



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

SOC/633
Gleichstellungsstrategie

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Gleichstellungsstrategie
[COM (2020) 152 final]

Berichterstatterin: **Giulia BARBUCCI**
Mitberichterstatterin: **Indrė VAREIKYTĖ**

Befassung	Europäische Kommission, 22/04/2020
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Präsidiumsbeschluss	18/02/2020
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	17/06/2020
Verabschiedung im Plenum	16/07/2020
Plenartagung Nr.	553
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	171/38/7

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist sich der Tatsache bewusst, dass die COVID-19-Pandemie geschlechtsspezifische Auswirkungen hat, und weist nachdrücklich auf die geschlechtsspezifische Dimension der sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten hin. Dieser Aspekt muss in der neuen Gleichstellungsstrategie umfassend berücksichtigt werden. Die Europäische Kommission sollte die Gleichstellungsstrategie parallel zur Bewältigung der Auswirkungen von COVID-19 mit Hilfe maßgeschneiderter und gezielter politischer Maßnahmen umsetzen.
- 1.2 Der EWSA empfiehlt die Annahme von Strategien zur durchgängigen Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen (Gender-Mainstreaming) in allen für die strategische Planung und Leitung zuständigen Gremien und Einrichtungen und ruft die Kommission auf, die Mitgliedstaaten nachdrücklich dazu aufzufordern, denselben Ansatz zu verfolgen. Darüber hinaus spricht sich der EWSA dafür aus, die Geschlechtergleichstellung mittels eines bereichsübergreifenden Ansatzes anzugehen, der auch bei der Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung angewendet werden sollte.
- 1.3 Der EWSA fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den beratenden und technischen Gremien zu sorgen, in denen im Zusammenhang mit COVID-19 politische Maßnahmen zur Wiederbelebung der Wirtschaft und zur Verhinderung sozialer und wirtschaftlicher Marginalisierung erörtert werden.
- 1.4 Der EWSA ruft die Mitgliedstaaten außerdem auf, dafür zu sorgen, dass die Geschlechterperspektive vollständig in die COVID-19-Konjunkturmaßnahmen einbezogen wird, sowie die langfristigen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Rahmen eines strategischen und strukturellen Ansatzes anzugehen und die Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes zu fördern und zu verbessern.
- 1.5 Der EWSA fordert ein stärkeres Engagement für die Geschlechtergleichstellung im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen 2021–2027. Diesem Ansatz muss auch bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte, der sechs Prioritäten der Kommission für den Zeitraum 2019–2024 sowie der Empfehlungen des Europäischen Semesters Rechnung getragen werden.
- 1.6 Der EWSA unterstützt die von der Kommission erarbeitete Gleichstellungsstrategie und fordert sie auf, ein Instrument zur Koordinierung einzurichten, in das alle Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft eingebunden sind.
- 1.7 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatung zu ergreifen, um das Bewusstsein für Genderfragen zu stärken und angemessene Ressourcen und Instrumente bereitzustellen, die zu einem geschlechtersensibleren Ansatz und einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation in Bildung und Beschäftigung führen.

