



Brüssel, den 9. März 2020
(OR. en)

6678/20

SOC 137
EMPL 115
GENDER 18
ANTIDISCRIM 12

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender: Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 5. März 2020

Empfänger: Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union

Nr. Komm.dok.: COM(2020) 152 final

Betr.: MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2020) 152 final.

Anl.: COM(2020) 152 final



Brüssel, den 5.3.2020
COM(2020) 152 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND
DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

HIN ZU EINEM EUROPA DER GLEICHSTELLUNG

„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

„Wir sollten uns trauen, stolz darauf zu sein, wo wir jetzt stehen, und darauf, was wir erreichen wollen.“

- Präsidentin Ursula von der Leyen
Politische Leitlinien

Es ist Aufgabe der Union, bei all ihren in den Verträgen vorgesehenen Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundwert der EU, ein Grundrecht¹ und ein Grundprinzip der europäischen Säule sozialer Rechte². Sie spiegelt wider, wer wir sind. Und sie ist eine wichtige Voraussetzung für eine innovative, wettbewerbsfähige und florierende europäische Wirtschaft. **In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft als Ganzes können wir unser volles Potenzial nur entfalten, wenn wir unsere Kompetenzen und Vielfalt vollumfänglich zum Einsatz bringen.** Gleichstellung schafft mehr Arbeitsplätze und fördert die Produktivität³ – ein Potenzial, das wir angesichts des **ökologischen und digitalen Wandels** sowie unserer demografischen Herausforderungen nutzen müssen.

Die Europäische Union nimmt weltweit eine Vorreiterrolle bei der Gleichstellung der Geschlechter ein. 14 der 20 bei der Gleichstellung der Geschlechter weltweit führenden Länder sind EU-Mitgliedstaaten⁴. Dank solider Gleichstellungsvorschriften und der einschlägigen Rechtsprechung⁵, der Bemühungen um eine durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive⁶ in unterschiedlichen Politikbereichen und der

¹ Siehe Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, Artikel 8, 10, 19 und 157 AEUV sowie Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf.

³ Durch eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter würde das Pro-Kopf-BIP der EU bis 2050 um 6,1 % bis 9,6 % wachsen, was 1,95 bis 3,15 Billionen EUR entspricht: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ In Bezug auf die Verwirklichung des Ziels Nr. 5 für nachhaltige Entwicklung (Gleichstellung der Geschlechter), siehe „Equal Measures 2030“, Ziele für nachhaltige Entwicklung, Gleichstellungsindex 2019: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ Die EU hat sechs Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern angenommen, die folgende Aspekte abdecken: Arbeitsplatz, Selbständigkeit, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, soziale Sicherheit, Schwangerschaft und Mutterschaft sowie Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige. Mit ihnen wurde in ganz Europa schrittweise ein rechtlicher Rahmen geschaffen, der einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung gewährleistet. Zahlreiche Urteile des Europäischen Gerichtshofs haben den Grundsatz der Gleichheit weiter gestärkt und im Falle von Diskriminierungen für Gerechtigkeit gesorgt.

⁶ „Geschlecht“ bezeichnet die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht; siehe Artikel 3 Buchstabe c des

Rechtsvorschriften zur Bekämpfung spezifischer Ungleichheiten hat die EU in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt.

Dennoch hat bislang kein Mitgliedstaat eine vollständige Gleichstellung der Geschlechter erreicht, und es werden nur langsam Fortschritte erzielt. Im EU-Gleichstellungsindex 2019⁷ erreichten die Mitgliedstaaten durchschnittlich 67,4 von 100 Punkten, wobei sich dieser Wert seit 2005 nur um 5,4 Punkte verbessert hat.

Leider sind Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern weder selbstverständlich noch irreversibel. Daher müssen wir dem Thema neue Impulse verleihen. Zwar wird das Geschlechtergefälle im Bildungswesen sukzessive abgebaut, doch in den Bereichen Beschäftigung, Entgelt, Betreuung, Macht und Renten bestehen weiterhin Gleichstellungsdefizite. Immer noch treten zu viele Personen mit sexistischen Hassreden den Grundsatz der Gleichstellung mit Füßen und blockieren Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und Geschlechterstereotypen. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sind weiterhin in beunruhigendem Maße an der Tagesordnung. Die #MeToo-Bewegung hat das Ausmaß von Sexismus und Missbrauch verdeutlicht, mit dem Frauen und Mädchen nach wie vor konfrontiert sind. Gleichzeitig hat sie bewirkt, dass nun Frauen weltweit von ihren Erfahrungen berichten und Fälle vor Gericht bringen.

Die vorliegende Strategie bildet den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter und gibt die politischen Ziele und die wichtigsten Maßnahmen für den Zeitraum 2020-2025 vor⁸. Ziel ist es, ein Europa der Gleichstellung zu schaffen, in dem geschlechtsspezifische Gewalt, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und strukturelle Ungleichheit zwischen Frauen und Männern der Vergangenheit angehören. Ein Europa, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt⁹ gleichberechtigt sind. Ein Europa, in dem sie ihr Leben *frei* gestalten können, in dem sie die gleichen Chancen haben, sich zu *entfalten*, und in dem sie gleichberechtigt an unserer europäischen Gesellschaft teilhaben und diese *führen* können.

Die Umsetzung dieser Strategie wird einem **zweigleisigen Ansatz** aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und einem stärkeren Gender Mainstreaming folgen. Um das Gender Mainstreaming zu fördern, wird die Kommission **die Geschlechterperspektive systematisch – intern wie extern – in allen EU-Politikbereichen in alle Phasen der Politikgestaltung** einbeziehen. Die Strategie wird basierend auf dem **bereichsübergreifenden Prinzip der Intersektionalität¹⁰** umgesetzt werden, bei dem

Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

⁷ Siehe Website des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ Im Anschluss an das strategische Engagement der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019).

⁹ Der in dieser Strategie verwendete Ausdruck „in all ihrer Vielfalt“ soll verdeutlichen, dass es sich bei Frauen oder Männern um heterogene Kategorien handelt, unter anderem in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentität, geschlechtliche Ausdrucksformen oder Geschlechtsmerkmale. Damit soll auch das Bestreben zum Ausdruck gebracht werden, niemanden zurückzulassen und ein Europa zu schaffen, in dem alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt sind, unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

¹⁰ Das EIGE definiert „Intersektionalität“ als „analytisches Werkzeug zur Untersuchung, zum Verständnis und zur Reaktion auf welche Art und Weise sich das biologische und das soziale Geschlecht mit anderen persönlichen Merkmalen/Identitäten überschneiden und wie diese Überschneidungen zu eindeutigen

Geschlecht und andere persönliche Merkmale oder Identitäten gemeinsam betrachtet werden und untersucht wird, wie diese Überschneidungen zu eindeutigen Diskriminierungserfahrungen beitragen.

2020 jährt sich die Annahme der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking¹¹ – weltweit die erste Verpflichtung und der erste Aktionsplan für eine bessere Gleichstellung von Frauen und Männern – zum 25. Mal. In diesem Kontext ist **die vorliegende Strategie der Beitrag der EU, um Frauen und Männern, Mädchen und Jungen eine bessere Zukunft zu ermöglichen**. Sie trägt zur Verwirklichung des Ziels Nr. 5 für nachhaltige Entwicklung (Gleichstellung der Geschlechter) bei und trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gleichstellung auch eine bereichsübergreifende Priorität für alle Ziele für nachhaltige Entwicklung¹² ist. Mit der Strategie kommt die EU zudem ihren Verpflichtungen aus dem VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen nach.

1. Freiheit von Gewalt und Stereotypen

Jeder von uns sollte sicher sein – zu Hause, in engen privaten und sozialen Beziehungen, am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum und im Internet. Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt sollten ihre Ideen und Gefühle frei zum Ausdruck bringen und ihren Bildungs- und Berufsweg frei von stereotypen Rollenbildern wählen können.

Geschlechtsspezifische Gewalt beenden

Geschlechtsspezifische Gewalt – oder Gewalt, die gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist, oder die Frauen unverhältnismäßig stark betrifft¹³ – ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen unserer Gesellschaft und tief in den Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verwurzelt¹⁴. Dem Problem der geschlechtsspezifischen Gewalt in allen ihren Formen wird sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU nach wie vor zu wenig Beachtung geschenkt, und die Dunkelziffer dürfte hoch sein. **Die EU wird alles in ihrer Macht Stehende tun, um geschlechtsspezifische Gewalt zu verhindern, die Opfer zu unterstützen und zu schützen und die Täter zur Rechenschaft zu ziehen.**



33% der Frauen in der EU waren Opfer körperlicher und/oder sexueller Gewalt.



