



**Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss**

**SOC/610**  
**Gleichstellungsfragen**

## **STELLUNGNAHME**

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

**Gleichstellungsfragen**  
[Initiativstellungnahme]

Berichterstatterin: **Indrė VAREIKYTė**

Beschluss des Plenums	20/09/2018
Rechtsgrundlage	Artikel 32 Absatz 2 der Geschäftsordnung Initiativstellungnahme
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	24/04/2019
Verabschiedung auf der Plenartagung	15/05/2019
Plenartagung Nr.	543
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	200/4/7

## 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist der Ansicht, dass das Thema Gleichstellung eine gesamtgesellschaftliche Frage ist und nur eine geschlechtergerechte Gesellschaft wirtschaftlich und sozial stark sein kann. Daher müssen Frauen und Männer aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen gleich behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten.
- 1.2 Die Geschlechtergleichstellung ist ein wichtiges Ziel der Europäischen Union (EU). Allerdings stellt der EWSA mit Bedauern fest, dass es mit dem aktuellen Tempo mehr als 100 Jahre dauern wird, bis die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU tatsächlich erreicht ist, insbesondere wenn weitere Fortschritte durch Rückwärtsentwicklungen in den wichtigsten Bereichen und eine allgemeine Verlangsamung des Wirtschaftswachstums behindert werden.
- 1.3 Der Ausschuss meint, dass die EU und ihre Mitgliedstaaten alles in ihren Kräften Stehende tun sollten, um das Nachhaltigkeitsziel Nr. 5 „Geschlechtergleichheit“ bis 2030 zu verwirklichen. Er fordert daher eine integrierte und ehrgeizige Fünf-Jahres-Gleichstellungsstrategie der EU<sup>1</sup> für die nächste Amtszeit der Kommission bzw. die nächste Wahlperiode des EP sowie ein starkes Bekenntnis zur Gleichstellung aller EU-Institutionen, Regierungen, der Zivilgesellschaft und des Privatsektors, um alle Aspekte dieser Thematik gleichzeitig, wirksam und mit wirkungsgleichen Maßnahmen anzugehen.
- 1.4 Der EWSA fordert, dass die Gleichstellung auch in künftigen Finanzrahmen ein eigenständiges Ziel bleibt, wobei darin ein eindeutiges Bekenntnis zu Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming abgegeben werden muss, geschlechtsspezifische Indikatoren und eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung vorzusehen sind und der Gleichstellungsaspekt bei der Haushaltsplanung für alle Programme und Politikbereiche durchgehend berücksichtigt werden muss. Die Geschlechterdimension sollte auch in den länderspezifischen Empfehlungen berücksichtigt werden.
- 1.5 Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, ein Paket zu Pflege und Betreuung zu schnüren, um die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte zu fördern. Außerdem sollten die Barcelona-Ziele zur Kinderbetreuung überarbeitet werden.
- 1.6 Der EWSA verurteilt jedwede Form von Gewalt gegen Frauen und fordert die Mitgliedstaaten auf, die das Übereinkommen von Istanbul noch nicht ratifiziert haben, ihre Haltung zu überdenken. Der EWSA fordert die Kommission ferner auf, die Definition des Begriffs „illegale Hetze“ um das Thema Belästigung und Mobbing von Frauen im Internet zu erweitern. Es sollten EU-weite Indikatoren für die Erhebung von Daten über Gewalt gegen Frauen festgelegt werden, da dadurch die Konzipierung wirksamer politischer Maßnahmen gefördert werden könnte.

---

<sup>1</sup> [ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26.](#)

- 1.7 Der EWSA stellt fest, dass die Beratungen über die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten im Hinblick auf eine stärkere Einbindung von Frauen in Beschlussfassungsorgane nach wie vor auf der Agenda des rumänischen Ratsvorsitzes stehen. Er fordert den Rat auf, seine Bemühungen beizubehalten und die Debatte über die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten fortzuführen. Außerdem fordert der EWSA die Wirtschaft dazu auf, mit gutem Beispiel voranzugehen und mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.
- 1.8 Der EWSA fordert wirksame Maßnahmen, um Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen und insbesondere das zwischen ihnen bestehende Einkommensgefälle abzubauen und die horizontale und vertikale Geschlechtertrennung bei bestimmten Berufen anzugehen.
- 1.9 Der EWSA schlägt vor, auf EU-Ebene einen Notfallfonds für Rechtsbeistand einzuführen, aus dem Hilfe für Organisationen der Zivilgesellschaft bereitgestellt werden könnte, die gerichtlich gegen nationale oder lokale Rechtsvorschriften vorgehen, die die Frauenrechte infrage stellen.
- 1.10 Der EWSA ist sich der Rolle der Medien und der Werbung sowie von Vorbildern in der Öffentlichkeit für die Förderung der Gleichstellung bewusst und fordert, Maßnahmen zu ergreifen, damit Werbung in Bezug auf die Darstellung und Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Gesellschaft nicht negativ, sondern positiv wirkt.
- 1.11 Der EWSA fordert öffentliche Einrichtungen und Organisationen der Zivilgesellschaft in der EU auf, die Gleichstellung mit ihren Strategien und externen Maßnahmen zu fördern und vorbildliche interne Verfahren einzuführen, z. B. die Stärkung des Frauenanteils in Führungspositionen und die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung in all ihren Maßnahmen und Vorgehensweisen.
- 1.12 Der EWSA appelliert unter Berufung auf Artikel 300 Absatz 5 AEUV an den Rat, seine Leitlinien für die Ernennung von EWSA-Mitgliedern zu überarbeiten, und empfiehlt, dass die Mitgliedstaaten ihre Vorschläge für Mitglieder unter Beachtung der Geschlechterparität unterbreiten. Der EWSA wird sich bemühen, bei seinen Tätigkeiten für Gleichstellung zu sorgen, die Gleichstellung in seinen Arbeitsverfahren durchgehend berücksichtigen und einen Begleitausschuss („follow-up group“) einrichten, um entsprechende Richtlinien zu erarbeiten.

## 2. **Allgemeine Erwägungen**

- 2.1 Die Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundwert und Ziel der Europäischen Union ist in den europäischen Verträgen und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert und wurde zuletzt in der europäischen Säule sozialer Rechte bekräftigt. Neben ihrem Rechts- und Politikrahmen für die Verwirklichung der Gleichstellung unterstützt die EU die Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing, des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau sowie des Aktionsprogramms der Internationalen Konferenz über Bevölkerung und Entwicklung und der Ergebnisse ihrer Überprüfungskonferenzen.