- 1.8 Der EWSA fordert Maßnahmen zur Beseitigung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern und vollständigen Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Digitale Agenda und die KI-Agenda sowohl auf Ebene der EU als auch der Mitgliedstaaten, wofür eine spezifische Agenda sowie ein geschlechtersensibler Überwachungsmechanismus festgelegt werden sollten, der durch Indikatoren und eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Datenerhebung unterstützt wird.
- 1.9 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist – wie sich während der COVID-19-Krise noch deutlicher gezeigt hat – nach wie vor eine der Hauptformen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit und Diskriminierung. Der EWSA fordert die Kommission auf, den Vorschlag zur Einführung verbindlicher Maßnahmen für die Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern weiterzuerfolgen, und ist bereit, eine führende Rolle bei der Förderung einer Gender-Mainstreaming-Strategie für gleiches Entgelt zu übernehmen.
- 1.10 Der EWSA fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, einen wirksamen Ansatz zu fördern, um jegliche Form von Gewalt gegen Frauen zu verhindern und diese zu schützen. Der EWSA befürwortet Maßnahmen zur Unterstützung und Annahme internationaler und europäischer Initiativen zur Verhinderung jedweder Gewalt gegen Frauen. Der EWSA ist bereit, mit den Sozialpartnern und zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenarbeiten, um eine rasche Umsetzung solcher Initiativen zu gewährleisten.
- 1.11 Der EWSA spielt eine Schlüsselrolle bei der Aufklärung und Sensibilisierung, trägt er doch bewährte Verfahren in Bezug auf Instrumente und organisatorische Infrastrukturen zur Verhütung und zum Schutz vor sexueller Belästigung zu Hause und am Arbeitsplatz zusammen und verbreitet diese unter den Sozialpartnern und zivilgesellschaftlichen Organisationen.
- 1.12 Der EWSA empfiehlt einen systematischen Ansatz für die Pflegepolitik, der auch einige weitere Aspekte (Lohntransparenz, öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur, Besteuerung, Verkehr, Digitale Agenda und KI-Agenda sowie EU-Mittel) umfassen sollte. Die EU-Mitgliedstaaten sollten ihre Anstrengungen zur Verbesserung des Angebots, der Erschwinglichkeit und der Qualität von Plätzen in der frühkindlichen Bildung und Betreuung fortsetzen.
- 1.13 Der EWSA fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten bei der Anhebung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen und so das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) umzusetzen, und auch die Anhebung der Erwerbsbeteiligung anderer Gruppen von Frauen mit besonderem Schutzbedarf (darunter Roma und Migrantinnen) zu fördern.
- 1.14 Chancengleichheit bei der Teilhabe ist für die repräsentative Demokratie auf allen Ebenen – der europäischen, nationalen, regionalen und lokalen – von entscheidender Bedeutung. Der EWSA unterstützt die gleichberechtigte Beteiligung und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen sowie im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben, darunter auch in Strukturen des sozialen und zivilgesellschaftlichen Dialogs. Um das Problem der unzureichenden Vertretung und Beteiligung von Frauen in Entscheidungs- und Beschlussfassungsgremien anzugehen, sind positive Schritte auf der Grundlage rechtlicher, haushaltspolitischer, freiwilliger, organisatorischer und kultureller Maßnahmen erforderlich.

- 1.15 Der EWSA fordert den Rat erneut auf, die Beratungen über die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen fortzusetzen.
- 1.16 Der EWSA fordert die Medien- und Werbebranche auf, durch die Annahme von Verhaltenskodizes und Verfahren zur Gewährleistung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien eine ausgewogenere Vertretung von Frauen in Führungspositionen zu fördern und zum Abbau von Geschlechterstereotypen in Medieninhalten beizutragen.
- 1.17 Der EWSA fordert das EIGE auf, einen Themenschwerpunkt zur Geschlechtergleichstellung in den Medien in den Gleichstellungsindex aufzunehmen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten herauszuarbeiten.

2. **Einleitung**

2.1 Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein Grundwert der Europäischen Union¹, sondern auch ein verbindlicher Handlungsauftrag². Die Kommission hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem Leitprinzip sowie zu einem der Ziele ihres Mandats erklärt, doch zeigt die Datenlage^{3,4,5}, dass es mit der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der EU nur sehr langsam vorangeht. Die vorliegende EWSA-Stellungnahme wurde als Reaktion auf die von der Kommission im März 2020 noch vor dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie ins Leben gerufene Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter (2020–2025) erarbeitet. Der EWSA ist sich bewusst, dass die COVID-19-Pandemie geschlechtsspezifische Auswirkungen hat, die in der Strategie für die Geschlechtergleichstellung berücksichtigt werden müssen. Es muss betont werden, dass diese Krise die bereits zuvor bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten weiter verschärft. Frauen sind zunehmend von Gewalt, Armut, verschiedenen Formen von Diskriminierung und wirtschaftlicher Abhängigkeit bedroht, und der EWSA empfiehlt der Kommission, unverzüglich Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter zu ergreifen und gleichzeitig die Auswirkungen von COVID-19 auf Frauen und Mädchen durch maßgeschneiderte und gezielte politische Maßnahmen anzugehen. Die Strategie bezieht sich auf folgende Interventionsbereiche:

2.1.1 Gewalt gegen Frauen ist eine der schlimmsten Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

¹ [Artikel 2 EUV](#).

² [Artikel 8 AEUV](#) besagt: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“.

³ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019): Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line.

⁴ Europäische Kommission (2019): New vision for Gender Equality.

⁵ Eurofound (2020): Gender equality at work.