22% der Frauen in der EU waren Opfer häuslicher Gewalt.



55% der Frauen in der EU wurden schon sexuell belästigt.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („**Übereinkommen von Istanbul**“) gilt als Maßstab für internationale Standards in diesem Bereich. Die EU hat das Übereinkommen 2017

Diskriminierungserfahrungen beitragen“ (siehe <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=de>). In Artikel 10 AEUV heißt es: „Bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Artikel 3 Buchstabe d des Übereinkommens von Istanbul.

¹⁴ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), „Violence against women: an EU-wide survey“ (Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung), 2014 – siehe Infografiken.

unterzeichnet, und der Beitritt der EU zu diesem Übereinkommen ist ein vorrangiges Ziel der Kommission. Um den Beitritt zu beschleunigen, hat das Europäische Parlament 2019 zu diesem Thema ein Gutachten beim Europäischen Gerichtshof beantragt.¹⁵

Sollte der Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul weiterhin blockiert werden, beabsichtigt die Kommission, **im Jahr 2021 Maßnahmen** im Rahmen der Zuständigkeit der EU **vorzuschlagen, mit denen die gleichen Ziele wie mit dem Übereinkommen von Istanbul erreicht werden sollen.**

Insbesondere plant die Kommission, eine Initiative vorzulegen, um im Einklang mit Artikel 83 Absatz 1 AEUV die **Kriminalitätsbereiche**, in denen eine Harmonisierung möglich ist, auf bestimmte Formen geschlechtsspezifischer Gewalt (Straftaten mit europäischer Dimension – „**EU-Straftatbestände**“) auszuweiten.

Soweit diese Bereiche bereits von den bestehenden EU-Straftatbeständen im Sinne von Artikel 83 Absatz 1 AEUV abgedeckt sind, wird die Kommission **zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung spezifischer Formen geschlechtsspezifischer Gewalt**, einschließlich sexueller Belästigung, Missbrauch von Frauen und weiblicher Genitalverstümmelung, vorschlagen.



Rund **600 000 Frauen und Mädchen** in Europa waren Opfer weiblicher Genitalverstümmelung, **180 000 Mädchen** sind davon bedroht.

Weibliche Genitalverstümmelung¹⁶, Zwangsabtreibung und Zwangssterilisierung, Früh- und Zwangsehe, „Gewalt im Namen der Ehre“ und **andere gegen Frauen und Mädchen gerichtete schädliche Praktiken sind Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt und stellen eine schwere Verletzung der Rechte von Frauen und Kindern** in der EU und weltweit **dar**. Neben möglichen Rechtsvorschriften wird die EU eine **Empfehlung zur Verhütung schädlicher Praktiken** vorlegen, in der es u. a. um die Notwendigkeit wirksamer Präventivmaßnahmen und die Anerkennung der Bedeutung von Bildungsmaßnahmen gehen wird. Darüber hinaus werden der Ausbau von öffentlichen Dienstleistungen, Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen und fachlichen Kapazitäten sowie ein Zugang zur Justiz, der auf die Bedürfnisse der Opfer ausgerichtet ist, Gegenstand der Empfehlung sein.

Ferner wird die Kommission auf der Grundlage der Opferschutzrichtlinie¹⁷ 2020 eine **Strategie für die Rechte von Opfern** vorlegen, die den besonderen Bedürfnissen der Opfer geschlechtsbezogener Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt, Rechnung trägt.

Frauen mit **gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen** erfahren häufiger verschiedene Formen von Gewalt.¹⁸ Die Kommission wird Maßnahmen¹⁹ zur Bekämpfung

¹⁵ Antrag des Europäischen Parlaments auf ein Gutachten gemäß Artikel 218 Absatz 11 AEUV (Gutachten 1/19).

¹⁶ Die Zahlen in den Infografiken beruhen auf aktuellen Studien des Europäischen Netzes zur Bekämpfung von Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen (End FGM): <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Richtlinie 2012/29/EU über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz der Opfer von Straftaten.

von Missbrauch, Gewalt, Zwangssterilisierung und Zwangsabtreibung ausarbeiten und finanzieren, beispielsweise Maßnahmen zum Ausbau fachlicher Kapazitäten und Sensibilisierungskampagnen zu den einschlägigen Rechten und den Zugang zur Justiz.

Die wirksame Verhütung von Gewalt ist von zentraler Bedeutung. Es ist wichtig, dass Jungen und Mädchen bereits im frühen Kindesalter im Sinne der Gleichberechtigung erzogen werden und der Aufbau gewaltfreier Beziehungen unterstützt wird. Außerdem bedarf es eines multidisziplinären Ansatzes, bei dem Fachleute und einschlägige Dienste – Strafrechtssystem, Opferhilfe, Täterprogramme, Sozial- und Gesundheitsdienste usw. – zusammenarbeiten. Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und von Ideologien, die die Rechte von Frauen untergraben, kann auch zur Prävention von Radikalisierung, die zu gewaltbereitem Extremismus und Terrorismus führt, beitragen. Die Kommission wird ein **EU-Netz zur Verhütung von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt** einrichten, über das Mitgliedstaaten und Interessenträger bewährte Verfahren austauschen können. Ferner wird sie Schulungen, den Aufbau fachlicher Kapazitäten und Unterstützungsdienste finanzieren. Dabei wird die Gewaltprävention, die sich schwerpunktmäßig an Männer und Jungen richtet und dem Thema der Männlichkeit²⁰ gewidmet ist, von zentraler Bedeutung sein.

Um gegen Gewalt und Belästigung im Arbeitsumfeld vorzugehen, wird die Kommission die Mitgliedstaaten weiterhin auffordern, das **Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**²¹ zu ratifizieren, die bestehenden EU-Vorschriften²² zum Schutz von Arbeitnehmer(inne)n vor sexueller Belästigung umzusetzen und die Bürgerinnen und Bürger hierfür zu sensibilisieren. Ferner wird die Kommission als Arbeitgeber einen neuen umfassenden Rechtsrahmen mit präventiven und reaktiven Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz annehmen.

Gewalt gegen Frauen im Internet greift immer weiter um sich und hat gravierende Auswirkungen. **Dies dürfen wir nicht hinnehmen. Sie hindert Frauen daran, am öffentlichen Leben teilzuhaben.** Mobbing, Belästigung und Übergriffe in sozialen Medien beeinträchtigen den Alltag von Frauen und Mädchen in erheblichem Maße. Die Kommission wird einen **Rechtsakt über digitale Dienstleistungen**²³ vorschlagen, in dem klar geregelt wird, welche Pflichten Online-Plattformen in Bezug auf Inhalte, die von Nutzern verbreitet werden, haben. Darin soll klargestellt werden, welche Maßnahmen Plattformen – unter Wahrung der Grundrechte – ergreifen müssen, um gegen illegale Aktivitäten im Internet vorzugehen. Aber auch die Nutzer müssen in der Lage sein, sich gegen andere Arten von schädlichen und missbräuchlichen Inhalten zu wehren, die zwar vielleicht nicht unbedingt

¹⁸ So haben beispielsweise 34 % der Frauen mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen körperliche oder sexuelle Gewalt erfahren; bei Frauen ohne gesundheitlichen Probleme oder Behinderungen liegt der Anteil bei 19 %. FRA, „Violence against women: an EU-wide survey“, 2014.

¹⁹ Damit die EU die Empfehlungen des Ausschusses der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen umsetzen kann, insbesondere in Bezug auf Artikel 6 (Frauen mit Behinderungen) und Artikel 16 (Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch).

²⁰ Das EIGE definiert „Männlichkeit“ als „unterschiedliche Vorstellungen davon, was es bedeutet, ein Mann zu sein, einschließlich von Verhaltensmustern, die mit dem angenommenen Platz von Männern in einer vorgegebenen Reihe sozialer Geschlechtsrollen und -beziehungen verbunden sind“, siehe <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=de>.

²¹ IAO, Übereinkommen (Nr. 190) und Empfehlung (Nr. 206) über Gewalt und Belästigung.

²² Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

illegal sind, aber verheerende Auswirkungen haben können. Um die Sicherheit von Frauen im Internet zu gewährleisten, wird die Kommission die Entwicklung **eines neuen Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen Internetplattformen**²⁴ erleichtern.

