



Brüssel, den 12. März 2025
(OR. en)

6756/25

SOC 108
EMPL 75
GENDER 21
ANTIDISCRIM 20
JAI 273

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender: Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 7. März 2025

Empfänger: Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union

Nr. Komm.dok.: COM(2025) 97 final

Betr.: MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN
Ein Fahrplan für die Frauenrechte

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2025) 97 final.

Anl.: COM(2025) 97 final

6756/25

DE



EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 7.3.2025
COM(2025) 97 final

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

Ein Fahrplan für die Frauenrechte

DE

DE

EINLEITUNG

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein Grundrecht und als Grundwert seit 1957 mit den Römischen Verträgen im EU-Recht verankert. Die Europäische Union ist stolz darauf, dieses Grundrecht zu verteidigen – ebenso wie auf die vielen Meilensteine, die sie für die Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter erreicht hat. Einige Gesellschaften in der EU liegen bei der Geschlechtergerechtigkeit im weltweiten Vergleich ganz vorn – so geht die Union in Sachen Gleichheit und Inklusion mit gutem Beispiel voran.

Im Laufe der Jahrzehnte hat sich im europäischen Projekt das Streben nach der Gleichstellung der Geschlechter zu einem zentralen Element der Sozial- und Wirtschaftspolitik der EU entwickelt. Zu den Bereichen, in denen Ungleichheiten bekämpft werden, zählen u. a. der Arbeitsmarkt, die soziale Sicherheit, der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und die Löhne¹. Gleichzeitig setzt sich die EU für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die paritätische Vertretung von Frauen in Entscheidungsprozessen in Unternehmen, im Unternehmertum und in der Forschung ein und bekämpft Gewalt gegen Frauen². Die EU hat zudem wichtige Schritte zur Stärkung des Pflege- und Betreuungssektors unternommen und die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt gefördert, indem sie den Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege verbessert hat³.

Mit der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025⁴ wurden im Rahmen der Vision der Gestaltung einer Union der Gleichheit, in der alle Frauen, Mädchen, Männer und Jungen gedeihen, führende Rollen einnehmen und frei von Gewalt leben können, einige wichtige politische Maßnahmen ergriffen. Die Kommission hat ihre Bemühungen um das Gender Mainstreaming mithilfe der Taskforce für Gleichheitspolitik vorangetrieben und darauf hingearbeitet, dass geschlechtsspezifische Erwägungen in allen Politikbereichen berücksichtigt werden.

Gleichzeitig nutzte die EU ihren Einfluss, um weltweit die Frauenrechte zu fördern und dafür zu sorgen, dass sie weiterhin integraler Bestandteil der globalen Entwicklungsagenda bleiben. Sie hat sich als treibende Kraft im weltweiten Streben nach der Gleichstellung der Geschlechter und dem Aufbau inklusiver und gerechter Gesellschaften erwiesen. Im Einklang mit internationalen Verpflichtungen hat die EU konsequent auf die Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung hingearbeitet, insbesondere auf das Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“.

Der Gleichstellungsindex 2024⁵ – auf dem die EU 71 von 100 möglichen Punkten erreicht und sich so um 7,9 Punkte im Vergleich zu 2010 verbessert hat – verdeutlicht, dass Maßnahmen etwas

¹ Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978, Richtlinie 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004, Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023.

² Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019, Richtlinie (EU) 2022/2381 vom 23. November 2022, Verordnung (EU) 2021/695 vom 28. April 2021, Richtlinie (EU) 2024/1385 vom 14. Mai 2024. Siehe auch den Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul (ABl. L 143 I vom 2.6.2023).

³ ABl. C 484 vom 20.12.2022, S. 1, ABl. C 476 vom 15.12.2022, S. 1.

⁴ 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, COM(2020) 152 final.

⁵ Online abrufbar unter [Gleichstellungsindex | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](https://www.gender-equality-index.eu/).

bewegen und dass die EU stetige, wenn auch bescheidene Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft macht.