- 2.1.2 Die Kommission fordert eine systematische Analyse, strengere Maßnahmen zum Abbau von Stereotypen und zur vollständigen Beseitigung von geschlechtsbezogener Gewalt, Belästigung und Mobbing sowie die Einführung von Maßnahmen, um die Opfer zu schützen und die Täter zur Verantwortung zu ziehen. Gewalt im häuslichen Umfeld hat während der COVID-19-Krise zugenommen, da Frauen zu Hause häufiger Gewalt seitens ihres Partners ausgesetzt sind.
- 2.1.3 Beschäftigung von Frauen: Aufgrund der Datenlage lässt sich sagen, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Wirtschaft und das anhaltende Ungleichgewicht bei den Betreuungspflichten die vollständige soziale und wirtschaftliche Teilhabe von Frauen sowie den Zugang zu gerechter Entlohnung, einem fairen Einkommen und einer ebenso guten Altersversorgung wie für Männer stark einschränken. Für das Risiko einer wirtschaftlichen Marginalisierung sind auch die weiter wirkenden Stereotype sowie sich überschneidende Formen von Diskriminierung ausschlaggebend. Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf den Arbeitsmärkten ergibt sich aus einer Reihe von strukturellen Faktoren, die weitgehend geschlechtsspezifisch sind. Diese Faktoren hemmen nicht nur die Wirksamkeit wirtschaftspolitischer Maßnahmen, sondern verhindern auch, dass unsere Gesellschaften und Volkswirtschaften die vorhandenen Ressourcen an weiblichen Kompetenzen und Talenten nutzen.
- 2.1.4 Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungs- und Beschlussfassungsprozessen ist ein wichtiges und nach wie vor unerreichtes Ziel. Um der Komplexität der wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen gerecht zu werden, müssen mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Legislativmaßnahmen sind eine Option, um das geschlechtsspezifische Gefälle kurzfristig zu beseitigen.
- 2.1.5 Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung mittels durchgängiger Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Phasen der Politikgestaltung. In allen EU-Mitgliedstaaten ist jeweils eine spezielle Einrichtung für Gleichstellungsfragen⁶ für die Umsetzung des Gender Mainstreaming und die Förderung der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die politische Agenda zuständig. Diese Einrichtungen sollten mit einem stärkeren politischen Mandat und mehr Möglichkeiten ausgestattet werden, entsprechende Instrumente einzusetzen (faktengestützte Analyse, systematische Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung⁷, gleichstellungsorientierte Überwachung und Bewertung).
- 2.1.6 Die EU-Fonds für den Zeitraum 2021–2027 bieten eine Gelegenheit, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Der EWSA hat das Parlament und den Rat in einer Stellungnahme⁸ aufgefordert, neue und angemessene Indikatoren einzuführen, um den finanziellen Beitrag der EU zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele besser überwachen zu können. Ziel ist es, die

⁶ EIGE (2019): Beijing +25 policy brief: Area H – Institutional mechanisms for the advancement of women: reduced efforts from Member States.

⁷ Siehe <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting>.

⁸ [ABl. C 110 vom 22.3.2019, S.26](#), Ziffer 1.8.

Erwerbsbeteiligung von Frauen (insbesondere von Frauen aus schutzbedürftigen Gruppen⁹ wie Frauen mit Behinderungen¹⁰ und Opfer von Mehrfachdiskriminierung) zu erhöhen und die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kinderbetreuung und Langzeitpflege sowie die Infrastruktur zu verbessern. Aufgrund der COVID-19-Krise ist es noch dringlicher nötig, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu finanzieren, in hochwertige und für alle zugängliche öffentliche Betreuungsdienste zu investieren und das Beschäftigungsniveau sowie die Einkommensstützung aufrechtzuerhalten.

2.1.7 Der EWSA ist ferner der Auffassung, dass die EU-Mittel unter stärkerer Berücksichtigung des Geschlechterspekts zugewiesen werden sollten, die Gleichstellung der Geschlechter ein eigenständiges Ziel sein und nicht mit Antidiskriminierungszielen verknüpft werden sollte und der Geschlechterperspektive neben allen anderen spezifischen Ziele mittels eines multidisziplinären und bereichsübergreifenden Ansatzes besser Rechnung getragen werden sollte.

3. **Allgemeine Bemerkungen zur Gleichstellungsstrategie 2020–2025 und Vorschläge zu ihrer Umsetzung**

3.1 Der EWSA unterstützt den Ansatz der Kommission, das Gender Mainstreaming als Strategie zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung neu zu beleben, und fordert, dabei auch die spezifischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Frauen zu berücksichtigen. Der duale Ansatz, der positive Maßnahmen sowie die Einbeziehung der Geschlechterperspektive umfasst, muss vollständig in die Steuerung der Finanzierungsmechanismen eingebettet werden. Diesem Ansatz muss auch bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte, der sechs Prioritäten der Kommission für den Zeitraum 2019–2024¹¹ sowie der Empfehlungen des Europäischen Semesters Rechnung getragen werden.