Die große Mehrheit der Opfer von Menschenhandel – sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU – **sind Frauen und Mädchen**, die meist sexuell ausgebeutet werden.²⁵ Die EU bekämpft den Menschenhandel umfassend durch koordinierte Maßnahmen in allen relevanten Bereichen.²⁶ Menschen, die Frauen ausnutzen, ausbeuten und mit ihnen Gewinn machen, dürfen keinesfalls straffrei ausgehen. Die Belange von Frauen und Mädchen, die Opfer von Menschenhandel sind, müssen bei der Ausarbeitung politischer Maßnahmen im Mittelpunkt stehen. Die Kommission wird im Rahmen der Sicherheitsunion eine neue **EU-Strategie zur Beseitigung des Menschenhandels** sowie eine **EU-Strategie zur wirksameren Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern** vorlegen.

Um wirksam gegen geschlechtsbezogene Gewalt vorgehen zu können, **braucht die EU umfassende, aktuelle und vergleichbare Daten**. Die Daten sollten nach relevanten bereichsübergreifenden Aspekten und Indikatoren wie Alter, Behindertenstatus, Migrantenstatus und Wohnort in ländlichen oder städtischen Gebieten aufgeschlüsselt werden, um geschlechtsbezogene Gewalt umfassend abzubilden. Eine von Eurostat koordinierte **EU-weite Erhebung** wird Daten über die Verbreitung und Dynamik von Gewalt gegen Frauen und anderen Formen zwischenmenschlicher Gewalt liefern; die Ergebnisse sollen 2023 vorgestellt werden.

Bekämpfung von Geschlechterstereotypen

Geschlechterstereotypen zählen zu den Hauptursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und betreffen alle Bereiche der Gesellschaft.²⁷ Frauen und Männer, Mädchen und Jungen, die durch stereotype Erwartungshaltungen in ein festes Schema gepresst werden, sind in ihrem Streben, ihren Entscheidungen und ihrer Freiheit eingeschränkt. Solche Geschlechterstereotypen müssen daher abgebaut werden. Sie tragen in hohem Maße zum Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bei. Häufig treten sie zusammen mit anderen Stereotypen auf, wie etwa einem klischeehaften Verständnis von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung, was die negativen Auswirkungen von Stereotypen verstärken kann.



Die Künstliche Intelligenz (KI) ist mittlerweile ein Bereich von strategischer Bedeutung und ein wichtiger Motor des wirtschaftlichen Fortschritts. Daher müssen Frauen an der

²⁴ Basierend auf der Zusammenarbeit im Rahmen des EU-Internetforums, die zur Annahme des EU-Verhaltenskodex zur Bekämpfung illegaler Hetze im Internet führte.

²⁵ Im Einklang mit Artikel 6 des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wird Menschenhandel als Gewalt gegen Frauen und Mädchen anerkannt.

²⁶ Ausgehend von der Richtlinie [2011/36/EU](#) zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer.

²⁷ Eurobarometer Spezial Nr. 465, Juni 2017 – siehe Infografiken.

Entwicklung von KI als Forscherinnen, Programmiererinnen und Nutzerinnen mitwirken. KI kann zwar Lösungen für viele gesellschaftliche Herausforderungen bieten, sie kann aber auch Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verstärken. Algorithmen und damit verbundenes maschinelles Lernen können – wenn sie nicht transparent und robust genug sind – zu geschlechterspezifischen Diskriminierungen beitragen, diese wiederholen oder verstärken, weil sie auf einer bestimmten Datenauswahl beruhen oder weil dies den Programmierern möglicherweise gar nicht bewusst ist. In ihrem neuen Weißbuch zur KI zeigt die Kommission das europäische Konzept auf, das auf den Werten und Grundrechten der EU, einschließlich der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter, beruht.²⁸ Das nächste Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, „**Horizont Europa**“²⁹, wird ebenfalls Erkenntnisse und Lösungen aufzeigen, die es ermöglichen sollen, potenzielle geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Bereich der KI zu bekämpfen und Geschlechterstereotypen in allen sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bereichen abzubauen. So wird „Horizont Europa“ zu einer objektiven faktengestützten Politik beitragen.

Die Medien und der Kultursektor prägen unsere Überzeugungen, Wahrnehmungen und unser Werteverständnis in erheblichem Maße und sind somit weitere wichtige Instrumente, um Denkmuster zu ändern und Stereotypen zu bekämpfen.³⁰ Die Kommission wird im Rahmen des Programms „**Kreatives Europa**“³¹ auch künftig Projekte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung unterstützen, u. a. mit dem Programm „**Music Moves Europe**“. Mit dem nächsten Unterprogramm **MEDIA**³² wird sie ferner eine **Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter in der audiovisuellen Industrie** vorlegen und Filmemacherinnen, Produzentinnen und Drehbuchautorinnen finanziell, im Rahmen eines strukturierten Dialogs sowie mit Mentoring- und Schulungsmaßnahmen unterstützen.

Außerdem wird die Kommission eine **EU-weite Kommunikationskampagne gegen Geschlechterstereotypen** starten. Dabei wird sie in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten im Rahmen eines übergreifenden Ansatzes gezielt alle Lebensbereiche abdecken und schwerpunktmäßig Jugendliche einbeziehen.

Ergänzend zu den oben angeführten Maßnahmen der Kommission ersucht die Kommission

- **den Rat,**
 - den Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul zu vollziehen und eine zügige Ratifizierung durch die EU sicherzustellen;
- **die Mitgliedstaaten,**
 - das Übereinkommen von Istanbul zu ratifizieren und umzusetzen;
 - das Übereinkommen der IAO über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren und umzusetzen;

²⁸ Europäische Kommission, „Weißbuch zur künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“, COM(2020) 65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_de.pdf.

²⁹ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰ Siehe beispielsweise die Studie „Gender equality in the media sector“ (Gleichstellung der Geschlechter im Mediensektor), die im Auftrag des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) durchgeführt wurde, Europäisches Parlament, 2018.

³¹ https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_de.

³² <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

- die Opferschutzrichtlinie, die Richtlinie zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern³³ und andere einschlägige EU-Rechtsvorschriften zum Schutz von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt³⁴ umzusetzen;
- systematisch Daten über geschlechtsspezifische Gewalt zu erheben und zu übermitteln und
- die Zivilgesellschaft und öffentliche Dienste bei der Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Geschlechterstereotypen zu unterstützen, u. a. mit den im Rahmen des Programms „Bürger, Gleichheit, Rechte und Werte“ (2021-2027) zur Verfügung stehenden EU-Mitteln.

2. Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft

Wenn es um die Schaffung eines wohlhabenden und sozialen Europas geht, sind wir alle gefordert. Frauen und Männer in all ihrer Vielfalt sollten die gleichen Chancen haben, sich zu entfalten und wirtschaftlich unabhängig zu sein, bei gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt zu werden, gleichberechtigten Zugang zu Finanzmitteln zu haben und gerechte Renten zu erhalten. Frauen und Männer sollten Betreuungspflichten und finanzielle Verantwortung gerecht aufteilen.

Verringerung der geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich äußerst positiv auf die Wirtschaft aus, insbesondere vor dem Hintergrund einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung und des Fachkräftemangels. Sie ermöglicht es Frauen auch, ihr Leben selbst zu gestalten, eine Rolle im öffentlichen Leben zu spielen und wirtschaftlich unabhängig zu sein.

Die Beschäftigungsquote von Frauen in der EU ist heute höher als je zuvor³⁵, doch viele Frauen sehen sich nach wie vor mit Hindernissen konfrontiert, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen³⁶. Frauen sind teilweise auf dem Arbeitsmarkt strukturell unterrepräsentiert³⁷, was häufig auf Wechselwirkungen zwischen dem Geschlecht und zusätzlichen Faktoren wie Schutzbedürftigkeit oder Marginalisierung zurückzuführen ist, z. B. aufgrund der Zugehörigkeit zu einer ethnischen oder religiösen Minderheit³⁸ oder der Tatsache, dass sie einen Migrationshintergrund haben.

³³ Richtlinie 2011/93/EU zur Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs und der sexuellen Ausbeutung von Kindern sowie der Kinderpornografie.

³⁴ Insbesondere die Richtlinie 2011/36/EU zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer, die Richtlinie 2011/99/EU über die Europäische Schutzanordnung, die Verordnung (EU) Nr. 606/2013 über die gegenseitige Anerkennung von Schutzmaßnahmen in Zivilsachen und die Richtlinie 2004/80/EG des Rates zur Entschädigung der Opfer von Straftaten.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 und https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – siehe Infografik.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> und auch FRA, Roma-Frauen in neun EU-Mitgliedstaaten, 2019 – siehe Infografik.

³⁷ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen auf der Grundlage von *lfsa_egan2* — siehe Infografik.

³⁸ Siehe z. B. ENAR, Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017 (Rassismus und Diskriminierung in der Beschäftigung in Europa 2013-2017), 2017.



Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Möglichkeit, die geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Beide Elternteile müssen sich für die Betreuung der Familie verantwortlich und zuständig fühlen. Mit der **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**³⁹ werden Mindeststandards für Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt und eine ausgewogene Aufteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen den Eltern gefördert. Die Kommission wird sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten diese Richtlinie ordnungsgemäß **umsetzen**⁴⁰ **und anwenden**, damit Männer und Frauen sich sowohl persönlich als auch beruflich gleichermaßen entfalten können, und fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Überprüfung ihrer Politikmaßnahmen über diese Mindeststandards hinauszugehen. Sie sollten auch dafür sorgen, dass qualitativ hochwertige Angebote (z. B. für Kinderbetreuung) auch in weniger dicht besiedelten Gebieten Europas verfügbar sind. Bei ihren eigenen Beschäftigten wird die Kommission die gleichberechtigte Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen durch alle fördern und überwachen⁴¹.

Die Herausforderungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter in den Mitgliedstaaten, besonders was den Arbeitsmarkt, soziale Inklusion und Bildung betrifft, werden nach wie vor im Rahmen des **Europäischen Semesters**⁴² überwacht. Mithilfe des sozialpolitischen Scoreboards werden mit dem Europäischen Semester auch diese Aspekte der europäischen Säule sozialer Rechte überwacht⁴³. Ab dem Zyklus 2019-2020 tragen die Länderberichte des Europäischen Semesters zur Überwachung der Ziele für nachhaltige Entwicklung und der Unterstützung durch Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik beim Erreichen dieses Ziels bei, auch in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter (Ziel 5).

³⁹ Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

⁴⁰ Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben muss von den Mitgliedstaaten bis 2. August 2022 (und bis 2. August 2024 in Bezug auf die Bezahlung der letzten beiden Wochen des mindestens zweimonatigen Elternurlaubs) umgesetzt werden.

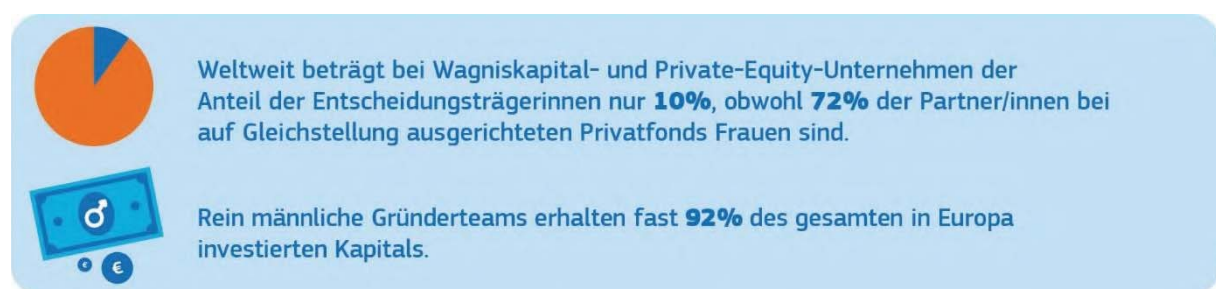
⁴¹ Zu bestehenden Maßnahmen siehe Europäische Kommission, „Diversity and Gender Equality Report (Bericht über Vielfalt und Geschlechtergleichstellung) 2019“ (internes Dokument).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_de.

⁴³ Bei Grundsatz 2 der Säule geht es um die Gleichstellung der Geschlechter, während sich mehrere andere Grundsätze mit geschlechtsbedingten Herausforderungen befassen, darunter dem Grundsatz der Chancengleichheit (Grundsatz 3), der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Grundsatz 9), der Betreuung und Unterstützung von Kindern (Grundsatz 11), der Alterseinkünfte und Ruhegehälter (Grundsatz 15) und der Langzeitpflege (Grundsatz 18).

Das **Programm zur Unterstützung von Strukturreformen** kann den Mitgliedstaaten dabei helfen, den Gleichstellungsaspekt in der öffentlichen Verwaltung, der staatlichen Haushaltsplanung und der Finanzverwaltung durchgängig zu berücksichtigen. Darüber hinaus kann es einen Beitrag zu den nationalen Strukturreformen in den Mitgliedstaaten leisten, um das **geschlechtsbedingte Gefälle bei der Beschäftigung abzubauen**. Es soll auch Maßnahmen zur Verringerung des Anteils von Frauen, die von Armut und insbesondere von Altersarmut betroffen sind, enthalten.

Sozial- und Wirtschaftspolitik sowie Steuer- und Sozialschutzsysteme sollten zum Abbau der strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen, die auf traditionellen Geschlechterrollen in den Bereichen Arbeit und Privatleben beruhen. Die Kommission wird Leitlinien für die Mitgliedstaaten ausarbeiten, die erläutern, wie durch nationale Steuer- und Sozialleistungssysteme **finanzielle Anreize oder Negativanreize für Zweitverdienende** entstehen können.



Die Stärkung der Rolle von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bedeutet auch, ihnen die Möglichkeit zu geben, **sich als Investorinnen und Unternehmerinnen zu entfalten**⁴⁴. Die Kohäsionspolitik der EU unterstützt die unternehmerische Tätigkeit von Frauen, ihre (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Gleichstellung von Frauen und Männern in spezifischen traditionell männlichen Sektoren. Der **Europäische Innovationsrat** im Rahmen von „Horizont Europa“ wird gezielte Maßnahmen zur Förderung der Frauenbeteiligung an Innovationen entwickeln, einschließlich eines Pilotprojekts zur Förderung von Start-ups und innovativen kleinen und mittleren Unternehmen, die von Frauen geführt werden, im Jahr 2020⁴⁵. Die Kommission wird auch die Vertretung von Frauen in Führungspositionen in Private-Equity- und Wagniskapitalfonds fördern und Fonds unterstützen, die im Rahmen des **Programms „InvestEU“** mit geschlechterdifferenzierten Portfolios Kapital investieren. Damit sollen private und öffentliche Investitionen in Europa für ein nachhaltigeres, inklusiveres und innovativeres Wachstum mobilisiert werden.

Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen

In Europa gibt es zwar **mehr Hochschulabsolventinnen als Hochschulabsolventen**, dennoch sind Frauen in höher bezahlten Berufen nach wie vor unterrepräsentiert⁴⁶. Mehr

⁴⁴ International Finance Corporation, Moving toward gender balance in private equity and venture capital (Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei Private-Equity- und Wagniskapital), 2019; Biegel, S., Hunt, S. M., Kuhlman, S., „Project Sage 2.0 Tracking Venture Capital with a gender lens“, 2019; und Atomico, State of European Tech 2019 Report, <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary> – siehe Infografik.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ PISA-Bericht 2019,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Europäische Kommission, „Women in the Digital Age – Final Report“ (Frauen im digitalen Zeitalter –

Frauen als Männer sind im Niedriglohnsektor und in niedrigeren Positionen beschäftigt⁴⁷, was unter anderem auf diskriminierende gesellschaftliche Normen und Stereotypen in Bezug auf die Fähigkeiten von Frauen und Männern sowie die Unterbewertung der Arbeit von Frauen zurückzuführen ist.



Unter den besten Schülerinnen und Schülern in Mathematik und Naturwissenschaften in den OECD-Ländern kann sich jeder **vierte** Junge – aber nur jedes **sechste** Mädchen – vorstellen, in Ingenieurberufen oder in der Wissenschaft zu arbeiten. Jedes **dritte** Mädchen aber nur jeder **achte** Junge kann sich vorstellen, einen Gesundheitsberuf zu ergreifen.

Im digitalen Sektor sind **3,1-mal** so viele Männer wie Frauen beschäftigt.

Nur **22%** der KI-Programmierer/innen sind Frauen.

Der digitale Wandel ist in diesem Zusammenhang von größter Bedeutung. Angesichts der raschen Umwandlung und Digitalisierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sind heute für 90 % der Arbeitsplätze grundlegende digitale Kompetenzen erforderlich⁴⁸. Frauen stellen nur 17 % der Studierenden in IKT⁴⁹-Studiengängen und -Berufen in der EU⁵⁰ und nur 36 % der Absolventinnen und Absolventen⁵¹ von MINT⁵²-Studiengängen dar, obwohl Mädchen bei der digitalen Kompetenz besser abschneiden⁵³. Der **Aktionsplan für digitale Bildung** und die Umsetzung der **Verpflichtungserklärung der Minister über „Frauen im Digitalbereich“** sollen diesen Phänomenen entgegenwirken⁵⁴. Der **„Fortschrittsanzeiger für Frauen im Digitalen“ (Women in Digital Scoreboard)** soll in Zukunft stärker genutzt werden.