Der Beginn des neuen Mandats der Kommission und die politischen Prioritäten, die Präsidentin von der Leyen in ihren politischen Leitlinien für 2024-2029⁶ dargelegt hat, bieten die Gelegenheit, die Werte der EU sowie den ununterbrochenen Einsatz für die Förderung der Frauenrechte zu bekräftigen. Geschlechtergleichstellung und Frauenrechte gewährleisten soziale Gerechtigkeit, starke Demokratien, robuste und wettbewerbsfähige Wirtschaftssysteme und Sicherheit für alle und leisten einen Beitrag dazu – es geht um das Potenzial der gesamten Bevölkerung und das Wohl der ganzen Gesellschaft.

Weltweit lassen sich besorgniserregende Entwicklungen in Bezug auf die Frauenrechte beobachten. Bestehende Rechtsvorschriften zur Gleichstellung werden infrage gestellt, und der politische Diskurs driftet allzu oft in Sexismus und Geschlechterklischees ab.

Daher ist es dringend erforderlich, das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und die Frauenrechte zu bekräftigen, auszubauen und zu verstärken. Die dieser Mitteilung beigelegte Erklärung betont noch einmal die Entschlossenheit der Kommission, in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen. Darin werden Grundsätze und Ziele für die Frauenrechte festgelegt, an denen sich künftige Strategien und Maßnahmen orientieren werden, insbesondere die der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Zeit nach 2025. Mit der Erklärung soll die Agenda zur Gleichstellung der Geschlechter langfristig vorangebracht und gelenkt werden und so zum politischen Rahmen der EU für eine stärkere Gleichstellung in allen Gesellschafts- und Wirtschaftsbereichen werden.

Die Kommission fordert andere EU-Organne, insbesondere das Europäische Parlament und den Rat, sowie die Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Organisationen der Zivilgesellschaft und andere Interessenträger auf, sich ebenfalls an diese Verpflichtung zu halten. Interessenträger können gemeinsam an neuen Maßnahmen auf der geeigneten Ebene (wie der EU- und der nationalen Ebene) arbeiten, um die Grundsätze und Ziele dieses Fahrplans in die Tat umzusetzen.

Das 30. Jubiläum der Erklärung und Aktionsplattform von Peking⁷ ist eine Gelegenheit für die EU, um ihr Bekenntnis zu diesem zentralen Rahmen zu bekräftigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der EU, für den sie sich seit Langem einsetzt, und ein wichtiger Bestandteil der europäischen Lebensweise.

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER – UNABDINGBAR FÜR WETTBEWERBSFÄHIGKEIT, DEMOKRATIE UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

Das Fundament einer starken EU, ihrer Wettbewerbsfähigkeit, Demokratie und sozialen Gerechtigkeit sind ihre Bürgerinnen und Bürger. Frauen machen die Hälfte der EU-Bevölkerung aus. Die Anerkennung und Nutzung des Potenzials aller Frauen als Arbeitnehmerinnen, Unternehmerinnen und Führungskräfte ist für das Wachstum und die Stabilität der EU unerlässlich. Wenn Frauen befähigt werden, sich uneingeschränkt am Arbeitsmarkt und an Entscheidungsprozessen zu beteiligen, wirkt dies wie ein Katalysator für das

⁶ Europäische Kommission: Generaldirektion Kommunikation und von der Leyen, U. (2024): Europa hat die Wahl – Politische Leitlinien für die nächste Europäische Kommission 2024-2029. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. [Online](#) verfügbar.

⁷ Online abrufbar unter: [Erklärung und Aktionsplattform von Peking](#).

Wirtschaftswachstum, regt Innovationen an und verbessert die Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger.

Prognosen zufolge könnte eine bessere Gleichstellung der Geschlechter das Pro-Kopf-BIP der EU bis 2050 um 6,1 % auf 9,6 % heben – das käme einem Wachstum um 1,95 Billionen EUR auf 3,15 Billionen EUR gleich⁸. Daher ist die Stärkung der Frauenrechte nicht nur ein moralisches Gebot, sondern auch eine strategische Investition in das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU.