3.2 Die bestehende institutionelle Infrastruktur zur Förderung der Geschlechtergleichstellung auf EU-Ebene (GD JUST, EIGE, Europäisches Parlament und EU-Organen sowie die beratenden Gremien¹² und die Task Force für Gleichstellung¹³, unterstützt durch Daten von Eurofound und EUROSTAT) sollte besser in den politischen Steuerungsprozess der EU einbezogen werden. Diese institutionelle Infrastruktur sollte über die spezifischen Grenzen der Geschlechtergleichstellung hinaus integraler Bestandteil der politischen Verfahren im Zusammenhang mit den wichtigsten aktuellen Dossiers (u. a. Digitale Agenda, Kompetenzagenda, europäischer Grüner Deal, Europäische Jugendziele¹⁴ usw.) sein.

⁹ [ABl. C 110 vom 22.3.2019, S.26](#), Ziffer 1.6.

¹⁰ EIGE (2017): The European Pillar of Social Rights as an Opportunity for Gender Equality in the EU, S. 6.

¹¹ https://ec.europa.eu/info/priorities_de.

¹² [Artikel 300 AEUV](#).

¹³ Die Kommission hat eine Task-Force für Gleichheitspolitik eingerichtet, die sich aus Vertretern aller Kommissionsdienststellen und des Europäischen Auswärtigen Dienstes zusammensetzt und die zusätzlich zu den in der Gleichstellungsstrategie aufgeführten Leitaktionen für die konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming auf operativer und technischer Ebene sorgen soll. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_20_357.

¹⁴ <https://youthforeurope.eu/european-youth-goals-2019-2027/>.

3.3 Der EWSA teilt die Auffassung, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine multidisziplinäre und bereichsübergreifende Strategie erfordert, die auf die sozialen und wirtschaftlichen Pull-Faktoren, die zu Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern führen, ausgerichtet ist und bei der in unterstützende, die Geschlechtergleichstellung fördernde Faktoren investiert wird. Der EWSA¹⁵ fordert einen strategischen Ansatz zur Überwachung der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei allen thematischen Zielen des neuen Finanzrahmens 2021–2027.

3.4 Der EWSA weist darauf hin, dass sich das Wirtschaftswachstum in der EU aufgrund der COVID-19-Pandemie bereits verlangsamt. Es ist wichtig, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen makroökonomischer Maßnahmen umfassend zu bewerten und bei der Umsetzung der Strategie zu berücksichtigen, um eine weitere Verschärfung der bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu vermeiden.¹⁶

4. **Besondere Bemerkungen**

4.1 Der EWSA fordert die Europäische Kommission auf, das bestehende Koordinierungsinstrument für die Geschlechtergleichstellung aufzugreifen, um die Umsetzung der Strategie zu überwachen und über die aus der Geschlechterperspektive erzielten Erfolge Bericht zu erstatten. Das Koordinierungsinstrument könnte auch geschlechtsspezifischen Aspekten bei der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und in den Empfehlungen des Europäischen Semesters Rechnung tragen.

4.2 Der EWSA hat die Europäische Kommission bereits aufgefordert, den EU-Mitgliedstaaten die Festlegung nationaler Ziele und Indikatoren zur Überwachung der Situation im Rahmen eines jährlichen Anzeigers zu empfehlen.

4.3 Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt

4.3.1 Auch heute noch sind Frauen einem höheren Risiko ausgesetzt, zu Hause oder im Arbeitsumfeld Opfer von asozialen Verhaltensweisen und Gewalt zu werden.¹⁷ Der EWSA kann einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Aufklärungsmaßnahmen leisten, um jegliche Form von Gewalt gegen Frauen zu verhindern. Die Sozialpartner und die zivilgesellschaftlichen Organisationen können die Verhütung von Gewalt gegen Frauen und die Förderung einer geschlechtersensiblen Kultur unterstützen, indem sie das Bewusstsein schärfen und bewährte Verfahren sammeln und verbreiten.

4.3.2 Die Europäische Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2007 ist ein Instrument, das gewährleisten soll, dass es am Arbeitsplatz weder zu Belästigung noch Gewalt kommt, und kann überall in Europa und unabhängig von der Größe des Unternehmens angewendet werden.

¹⁵ [ABI. C 240 vom 16.7.2019, S. 3.](#)

¹⁶ [ABI. C 240 vom 16.7.2019, S. 3.](#)

¹⁷ Eurofound (2020): [Gender equality at work](#), European Working Conditions Survey 2015, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

