

STELLUNGNAHMEN

EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

543. PLENARTAGUNG DES EWSA, 15.5.2019-16.5.2019

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Gleichstellungsfragen“

(Initiativstellungnahme)

(2019/C 240/02)

Berichterstatlerin: **Indrė VAREIKYTĖ**

Beschluss des Plenums	20.9.2018
Rechtsgrundlage	Artikel 32 Absatz 2 der Geschäftsordnung Initiativstellungnahme
Zuständige	Fachgruppe Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	24.4.2019
Verabschiedung auf der Plenartagung	15.5.2019
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⁽¹⁾ 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.

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) ABl. C 110 vom 22.3.2019, S. 26.

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 Überprüfungs Konferenzen.

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 Rentensprüche 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^(?). 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.

(?) ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.

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.

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 ⁽³⁾.

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 ⁽⁴⁾ 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 Aufstiegchancen 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 ⁽⁵⁾ durchbrochen und Fördermöglichkeiten für Unternehmerinnen ⁽⁶⁾ vor allem in den 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;

⁽³⁾ ABl. C 173 vom 31.5.2017, S. 45.

⁽⁴⁾ ABl. C 367 vom 10.10.2018, S. 20.

⁽⁵⁾ ABl. C 12 vom 15.1.2015, S. 10.

⁽⁶⁾ ABl. C 299 vom 4.10.2012, S. 24.

- 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 Sorgerecht 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 ⁽⁷⁾ 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 ⁽⁸⁾, 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.

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.

⁽⁷⁾ ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 68.

⁽⁸⁾ ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101.

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

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Luca JAHIER