Wenn eine uneingeschränkte, gleichberechtigte und konstruktive Teilhabe von Frauen sowie ihre Vertretung und führende Positionen gewährleistet sind, fördert dies zudem stabilere und widerstandsfähigere Demokratien. In Demokratien, in denen die Frauenrechte gefördert werden, fließt eine größere Vielfalt an Perspektiven und Erfahrungen in die Entscheidungsprozesse ein, was zu umfassenderen und besser auf die Bedürfnisse aller Bürgerinnen und Bürger abgestimmten politischen Maßnahmen führt. In der Geschäftswelt ist die Gleichstellung der Geschlechter ein Wettbewerbsvorteil – Unternehmen, in denen Frauen Führungspositionen innehaben, erzielen höhere Gewinne und schneiden auf dem Aktienmarkt besser ab⁹.

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter kann dazu beitragen, dringende Herausforderungen wie den Arbeitskräftemangel, den demografischen Wandel, Ungleichheiten und Armut, den Klimawandel, hybride Bedrohungen sowie Sicherheitsbedenken anzugehen. Dies würde den Weg in eine gesündere und wohlhabendere Zukunft ebnen, mit gerechteren, demokratischeren, stabileren und florierenderen Gesellschaften und einem stärkeren sozialen Zusammenhalt. Gleichzeitig würden Innovation und unsere Wettbewerbsfähigkeit auf globaler Ebene angekurbelt.

Die Ergebnisse des Berichts über die Gleichstellung der Geschlechter 2024¹⁰ in der EU sind jedoch eindeutig: Trotz der zahlreichen Erfolge bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung und der schrittweisen Stärkung des damit verbundenen Rechtsrahmens der EU bestehen nach wie vor erhebliche Herausforderungen in den Bereichen Gewalt, Gesundheit, Zeit, Geld, Arbeit, Bildung und Wissen, Macht und institutionelle Mechanismen. Dies lässt sich auch anhand des Gleichstellungsindex erkennen. Ohne verstärkte Maßnahmen würde es noch weitere 60 Jahre dauern, bis die vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der EU erreicht ist¹¹.

In der EU hat jede dritte Frau in ihrem Leben bereits Erfahrung mit körperlicher und/oder sexueller Gewalt gemacht, jede fünfte Frau war körperlicher oder sexueller Gewalt durch ihren Partner oder einen Angehörigen ausgesetzt, und jede achte Frau hat bereits sexuelle Gewalt erfahren¹². Gleichzeitig sind besonders Frauen neuen Formen von Gewalt in der digitalen Welt ausgesetzt¹³. Die Kosten von Gewalt gegen Frauen in der EU werden auf 289 Mrd. EUR pro Jahr geschätzt¹⁴.

⁸ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](#).

⁹ Siehe S&P Global (2020): [When Women Lead, Firms Win: How Gender Diversity in the C-suite and Boardroom Drives Financial Performance](#).

¹⁰ Weitere Hintergrundinformationen und Verweise auf die in dieser Mitteilung vorgestellten Themen und Zahlen sind dem Jahresbericht SWD(2025) 67 final zu entnehmen.

¹¹ Siehe auch [Gender equality benefits everyone – but it's still 60 years away | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](#).

¹² Siehe [EU Gender-based Violence Survey | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](#).

¹³ Siehe [Cyber violence against women | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](#).

¹⁴ Siehe [Costs of gender-based violence in the European Union | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](#).

Beim Thema Gesundheit sind sowohl Frauen als auch Männer mit geschlechtsspezifischen Risiken und Krankheiten konfrontiert¹⁵. Frauen in der EU erhalten noch immer zu wenig umfassende Informationen über und haben nur ungenügenden Zugriff auf Gesundheitsdienstleistungen und -produkte im Zusammenhang mit der sexuellen und reproduktiven Gesundheit, sofern diese im nationalen Recht vorgesehen sind.

Zwar nehmen die geschlechtsspezifischen Beschäftigungs- und Lohngefälle ab (das Beschäftigungsgefälle sank um 10,2 Prozentpunkte¹⁶ und das Lohngefälle um 12 %¹⁷), aber dennoch werden Fortschritte nur langsam erzielt, und strukturelle Hindernisse wie diskriminierende soziale Normen sind nach wie vor vorhanden. Die Fortschritte von Frauen in Schlüsselbereichen wie der Bildung (der Anteil von Frauen mit einem Hochschulabschluss liegt um 10,9 Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil bei Männern¹⁸) spiegeln sich nicht in vollem Umfang in den von Frauen besetzten Positionen auf dem Arbeitsmarkt und in Entscheidungsgremien und -prozessen wider. Frauen sind in schlecht bezahlten und unterbewerteten (wenngleich essenziellen) Berufen überrepräsentiert¹⁹, und sie sind einem höheren Risiko von Bedrohungen und Gewalt ausgesetzt, was ihre Teilhabe am öffentlichen Leben einschränkt: Frauen in der EU haben nur 33 %²⁰ der Parlamentssitze und 34,8 % der lokalen Regierungssitze inne. Mehr Frauen als Männer leiden unter Altersarmut, das geschlechtsspezifische Rentengefälle beträgt 25,4 %.²¹