Die **aktualisierte europäische Agenda für Kompetenzen** wird sich mit der horizontalen Segregation, Stereotypisierung und geschlechtsbedingten Unterschieden in der allgemeinen und beruflichen Bildung befassen. Der Vorschlag der Kommission für eine **Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** wird zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in traditionell von Männern oder Frauen dominierten Berufen beitragen und Geschlechterstereotypen entgegenwirken. Die **verbesserte Jugendgarantie** wird sich ebenso speziell an Frauen richten, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden, um Chancengleichheit zu gewährleisten.

In der bevorstehenden **Mitteilung der Kommission über den europäischen Bildungsraum** nimmt die Gleichstellung der Geschlechter eine Schlüsselstellung ein. Der erneuerte **strategische Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter im Sport** wird die Beteiligung von Frauen und Mädchen an Sport und körperlicher Betätigung sowie die

Abschlussbericht), 2018, und Global Gender Gap Report 2020 (Globaler Bericht über das geschlechtsbedingte Gefälle) des Weltwirtschaftsforums – siehe Infografik.

⁴⁷ Eurostat, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“ (Aufschlüsselung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes anhand von Daten aus der Verdienststrukturerhebung), statistisches Arbeitspapier, 2018.

⁴⁸ Europäische Kommission, ICT for Work: Digital Skills in the Workplace (IKT für den Job - Digitale Kompetenzen am Arbeitsplatz), 2017.

⁴⁹ Informations- und Kommunikationstechnologie

⁵⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵¹ <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>

⁵² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

⁵³ Internationale Studie zur Messung der Computer- und Informationskompetenzen 2018 (ICILS)

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen in Sportorganisationen fördern.

Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist seit 1957 in den Verträgen verankert und in EU-Recht umgesetzt. Er stellt sicher, dass im Falle von Diskriminierung Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen. Dennoch verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer⁵⁵. Das über das ganze Erwerbsleben hinweg entstandene Gefälle im Bereich Beschäftigung und Entlohnung führt zu einem noch größeren Rentengefälle, weswegen ältere Frauen eher armutsgefährdet sind als Männer.



Um das **Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen**, muss man sich mit all seinen Ursachen – einschließlich der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, unsichtbarer und unbezahlter Arbeit, häufigerer Teilzeitarbeit⁵⁶ und Berufsunterbrechungen sowie vertikaler und horizontaler Segregation aufgrund von Geschlechterstereotypen und -diskriminierung – auseinandersetzen.

Wenn Informationen über das Lohn- und Gehaltsniveau vorliegen, ist es einfacher, Lohnunterschiede und Diskriminierungen zu erkennen. Aufgrund mangelnder Transparenz wissen viele Frauen nicht oder können nicht nachweisen, dass sie unterbezahlt werden. Die Kommission wird **bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz** vorlegen.

Eine solche Initiative wird das Recht der Arbeitnehmer/innen stärken, mehr Informationen über die Höhe des Arbeitsentgelts zu erhalten, auch wenn dies für Arbeitgeber/innen einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand bedeuten kann. Um das richtige Gleichgewicht für eine solche Maßnahme auf EU-Ebene zu finden, ist es von größter Bedeutung, Sozialpartner, Arbeitnehmer/innen und nationale Verwaltungen einzubinden. Die Kommission hat eine gründliche Bewertung des bestehenden Rahmens über gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorgenommen⁵⁷. Zusammen mit der Annahme dieser Strategie leitet die Kommission daher auch einen **umfassenden und inklusiven Konsultationsprozess**⁵⁸ mit der Öffentlichkeit, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern ein. Ganz allgemein wird die

⁵⁵ Eurostat, 2018, siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=de und https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=de – siehe Infografiken.

⁵⁶ Einer der Gründe ist, dass Frauen im Durchschnitt weniger bezahlte Arbeitsstunden verrichten als Männer: Während nur 8 % der Männer in der EU in Teilzeit arbeiten, beträgt der Anteil bei den Frauen fast ein Drittel (31 %) - siehe Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“, SWD(2020) 50; Bericht über die Umsetzung des EU-Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2020) 101.

⁵⁸ Gemeinsam mit dieser Strategie.

Kommission mit den **Sozialpartnern** neuerlich erörtern, wie die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt auch innerhalb der sozialpartnerschaftlichen Strukturen verbessert werden kann, und sie dazu ermutigen, ihre Bemühungen zur Bekämpfung des Beschäftigungs- und Lohngefälles zwischen Frauen und Männern zu intensivieren.

Geringerer Verdienst, ein höherer Anteil an Teilzeitarbeit und häufigere Berufsunterbrechungen im Zusammenhang mit den Betreuungspflichten von Frauen tragen wesentlich zum **Rentengefälle zwischen Frauen und Männern** bei. In der Ausgabe 2021 des **Berichts zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe** wird die Kommission gemeinsam mit dem Ratsausschuss für Sozialschutz bewerten, wie Risiken und Ressourcen in den Altersversorgungssystemen zwischen Frauen und Männern verteilt sind. Um die Rentenansprüche zu schützen und eine ausgewogene Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern anzuregen, wird die Kommission gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und Interessenträgern die **Anrechnung von pflegebedingten Unterbrechungen der Berufslaufbahn in betrieblichen Altersversorgungssystemen** prüfen, wie von der hochrangigen Gruppe für Renten empfohlen⁵⁹.

Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben

Vor allem für Frauen stellt es eine Herausforderung dar, sich im Arbeitsleben zu entfalten und Betreuungsaufgaben zu Hause wahrzunehmen. Frauen treffen ihre Entscheidung, ob sie überhaupt und auf welche Weise sie arbeiten, häufig in Abhängigkeit von ihren Betreuungs- und Pflegeaufgaben sowie der Frage, ob und wie diese Aufgaben mit einem Partner geteilt werden. Dies ist eine besondere Herausforderung für Alleinerziehende, von denen die meisten Frauen sind⁶⁰, und für Menschen, die in abgelegenen ländlichen Gebieten leben und für die es häufig keine unterstützenden Maßnahmen gibt. Frauen verrichten auch unverhältnismäßig viel unbezahlte Arbeit, die einen erheblichen Anteil der Wirtschaftstätigkeit ausmacht⁶¹.

⁵⁹ Abschlussbericht der Hochrangigen Expertengruppe für Renten, Dezember 2019,

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589&Lang=DE>

⁶⁰ Maldonado, L. C., & Nieuwenhuis, R., Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978 – 2008 (Familienpolitik und Armut von Alleinerziehenden in 18 OECD-Ländern 1978-2008). Community, Work & Family, 18 (4): S. 395-415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

Eine **ausgewogene Aufteilung der Betreuungspflichten zu Hause ist ebenso von entscheidender Bedeutung wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungs-, Sozial- und Haushaltsdiensten**, insbesondere für Alleinerziehende⁶². Unzureichender Zugang zu hochwertigen und erschwinglichen formellen Betreuungsdiensten ist ein wichtiger Faktor für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt⁶³. Investitionen in Betreuungsdienste sind daher wichtig, um die Teilhabe von Frauen an bezahlter Arbeit und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Sie können zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowohl für Frauen als auch für Männer beitragen.



Die **Barcelona-Ziele**⁶⁴ für den Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder werden größtenteils erreicht, aber einige Mitgliedstaaten hinken erheblich hinterher. Die Kommission wird daher eine Überarbeitung der Barcelona-Ziele vorschlagen, um eine weitere Aufwärtskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung zu gewährleisten. Darüber hinaus wird sich der Vorschlag der Kommission für eine **Kindergarantie** im Jahr 2021 auf die größten Hindernisse konzentrieren, die Kinder am Zugang zu den für ihr Wohlergehen und ihre persönliche Entwicklung erforderlichen Dienstleistungen hindern, um den Armutskreislauf zu durchbrechen und Ungleichheiten zu verringern.

Die Kommission wird die **Initiativen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger Betreuungsdienste** für Kinder und andere Angehörige durch Investitionen aus dem Europäischen Sozialfonds Plus, dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, dem Programm „InvestEU“ und dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums weiter unterstützen.

Ende 2020 wird die Kommission den Konsultationsprozess für ein **Grünbuch über das Altern** mit Schwerpunkt Langzeitpflege, Renten und aktives Altern einleiten.

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Maßnahmen der Kommission ersucht die Kommission die Mitgliedstaaten,

- die Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die gleichstellungs- und arbeitsrechtlichen EU-Vorschriften ordnungsgemäß umzusetzen⁶⁵,

⁶² Eurofound, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Ausgewogenheit: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben in der EU), 2018 - siehe Infografik.