- 4.3.3 Internationale und europäische Initiativen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen müssen unterstützt und übernommen werden. Der EWSA kann in Bezug auf die Umsetzung des IAO-Übereinkommens über Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wichtige Unterstützung leisten. Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung aus dem Jahr 2019 sollte von allen Regierungen auf internationaler und europäischer Ebene sowie von der Europäischen Union ratifiziert und durchgesetzt werden. Der EWSA begrüßt ferner die Initiative der Kommission, im Jahr 2021 Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele des Übereinkommens von Istanbul vorzuschlagen.
- 4.3.4 Cybermobbing¹⁸ ist eines der Probleme, denen Frauen bei Online-Aktivitäten und in sozialen Netzen ausgesetzt sind. Der EWSA hat die Europäische Kommission aufgefordert, die frühere Task-Force „Frauen im digitalen Umfeld“ und die Folgemaßnahmen zur Initiative „Digital4her“ zu stärken.¹⁹ Die Europäische Kommission muss diese freiwilligen Maßnahmen an den Rechtsrahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen anpassen.
- 4.3.5 Der EWSA hat die Kommission wiederholt aufgefordert, ihre Empfehlung für wirksame Maßnahmen im Umgang mit illegalen Online-Inhalten sowie den von der Kommission und internationalen IT-Unternehmen vereinbarten Verhaltenskodex für die Bekämpfung illegaler Hetze im Internet zu aktualisieren, indem die Definition von illegaler Hetze im Internet um Belästigung und Mobbing von Frauen im Internet erweitert wird.²⁰
- 4.3.6 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 Rechtsvorschriften vorgehen, die die Frauenrechte infrage stellen.²¹
- 4.4 Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede
- 4.4.1 **Bildung:** Nach wie vor bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede im Bildungsbereich, die zu Segregation auf dem Arbeitsmarkt, bei Beschäftigung und Einkommen sowie zu einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage führen.^{22,23} Zum System der Bildungsberatung sollten spezifische Maßnahmen ergriffen werden.²⁴ Bildung spielt von der Grundschule an eine wichtige Rolle bei der Beseitigung von Stereotypen und beim Abbau von Vorurteilen.
- 4.4.2 Technologien und Kompetenzen aus den Bereichen Digitales und KI müssen für alle zugänglich sein – unabhängig von Geschlecht, Alter oder sozioökonomischem Hintergrund. Insbesondere

18 EIGE (2017): [Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation – Main report.](#)

19 [ABl. C 440 vom 6.12.2018, S. 37.](#)

20 [ABl. C 240 vom 16.7.2019, S. 3.](#)

21 [ABl. C 240 vom 16.7.2019, S. 3.](#)

22 Quelle: Eurostat; frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger (Code:SDG_04_10); Beteiligung von Erwachsenen an Bildungsmaßnahmen (Code: sdg_04_60); Steigerung der Hochschulabsolventenquote (Code: sdg_04_20).

23 Cedefop (2020), EU-Qualifikationsindex 2020.

24 Cedefop Kurzbericht (2019): Nicht nur neue Arbeitsplätze – digitale Innovation fördert auch Karrieren.

im Hinblick auf die Auswirkungen der derzeitigen COVID-19-Krise ist es wichtig, die Zahl der Frauen und Mädchen in den Bereichen MINT und IKT zu erhöhen, die digitale Kluft zu beseitigen, die Ursache dafür ist, dass sie in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie für mehr weibliche digitale Vorbilder sorgen, um Stereotype zu überwinden.

- 4.4.3 Indem dafür gesorgt wird, dass mehr Frauen und Mädchen als IKT-Entwicklerinnen arbeiten, kann auch ein Beitrag zur Vermeidung einer einseitigen geschlechtsspezifischen Ausrichtung bei der Gestaltung von Technologien geleistet werden. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, einen allgemeinen Zugang zu Weiterbildung in den MINT-Fächern, IKT und KI sowie den Arbeitsschutz für Frauen zu gewährleisten, die aufgrund ihrer geringen IKT-Kenntnisse Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.
- 4.4.4 Auch bei der Vermittlung von Finanzwissen sollte der Frage der Geschlechterperspektive besondere Aufmerksamkeit und Maßnahmen gewidmet werden.
- 4.4.5 **Beschäftigung:** Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung haben zu langfristigen Unterschieden bei Einkommen, Zugang zu Krediten, Löhnen und Renten geführt und erhöhen auch das Risiko von Armut, sozialer Ausgrenzung und/oder Obdachlosigkeit. Ungeachtet der von der EU initiierten Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor eine der häufigsten Formen von geschlechtsspezifischer Ungleichheit und Diskriminierung.
- 4.4.6 Tarifverhandlungen könnten in dieser Hinsicht eine entscheidende Rolle spielen. Alle Maßnahmen sollten die geschlechtsspezifischen Unterschiede angehen, um den Zugang zum Sozialschutz zu verbessern, die Qualität der Arbeit zu verbessern und die Stabilität des Arbeitsmarktes zu erhöhen.
- 4.4.7 Der EWSA begrüßt die Initiative der Kommission für verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz, die so bald wie möglich eingeführt werden müssen und eine zentrale Rolle bei der Förderung einer Gender-Mainstreaming-Strategie für gleiches Entgelt spielen können. Frauen stellen in 104 Ländern 70 % aller Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen (WHO) und weltweit 58,6 % der Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor (IAO) und sind daher in der COVID-19-Pandemie einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Da Frauen in Niedriglohnbranchen und prekären Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert sind, haben sie ein höheres Risiko von Arbeitsplatzverlust und Gesundheitsproblemen.
- 4.4.8 Arbeitsplätze und Aufgaben in den Bereichen Pflege, Reinigung, Handel und Gesundheit sind enorm wichtig für die Gesellschaft und die Wirtschaft, wie auch während der COVID-19-Krise deutlich wurde. Diese Arbeitsplätze und Branchen, in denen traditionell viele Frauen tätig sind, sind häufig unterbezahlt, werden nicht ausreichend wertgeschätzt und sind durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet. Es ist deshalb wichtig, diesen Tätigkeiten mehr soziale Anerkennung zu zollen und sie entsprechend auch finanziell besserzustellen, was dazu beitragen würde, das Lohngefälle sowie andere Formen des Gefälles zwischen Frauen und Männern zu reduzieren und den wirtschaftlichen und sozialen Wert, der diesen Arbeitsplätzen beigemessen wird, zu steigern.