Im Durchschnitt leiden Frauen in der EU verglichen mit Männern stärker unter Zeitmangel, da sie einen unverhältnismäßig hohen Anteil an Haushalts- und Betreuungsaufgaben schultern. Verschärft wird dies durch die geringe Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen durch Väter, eine begrenzte Flexibilität am Arbeitsplatz und einen erschwerten Zugang zu hochwertigen Betreuungs- und Pflegediensten.

Die Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung zeigt sich in der EU daran, dass Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik und Männer in Bereichen wie dem Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil unter den IKT-Fachkräften beläuft sich auf nur 19,4 %²², während lediglich rund 15 % der Grundschullehrkräfte männlich sind²³.

Zudem haben sich die Krisen der jüngsten Zeit wie die COVID-19-Pandemie, der Krieg in der Nachbarschaft der EU und steigende Energiekosten negativ auf Frauen ausgewirkt. Das liegt daran, dass Frauen häufig weniger verdienen, eher alleinerziehend sind und mehr Verantwortung

¹⁵ Franklin, P., Mambra, C. und Albani, V. (2021): Gender equality and health in the EU. Online abrufbar unter: [DS0320880ENN_en.pdf](https://www.eurostat.europa.eu/-/DS0320880ENN_en.pdf).

¹⁶ [Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht – jährliche Daten \[ifsi_emp_a\]](https://www.eurostat.europa.eu/-/Beschaeftigte_und_Erwerbspersonen_nach_Alter_und_Geschlecht--jaehrliche_Daten_ifsi_emp_a).

¹⁷ [Gender pay gap statistics – Statistics Explained](https://www.eurostat.europa.eu/-/Gender_pay_gap_statistics---Statistics_Explained).

¹⁸ Der Indikator für Hochschulabschlüsse ist definiert als der Anteil der Männer im Alter von 30 bis 34 Jahren, die einen Hochschulabschluss haben, abzüglich des Anteils der Frauen. Im Jahr 2023 lag dieses geschlechtsspezifische Gefälle in der EU bei -10,9 Prozentpunkten. Siehe [Bevölkerung nach Bildungsabschluss, Geschlecht und Alter \(%\) – Hauptindikatoren \[fedat_lfse_03\]](https://www.eurostat.europa.eu/-/Bevoelkerung_nach_Bildungsabschluss,_Geschlecht_und_Alter_(%)---Hauptindikatoren_fedat_lfse_03).

¹⁹ Internationale Arbeitsorganisation (2018): [The gender gap in employment: What's holding women back? – InfoStories](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---publications/documents/publication/wcms_649933.pdf).

²⁰ [Indicator: National parliaments: presidents and members | Gender Statistics Database | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen](https://www.eurostat.europa.eu/-/Indicator:_National_parliaments:_presidents_and_members_Gender_Statistics_Database_Europaisches_Institut_fuer_Gleichstellungsfragen).

²¹ [Geschlechtsspezifisches Rentengefälle nach Alter \[ifc_pnp13\]](https://www.eurostat.europa.eu/-/Geschlechtsspezifisches_Rentengefalle_nach_Alter_ifc_pnp13).

²² Erwerbstätige IKT-Spezialisten nach Geschlecht [Erwerbstätige IKT-Spezialisten nach Geschlecht – Statistik | Eurostat](https://www.eurostat.europa.eu/-/Erwerbstatige_IKT-Spezialisten_nach_Geschlecht---Statistik_Eurostat).