- 2.2 In Europa gibt es zahlreiche positive Initiativen, um einzelne Gesichtspunkte geschlechtsspezifischer Ungleichheiten anzugehen, und echte Gleichstellung wird insbesondere in den Mitgliedstaaten und Regionen durch ein breites Spektrum komplexer und facettenreicher Faktoren vorangetrieben. Trotz der generell erzielten Fortschritte stellt der EWSA zu seinem Bedauern fest, dass es bis zur Gleichstellung der Geschlechter in der EU beim derzeitigen Tempo noch 100 Jahre dauern wird. Der EWSA hat eine übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie zur Umsetzung der Agenda 2030 gefordert. In diesem Zusammenhang meint der Ausschuss, dass die EU und ihre Mitgliedstaaten alles in ihren Kräften Stehende tun sollten, um das Nachhaltigkeitsziel Nr. 5 „Geschlechtergleichheit“ bis 2030 zu verwirklichen.
- 2.3 Der EWSA ist zudem besorgt, dass künftige Fortschritte in Richtung Gleichstellung durch die derzeitige Rückwärtsentwicklung in einigen Mitgliedstaaten bei der wirtschaftlichen Stellung der Frauen (Beschäftigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Rechte, Betreuung und Pflege), der Bildung, der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und den damit verbundenen Rechten, Gewalt gegen Frauen, Frauen-NRO sowie in den Schlüsselbereichen des institutionellen und politischen Rahmens in der EU und ihren Mitgliedstaaten behindert werden könnten.
- 2.4 Zusätzlich wird einigen europäischen Ländern ein langsames Wirtschaftswachstum prognostiziert. Das könnte dazu führen, dass die Gleichstellung auf der Agenda von Mitgliedstaaten und Unternehmen an Bedeutung verliert. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen makroökonomischer Maßnahmen müssen unbedingt umfassend bewertet und u. a. bei der Gestaltung der Fiskalpolitik, des Sozialschutzes sowie der Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden, um die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern nicht noch weiter zu verschärfen.
- 2.5 Der EWSA ist der Auffassung, dass es einer neuen Fünf-Jahres-Gleichstellungsstrategie der EU für die Amtszeit der nächsten Kommission und die nächste Wahlperiode des Europäischen Parlaments sowie eines erneuerten Bekenntnisses der Regierungen, der Zivilgesellschaft, des Privatsektors und der EU-Institutionen zur Gleichstellung bedarf, damit die EU-Gleichstellungspolitik tatsächlich vorangebracht und wirksam umgesetzt werden kann. Dies ist nicht nur notwendig, um eine faire und gleichberechtigte Gesellschaft zu schaffen, sondern auch die beste kollektive Waffe im Kampf gegen diskriminierende und frauenfeindliche populistische Bewegungen, die aktuell die demokratischen Gesellschaften infrage stellen.
- 2.6 Der EWSA hat in dieser Hinsicht die öffentliche Meinung auf seiner Seite: Die Mehrheit der Europäerinnen und Europäer ist der Auffassung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern unerlässlich für eine faire und demokratische Gesellschaft (91 %), für die Wirtschaft (87 %) und für sie persönlich (84 %) ist. Zudem ist der Anteil der Unionsbürgerinnen und -bürger, die sich ein vermehrtes Tätigwerden der EU in diesem Politikbereich wünschen, in nur zwei Jahren (2016–2018) um 10 Prozentpunkte gestiegen (von 55 % auf 65 %).
- 2.7 Diesbezüglich bedauert der EWSA, dass im Zeitraum 2014–2020 insgesamt nur 6,17 Mrd. EUR (rund 0,6 % des Gesamthaushalts der EU) für Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung vorgesehen sind. Der EWSA fordert, die Geschlechtergleichstellung auch in künftigen Finanzrahmen als eigenständiges Ziel beizubehalten, wobei darin auch ein deutliches

Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung und ihrer durchgängigen Berücksichtigung („Gender Mainstreaming“) abgegeben werden muss und sowohl für die EU- als auch die einzelstaatliche Ebene geschlechtsspezifische Indikatoren, eine geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung vorzusehen sind. Auf Gender Mainstreaming und die Bereitstellung von Mitteln eigens für Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sollte nicht nur in Programmen zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Inklusion und zur Stärkung der grundlegenden Menschenrechte (z. B. ESF, REC, AMIF, EaSI) geachtet werden, sondern auch in Politikbereichen, die keinen unmittelbaren Bezug zur Geschlechtergleichstellung zu haben scheinen, jedoch erhebliche geschlechtsspezifische Auswirkungen haben könnten, zum Beispiel bei Maßnahmen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologien, Verkehr, städtische und ländliche Entwicklung, Wirtschaft, Investitionsförderung, nachhaltige Entwicklung und Umwelt. Die Gleichstellungsdimension, bewertet anhand des Gleichstellungsindex, sollte fester Bestandteil des Europäischen Semesters, einschließlich der Länderberichte und der länderspezifischen Empfehlungen, werden.

- 2.8 Der EWSA spricht der Europäischen Bürgerbeauftragten vor dem Hintergrund der Zunahme der Fälle, die jüngst im Rahmen von #MeToo an die Öffentlichkeit gelangt sind, seine Anerkennung dafür aus, dass sie einen strengeren Verhaltenskodex in allen EU-Institutionen empfiehlt. Dieser sollte rasch angepasst und auch von allen öffentlichen Einrichtungen in den Mitgliedstaaten angenommen werden.
- 2.9 Der EWSA fordert die öffentlichen Einrichtungen und die Organisationen der Zivilgesellschaft in allen EU-Mitgliedstaaten auf, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur im Rahmen ihrer politischen Strategien und externen Maßnahmen zu fördern, sondern auch vorbildliche interne Maßnahmen zu ergreifen, etwa zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in sämtlichen Politikbereichen und Verfahren, was derzeit nur in begrenztem Maße der Fall ist, aber eine starke positive Signalwirkung auf öffentliche Einrichtungen und Unternehmen haben und den Dialog über die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf allen Ebenen der europäischen Gesellschaft fördern könnte.

### 3. **Wirtschaft**

- 3.1 Der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu wirtschaftlichen Ressourcen ist nicht allein eine Frage deren wirtschaftlicher Unabhängigkeit, sondern eine grundlegende Voraussetzung für das Erreichen der Ziele der EU in den Bereichen nachhaltiges Wirtschaftswachstum, hochwertige Beschäftigung, sozialer Zusammenhalt, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit. Die Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist entscheidend für ein intelligentes, nachhaltiges und inklusives Wachstum und allgemein das BIP, denn nur so kann sichergestellt werden, dass die in der Europäischen Union vorhandenen Talente in vollem Umfang genutzt werden.
- 3.2 Auf dem Arbeitsmarkt haben Frauen in Europa auch heute noch mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, Segregation und einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu kämpfen. Das allein wird die EU bis 2030 schätzungsweise 240 Mrd. EUR an BIP kosten und sich sowohl unmittelbar auf den Nettoverdienst von Frauen als auch langfristig auf ihre Sozialversicherungs-

und ihre Rentenansprüche auswirken. Der EWSA begrüßt daher die von der Kommission eingeleitete Konsultation zur Bewertung der Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG über die Umsetzung des Vertragsgrundsatzes des „gleichen Entgelts“, um zu einer besseren Durchsetzung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ in der Praxis zu gelangen.