- 4.4.9 Eine Ausweitung der Investitionen in die Digitalisierung des öffentlichen Sektors ermöglicht eine stärkere und bessere Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und kann denjenigen zugutekommen, die Betreuungspflichten wahrnehmen oder Hilfe bei der Überwindung von administrativen Hürden und Schwierigkeiten bei Verwaltungsverfahren und beim Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen brauchen.²⁵
- 4.4.10 Unternehmerinnen machen nach wie vor nur einen kleinen Anteil an der Gesamtzahl der Unternehmer in der EU aus. Daher bedarf es einer Erleichterung des Zugangs zu Investitionskapital für Unternehmerinnen sowie der Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Spitzenpositionen von Finanzinstituten, in denen Investitionsentscheidungen getroffen werden²⁶, und der Unterstützung sowohl des Unternehmertums von Frauen als auch der Gleichheit von Frauen und Männern.
- 4.4.11 **Betreuungspflichten und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:** Frauen leisten nach wie vor einen größeren Anteil an unbezahlter Arbeit, sei es für die Betreuung von Kindern und älteren Menschen oder bei der Hausarbeit.²⁷ Durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – in Form von Rechtsvorschriften oder Tarifvereinbarungen – lassen sich die Bedürfnisse von Frauen und Männern sowie jene von Arbeitnehmern, die auch Betreuungspflichten wahrnehmen, besser miteinander in Einklang bringen. Die Pandemie hat insbesondere durch die Schließung von Schulen, Kindergärten und Arbeitsplätzen infolge der Ausgangsbeschränkungen zu einer zusätzlichen Belastung für jene Menschen geführt, die unbezahlte Pflegearbeit leisten.
- 4.4.12 Der EWSA fordert die Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben insbesondere in Bezug auf bezahlte Abwesenheitszeiten, um sicherzustellen, dass sowohl Frauen als auch Männer ihr Recht auf Betreuung in Anspruch nehmen können. Darüber hinaus fordert der EWSA die Mitgliedstaaten auf, weitere Anstrengungen zu unternehmen, um das bislang unerreichte Ziel zu verwirklichen, für 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze in formellen Betreuungseinrichtungen zu schaffen. Ergänzt werden sollte dies durch eine Zielvorgabe für die Kinderbetreuung nach der Schule, damit Eltern Vollzeit arbeiten können, wenn sie dies wünschen. Die Kommission sollte mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Ziele vollständig erreicht werden.
- 4.4.13 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, EU-Mittel zu nutzen, um das Angebot, die Erreichbarkeit und die Qualität von Dienstleistungen und Infrastrukturen für die frühkindliche Bildung und Betreuung zu verbessern.
- 4.4.14 Ferner ist es notwendig, die Beteiligung von Frauen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt im Sinne des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNCRPD) zu verbessern.

²⁵ [ABl. C 440 vom 6.12.2018, S. 37](#), Ziffer 1.12.

²⁶ Eurofound (2019): [Female entrepreneurship: Public and private funding](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

²⁷ EIGE (2017): *The European Pillar of Social Rights as an Opportunity for Gender Equality in the EU*, S. 8.

