



Bericht 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU

Justiz und
Verbraucher

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Brüssel, den 7.3.2025
SWD(2025) 67 endgültig

ARBEITSUNTERLAGE DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

Bericht 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU



Dokument von Pierre Dieumegard für [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Ziel dieses "vorläufigen" Dokuments ist es, es mehr Menschen in der Europäischen Union zu ermöglichen, sich der von der Europäischen Union erstellten (und durch ihre Steuern finanzierten) Dokumente bewusst zu werden.

Wenn es keine Übersetzungen gibt, werden die Bürgerinnen und Bürger von der Debatte ausgeschlossen.

Dieses Dokument [existierte nur in englischer Sprache](#), in einer pdf-Datei. Aus der Ausgangsdatei haben wir eine Odt-Datei erstellt, die von der Libre Office-Software für die maschinelle Übersetzung in andere Sprachen vorbereitet wurde. Die Ergebnisse sind nun [in allen Amtssprachen verfügbar](#).

Es ist wünschenswert, dass die EU-Verwaltung die Übersetzung wichtiger Dokumente übernimmt. „Wichtige Dokumente“ sind nicht nur Gesetze und Verordnungen, sondern auch die wichtigen Informationen, die erforderlich sind, um gemeinsam fundierte Entscheidungen zu treffen.

Um unsere gemeinsame Zukunft gemeinsam zu diskutieren und zuverlässige Übersetzungen zu ermöglichen, wäre die internationale Sprache Esperanto aufgrund ihrer Einfachheit, Regelmäßigkeit und Genauigkeit sehr nützlich.

Kontaktieren Sie uns :

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG.....	4
FREI VON VIOLENCE UND STEREOTYPES.....	6
Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt.....	6
Geschlechtsspezifische Cybergewalt.....	12
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.....	15
Menschenhandel.....	16
Unterstützung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt.....	17
Herausfordernde Geschlechterstereotypen.....	19
THRIVING IN EINER GENERALGLEICHEN WIRTSCHAFT.....	21
Abbau des geschlechtsspezifischen Gefälles auf dem Arbeitsmarkt.....	21
Schließung des Gender Care Gap.....	32
Abbau des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles.....	39
Erzielung einer gleichberechtigten Beteiligung in verschiedenen Wirtschaftssektoren.....	42
GLEICHFÜHRUNG DURCH DIE GESELLSCHAFT.....	48
Frauen in politischen Entscheidungsprozessen.....	48
Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen.....	55
GENDER MAINSTREAMING.....	63
Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Politikbereichen der EU.....	63
Gender Mainstreaming im EU-Haushalt.....	76
Intersektionalität bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik.....	80
FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GENERALGEMEINSCHAFT UND DER BESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN AUF DER WELT.....	82
Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine.....	82
Gender Mainstreaming im auswärtigen Handeln der EU.....	84
Globale Partnerschaften und multilaterale Anstrengungen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter.....	86
Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt.....	88
Frauen, Frieden und Sicherheit.....	90
Chancengleichheit und wirtschaftliche Teilhabe.....	93
Schlußfolgerung.....	96
Anmerkungen.....	97

EINLEITUNG

2024 war ein wichtiges Jahr für die Gleichstellung der Geschlechter in der EU. Im Mai wurden die erste Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie zwei Richtlinien zur Stärkung der Rolle der Gleichstellungsstellen angenommen. Erstere führte unter anderem Definitionen auf EU-Ebene für eine Reihe von Straftaten ein, insbesondere in Bezug auf Cybergewalt. Mit der Richtlinie wird die Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul durch die EU im Jahr 2023 umgesetzt, verstärkt und ergänzt. Dies ist dringend erforderlich: Die EU-weite Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt, die von Eurostat, der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen durchgeführt und im November 2024 veröffentlicht wurde,¹ zeigt, dass Gewalt gegen Frauen nach wie vor allgegenwärtig ist: Jede dritte Frau hat im Erwachsenenalter körperliche (einschließlich Drohungen) oder sexuelle Gewalt erlebt, jede sechste hat sexuelle Gewalt erlebt, einschließlich Vergewaltigung, und jede fünfte Frau ist häuslicher Gewalt – insbesondere körperlicher oder sexueller Gewalt durch ihren Partner, einen Verwandten oder ein anderes Mitglied ihres Haushalts – ausgesetzt.