- 3.3 Manche mögen sich aus freien Stücken dafür entscheiden, weniger zu arbeiten, mehr als ein Viertel der Bevölkerung in der EU arbeitet jedoch unfreiwillig in Teilzeit. Frauen arbeiten überproportional oft in Teilzeit. Ihre Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung wird häufig durch Pflege- und Betreuungsaufgaben beeinflusst. Der Anteil der unfreiwillig in Teilzeit Tätigen ist in den vergangenen Jahren nur leicht (um 0,1 %) gesunken. Ein Grund für unfreiwillige Teilzeitarbeit ist eine fehlende Betreuungsinfrastruktur sowie der Mangel an flexiblen Arbeitsregelungen, die bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten könnten. Darüber hinaus sind Frauen allgemein häufiger armutsgefährdet und haben geringere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Außerdem gründen in der EU fast zweimal weniger Frauen als Männer ein eigenes Unternehmen.
- 3.4 Der EWSA fordert daher wirksame Maßnahmen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sicherzustellen und die horizontale und vertikale Geschlechtertrennung bei bestimmten Berufen anzugehen. Oberstes Ziel sollte es sein, Frauen mehr Möglichkeiten für den Zugang zu einer hochwertigen Vollzeitbeschäftigung mit flexiblen Arbeitszeiten zu eröffnen.
- 3.5 Der EWSA ist der Auffassung, dass es insbesondere aufgrund des zunehmenden wirtschaftlichen Drucks auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheidend darauf ankommt, familien- und gleichstellungsfreundliche arbeitspolitische Maßnahmen zu fördern und tiefgreifende gezielte Maßnahmen umzusetzen, mit denen die ungleiche Verteilung von Betreuungsaufgaben und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern ausgeglichen werden kann<sup>2</sup>. Die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben muss unbedingt überwacht werden, da sich nur so Reformen im Sinne eines ausreichenden bezahlten Urlaubs und flexibler Arbeitsregelungen sicherstellen lassen. Außerdem können dadurch die Auswirkungen der neuen Maßnahmen auf die Inanspruchnahme von Eltern- und Vaterschaftsurlaub durch Väter bewertet werden.
- 3.6 Geeignete Maßnahmen, wie die Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung, Langzeitbetreuung und -pflege sowie Maßnahmen zur Förderung der Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub durch Väter, sind für Eltern und pflegende Angehörige ausschlaggebend, um eine Berufstätigkeit (wieder)aufzunehmen bzw. weiter auszuüben. Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, ein Paket zu Pflege und Betreuung zu schnüren, um die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte zu fördern und die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ergänzen, wobei dieses eine Mischung aus Maßnahmen, Finanzierung und gezielten Empfehlungen enthalten sollte. Außerdem sollte eine Überarbeitung der Barcelona-Ziele zur Kinderbetreuung angedacht werden.

---

<sup>2</sup>

[ABI. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.](#)

3.7 Tarifverhandlungen können eine wichtige Rolle beim Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt spielen. Die Empfehlung der Globalen Kommission zur Zukunft der Arbeit der IAO in Bezug auf eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung sollte den Sozialpartnern, den Mitgliedstaaten und den EU-Institutionen als Leitfaden für ihre Maßnahmen dienen.

#### 4. **Allgemeine und berufliche Bildung**

4.1 Auch wenn sich bei den Bildungsabschlüssen bei Frauen und Männern vieles positiv verändert hat, bestehen in allen Mitgliedstaaten stereotype Segregationsmuster fort. Männer sind in den klassischen Frauenberufen, etwa in den Bereichen Gesundheit und soziale Dienste, Geisteswissenschaften und Kunst sowie Lehrerausbildung und Pädagogik, noch immer stark unterrepräsentiert, während in allen Mitgliedstaaten deutlich mehr Männer als Frauen in den Bereichen MINT und IKT vertreten sind. Das stellt Frauen vor zusätzliche Herausforderungen, da Kompetenzen in den MINT-Fächern, den IKT und der KI bereits heute einen hohen Stellenwert haben und in der Zukunft unabdingbar sein werden.<sup>3</sup>

4.2 Geringqualifizierte Frauen benötigen zusätzliche Unterstützung, um ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, da das Geschlechtergefälle bei der Beschäftigungsquote im Fall von Geringqualifizierten, Menschen ohne Berufsabschluss sowie bei Opfern intersektionaler Diskriminierung besonders ausgeprägt ist. Durch gezielt auf schutzbedürftige Frauen zugeschnittene politische Maßnahmen (vor allem Frauen mit Behinderungen<sup>4</sup> und Mehrfachbenachteiligung) könnte deren Qualifikationsniveau angehoben werden.

4.3 Die Teilnahme von Frauen an der Hochschulbildung nimmt stetig zu. In vielen Studiengängen übersteigt die Zahl der Frauen die der Männer. Die Geschlechtertrennung sowohl im Bereich der Hochschulbildung als auch der beruflichen Bildung bleibt hingegen bestehen, was die Berufswahl bei den nicht traditionell von Frauen oder Männern dominierten Berufen und den gleichberechtigten Zugang zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einschränkt.

4.4 Es ist daher besonders wichtig, geschlechtsspezifische Stereotype und Segregation in Bildung und Ausbildung weiter abzubauen, indem geschlechtersensible Lehrpläne, Berufsberatung und Medienkampagnen gefördert werden, die Jungen und Mädchen, Frauen und Männer darin bestärken, einen Beruf zu wählen, der ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entspricht, um so die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen für Frauen und Männer, die sich nicht für klassische Frauen- oder Männerberufe entscheiden, zu erhöhen; zudem sollten für Frauen Möglichkeiten geschaffen werden, ihre universitären Leistungen in gleichem Maße wie Männer wirtschaftlich nutzen zu können, die sogenannte „gläserne Decke“ für Frauen in der Wissenschaft<sup>5</sup> durchbrochen und Fördermöglichkeiten für Unternehmerinnen<sup>6</sup> vor allem in den

---

3 [ABI. C 173 vom 31.5.2017, S. 45.](#)

4 [ABI. C 367 vom 10.10.2018, S. 20.](#)

5 [ABI. C 12 vom 15.1.2015, S. 10.](#)

6 [ABI. C 299 vom 4.10.2012, S. 24.](#)



nicht traditionellen Berufsfeldern ausgebaut werden. Ferner wird empfohlen, das allgemeine Bewusstsein für die Gleichstellungsproblematik und die Gleichstellungskompetenz im öffentlichen Dienst und bei Fachkräften zu stärken.

## 5. Frauen und Armut

- 5.1 Frauen sind einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt, u. a. aufgrund ihres geringeren Stundenlohns, sie sind überproportional stark unter den Mindestlohnempfängern und in schlechter vergüteten Sektoren vertreten. Sie sind häufiger auf Teilzeitbasis oder auf der Grundlage unflexibler Arbeitsregelungen beschäftigt und haben mehr durch familiäre Pflege- und Betreuungsaufgaben bedingte Ausfallzeiten. Die Feminisierung der Armut ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, u. a. auf die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede werden deutlich größer, sobald eine Familie Kinder bekommt, was auf die Schwierigkeiten von Frauen bei der Vereinbarung der Kindererziehungs- und -betreuungspflichten mit ihrer Erwerbstätigkeit zurückzuführen ist. Hinzu kommt die diskriminierende und ungerechte Behandlung von Schwangeren und Frauen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren.
- 5.2 Unbedingt anerkannt werden muss, dass Frauen keine homogene Gruppe bilden und dass für Frauen, die aus anderen Gründen als ihrem Geschlecht diskriminiert oder benachteiligt werden, spezifische Maßnahmen erforderlich sind (d. h. für Frauen mit Behinderungen, aufgrund von Rassismus benachteiligte Frauen, LGBTIQ+, Frauen in ländlichen Gebieten, Migrantinnen, weibliche Flüchtlinge oder Asylsuchende sowie junge und ältere Frauen).
- 5.3 Der EWSA empfiehlt daher verstärkte Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Erwerbstätigkeit:
- Gender Mainstreaming in Initiativen zur wirtschaftlichen Entwicklung;
  - Förderung der Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung, um ein gleiches Niveau an wirtschaftlicher Unabhängigkeit und finanzieller Sicherheit zu erreichen;
  - Förderung von Initiativen, die dafür sensibilisieren, wie wichtig wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen für die Armutsbekämpfung ist;
  - Abmilderung der Auswirkungen unterbrochener Berufslaufbahnen und andersartiger Arbeitsmodelle auf das Risiko von Frauen, im Laufe ihres Lebens von Armut betroffen zu sein;
  - Erarbeitung von Maßnahmen, die eigens auf besonders schutzbedürftige Frauen mit dem größten zugeschnitten sind;
  - Fortführung der Reformen der nationalen Rentensysteme unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension bei der Berechnung der Rentenansprüche (etwa durch Einbeziehung von Eltern- oder anderem Betreuungsurlaub);
  - Bekämpfung von Kinderarmut durch Einbeziehung der Geschlechter-Perspektive sowie einen ganzheitlichen Ansatz, der Synergien zwischen sozialer Inklusion, Geschlechtergleichstellung sowie anderen Politikbereichen bzw. politischen und Finanzinstrumenten schafft;