⁶³ Hoffmann, F., & Rodrigues, R., „Informal carers: who takes care of them?“ (Informelle Pflegekräfte: Wer kümmert sich um sie?), Policy brief, April 2010, Europäisches Zentrum für Sozialschutzpolitik und -forschung, Wien – siehe Infografik.

⁶⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0273&from=DE>

⁶⁵ Dazu gehören die Neufassung der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), die Richtlinien über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei selbstständiger Erwerbstätigkeit, den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, über soziale Sicherheit, Schwangerschaft und Mutterschaft, die Richtlinie über Teilzeitarbeit, die Richtlinie über transparente und

- die Schlussfolgerungen des Rates von Juni 2019 zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen“ weiterzuverfolgen,
- angemessene Investitionen in frühkindliche Betreuung und Erziehung und in Langzeitpflegedienste aus verfügbaren EU-Mitteln zu gewährleisten und
- die Verpflichtungserklärung der Minister zum Thema „Frauen im digitalen Umfeld“ umzusetzen.

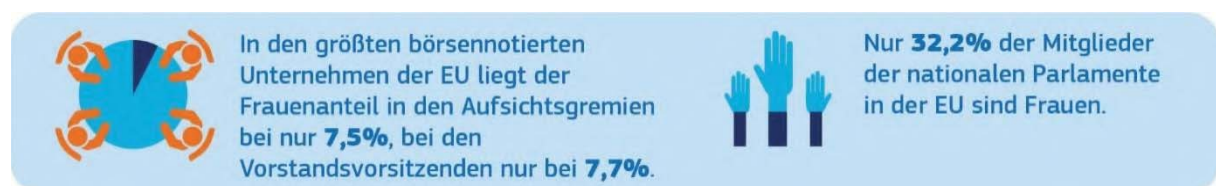
3. Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft

Unternehmen, Gemeinschaften und Länder sollten sowohl von Frauen als auch von Männern in all ihrer Vielfalt geleitet werden. Ob man Frau oder Mann ist, sollte keinen Einfluss auf die Berufslaufbahn haben.

Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Politik

Es gibt immer noch viel zu wenige Frauen in Führungspositionen, sei es in der Politik oder bei staatlichen Stellen, an den obersten Gerichten oder in den Leitungsorganen von Unternehmen. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Geschlechterparität auf den unteren Ebenen gegeben ist. Wenn Spitzenpositionen über einen langen Zeitraum ausschließlich von Männern bekleidet werden, bestimmt sich auch deren Nachfolge nach diesem Muster, manchmal nur aufgrund unbewusster Voreingenommenheit.

Die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern ist für erfolgreiches Führen von entscheidender Bedeutung. **Um die komplexen Herausforderungen zu bewältigen, vor denen die Entscheidungsträger heute stehen, bedarf es inklusiver und vielfältiger Führungsstrategien.** Mehr Inklusion und mehr Vielfalt sind unerlässlich, um neue Ideen und innovative Ansätze zu entwickeln, die sich besser eignen für eine dynamische und florierende Gesellschaft in der EU. Die sinnvolle Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger an der Gesellschaft ist eine notwendige Voraussetzung für eine gut funktionierende Demokratie und führt zu einer wirksameren Politikgestaltung⁶⁶.



Ein breites Spektrum an Talenten und Kompetenzen trägt zu einer besseren Entscheidungsfindung und Unternehmensführung bei und fördert das Wirtschaftswachstum.⁶⁷ Trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren sind Frauen in

vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die Empfehlung über den Zugang zum Sozialschutz und die Empfehlung über Gleichstellungsstellen.

⁶⁶ EIGE-, Datenbank für Gender-Statistiken, nationale Parlamente: Einkammer/untere Kammer, (2019) – siehe Infografik.

⁶⁷ ILO, „The business case for change“, 2019; McKinsey, „Women Matter Report“, 2017; Catalyst, „Why Diversity and Inclusion Matter“, 2018; Rohini Anand, „Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study“, 2016.

Entscheidungspositionen in Unternehmen und Industrie in Europa nach wie vor unterrepräsentiert.⁶⁸

Um die gläserne Decke zu durchbrechen, wird die Kommission auf die Annahme des Vorschlags von 2012 für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen⁶⁹ drängen, der festlegt, dass mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts in den Leitungsorganen von Unternehmen vertreten sein müssen⁷⁰.

Parallel dazu wird die Kommission den Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen und Führungspositionen erleichtern, mit Beispielen für nationale oder regionale Projekte von Regierungen, der Zivilgesellschaft oder dem Privatsektor. Die **EU-Plattform der Chartas für Vielfalt**⁷¹ wird als Plattform für den Austausch dienen. Die Kommission wird weiterhin mit EU-weiten Projekten wie dem „European Gender Diversity Index“ (Europäischer Index für die Vielfalt der Geschlechter)⁷² zusammenarbeiten.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Teilhabe ist für die repräsentative Demokratie auf allen Ebenen – auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene – von wesentlicher Bedeutung. Die Kommission wird die Teilnahme von Frauen als Wählerinnen und Kandidatinnen an den **Wahlen zum Europäischen Parlament 2024** in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament, den nationalen Parlamenten und der Zivilgesellschaft fördern, unter anderem durch Finanzierung und Förderung bewährter Verfahren. Europäische politische Parteien, die EU-Mittel beantragen, werden aufgefordert, in Bezug auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter ihren Parteimitgliedern transparent zu sein⁷³.



Bei den Europawahlen 2019 waren **39%** der gewählten Abgeordneten Frauen, 2014 waren es **37%**.



Die Kommission von der Leyen hat den größten Frauenanteil, den es im Kollegium je gab.

Die Organe und Einrichtungen der EU sollten nicht davon ausgenommen sein, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in ihren Führungspositionen zu sorgen. Die Kommission wird mit gutem Beispiel vorangehen. Dank der nachdrücklichen Aufforderung von Präsidentin von der Leyen, **Geschlechterparität im Kollegium der**

⁶⁸ EIGE, Datenbank für Gender-Statistiken, Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen (2019) – siehe Infografik.

⁶⁹ COM(2012) 614 final.

⁷⁰ Positive Ergebnisse sind in mehreren Ländern zu verzeichnen, die einschlägige Rechtsvorschriften eingeführt haben, darunter Frankreich, Italien, Belgien, Deutschland und in jüngster Zeit Österreich und Portugal. Siehe <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

⁷² Zu den einschlägigen Projekten zählt „European Women on Boards“ (Frauen in Aufsichtsräten): <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Verordnung (EU, Euratom) 2018/673 zur Änderung der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 1141/2014 über das Statut und die Finanzierung europäischer politischer Parteien und europäischer politischer Stiftungen, Erwägungsgrund 6.

Kommissionsmitglieder zu erreichen, hat das Kollegium die bislang höchste Anzahl weiblicher Kommissionsmitglieder. Die Kommission hat sich zum Ziel gesetzt, bis Ende 2024 auf allen Führungsebenen **Geschlechterparität** zu erreichen.⁷⁴ Zu den unterstützenden Maßnahmen gehören quantitative Ziele für die Ernennung von Frauen und Programme zur Entwicklung von Führungskompetenzen⁷⁵. Die Kommission wird sich auch bemühen, den Anteil **weiblicher Führungskräfte in den Agenturen der EU**⁷⁶ zu erhöhen, und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern bei Vortragenden und Podiumsteilnehmenden auf den von ihr veranstalteten Konferenzen gewährleisten.

Die Kommission wird die Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamerer **Strategien unterstützen, um die Zahl der Frauen in Entscheidungspositionen zu erhöhen**, unter anderem durch das Programm für gegenseitiges Lernen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter (Mutual Learning Programme in Gender Equality)⁷⁷. Darüber hinaus wird die Kommission in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) **Daten und Trendanalysen zur Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen verbreiten**.

Ergänzend zu den oben angeführten Maßnahmen der Kommission ersucht die Kommission

- **das Europäische Parlament und den Rat,**
 - den Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen anzunehmen und
 - Maßnahmen zur ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern auf all ihren Führungsebenen und in Führungspositionen zu ergreifen;
- **die Mitgliedstaaten,**
 - die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen nach deren Annahme umzusetzen und anzuwenden und
 - Strategien zur Erhöhung der Zahl der Frauen in Entscheidungspositionen in Politik und Politikgestaltung zu entwickeln und umzusetzen.

⁷⁴ Im Jahr 2019 waren 41 % der Führungskräfte in der Kommission Frauen (gegenüber 30 % im Jahr 2014). Davon waren 37 % höhere Führungskräfte (gegenüber 27 % im Jahr 2014) und 42 % Führungskräfte der mittleren Ebene (gegenüber 31 % im Jahr 2014).