Die Eurobarometer-Umfrage zu Geschlechterstereotypen² wurde parallel zu einer Flash-Eurobarometer-Umfrage durchgeführt, die sich speziell mit Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen befasste.³ Während in einigen Bereichen (z. B. in Bezug auf die Auswirkungen von Vollzeitbeschäftigungen von Müttern auf das Familienleben und die Rollen von Frauen und Männern) im Vergleich zu den vergangenen Jahren leichte Verbesserungen zu verzeichnen sind, ist dies nicht in allen Bereichen der Fall (z. B. in Bezug auf die natürliche Kompetenz zur Wahrnehmung von Haushaltsaufgaben). Die Ergebnisse zeigen auch eine zunehmende Polarisierung der Ansichten zwischen jungen Frauen und jungen Männern, wobei junge Männer eher stereotypen Ansichten zustimmen.

Die Eurobarometer-Umfrage zu Geschlechterstereotypen zeigt, dass sich die Menschen in der EU darin einig sind, dass die Gleichstellung der Geschlechter für die Gesellschaft von Vorteil ist. Drei Viertel der Befragten sind sich einig, dass auch Männer von der Gleichstellung von Frauen und Männern profitieren würden. Dennoch gibt es immer noch ein erhebliches Maß an Übereinstimmung mit stereotypen Aussagen. Rund ein Viertel der Befragten hält es für unattraktiv, wenn Frauen in der Öffentlichkeit eine starke Meinung äußern.

Es gibt auch andere positive Anzeichen. Laut dem vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen erstellten⁴ Gleichstellungsindex 2024 liegt die Punktzahl für die Gleichstellung der Geschlechter in der gesamten EU bei 71 von 100 Punkten, was einer

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Eurobarometer-Sonderumfrage 545 zu Geschlechterstereotypen befasste sich mit der Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung und allgemeinen Stereotypen über Geschlechterrollen und -attribute sowie akzeptable Verhaltensweisen; Wahrnehmungen von Geschlechterstereotypen in Bezug auf das Familien- und Berufsleben und Wahrnehmungen von Geschlechterstereotypen in der Politik und in Führungspositionen. [Online verfügbar](#).

Anmerkung des

Übersetzers: Der angegebene Link ist falsch. Das Original in englischer Sprache ist unter <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974> abrufbar. Eine maschinelle Übersetzung in alle Amtssprachen der Europäischen Union ist unter <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen> verfügbar.

3 Flash Eurobarometer 544 befasste sich mit Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen. [Online verfügbar](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Verbesserung um 7,9 Punkte seit 2010 entspricht, wobei im letzten Jahr nur geringe, aber positive Fortschritte auf dem Weg zu einer „Union der Gleichheit“ erzielt wurden. Im derzeitigen Tempo würde es daher etwa 60 Jahre dauern, bis die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Vor diesem Hintergrund enthält der Bericht 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU eine Bestandsaufnahme der wichtigsten Initiativen von März 2024 bis Februar 2025 zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in den Schlüsselbereichen der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter,⁵nämlich:

- Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt und Anfechtung von Stereotypen;
- Gedeihen in einer geschlechtergerechten Wirtschaft;
- in allen Bereichen der Gesellschaft gleichermaßen führend;
- Gender Mainstreaming und Finanzierung; und
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau in der ganzen Welt.

Der Bericht konzentriert sich auf die wichtigsten Maßnahmen und Errungenschaften der EU-Organen und der Mitgliedstaaten in diesem Bereich im vergangenen Jahr. Er enthält auch ermutigende Beispiele für nationale Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter und für EU-finanzierte Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter (in Kästchen).

Diese Ausgabe des Berichts ist die fünfte zur EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Sie blickt größtenteils auf das letzte Jahr der ersten Kommission unter der Leitung von Präsidentin Von der Leyen zurück, deckt aber auch die ersten Monate ihrer zweiten Amtszeit ab, die am 1. Dezember 2024 mit einem neuen Kollegium von Kommissionsmitgliedern, darunter eine Kommissarin für Gleichstellung, Frau Lahbib, begann.