²³ [Lehrkräfte und akademisches Personal nach Bildungsbereich, Ausrichtung des Bildungsprogramms, Geschlecht und Altersgruppen \[feduc_ueo_perp01\]](https://www.eurostat.europa.eu/-/Lehrkraefte_und_akademisches_Personal_nach_Bildungsbereich,_Ausrichtung_des_Bildungsprogramms,_Geschlecht_und_Altersgruppen_feduc_ueo_perp01).

für Haushalt und Betreuung übernehmen als Männer und darüber hinaus eher geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt ausgesetzt sind.

Diese Herausforderungen erfordern kontinuierliche Aufmerksamkeit und Engagement für Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen, von allen einschlägigen Akteuren in der gesamten Union und darüber hinaus.

FAHRPLAN FÜR DIE FRAUENRECHTE: EINE VERPFLICHTUNG ZU EINER BESSEREN GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Der dieser Mitteilung beigefügte Fahrplan soll eine treibende Kraft für künftige Bemühungen sein, die Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt der Strategien und Maßnahmen der EU zu stellen. Darin wird berücksichtigt, was bereits für die Geschlechtergleichstellung erreicht wurde, und ein Ausblick auf die Herausforderungen in den kommenden Jahren gegeben. Der Fahrplan unterstreicht, dass ein zweigleisiger Ansatz notwendig ist: die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen einerseits und die Verhinderung und Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten andererseits. Er spiegelt die Beiträge wider, die im Zuge seiner Vorbereitung eingegangen sind, unter anderem von Mitgliedstaaten, Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft und internationalen Organisationen.

Der Fahrplan basiert auf den Grundrechten und -werten, die entweder bereits in den Verträgen und Rechtsvorschriften der EU festgeschrieben sind oder die möglicherweise weitere Maßnahmen auf der zuständigen Ebene erfordern, um vollständig zum Tragen zu kommen. Er ist daher in Verbindung mit bestehenden Rechtsakten und Instrumenten der EU zu verstehen und lässt diese unberührt. Die wirksame Umsetzung kürzlich verabschiedeter Rechtsvorschriften wird für die Verwirklichung der Grundsätze und Ziele des Fahrplans entscheidend sein.

Der Fahrplan enthält langfristige politische Ziele zur Wahrung und Förderung der folgenden zentralen Grundsätze von Frauenrechten und Geschlechtergleichstellung: 1. Leben ohne geschlechtsspezifische Gewalt; 2. höchste Gesundheitsstandards; 3. Lohngleichheit und Stärkung der wirtschaftlichen Stellung; 4. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Betreuungsaufgaben; 5. gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten und angemessene Arbeitsbedingungen; 6. hochwertige und inklusive Bildung; 7. politische Teilhabe und gleichberechtigte Vertretung; 8. institutionelle Mechanismen zur Durchsetzung der Frauenrechte.

Diese Grundsätze beziehen sich auf die verbleibenden zentralen Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Gewalt, Gesundheit, Zeit, Geld, Arbeit, Bildung und Wissen, Macht und institutionelle Mechanismen. In der anstehenden Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Zeit nach 2025 werden konkrete politische Maßnahmen vorgestellt, um diese Herausforderungen zu meistern. In diesem Zusammenhang wird im Frühjahr 2025 eine öffentliche Konsultation eingeleitet; alle einschlägigen Interessenträger sind aufgerufen, sich aktiv daran zu beteiligen und Beiträge abzugeben, um die Maßnahmen zu gestalten, die in der Strategie festgelegt werden sollen. Die kontinuierliche Umsetzung der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 trägt parallel dazu bei, die Rechte der Frauen in der EU zu fördern.

Die Kommission verpflichtet sich, das Gender Mainstreaming in all ihren Strategien und Maßnahmen fortzusetzen. Dazu gehört das Gender Mainstreaming im EU-Haushalt ebenso wie die Angleichung künftiger politischer Initiativen an die Ziele des Fahrplans. Um die

Wettbewerbsfähigkeit zu fördern und das Arbeitskräftepotenzial von Frauen weiter auszuschöpfen, schlägt die Kommission beispielsweise vor, Initiativen wie den Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze, die Plattform „Frauen in der Landwirtschaft“ und die Start-up- und Scale-up-Strategie der EU durch eine solide Gleichstellungsperspektive zu ergänzen. Der Fahrplan für die Frauenrechte wird gleichzeitig mit der Union der Kompetenzen angenommen, in der Maßnahmen zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Weiterbildung und der Umschulung aus einer geschlechtersensiblen Perspektive festgelegt werden. Darüber hinaus wird im Rahmen der Arbeit an einer Strategie zur Finanzkompetenz ein besonderes Augenmerk auf Frauen gelegt; die Strategie zielt darauf ab, Kleinanlegerinnen und Kleinanleger in die Lage zu versetzen, fundierte Finanzentscheidungen zu treffen und sich zu faireren Bedingungen stärker an den Kapitalmärkten zu beteiligen.