- Überarbeitung, Annahme und Beibehaltung von makroökonomischen Maßnahmen und Entwicklungsstrategien, die den Bedürfnissen und Anstrengungen von Frauen in Armut Rechnung tragen.

## 6. Menschenrechte

- 6.1 Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip, das integraler Bestandteil der Menschenrechte und Voraussetzung dafür ist, dass diese für alle gelten und von allen wahrgenommen werden können.
- 6.2 Der EWSA verurteilt jedwede Form von Gewalt gegen Frauen und fordert die Mitgliedstaaten auf, die das Übereinkommen von Istanbul noch nicht ratifiziert haben, dies unverzüglich nachzuholen. EU-weite Indikatoren für die Erhebung von Daten über Gewalt gegen Frauen sollten festgelegt werden, da so die Konzipierung wirksamer politischer Maßnahmen unterstützt werden könnte. Die in einigen Mitgliedstaaten gewonnenen Erfahrungen könnten dabei als Grundlage für die Festlegung der zu wählenden Vorgehensweise dienen. Der EWSA fordert die Kommission ferner auf, ihre Empfehlung für wirksame Maßnahmen im Umgang mit illegalen Online-Inhalten und den Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hetze im Internet, der in Zusammenarbeit zwischen der Kommission und führenden IKT-Unternehmen ausgearbeitet wurde, zu aktualisieren, indem die Definition von illegaler Hetze im Internet um Belästigung und Mobbing von Frauen im Internet erweitert wird.
- 6.3 Der EWSA bedauert zutiefst die aktuellen Rückschritte im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit von Frauen und der damit verbundenen Rechte in Europa, was weitreichende Folgen für die Menschenrechte von Frauen hat und die Allgemeingültigkeit der Menschenrechte generell zu untergraben droht. Wenngleich die rückschrittlichen Gesetzesänderungen in einigen europäischen Ländern speziell auf den Zugang von Frauen zum legalen Schwangerschaftsabbruch abzielen (obwohl eine umfassende Sexualaufklärung ungewollte Schwangerschaften nachweislich um 50 % verringern kann), waren auch andere Aspekte der sexuellen und reproduktiven Gesundheit der Frauen und damit verbundenen Rechte betroffen, etwa die gesetzlichen Anforderungen für die Ausstellung eines Rezepts für die „Pille danach“. Zudem sind einige rückschrittliche Gesetze und politische Maßnahmen mit weitreichenden Folgen für die Frauenrechte in Kraft getreten, unter anderem Gesetze, die der Sexualaufklärung im Wege stehen, die Verbreitung von u. a. für Bildungszwecke bestimmten Informationen über die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität behindern oder bestimmte Formen häuslicher Gewalt entkriminalisieren.
- 6.4 Der EWSA fordert die EU-Organe und die Zivilgesellschaft auf, mit vereinten Kräften umgehend durchgreifende Maßnahmen gegen solche Gesetze zu ergreifen. Der EWSA schlägt darüber hinaus vor, auf EU-Ebene einen Notfallfonds für Rechtsbeistand einzuführen, aus dem Hilfe für Organisationen der Zivilgesellschaft bereitgestellt werden könnte, die gerichtlich gegen Rechtsvorschriften vorgehen, die die Frauenrechte infrage stellen.
- 6.5 Der EWSA hebt auch die Dringlichkeit der Aufgabe hervor, die Hindernisse zu beseitigen, mit denen Frauen und insbesondere Opfer von Gewalt konfrontiert sind, wenn sie angesichts einer Verletzung ihrer Rechte Ansprüche auf Entschädigung geltend machen, sowie einen gleichen

Zugang zur Justiz für alle Frauen sicherzustellen, indem als notwendige Voraussetzung einer Ausübung der Menschenrechte von Frauen wirtschaftliche, kulturelle und (geschlechtsspezifische) institutionelle Hindernisse abgebaut werden. Der EWSA bedauert ferner, dass es immer noch keine Indikatoren für die Bewertung der Fortschritte der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Menschenrechte von Frauen gibt und Männer in der Regel eher mit unsachlichen Urteilen konfrontiert sind und ihnen ihr Sorge- und Besuchsrecht vorenthalten werden.

## 7. Frauen in Macht- und Führungspositionen

- 7.1 Trotz der Fortschritte der letzten Jahre stellt die Unterrepräsentation von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungspositionen nach wie vor eine Herausforderung für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten dar. Lediglich ein Drittel der politischen Entscheidungspositionen auf allen Regierungsebenen zusammengenommen sind mit Frauen besetzt, und nur ein Viertel der Ämter auf Minister- und Staatssekretärebene. Öffentliche bzw. private Wirtschafts- und Finanzinstitutionen sind immer noch fast ausschließlich von Männern dominiert.
- 7.2 Der EWSA bedauert, dass trotz wiederholter Forderungen aus der gesamten EU sowie des Ausschusses selbst<sup>7</sup> ein Frauenanteil von 40 % in den Leitungsorganen von Unternehmen bis 2020 nicht erreicht werden wird. Er stellt fest, dass die Beratungen über die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten im Hinblick auf eine stärkere Einbindung von Frauen in Beschlussfassungsorganen nach wie vor auf der Agenda des rumänischen Ratsvorsitzes stehen. Er fordert den Rat auf, seine Bemühungen beizubehalten und die Debatte über die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten fortzuführen. Außerdem fordert der EWSA die Wirtschaft dazu auf, mit gutem Beispiel voranzugehen und deutlich mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.
- 7.3 Der EWSA empfiehlt erneut<sup>8</sup>, wirksame Strategien und Instrumente zu prüfen (beispielsweise rechtliche, haushaltsspezifische und freiwillige Maßnahmen, Geschlechterquoten), um die „gläserne Decke“ zu durchbrechen und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in gewählten und nominierten Ämtern wichtiger politischer Einrichtungen zu erreichen. Es ist wichtiger denn je, Geschlechternormen, Einstellungen und Stereotype, die einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen in politischen, wirtschaftlichen und sozialen Strukturen im Wege stehen, zu hinterfragen und aufzulösen.
- 7.4 Der EWSA empfiehlt der Kommission, eine Initiative anzustoßen, um mehr Frauen dazu zu ermutigen, sich politisch zu engagieren und ihre Stimme für qualifizierte Kandidatinnen abzugeben, indem Maßnahmen für Investitionen in deren Kompetenzen, Ressourcenbasis und Mentoring-Netze konzipiert werden.