⁷⁵ Zu bestehenden Maßnahmen siehe: Europäische Kommission, „Bericht über Vielfalt und Geschlechtergleichstellung 2019“, Brüssel, 6. November 2019.

⁷⁶ Mehr als drei von vier EU-Agenturen werden derzeit von Männern geleitet.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

4. Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik

Die zentralen Herausforderungen, vor denen die EU heute steht – darunter ökologischer, digitaler und demografischer Wandel –, haben allesamt eine geschlechtsspezifische Dimension. Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen und Prozessen der EU ist für das Erreichen des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter von wesentlicher Bedeutung.

Das Gender Mainstreaming stellt sicher, dass durch politische Maßnahmen und Programme das Potenzial aller Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt bestmöglich genutzt wird. Ziel ist es, Macht, Einfluss und Ressourcen auf gerechte und gleichberechtigte Weise umzuverteilen, gegen Ungleichheiten vorzugehen, Fairness zu fördern und Chancen zu schaffen.

Die Kommission wird die **Geschlechterperspektive in alle wichtigen Initiativen der Kommission während der laufenden Amtszeit einbeziehen**. Dies wird durch die Ernennung des ersten für Gleichstellungsfragen zuständigen Kommissionsmitglieds mit eigenständigem Ressort und durch die Einrichtung einer **Task-Force für Gleichheitspolitik**⁷⁸, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Kommissionsdienststellen und des Europäischen Auswärtigen Dienstes zusammensetzt, erleichtert. Die Task-Force soll die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, auf operativer und technischer Ebene sicherstellen.

Beispielsweise können sich bevorstehende politische Maßnahmen im Rahmen des **europäischen Green Deal**, wie etwa die **Gebäuderenovierungswelle** oder die **EU-Strategie zur Anpassung an den Klimawandel**, auf Frauen anders auswirken als auf Männer.⁷⁹ Was den **Klimawandel** betrifft, so sind insbesondere junge Frauen entschlossen vorangegangen, um auf Veränderungen zu drängen. Frauen und Männer sind von umweltpolitischen Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels (Frauen haben weniger Möglichkeiten als Klimaflüchtlinge) oder vom Übergang zu sauberen Technologien (mehr Frauen sind von Energiearmut betroffen) und vom emissionsfreien **Verkehr** (mehr Frauen nutzen öffentliche Verkehrsmittel) nicht in gleichem Maße betroffen. Der Berücksichtigung der Geschlechterdimension kann daher eine zentrale Rolle zukommen, wenn es darum geht, das Potenzial dieser Maßnahmen voll auszuschöpfen.

Ein weiteres Beispiel ist die **Digitalisierung**, die unser Leben und das unserer Kinder grundlegend verändern wird. Bei diesem Übergang ist es ganz entscheidend, dass Frauen diese Zukunft mitgestalten und dass viel mehr Mädchen als derzeit IT-Kompetenzen erwerben, um die digitale Welt von morgen mitgestalten zu können.

⁷⁸ Die Task-Force soll die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung im Hinblick auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alter oder der sexuellen Ausrichtung erleichtern.

⁷⁹ In beiden Fällen wird sich beispielsweise das besondere Augenmerk auf älteren Menschen (etwa im Hinblick auf zukunftsfähige Renovierungen oder – im Rahmen der Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel – Maßnahmen bei Hitzewellen zur Verbesserung der Hydratisierung) positiv auf Frauen auswirken, da sie die Mehrheit der älteren Bevölkerung bilden.

Im Gesundheitsbereich sind Frauen und Männer geschlechtsspezifischen Gesundheitsrisiken ausgesetzt. Eine geschlechtsspezifische Dimension wird in den EU-Aktionsplan gegen Krebs aufgenommen, der 2020 auf den Weg gebracht werden soll. Dabei soll der regelmäßige Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten und Interessenträgern in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Aspekte der Gesundheit, einschließlich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der damit verbundenen Rechte, gefördert werden.

Die **EU-Agenda zur Drogenbekämpfung** 2021-2025 soll 2020 angenommen werden und wird sich mit geschlechtsspezifischen Problemen befassen, mit denen Frauen und Mädchen bei Drogenmissbrauch konfrontiert sind.

Die **Überschneidungen zwischen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und aus anderen Gründen werden in allen Politikbereichen der EU behandelt**. Frauen sind eine heterogene Gruppe und können aufgrund verschiedener persönlicher Merkmale intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt sein. So kann beispielsweise eine Migrantin mit einer Behinderung aus drei oder mehr Gründen diskriminiert werden. EU-Recht und politische Maßnahmen in der EU sowie ihre Umsetzung sollten daher den besonderen Bedürfnissen und Umständen von Frauen und Mädchen in verschiedenen Gruppen Rechnung tragen. Der künftige Aktionsplan für Integration und Inklusion und die strategischen Rahmen der EU für Menschen mit Behinderungen, LGBTI+, die Integration der Roma und die Rechte des Kindes werden mit dieser Strategie und miteinander verknüpft. Darüber hinaus wird die intersektionelle Perspektive stets in die Gleichstellungspolitik einfließen.

5. Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU

Die Vorschläge der Kommission für den mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) stellen sicher, dass das Thema der Gleichstellung im gesamten Finanzrahmen sowie insbesondere in verschiedenen Finanz- und Haushaltsgarantieinstrumenten der EU berücksichtigt wird, vor allem im **Europäischen Sozialfonds Plus**, im **Europäischen Fonds für regionale Entwicklung**, im **Rahmenprogramm „Kreatives Europa“**, im **Europäischen Meeres- und Fischereifonds**, im **Kohäsionsfonds** und im **Programm „InvestEU“**. Finanziert werden Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Investitionen in Betreuungseinrichtungen, die Unterstützung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, die Bekämpfung der Geschlechtertrennung in bestimmten Berufen sowie die Behebung des unausgewogenen Anteils von Mädchen und Jungen in einigen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die vorgeschlagene Verordnung mit gemeinsamen Bestimmungen⁸⁰ enthält **spezifische „grundlegende Voraussetzungen“**, wonach ein Mitgliedstaat über einen **nationalen strategischen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter** verfügen muss, um die Fonds in Anspruch nehmen zu können, wenn er in die Verbesserung der Ausgewogenheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder in die Kinderbetreuungsinfrastruktur investiert. Eine weitere **horizontale „grundlegende Voraussetzung“** hinsichtlich der wirksamen Umsetzung der **Charta der Grundrechte** umfasst die Gleichstellung der Geschlechter als eines ihrer wichtigsten Prinzipien und gilt für alle Investitionen im Rahmen dieser Verordnung.

⁸⁰ COM(2018) 375 final.

Im Rahmen des **Programms „Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“** werden gezielt Mittel für Projekte bereitgestellt, die Organisationen der Zivilgesellschaft und öffentlichen Einrichtungen zugutekommen, die spezifische Maßnahmen durchführen, darunter Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Besondere Aufmerksamkeit muss Frauen und Mädchen im Bereich Asyl- und Migration gewidmet werden. Über den **Asyl- und Migrationsfonds** wird die Kommission die Mitgliedstaaten anregen, gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der spezifischen Bedürfnisse von Frauen im Asylverfahren sowie Maßnahmen zur Förderung der Integration von Frauen in die neue Gesellschaft zu ergreifen. Darüber hinaus wird der Fonds einen verbesserten Schutz gefährdeter Gruppen, einschließlich Frauen und Mädchen, die als Asylsuchende oder Migrantinnen geschlechtsspezifische Gewalt erfahren haben, ermöglichen.

Im Bereich Forschung und Innovation wird die Kommission neue Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmenprogramm **„Horizont Europa“** einführen. Diese sehen die Möglichkeit vor, **Gleichstellungspläne von Antragstellern** zu fordern, und umfassen eine Initiative, mit der die Zahl der von Frauen geführten neu gegründeten Technologieunternehmen erhöht werden soll. Außerdem werden Mittel für geschlechtsspezifische und intersektionelle Forschung bereitgestellt.

Im Rahmen der **gemeinsamen Agrarpolitik** wird es auch Finanzierungsmöglichkeiten geben, um das unternehmerische Wissen von Frauen und ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu verbessern und in die Entwicklung grundlegender Dienstleistungen in ländlichen Gebieten zu investieren. Im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der Frau soll im Rahmen des nächsten **Europäischen Meeres- und Fischereifonds** für den Zeitraum 2021-2027 eine neue Ausschreibung für Frauen in der „blauen Wirtschaft“⁸¹ veröffentlicht werden.