Die Kommission wird das Gender Mainstreaming in Initiativen wie der EU-Strategie zur Bekämpfung der Armut, dem Europäischen Plan für erschwinglichen Wohnraum, der Strategie „KI anwenden“ und der EU-weiten Untersuchung der umfassenderen Auswirkungen sozialer Medien auf das Wohlergehen fortsetzen, die zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit und zur Bekämpfung sozialer Ungleichheiten, mit denen Frauen und Mädchen konfrontiert sind, beitragen werden. Auch im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Empfehlung des Rates von 2013 zur sektorübergreifenden Unterstützung gesundheitsfördernder körperlicher Aktivität und bei der Arbeit zur Stärkung des europäischen Sportmodells wird die Kommission Gender-Mainstreaming-Vorschläge präsentieren.

Da die Gleichstellung der Geschlechter auch für die demokratische Teilhabe und die gesellschaftliche Resilienz entscheidend ist, beabsichtigt die Kommission, eine geschlechtsspezifische Dimension in die Strategie für eine krisenfeste Union und den Aktionsplan gegen Cybermobbing aufzunehmen. Darüber hinaus wird der Europäische Schutzschild für die Demokratie dazu beitragen, Frauen in der Politik zu stärken und zu unterstützen, indem gezielte Maßnahmen für die Sicherheit von Kandidatinnen und Kandidaten sowie gewählten Vertreterinnen und Vertretern in der Politik ergriffen werden.

EIN LEITFADEN FÜR DAS AUSWÄRTIGE HANDELN DER EU

Dieser über die innenpolitischen Maßnahmen der EU hinausgehende Fahrplan bekräftigt das entschiedene Engagement für die Frauenrechte – zum 30. Jahrestag der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking im Jahr 2025 und darüber hinaus.

Im Hinblick auf die Kohärenz der internen und der auswärtigen Politik werden in dem Fahrplan die Grundsätze, Ziele und Vorgaben des EU-Aktionsplans für die Gleichstellung (GAP III) zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen im auswärtigen Handeln der EU, einschließlich humanitärer Maßnahmen, durch multilaterale Initiativen und Partnerschaften, politischen Dialog und finanzielle Unterstützung, auch durch globale Investitionen wie Global Gateway²⁴, bestätigt. Ferner wird darin der strategische Ansatz der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit (WPS) als Rahmen bekräftigt, in dem die führende Rolle, die Rechte und die Handlungsfähigkeit von Frauen in allen Bereichen des Friedens und der Sicherheit hervorgehoben werden, wobei die Geschlechterperspektive in die Strategien und Maßnahmen der EU zur Konfliktverhütung einbezogen wird. Die EU ist ferner entschlossen, die besondere Situation von Frauen und Mädchen bei humanitären Einsätzen

²⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/global-gateway_de.

anzugehen, und berücksichtigt geschlechtsspezifische Erwägungen, einschließlich Strategien zum Schutz vor sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt, in ihrer humanitären Hilfe.

Mit einem menschenrechtsbasierten Ansatz arbeitet die EU über den Europäischen Auswärtigen Dienst und die 145 EU-Delegationen weltweit mit Partnern zusammen, um gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten anzugehen, die ihre Ursache in diskriminierenden sozialen Strukturen, Institutionen, rechtlichen Normen und Praktiken haben. Der Fahrplan wird somit als Orientierungshilfe für externe Initiativen dienen und den Weg für den nächsten EU-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter im auswärtigen Handeln (2028-2034) ebnen.