- 4.4.15 Aufgrund der Bevölkerungsalterung sollte bei der Konzipierung von Maßnahmen, die darauf abzielen, die verschiedenen Bedürfnisse und das Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, der Schwerpunkt stärker auf die Betreuung älterer Menschen gelegt werden.
- 4.4.16 Für die Pflegepolitik ist ein systematischer Ansatz erforderlich, der auch andere politische Aspekte umfasst (Infrastruktur, Besteuerung, Verkehr, digitale Agenda, Gesundheit und Kompetenzen, KI und EU-Mittel) und bei dem dem sozialen Dialog, den Sozialpartnern und den zivilgesellschaftlichen Organisationen eine führende Rolle eingeräumt wird.
- 4.5 Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungs- und Beschlussfassungsprozessen
- 4.5.1 Chancengleichheit bei der Teilhabe ist für die repräsentative Demokratie auf allen Ebenen – der europäischen, nationalen, regionalen und lokalen – von entscheidender Bedeutung. Der EWSA unterstützt die gleichberechtigte Beteiligung und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen sowie im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben, darunter auch in Strukturen des sozialen und zivilgesellschaftlichen Dialogs. Um das Problem der unzureichenden Vertretung und Beteiligung von Frauen in Entscheidungs- und Beschlussfassungsgremien anzugehen, sind positive Schritte auf der Grundlage rechtlicher, haushaltspolitischer, freiwilliger, organisatorischer und kultureller Maßnahmen erforderlich.
- 4.5.2 Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt führen auch zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Entscheidungs- und Beschlussfassungsprozessen. Die Zahl der Männer in Führungspositionen ist in der EU doppelt so hoch wie jene der Frauen. Frauen sind als Führungskräfte in fast allen Wirtschaftszweigen unterrepräsentiert. Am ausgewogensten ist das Verhältnis von Frauen und Männern in den Leitungsfunktionen im öffentlichen Sektor.²⁸
- 4.5.3 Rechtsvorschriften können hilfreich sein, aber es ist unwahrscheinlich, dass sie alleine ausreichen, um die Organisationskultur und -mechanismen zu beeinflussen. Eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungs- und Beschlussfassungsprozessen sowie im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben kann auch durch ein Gender-Mainstreaming-Konzept erreicht werden, das darauf abzielt, positive Bedingungen für eine stärkere Einbindung von Frauen in die Entscheidungsebene zu schaffen und das Bewusstsein für diese Fragen zu schärfen.
- 4.5.4 Der EWSA fordert den Rat auf, die Beratungen über die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen fortzusetzen.²⁹ Außerdem fordert der EWSA die Unternehmen dazu auf, mit gutem Beispiel voranzugehen und deutlich mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

²⁸ Eurofound (2018): [Frauen in Führungspositionen: unterrepräsentiert und überlastet?](#), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

²⁹ [ABl. C 240 vom 16.7.2019, S. 3.](#)

4.5.5 Der EWSA empfiehlt³⁰, wirksame Strategien und Instrumente (z. B. rechtliche, haushaltspolitische und freiwillige Maßnahmen, Geschlechterquoten) in Erwägung zu ziehen, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Funktionen in den wichtigsten politischen Strukturen zu erreichen, die mittels Wahlen oder Ernennung besetzt werden. Zudem schlägt er der Kommission vor, die Mitgliedstaaten weiterhin bei Maßnahmen in diesem Bereich zu unterstützen. Der Ausschuss appelliert daher erneut³¹ an den Rat, seine Leitlinien für die Ernennung von EWSA-Mitgliedern zu überarbeiten, um der wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Entwicklung in der EU Rechnung zu tragen.

4.6 Gender Mainstreaming

4.6.1 Mithilfe des Gender-Mainstreaming-Ansatzes – also der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts – kann am besten gewährleistet werden, dass die Geschlechterperspektive von allen Akteuren und auf allen Ebenen berücksichtigt wird, doch müssen seine praktische Dimension und die Art und Weise seiner Umsetzung verbessert werden.

4.6.2 Für den kommenden Programmplanungszeitraum 2021–2027 fordert der EWSA ein stärkeres Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter. Die Rahmenbedingungen, die die Geschlechtergleichstellung fördern und die Relevanz und Kohärenz der Programme, Projekte und Fonds gewährleisten sollen, müssen wirksam umgesetzt und bewertet werden.

4.6.3 Der EWSA unterstützt die von der Kommission erarbeitete Gleichstellungsstrategie und fordert sie auf, auf die bestehenden Koordinierungsinstrumente (Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern, hochrangige Gruppe für Gender Mainstreaming und Task-Force für Gleichheitspolitik) zurückzugreifen, um die ordnungsgemäße Umsetzung der Strategie zu überwachen, über die erzielten Ergebnisse Bericht zu erstatten und den Austausch von Konzepten und Erfahrungen auf EU-Ebene zu erleichtern.