---

<sup>7</sup> [ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 68.](#)

<sup>8</sup> [ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101.](#)

- 7.5 Der EWSA begrüßt die Zielsetzung von Kommissionspräsident Juncker, bis zum Ablauf der aktuellen Mandatsperiode dafür zu sorgen, dass mindestens 40 % der Führungskräfte der mittleren und höheren Ebene der Kommission Frauen sind. In diesem Zusammenhang räumt er ein und bedauert, dass der Frauenanteil unter den Mitgliedern des EWSA als Vertretungsorgan der europäischen Zivilgesellschaft und als Brücke zwischen der Zivilgesellschaft und den EU-Organen nur bei 30 % liegt. Der Ausschuss appelliert daher an den Rat, seine Leitlinien für die Ernennung von EWSA-Mitgliedern zu überarbeiten, um nach Maßgabe von Artikel 300 Absatz 5 AEUV der wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Entwicklung in der EU Rechnung zu tragen. Der EWSA wird sich in seiner Arbeit um die Gleichstellung von Frauen und Männern bemühen.
- 7.6 In seiner neuen Geschäftsordnung hat sich der EWSA verpflichtet, die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter und des Diskriminierungsverbots in all seinen Politikbereichen sicherzustellen. Zu diesem Zweck wird der EWSA eine Strategie gegen Belästigung annehmen und einen Begleitausschuss („follow-up group“) einrichten, um Leitlinien zur durchgängigen Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in seiner gesamten Arbeit, insbesondere bei der Erarbeitung von Stellungnahmen zu erarbeiten.

## 8. **Medien**

- 8.1 Die Medien spielen eine entscheidende Rolle bei der Meinungsbildung sowie bei der Prägung von Einstellungen und Vorurteilen in einer Gesellschaft. Frauen sind sowohl Produzentinnen und Verbraucherinnen als auch Gegenstand von Medieninhalten; dennoch sind mediale Inhalte nicht immer geschlechtersensibel, sie stellen mitunter entwürdigende Bilder von Frauen dar und schreiben Geschlechterrollen, Stereotype und Normen fort. Durch das Aufkommen der digitalen Technologien und neuen Kommunikationsformen ist das Verhältnis zwischen der Rolle der Frauen in den Medien und der Art, wie sich Produzenten, Verbraucher und Inhalte auf diese beziehen, noch komplizierter geworden.
- 8.2 Während der Frauenanteil unter den Beschäftigten der Medienbranche in der EU auf fast die Hälfte (44 %) angestiegen ist und Frauen die größte Gruppe (68 %) der Absolventen von Journalismus- und Informationsstudiengängen bilden, besetzen Frauen in Medienorganisationen überwiegend Positionen mit nur begrenztem inhaltlichem und strategischem Einfluss.
- 8.3 Für eine bessere Geschlechtergleichstellung in der Medienbranche muss die „gläserne Decke“ dringend durchbrochen werden, der Anteil der Frauen in Spitzenpositionen muss erhöht und freiwillige Maßnahmen der Medienorganisationen müssen um politische Maßnahmen ergänzt werden, die auf einen Wandel der Medienbranche und ihrer Inhalte hinwirken. Es kommt ganz entscheidend darauf an, die Folgen der durch Medieninhalte erzeugten Geschlechterstereotype umgehend anzuerkennen. Außerdem muss bewertet werden, wie Männer und Frauen in den Medien dargestellt werden.

8.4 Die Werbung tut sich noch immer schwer damit, sowohl Frauen als auch Männer in einem ausgewogenen Verhältnis und realistisch darzustellen. Die Gesellschaft bekommt immer noch antiquierte und inakzeptable Bilder von Frauen und Männern zu sehen, auch wenn geschlechtsspezifische Stereotype heute oftmals subtiler zu Tage treten. Nach Auffassung des EWSA ist es an der Zeit, anachronistische Sichtweisen abzulegen. Dabei sollte die Branche eine Vorreiterrolle übernehmen und dafür sorgen, dass Werbung in Bezug auf die Darstellung und Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Gesellschaft nicht negativ, sondern positiv wirkt, wobei dies insbesondere für an Kinder gerichtete geschlechtsstereotype Werbung gilt.

Brüssel, den 15. Mai 2019

Luca JAHIER

Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

\*

\* \*

**NB:** Anhang auf den folgenden Seiten.

## **Appendix: List of best practices, measures and actions for gender equality**

### **Explanatory note**

The EESC acknowledges existing efforts to present best practice measures and actions to society as a whole in order to encourage wider dissemination and application across the EU, namely: the 100-example database **A Toolkit for Gender Equality in Practice**, compiled by the European social partners (<http://erc-online.eu/gendertoolkit-etuc/>); good practice databases of the European Institute for Gender Equality (<https://eige.europa.eu/>); and others. The Committee both encourages public institutions and civil society organisations to use the aforementioned examples in order to implement better actions for gender equality, and provides an additional list of selected best practice examples for different levels of governance and society.

### **Women in decision-making**

Gender quotas have been introduced in several European countries in order to recruit more women to leading economic and political positions during the last couple of years. Quotas are fixed numbers or percentages of underrepresented groups or genders that have to be met when filling certain positions or boards. In order for the quota regulations to be effective and to actually represent the needs of a minority group, a critical mass of 30-40% is required. In most European countries gender quotas are used in politics, economics bodies and civil services, but there are many different kinds of quotas which vary in terms of how binding and effective they are. Opponents of the idea of gender quotas doubt their effectiveness and fairness, whereas supporters hope that with the help of quotas, barriers and prejudices against women could be removed in the long term. Looking at the examples listed, it is clear from the figures that many European countries have succeeded in increasing the numbers of women in leading political and economic positions by introducing gender equality laws, including gender quota regulations. Another important factor for reaching real gender equality is that parties include gender quotas in their internal structures and programmes, so women and men have equal access to posts at all political levels. In conclusion, gender quotas have brought major change in terms of gender equality, but at the same time they are only efficient if appropriate sanctions prevent people circumventing political or economic laws.

**Norway:** As one of the first countries to introduce gender quotas, Norway tried to increase the participation of women in politics by voluntarily introducing gender quotas for candidate lists in the 1980s. From then on, the number of women in the Norwegian parliament rose steadily, and already in 1990 the percentage of women in parliament was 36%. The law, which came into force in 2006, requires market-listed companies to fill 40% of the seats on supervisory boards with women. Companies were given a period of 5 years to fulfil requirements and risk being denied registration as a business enterprise or being forced to dissolve by a court if they did not comply. In 2015, the percentage of women on company boards in Norway was 38.7%.

**Spain:** With the introduction of the Equality Law in 2007 all political parties were required to put forward lists on which 40% of the candidates are women; otherwise the candidate lists were rejected. Therefore, the percentage of woman in the Spanish parliament rose from 15% in 1990 to 39% in 2016. Moreover, state-controlled and market-listed companies or companies with more than 250 employees

were required to increase the percentage of women in their executive boards to 40% by 2015. Companies were motivated by the promise of being given preference in the awarding of contracts if they complied with the law. Accordingly, the percentage of women in boards of companies in Spain rose from 10.6% in 2011 to 18.8% in 2015.