Am 5. März 2025 plant die Kommission die Annahme eines Fahrplans für die Rechte der Frau als zentrales Ergebnis der politischen Leitlinien von Präsidentin von der Leyen. In dem Fahrplan werden die wichtigsten Grundsätze für die Gleichstellung der Geschlechter für die kommenden Jahre dargelegt. Es wird dazu beitragen, die Arbeit für eine neue Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter zu gestalten, und als Kompass für eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter in der EU dienen. Die erzielten Fortschritte werden sich in den künftigen Ausgaben des Berichts über die Gleichstellung der Geschlechter widerspiegeln. In einer neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter nach 2025 werden die konkreten Maßnahmen und Initiativen vorgestellt, die die EU in den nächsten Jahren zu ergreifen gedenkt. Sowohl der Fahrplan als auch die Strategie werden die Gelegenheit bieten, die nach wie vor dringend benötigten politischen Änderungen voranzutreiben, die es schließlich ermöglichen werden, die langfristige Vision für die vollständige Gleichstellung der Geschlechter, die im Fahrplan dargelegt ist, Wirklichkeit werden zu lassen.

5 Siehe auch das Portal zur Überwachung der Gleichstellungsstrategie, das leicht verfügbare Daten über den Stand der Verwirklichung der politischen Ziele der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter enthält, Stärken und Chancen ermittelt und die Entwicklungen im Zeitverlauf verfolgt: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Darüber hinaus enthält der von der GFS in Zusammenarbeit mit der GD REGIO entwickelte regionale Gleichstellungsmonitor einen Frauenleistungsindex (FemAI) und einen Frauenbenachteiligungsindex (FemDI).

FREI VON VIOLENCE UND STEREOTYPES

Geschlechtsspezifische Gewalt ist nach wie vor eine der größten Herausforderungen unserer Gesellschaft. Grausame Fälle machen weiterhin Schlagzeilen und finden in ganz Europa große Resonanz. Sie erinnern nachdrücklich daran, dass geschlechtsspezifische Gewalt tief in der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verwurzelt ist und diese fortsetzt. Es hat tiefgreifende physische, psychologische und wirtschaftliche Auswirkungen auf die Opfer und behindert ihre Fähigkeit, vollständig an der Gesellschaft teilzunehmen. Deshalb ist die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt eine der Säulen der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. Im Jahr 2024 befasste sich die Kommission weiterhin mit diesem Thema.

Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt

Am 7. Mai 2024 wurde die Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt angenommen.⁶ Sie trat am 14. Juni 2024 in Kraft, und die Mitgliedstaaten haben bis zum 14. Juni 2027 Zeit, sie in nationales Recht und nationale Politik umzusetzen. Die Kommission wird eng mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um eine rechtzeitige und vollständige Umsetzung zu gewährleisten. Die Richtlinie ist ein Meilenstein: Es ist das erste umfassende Rechtsinstrument auf EU-Ebene zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Mit der Richtlinie wird ein doppeltes Ziel verfolgt: Ziel ist es, die Rechte der Opfer von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in der gesamten EU besser zu schützen und die Prävalenz solcher Gewalt langfristig zu verringern. Es kriminalisiert weibliche Genitalverstümmelung, Zwangsheirat und die häufigsten Formen von Cybergewalt (nicht einvernehmlicher Austausch von intimem oder manipuliertem Material, Cyber-Stalking, Cyber-Belästigung sowie Cyber-Aufstachelung zu geschlechtsspezifischer Hassrede). Sie bietet auch gezielte Maßnahmen zum Schutz, zur Unterstützung und zum Zugang zur Justiz für Opfer jeglicher Form von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die nach nationalem oder EU-Recht unter Strafe gestellt werden. Schließlich sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Präventivmaßnahmen zu ergreifen, einschließlich spezifischer Maßnahmen zur Verhütung von Vergewaltigungen und zur Förderung der zentralen Rolle der Einwilligung in sexuellen Beziehungen.

Die Richtlinie stützt sich auf das Übereinkommen von Istanbul, mit dem Bestimmungen über die justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen in EU-Recht umgesetzt werden. Der Beitritt der EU zum Übereinkommen hat ein starkes Signal an die Welt gesendet, dass die EU entschlossen ist, der Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt ein Ende zu setzen. Die Kommission wurde im Rahmen des Übereinkommens zur Koordinierungsstelle der EU ernannt, d. h. sie ist für die Koordinierung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung der Strategien und Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller unter das Übereinkommen fallenden Formen von Gewalt zuständig.

Im Jahr 2024 unternahm die Kommission mehrere wichtige Schritte, um die ehrgeizigen und umfassenden Standards des Übereinkommens aufrechtzuerhalten und umzusetzen. Im Mai und Dezember 2024 nahm die Kommission an den halbjährlichen Sitzungen des Ausschusses der Vertragsparteien des Übereinkommens von Istanbul teil. Auf den Tagungen beteiligte sich die EU an der Annahme von Empfehlungen und Schlussfolgerungen an die Vertragsstaaten zur Umsetzung

⁶ Richtlinie (EU) 2024/1385 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (ABl. L 2024/1385 vom 24.5.24).

des Übereinkommens auf der Grundlage von Berichten ⁷ von GREVIO, dem Gremium unabhängiger Sachverständiger, das für die Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens durch seine Vertragsparteien zuständig ist.