4.7 Geschlechter in den Medien

4.7.1 Der Einfluss der Medien auf die Gleichstellung der Geschlechter wurde lange Zeit unterschätzt, obwohl diese die Gesellschaft stark prägen. Die Medienbranche sollte einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, dass sich Werbung positiv und nicht etwa negativ auf die Darstellung und Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Gesellschaft auswirkt.

4.7.2 Um die Geschlechtergleichstellung in der Medienbranche zu verbessern, kommt es darauf an, die Vertretung von Frauen in den obersten Führungspositionen zu verbessern^{32,33} sowie Verhaltenskodizes und weitere Maßnahmen^{34 35} anzunehmen, die Sexismus und Stereotype

30 [ABI. C 240 vom 16.7.2019, S. 1.](#)

31 [ABI. C 240 vom 16.7.2019, S. 1.](#)

32 EIGE (2019): Gleichstellungsindex.

33 EIGE (2020): Datenbank für Gender-Statistiken.

34 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/kvinfo-expert-database>.

untersagen und die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Umgestaltung des Mediensektors und der von ihm bereitgestellten Inhalte fördern.

4.7.3 Es ist wichtig, die Auswirkungen von den in den Medien transportierten Geschlechterstereotypen bewusst zu machen. Der EWSA fordert daher, einen neuen thematischen Schwerpunkt „Medien und Werbung“ in den nächsten Gleichstellungsindex des EIGE aufzunehmen.

Brüssel, den 16. Juli 2020

Luca Jahier
Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

*

* *

NB: Anhang auf den folgenden Seiten.

ANHANG
zu der STELLUNGNAHME

Folgende abgelehnte Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Artikel 59 Absatz 3 der Geschäftsordnung):

1. Ziffer 1.9

Ändern:

1.9 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist – wie sich während der COVID-19-Krise noch deutlicher gezeigt hat – nach wie vor eine der Hauptformen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit und Diskriminierung. Der EWSA fordert die Kommission auf, die dramatischen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Unternehmen und insbesondere die KMU zu berücksichtigen, eine Verschiebung des rechtsverbindlichen Vorschlags zu erwägen und die Zeit für eine angemessene Konsultation der Sozialpartner zu nutzen. ~~den Vorschlag zur Einführung verbindlicher Maßnahmen für die Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern weiterzuverfolgen, und Der EWSA ist bereit, eine führende Rolle bei der Förderung einer Gender-Mainstreaming-Strategie für gleiches Entgelt zu übernehmen.~~

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 70
Nein-Stimmen: 120
Enthaltungen 13

2. Ziffer 4.4.7

Ändern:

Ziffer 4.4.7. Der EWSA nimmt ~~begrüßt~~ die Initiative der Kommission für verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz zur Kenntnis, die so bald wie möglich eingeführt werden müssen und eine zentrale Rolle bei der Förderung einer Gender-Mainstreaming-Strategie für gleiches Entgelt spielen können. Der EWSA fordert die Kommission auf, die dramatischen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Unternehmen und insbesondere die KMU zu berücksichtigen, eine Verschiebung des rechtsverbindlichen Vorschlags zu erwägen und die Zeit für eine angemessene Konsultation der Sozialpartner zu nutzen. Frauen stellen in 104 Ländern 70 % aller Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen (WHO) und weltweit 58,6 % der Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor (IAO) und sind daher in der COVID-19-Pandemie einem Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Da Frauen in Niedriglohnbranchen und prekären Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert sind, haben sie ein höheres Risiko von Arbeitsplatzverlust und Gesundheitsproblemen.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 70

Nein-Stimmen: 121

Enthaltungen 12

3. Ziffer 4.4.8

Ändern:

Ziffer 4.4.8. Arbeitsplätze und Aufgaben in den Bereichen Pflege, Reinigung, Handel und Gesundheit sind enorm wichtig für die Gesellschaft und die Wirtschaft, wie auch während der COVID-19-Krise deutlich wurde. Diese Krise könnte sich möglicherweise negativ auf die Arbeitsbedingungen an den Arbeitsplätzen und in den ~~Arbeitsplätze und~~ Branchen auswirken, in denen traditionell viele Frauen tätig sind, ~~sind häufig unterbezahlt, werden nicht ausreichend wertgeschätzt und sind durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet.~~ Es ist deshalb wichtig, diesen Tätigkeiten mehr soziale Anerkennung zu zollen und sie entsprechend auch finanziell besserzustellen, was dazu beitragen würde, das Lohngefälle sowie andere Formen des Gefälles zwischen Frauen und Männern zu reduzieren und den wirtschaftlichen und sozialen Wert, der diesen Arbeitsplätzen beigemessen wird, zu steigern.

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 68

Nein-Stimmen: 121

Enthaltungen 13