**Italy:** Following the constitutional reforms in 2003, Italy's regional governments adopted gender quotas in the electoral process which required there to be equal numbers of female and male candidates on their candidate lists. Non-compliance was punished by rejecting the candidate lists or financial penalties, depending on the region. Consequently, the percentage of women in the Italian parliament increased from 13% in 1990 to 31% in 2016. In order to support the participation of women in economics, a new law was passed in summer 2011 requiring at least a third of both genders to be represented on executive boards of state-controlled and market-listed companies. Companies were threatened with financial penalties if they failed to comply with the law. As a consequence, the percentage of women on company boards in Italy rose remarkably from 4.2% in 2011 to 24.6% in 2015.

**France:** Candidate lists from all parties running for the elections of the National Assembly (Assemblée nationale) and the Senate are required to put forward equal numbers of female and male candidates (only a 2% difference is allowed). Non-compliance was punished with financial penalties. Therefore, the percentage of women in the French parliament rose from 7% in 1990 to 26% in 2016. On 13th January 2011 a law to increase gender equality in French economics also was passed. Companies which are market-listed or have more than 500 employees were required to increase the percentage of women on supervisory and administrative boards to 20% by 2014 and to 40% by 2017, or positions had to stay vacant. Failure to comply incurred financial penalties, for example not receiving attendance fees for supervisory and administrative boards. Consequently, the percentage of women on company boards in France increased from 18.2% in 2011 to 34.4% in 2015.

**Belgium:** In the 1970s and 1980s Belgian parties started to adapt voluntary gender quotas in order to increase the participation of women in politics. In 2002, the Gender Equality Act was passed, which required political parties to put forward an equal number of female and male candidates (the difference could not be greater than one), or their candidate lists were rejected. This gender quota applied to the elections of the Lower and Upper House as well as to subnational elections. Thus, the percentage of women in the Belgium parliament increased from 9% in 1990 to 39% in 2016. Like most of the European countries, Belgium passed a law in summer 2011 requiring at least one-third of the members of executive committees in state-controlled or market-listed companies to be women. Non-compliance resulted in financial penalties or positions being left vacant. Accordingly, the percentage of women on boards in Belgium rose from 10.8% in 2011 to 27% in 2015.

**Netherlands:** The candidate lists of the Labour Party (Partij van de Arbeid) alternated between men and women from 1987 onwards. Other parties adapted different gender quotas later. The percentage of women in the Dutch parliament in 1990 was already 21%, which was relatively high in comparison to other European countries at that time. However, the percentage increased to 37% in 2016. In order to support gender equality in the Dutch economy, a new law was adopted in summer 2011 requiring the executive boards of listed companies or companies with more than 250 employees to include at least 30% from each gender, or they would be penalised. Therefore, the percentage of women in boards of Dutch companies increased from 16.2% in 2011 to 24.4% in 2015.

**Germany:** Since the Alliance 90/The Greens party (Bündnis 90/Die Grünen) introduced a 50% quota for women in 1986 on party lists, other parties also started introducing similar gender quotas. The Left Party (Die Linkspartei) for example required 50% women in all party offices. The amount of women in the German Federal Parliament (Deutscher Bundestag) was 39% in 2016. On 6 March 2015 a law was passed that required market-listed companies to fill at least 30% of their seats in steering boards with women, or positions had to stay vacant. This law to provide equal access to leading economic positions came into force only in 2016 in Germany, and Germany was one of the last countries to take this step. Furthermore, around 3500 smaller companies had to set the goal of increasing the amount of women in their directorates and boardrooms. In addition, the German government has plans to increase the quota to 50% and introduce quota regulations in order to increase the number of men working in kindergartens, primary schools, etc.

**Croatia:** During the elections in 2015 in Croatia, 40% of the candidates for parliament from each party were for the first time required to be women. However, candidate lists which did not comply with the requests were not rejected, but parties had to pay a penalty. As a result, the percentage of women in parliament dropped to 13%, which is the lowest percentage since 2000.

**Poland:** On the initiative of the Association of Women's Congress, which submitted a bill to the citizens' parliament, the new electoral law in force since 1 August 2011 requires there to be a minimum of 35% of candidates on electoral lists from each gender.

**Sweden:** For nearly 20 years now, all decisions of the executive committee and the steering committee of the Swedish Trade Union Confederation (LO) have to have a "gender equality assessment" annexed to the suggested decisions. That can be an explanation of how many women and men respectively there are on the delegation/board or other body that the committees decide to nominate people to, or an assessment of what implications the suggested policy would have on gender equality, when it concerns a reply to a legislative consultation or similar. Every policy report and every formal decision of an LO executive or steering committee needs an annexed gender equality assessment, so that the dossier includes a visible note that shows what gender equality effects the suggested decision would have, or how the gender equality aspects have been taken into account. Until the required gender equality assessment is made and annexed, the proposal/decision is not dealt with.

**Canada: Equal Voice** (<https://www.equalvoice.ca>) is a national, bilingual, multi-partisan organisation dedicated to electing more women to all levels of political office in Canada. The organisation works with all political parties to increase the nomination of women candidates, promotes change both in and outside legislatures to support increased representation of women, equips women to run through online campaign schools and networking and skills development programmes, and aims to inspire young women to consider a political career through life-changing events like Daughters of the Vote. Equal Voice is the leading authority on women in politics across the country, tracking and monitoring representation of women among candidates and in legislatures and governments across the country.

**Canada: The Young Women's Leadership Network** (<https://www.ywln.ca>) is a national not-for-profit organisation dedicated to fostering civic and political leadership by young women at all levels and is active in the fight to end gender-based violence in politics. The YWLN focuses primarily on fostering leadership by young women and takes an intersectional approach to social justice, civic



engagement and gender-based violence that is non-partisan, trans-inclusive and anti-oppressive. The YWLN has developed a toolkit to help survivors of sexual violence in politics. The YWLN further developed an "It's Time" campaign including a report that is based on interview data with 60 Ontarians who have been impacted by sexual violence and harassment in politics. It seeks to equip political institutions with a broader understanding of sexual violence and provides effective ways to promote a culture of consent in politics.

**Austria: Zukunft.Frauen (Future.Women):** The Austrian Ministry for Digital and Economic Affairs together with the Austrian Federal Economic Chamber and the Federation of Austrian Industries have developed a joint programme called "Zukunft.Frauen" (Future.Women), which has been running since 2010 and has been attended by more than 300 women. The programme adopts a view, that a bundle of measures is needed to get more women into management positions, e.g. reconciling family and career and the associated framework conditions. In addition, however, there is a need for measures that start directly with women, above all to encourage them to continue on their path to the top. The programme is also complemented by a database which facilitates the search for potential candidates for supervisory management positions.

The goals of this management programme are to:

- have more women in management and supervisory board positions;
- make leadership positions more attractive for women;
- motivate and empower women to seek and apply for higher positions;
- create a network of female managers who are public role models;
- achieve an economic advantage for Austrian companies by having more women at the top;
- raise the awareness of companies and decision-makers of this issue.

### **Gender employment policies**

**European Court of Justice:** Case Marshcall v Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95 ECR I-6363; on EEC Equal Treatment Directive 76/207: Articles 2(1), 2(4). Hellmutt Marschall, a teacher at a comprehensive school in Germany, applied for promotion to a higher-grade teaching post. The civil service law of the Land of North Rhine-Westphalia provided that where "there are fewer women than men in the particular higher-grade post in the career bracket, women are to be given priority for promotion in the event of equal suitability, competence and professional performance, unless reasons specific to an individual [male] candidate tilt the balance in his favour."