Das übergeordnete Ziel besteht darin, die uneingeschränkte Gültigkeit des bestehenden EU- und internationalen Besitzstands im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter, Frauen, Frieden und Sicherheit, die uneingeschränkte Wahrnehmung aller Menschenrechte durch alle Frauen und Mädchen und ihre Stärkung zu bekräftigen, zu fördern und zu festigen. Dazu bedarf es starken politischen Willen, Führung und Priorisierung der Gleichstellung der Geschlechter auf höchster Ebene – auch im Zusammenhang mit der Wahrung einer regelbasierten Weltordnung, deren zentraler Grundsatz der Multilateralismus ist und in deren Zentrum die Vereinten Nationen stehen.

Rückschritte bei den Erfolgen der vergangenen 30 Jahre sind nicht hinnehmbar. Die Kommission wird jede Maßnahme und jeden Vorschlag, mit denen die bestehenden internationalen Verpflichtungen und Standards untergraben werden sollen, entschieden ablehnen – sie wird danach streben, diese Verpflichtungen und Standards soweit möglich weiter zu verbessern.

WEITERES VORGEHEN: ZUSAMMENARBEIT UND INSTITUTIONELLE ERFORDERNISSE

Ob der Fahrplan ein Erfolg wird, hängt vom Engagement und von den Beiträgen aller relevanten Akteure ab. Die Kommission fordert alle interessierten Kreise, insbesondere das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union, die Sozialpartner, Akteure der Zivilgesellschaft und andere einschlägige Organisationen auf, die dieser Mitteilung beigefügte Erklärung zu den Frauenrechten im Laufe des Jahres 2025 zu befürworten.

Darüber hinaus ruft die Kommission alle Beteiligten auf, aktiv zur Verwirklichung der Ziele des Fahrplans beizutragen. Diese Ziele werden als Orientierungshilfe für die Entwicklung der neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Zeit nach 2025 dienen.

Um wirksam zu sein, muss der Fahrplan durch gestärkte institutionelle Mechanismen und Strategien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter untermauert werden. In der Kommission beinhaltet dies die Arbeit der Taskforce für Gleichstellung, die die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, einschließlich des Gender Mainstreamings, in allen Politikbereichen durch ein Netz von Gleichstellungskoordinatorinnen und -koordinatoren in allen Kommissionsdienststellen fördert. Die Kommission wird auch künftig mit gutem Beispiel vorangehen und Geschlechterparität im Management anstreben, weiter daran arbeiten, im Rahmen für eine bessere Rechtsetzung mit Folgenabschätzungen und Evaluierungen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu ermitteln und zu bewerten und die Gleichstellung auch durch die eigene Vergabe öffentlicher Aufträge zu fördern.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird weiterhin aus dem EU-Haushalt unterstützt. Die EU-Haushaltssordnung (Neufassung)²⁵ schreibt vor, dass alle EU-Haushaltsprogramme und -tätigkeiten, soweit dies nach Maßgabe der einschlägigen sektorspezifischen Vorschriften möglich und zweckmäßig ist, unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung im Einklang mit einer angemessenen Gender-Mainstreaming-Methodik durchgeführt werden. Darüber hinaus werden gegebenenfalls die im Zusammenhang mit Indikatoren erhobenen Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Die uneingeschränkte Verwirklichung der in diesem Fahrplan dargelegten Ziele geht über die Zuständigkeiten der EU hinaus und muss sich daher auf die Maßnahmen auf nationaler Ebene stützen. Dies kann nur mit geeigneten Strukturen geschehen, die mit ausreichenden Ressourcen versehen sind, um ihre Leistungsfähigkeit zu gewährleisten.

Für einen Erfolg des Fahrplans braucht es eine verstärkte Zusammenarbeit und eine engere Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten, z. B. im Rahmen des Europäischen Semesters (der wirtschafts- und beschäftigungspolitische Koordinierungsprozess der EU), und mit allen einschlägigen Akteuren.

Darüber hinaus fordert die Kommission die anderen EU-Organe, die Mitgliedstaaten und die Interessenträger – einschließlich der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft – auf, den Fahrplan im Anhang dieser Mitteilung bei der weiteren Ausgestaltung der EU-, der internationalen, nationalen, regionalen und sektorbezogenen Politik zu berücksichtigen.

²⁵ ABl. L, 2024/2509, 26.9.2024.