Eine Strategie für Inklusion und Vielfalt für das künftige **Programm „Erasmus+“** wird Orientierungshilfen dafür bieten, wie das Programm dazu beitragen kann, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Jugend und des Sports anzugehen.

Die Leitlinien der Kommission zur **sozial verantwortlichen Vergabe öffentlicher Aufträge** werden Diskriminierung bekämpfen und die Gleichstellung der Geschlechter bei öffentlichen Ausschreibungen fördern.

Im Einklang mit den wiederholten Forderungen mehrerer Mitgliedstaaten und des Europäischen Parlaments⁸² **wird sich die Kommission mit den geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und der Frage befassen, wie Ausgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter im MFR 2021-2027 auf Programmebene gemessen werden können.** Das Ergebnis der kürzlich vom Europäischen Rechnungshof eingeleiteten Prüfung zum **Gender Mainstreaming im EU-Haushalt** zur Förderung der Gleichstellung wird zu diesem Prozess beitragen. Dadurch wird das Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren der Kommission verbessert und der Beitrag, den die Politikgestaltung und die Mittelzuweisung zu den Gleichstellungszielen leisten, weiter erhöht.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

6. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit

Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist ein weltweites Problem. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau sind ein Kernziel des auswärtigen Handelns der EU. Es ist wichtig, dass die internen und externen Maßnahmen der EU in diesem Bereich kohärent sind und sich gegenseitig verstärken. Die EU fördert die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau im Rahmen ihrer internationalen Partnerschaften, des politischen Dialogs und des Menschenrechtsdialogs mit Drittländern, ihrer Handelspolitik sowie ihrer Nachbarschafts- und Erweiterungspolitik, auch im Rahmen von Beitrittsverhandlungen und des Stabilisierungs- und Assoziierungsprozesses. Darüber hinaus sind geschlechtsspezifische Maßnahmen Teil der Maßnahmen der EU in fragilen Situationen sowie in Konflikt- und Notsituationen.

Im Mittelpunkt des **Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen (2016-2020) (GAPII)**⁸³ steht die Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe von Frauen und die Wahrung ihrer Menschenrechte sowie ihrer politischen und bürgerlichen Rechte. Aufbauend auf den bisherigen Erfolgen und Erkenntnissen **wird im Jahr 2020 der Aktionsplan GAP III auf den Weg gebracht.** Dieser neue Aktionsplan verfolgt einen umfassenden Ansatz; er wird mit den Prioritäten dieser Strategie im Einklang stehen und die einschlägigen Aspekte in das auswärtige Handeln der EU einbeziehen.

Die EU wird die Menschenrechte von Frauen und deren Verteidiger, die sexuelle und reproduktive Gesundheit und die damit verbundenen Rechte sowie die Bemühungen um die Eindämmung sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt in der ganzen Welt, auch in fragilen Situationen sowie Konflikt- und Notsituationen, weiterhin unterstützen. Die EU hat die **Spotlight-Initiative** ins Leben gerufen, ein gemeinsames globales Programm der EU und der VN mit einer EU-Mittelausstattung von insgesamt 500 Mio. EUR, das die Beseitigung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen zum Ziel hat. Die EU startet im Jahr 2020 die **Kampagne #WithHer**, um gegen schädliche geschlechtsspezifische Normen und Stereotypen vorzugehen, durch die Gewalt gegen Frauen weltweit fortbesteht. Die EU wird 2020 den **EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie (2020-2024)** annehmen. Sie wird außerdem das **Strategische Konzept und den Aktionsplan der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit (2019-2024)** weiter umsetzen.⁸⁴

Die Kommission wird die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen ihrer **Handelspolitik** weiterhin aktiv fördern, unter anderem durch ihr diesbezügliches Engagement in der Welthandelsorganisation. Sie wird weiterhin nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten erheben, um sicherzustellen, dass handelsbezogene Aspekte der Geschlechtergleichstellung in Handelsabkommen angemessen berücksichtigt werden, und um geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Handelsinitiativen Rechnung zu tragen.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ Strategisches Konzept der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit im Anhang der einschlägigen Schlussfolgerungen des Rates „Auswärtige Angelegenheiten“ vom 10. Dezember 2018 (Ratsdokument 15086/18), <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>, und Aktionsplan der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit 2019-2024 vom 4. Juli 2019, EEAS(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?&typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

In den Partnerländern wird die EU die **Investitionsoffensive für Drittländer** nutzen, um die unternehmerische Tätigkeit von Frauen und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern. Beispielsweise zielt allein die Fazilität zur finanziellen Inklusion von Frauen darauf ab, 100 Mio. EUR für den Zugang von Frauen zu Finanzmitteln zu mobilisieren. Die **EU-Strategie für Afrika** wird sich 2020 auch auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau konzentrieren.

Im auswärtigen Handeln der EU wird das Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren genutzt, indem dafür gesorgt wird, dass 85 % aller neuen Programme zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Stärkung der Rolle der Frau beitragen.⁸⁵

⁸⁵ Die Messung erfolgt gemäß dem Gleichstellungsmarker (Gender Equality Policy Marker) der OECD. Speziell im Bereich der humanitären Hilfe wendet die Kommission ihren eigenen humanitären Geschlechtergleichstellungs- und Altersmarker an.

ZUSAMMENARBEIT FÜR EIN GESCHLECHTERGERECHTES EUROPA

Der Einsatz für die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union ist eine gemeinsame Aufgabe. Dies setzt voraus, dass alle Organe, Mitgliedstaaten und Agenturen der EU mit der Zivilgesellschaft, Frauenorganisationen, den Sozialpartnern und dem Privatsektor zusammenarbeiten.

Das **Europäische Parlament**⁸⁶ und der **Rat**⁸⁷ haben in mehreren Entschlüssen und Schlussfolgerungen ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter unter Beweis gestellt und die Kommission aufgefordert, eine europäische Gleichstellungsstrategie zu verabschieden und das Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen zu stärken.

Gemeinsam müssen die Organe und Mitgliedstaaten der EU ihre Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft – darunter Frauenbewegungen und -organisationen – sowie mit internationalen Organisationen und Regierungen vertiefen, um bei der Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte zu erzielen und weiterhin weltweit führend zu sein.

Die Kommission fordert das Europäische Parlament und den Rat auf, ihre Arbeit an den bestehenden und künftigen Kommissionsvorschlägen zügig voranzubringen. Die Mitgliedstaaten sollten alle ihnen zur Verfügung stehenden Instrumente nutzen, insbesondere die Möglichkeiten für eine finanzielle Unterstützung durch die EU, und für eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter sorgen.

Die in dieser Strategie vorgestellten wichtigsten Maßnahmen werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Ihre Umsetzung wird überwacht, wobei jährlich Fortschrittsberichte erstellt werden. Diese Berichte dienen als **jährliche politische Bestandsaufnahme der erzielten Fortschritte**. Neben Beispielen für bewährte Verfahren in den Mitgliedstaaten werden die Jahresberichte auch einschlägige Daten, unter anderem von Eurostat und Eurofound, sowie Indikatoren zur Messung der Fortschritte enthalten, die auf dem jährlichen EU-Gleichstellungsindex des EIGE basieren. Das EIGE wird auch Daten und Forschungsergebnisse beisteuern, die in die faktengestützte Politikgestaltung der Organe und Mitgliedstaaten der EU einfließen.

⁸⁶ Zu den jüngsten Entschlüssen des Europäischen Parlaments zur Gleichstellung der Geschlechter gehören: Entschließung [2019/2870\(RSP\)](#) des Europäischen Parlaments vom 30. Januar 2020 zu den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern; Entschließung [2019/2855\(RSP\)](#) des Europäischen Parlaments vom 28. November 2019 zum Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul und zu weiteren Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt; Entschließung [2016/2249\(INI\)](#) des Europäischen Parlaments vom 14. März 2017 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2014–2015.

⁸⁷ Zu den jüngsten Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter gehören: Schlussfolgerungen des Rates vom 10. Dezember 2019 zur Geschlechtergleichstellung in der EU: Künftiges Vorgehen. Bilanz der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den letzten 25 Jahren; Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Oktober 2019 zur Ökonomie des Wohlbefindens; Schlussfolgerungen des Rates vom 13. Juni 2019 zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und Maßnahmen“.

Gemeinsam können wir bis 2025 echte Fortschritte bei der Verwirklichung eines Europas erzielen, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind – ein Europa, in dem sie ihr Leben frei gestalten und ihr Potenzial vollumfänglich zum Einsatz bringen können, in dem sie die gleichen Chancen haben, sich zu entfalten, und in dem sie gleichberechtigt an unserer europäischen Gesellschaft teilhaben und diese führen können.