Mr Marschall was informed by the district authority of Arnsberg that, in accordance with these provisions, since fewer women than men were employed in the relevant pay and career bracket, an equally-qualified woman was to be appointed to the position. He brought legal proceedings and the Administrative Court of Gelsenkirchen referred the following question to the European Court of Justice:

"Does Article 2(1) and (4) of Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions preclude a rule of national law which provides that, in sectors of the public service in which fewer women than men are

employed in the relevant higher grade post in a career bracket, women must be given priority where male and female candidates for promotion are equally qualified (in terms of suitability, competence and professional performance) unless reasons specific to an individual male candidate tilt the balance in his favour?

The ECJ held that:

1. Legislation which provides for preferential treatment for female candidates for promotion who are equally qualified as male candidates in sectors where women are underrepresented may fall within the scope of Article 2(4) of the Equal Treatment Directive, if it contains a saving clause which guarantees that women are not to be given priority if reasons specific to an individual equally qualified male candidate tilt the balance in his favour. Such a rule, since it does not guarantee absolute and unconditional priority for women, does not go beyond the limits of Article 2(4) unlike the rules at issue in the Kalanke case.
2. The rule should take into account of all criteria specific to the candidates and will override the priority accorded to female candidates where one or more of those criteria tilts the balance in favour of the male candidate."

### **Gender mainstreaming policies**

**Austria:** The principle of equality is embedded in the Federal Constitutional Law under Article 7, which states that "all nationals are equal before the law" and excludes any privileges based upon sex – among other things. In 1998, an amendment to this article provided the constitutional basis for the implementation of gender mainstreaming, by introducing the responsibility for all level of authorities (Federation, Länder and municipalities) to implement appropriate measures to achieve de facto equality between men and women.

**Austria:** The **City of Vienna** in Austria started its work on **gender mainstreaming** in 2000, focusing on making this a cross-cutting strategy for the whole municipality. By investing in gender mainstreaming, the city aimed to "achieve positive socio-political change for all its citizens". The objective was to **better meet the needs and demands** of all its citizens and thereby **improve quality of public services**. This was done through evaluations and by considering all users of public services, not only from a gender perspective but also from a social, ethnic and health-related perspective. The first step of this initiative was to integrate a gender perspective into the design of **urban planning** and also to develop and implement targeted projects for women. At this first stage, concepts and methods were developed and tested to provide general guidelines for the implementation of gender mainstreaming in all areas. The City of Vienna has also integrated **gender budgeting** into its budget proposals since 2006, reviewing all parts of the budget from a gender perspective and specifying, in a separate chapter, who benefits from different items in the budget. As a second step, the city focused on structural and systematic implementation of gender mainstreaming by concentrating activities on raising awareness, transferring knowledge and developing evaluation and reporting methods. Municipal officers in charge of gender equality have also been appointed.

### **Gender pay gap**

**Iceland: Equal pay certification:** Parliament (*Alþingi*) passed an amendment to the 2008 legislation on equal position and equal rights of women and men on 1 June 2017, making it mandatory for all

firms and institutions with 25 or more employees (on a full time yearly basis) to obtain a "pay equality certification" (*Jafnlaunavottun*). The new provision entered into force on 1 January 2018. The largest workplaces (with 250 or more employees) had until 31 December 2018 to obtain their certification whereas smaller workplaces have more time to comply with the new legislation (e.g. those with 25-89 employees have until 31 December 2021). The required certification is based on the ISO "Equal pay management system - Requirements and guidance" (ÍST 85:2012). Professional certifiers, such as private consultancy firms, deliver their verdict, with a report for each case certified, to the public Centre for Gender Equality (*Jafnréttisstofa*). The certifiers are requested to give information to this centre about those who do not qualify in the test. The certification has to be renewed every three years. The centre cooperates with the social partners and can provide them with information from its registry of certified (and uncertified) companies and institutions.

**International: The "Glassdoor" wage tracking software:** Founded in 2007, Glassdoor is a job offer and recruitment website ([www.glassdoor.com](http://www.glassdoor.com)) created for job seekers, employees and employers. Besides job offers, Glassdoor contains a complete database indexing more than 8 million company evaluations, wage references, interview questionnaires, CEO and directors' evaluations, etc. It also includes a wage comparison tool taking into account the company, position and social benefit. It allows employees to compare their own salary with other the salaries of other employees from 180 000 companies in the world. Glassdoor provides help in improving recruitment processes to achieve a better gender balance, developing human resources management, increasing the proportion of women on executive boards, adjusting salary grids, enhancing employees' status and skills, etc.

### **Better work-life balance**

**Italy: Family Audit Certification:** The "Family Audit" certification is the result of a joint project of two Italian public bodies: the Italian Department of Family Policy and the Autonomous Province of Trento. In 2012 they launched a reflection on a managerial tool to promote cultural and organisational change in businesses. Together, they built Family Audit, a certification attesting that companies have adopted human resources management measures, focusing on the wellbeing of employees and their households. Family Audit aims to continue improving the wellbeing of employees by introducing innovative, organisational and competitive solutions in terms of flexibility, time management and work-life balance. The tool was designed to address discriminatory situations at work and unequal career opportunities for men and women. Family Audit was a way to safeguard maternity rights, promote women's work and offer equal career opportunities for both men and women. The Family Audit certification starts with a thorough analysis of the business by consultants, who assess the situation of the company and identify goals and initiatives which would help meet work-life balance needs. Each business gets its own tailor-made programme with specific goals to achieve before being certified.

**AVIVA:** In November 2017, Aviva launched a new group-wide policy to offer equal paid leave to new parents, thus creating a level playing field for men and women who want to take time out to spend with the new addition to their family. They believe that regardless of gender, parents should not have to choose between caring for a new child and their career. Parents employed by Aviva will now be eligible to the same amount of paid and unpaid time off, regardless of gender, sexual orientation or how they became a parent (whether birth, adoption or surrogacy). They were the first company in France to offer 10 weeks of parental leave to both parents, eight weeks longer than the statutory

minimum. Aviva was also the first company in France to voluntarily publish a Gender Pay Gap report. Work-life balance and diversity in the workplace are strategic imperatives to global businesses today. Aviva sees becoming a more inclusive and diverse organisation at every level as a business priority. They believe that diversity makes commercial sense by improving innovation, decision-making and the way they deliver for customers.

## **Gender and media**

### **International Women's Media Foundation - Global Report on the Status of Women in the News**

**Media:** There is abundant evidence of underrepresentation of women in news coverage, but until now there were no reliable, comprehensive data on which to make a clear determination about where women currently fit into the news-making operation or in the decision-making or ownership structure of their companies. The IWMF Global Report on the Status of Women in the News Media seeks to fill this gap by presenting for the first time sound data on gender positions in news organisations around the world. The findings presented in this report, conducted over a two-year period, offer the most complete picture to date of women's status globally in news media ownership, publishing, governance, reporting, editing, photojournalism, broadcast production and other media jobs. More than 150 researchers interviewed executives at more than 500 companies in 59 countries using a 12-page questionnaire. The IWMF Global Report includes detailed information on news operations with respect to men's and women's occupational standing, salaries, hiring and promotional policies, and numerous other workplace practices. It also provides information about recruitment, training, policies related to advancement, news assignments, and a range of other issues that affect gender status in news organisations. While not all countries could be included in the study, those selected represent every region of the world, and the media surveyed represent a range of small, medium and large companies. The research takes a sound social science approach whereby the IWMF is able to make observations and draw general conclusions from the data.

**UK: BBC:** The broadcaster set a 50:50 gender quota after it came under pressure over its treatment of female staff. By April 2019, the corporation aims to have an equal number of male and female expert contributors to topical shows. The gender quota is now aimed at increasing the opportunities for women on air, ensuring a range of voices are heard. A series of measures has followed, including, in 2013, the creation of a "women's expert database" to make it easier for programme-makers to find and book female contributors for television and radio. More than 100 people have so far taken part in an "expert women" scheme, for free media training sessions to boost confidence and performance.

**International: NewsMavens.** NewsMavens is a news roundup about what is most important in Europe today, produced by women from top EU media brands. It compiles a daily recap of the most important news from Europe and a weekend review of the most relevant stories, including individual interviews with international women of influence with their own view on the stories that matter most to women.

**Croatia: "Our Daily Sexism":** In January 2017, a team of volunteers from the Croatian portal [Libela](#) researched how the most popular news portals in Croatia wrote about women and [discovered](#) that 4.5% of all articles (427 out of 9 515) in Croatia's most popular news portals had explicitly sexist headlines, leads or subheadings, which meant that each of the media outlets analysed had published, on average, approximately 100 sexist articles per month. After Libela's investigation into

sexism in Croatia was completed, a social media community project "[Our Daily Sexism](#)" (Seksizam naš svagdašnji) – a group that flags sexist ads, media articles, and statements by public figures in Croatia – was born. Over the past two years, the page has managed to take down several misogynist marketing ads and persuaded media outlets to apologise and remove them. There are several mechanisms in Croatia that can be used to call out sexism, and "Our Daily Sexism" uses them all quite successfully. The Facebook page was created in March 2017, and has made over 800 posts to date. Additionally, the most outrageously sexist or misogynistic posts, ads or articles are reported to the Ombudswoman for being in violation of Article 16(2) of the Gender Equality Act, which states: "It is forbidden to publicly present and represent women and men in an offensive, disparaging or humiliating way with regard to their gender and sexual orientation". Over the past two years, eight such cases have been reported to the Ombudswoman, who then asked the publishers to remove the offensive material.

**L'Oréal "This is an ad for men" campaign:** A bold new ad campaign, where cosmetics become charts that demonstrate the benefits of female leadership, has a message for men: hire more women. A visually inventive campaign from one of the world's leading cosmetics brands would like businessmen in positions of power to know that women are not just a trending topic. March was International Women's month, and many brands and corporate entities took the opportunity to honour their own female executives and highlight the benefits of diversified leadership. At the same time, quite a few acknowledged the considerable progress still to be made. An effort from L'Oréal Paris simplified the message by demonstrating the benefits of female leadership via some of the corporate executives' very favourite things: charts and graphs. But there was a key difference in that they were all made of cosmetics. The creative agency McCann Düsseldorf drew on global surveys connecting diversity in the workplace and the boardroom to three key measures of success: profitability, innovation and employee satisfaction. They then turned the numbers into visually striking illustrations of the degree to which companies benefit from hiring women in leadership roles while simultaneously displaying the brand's well-known products. When presented in this way, the ads promoting Color Riche, mascara and nail polish provide an immediate and visceral connection between more women in the boardroom and a healthier balance sheet. The statistics presented were drawn from global studies by the Peterson Institute for International Economics, the University of Arizona Eller College of Management and Korn Ferry Hay Group. Their message can also be read in a way specific to Germany where they were created. According to a 2019 survey by Ernst & Young, women account for only 8.6% of board members in publicly-listed German businesses.

**International: Ariel "Share the load" campaign:** Ariel's "Removing the Stains of Social Inequality" campaign, which encouraged men to share the traditionally female chore of washing, was crowned Campaign of the Year at the 2016 M&M Global Awards. On the Indian subcontinent, washing is seen as women's work. It does not matter what a woman does out of the home. If she's a director, a highly qualified professional or even a CEO, doing the washing is part of being a "good wife". Procter & Gamble-owned Ariel's best weapon in the detergent war was to ask a simple question: "Why couldn't a man do the washing?" This was a powerful global truth that could not only work on the Indian subcontinent but also add value elsewhere. The objective was to launch Ariel Matic, a new premium detergent on the Indian subcontinent, including in India, Pakistan, Bangladesh and Sri Lanka, but the message went much further, going viral in 22 countries in 16 languages. Ariel used the content as far afield as Germany, Portugal and Spain.

**Lithuania: (Un)Childish magazines:** A third-year student from Vytautas Magnus University (Lithuania) has assessed the gender stereotyping and adultisation of the content of magazines for children in Lithuania. The assessment concluded that the most popular adult and child magazines, which usually provide easy-to-read information, can provide us with important information – what gender images are reflected and constructed by one of the most influential sources of public opinion, norms, values and stereotyping. Unfortunately, the children/younger adolescents, who have gone through the initial stage of primary socialisation and who are still looking for long-term identity and values in various fields, including their own sexual perception, are most vulnerable to stereotyping. Regrettably, this search for identity and values for the fans of most of the abovementioned journals begins with an uncritical awareness of the world of gender stereotypes. It is easy to describe the magazine's message: for girls – beauty, relationships with friends and boys, for boys - adventures, trials, games, techniques and other "men's" activities. Girls' magazines are usually more colourful, rich in pink, embellished with butterflies, flowers and so on. Customers are also attracted to various body and spirit supplements: lip glosses, jewellery, handbags, friendship bracelets, sense cards, beauty programmes, guy chat topics, and more. Meanwhile, boys' magazines are usually presented in darker colours, usually without attachments, and occasionally readers are provided with miniature toy weapons and machines, etc.

**EU-wide: COFACE Network. #TOYS&DIVERSITY – Study on toy catalogues in Europe: making or breaking stereotypes?** The project and campaign on "Toys and diversity" is a contribution to the current discussions on equality and diversity, stagnating rates of women's participation in employment and persistence of gender segregation in the labour market. But what image is being given to the younger generations? Are mass media and marketing providing a forward looking and non-stereotypical vision of inclusion and diversity? Alternatively, are they reinforcing stereotypes? Early years are key in the social and cognitive development of every child and the impact that play and toys have on child development contribute to shape the child's behaviour, interests and choices that he or she will make in later life. Therefore, to attempt to provide some answers to these questions, COFACE Families Europe designed a project on toys and diversity that aims to voice concerns and raise awareness among parents and families of marketing directed towards children. As an initial step, we decided to start by examining a marketing instrument aimed at families, such as toy catalogues and, using a diversity lens, to analyse how children are represented across different EU countries.

**Germany: Berlinare:** In 2019, not a single woman was nominated for best director at the Oscars, and so smaller festivals are stepping up. In recent years, the fight for gender parity in Hollywood has been growing, with movements like #MeToo and #TimesUp reaching across the globe. The effects are starting to show. The 69th *Berlinale*, or Berlin International Film Festival, opened on 7 February, with 41% of all films featured made by women. In terms of gender equality this places the *Berlinale* festival way ahead of the Cannes and Venice festivals, where last year only 14% and 5% of the features respectively were made by women.

---