Im Januar 2025 leitete GREVIO sein Basisbewertungsverfahren für die Umsetzung des Übereinkommens durch die EU ein. Die EU ist verpflichtet, auf der Grundlage eines Fragebogens einen offiziellen Bericht über die legislativen und sonstigen Maßnahmen vorzulegen, die zur Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens ergriffen wurden. ⁸ Im Anschluss daran wird die GREVIO im Mai/Juni 2026 einen Bewertungsbesuch abhalten, in dem sie einen Bericht über die von der EU zur Umsetzung des Übereinkommens ergriffenen Maßnahmen vorlegen wird. Die Kommission als Koordinierungsstelle der Union, die für die Erfüllung der Berichterstattungspflichten im Rahmen des Überwachungsmechanismus des Übereinkommens zuständig ist, wurde gebeten, den Fragebogen bis zum 28. November 2025 an die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen zu verteilen, ihre Antworten zu koordinieren und eine konsolidierte Fassung des Berichts der EU an GREVIO vorzulegen.

Im Jahr 2024 machte Lettland einen großen Fortschritt bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, indem es die 39. Vertragspartei des Übereinkommens von Istanbul wurde, das für Lettland am 1. Mai 2024 in Kraft trat. ⁹ Darüber hinaus hat Lettland seinen ersten nationalen Plan zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt für den Zeitraum 2024-2029 ausgearbeitet. Der Plan hat vier Handlungsrichtungen: (1) Verhütung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt; (2) Bereitstellung und Verbesserung von Unterstützungsmaßnahmen für Opfer von Gewalt; (3) Stärkung der Verantwortlichkeit der Täter und Bereitstellung von Rehabilitationsdiensten zur Verringerung von Gewaltverhalten; (4) Festlegung einer einheitlichen und koordinierten Politik zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.

Im Jahr 2024 organisierte die Kommission im April und November zwei Sitzungen des EU-Netzes zur Prävention geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt. Im Mittelpunkt der April-Sitzung stand das Thema „Einbindung junger Menschen, insbesondere junger Männer und Jungen: Die Rolle von Bildung und digitalen Medien“. Die Teilnehmer aus den EU-Mitgliedstaaten brachten ihr Fachwissen bei der Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verhütung geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt und dem Austausch bewährter nationaler Verfahren im Bildungsbereich ein. Die Diskussionen konzentrierten sich auf formale und informelle Bildung, digitale Bildung und ausgewählte Kommunikationskampagnen aus verschiedenen Ländern. Im Mittelpunkt des Treffens im November standen „Nicht einvernehmliche intime Bilder (NCII) und Cyber-Hassreden auf der Grundlage des Geschlechts: Fragen der Prävention nach dem Inkrafttreten der Richtlinie über Gewalt gegen Frauen (VAW-Richtlinie)“. Die EU-Mitgliedstaaten tauschten sich über bewährte nationale Verfahren im Bereich der Prävention von geschlechtsspezifischem NCII-Missbrauch und Cyber-Hassreden aus. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen Präventivmaßnahmen gegen NCII-Missbrauch und Cyber-Hassreden, die Einbindung von Online-Plattformen und Medien sowie eine Reihe ausgewählter Kampagnen, die von den Teilnehmern vorgeschlagen wurden.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis im Jahr 2024 war die Veröffentlichung der Daten der EU-Umfrage zu geschlechtsspezifischer Gewalt (EU-GBV) ¹⁰ für alle EU-Länder. Eurostat koordinierte die

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Bis heute haben alle EU-Mitgliedstaaten das Übereinkommen von Istanbul unterzeichnet, und alle bis auf fünf haben es ratifiziert.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

Datenerhebung in 18 EU-Ländern, in denen die Erhebung von nationalen statistischen Stellen durchgeführt wurde. Italien übermittelte vergleichbare Daten für die wichtigsten Indikatoren auf der Grundlage seiner nationalen Erhebung. Für acht EU-Länder koordinierten die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) die Datenerhebung gemäß den EU-GBV-Erhebungsleitlinien. Eine Veröffentlichung EU-weiter Daten durch Eurostat, FRA und EIGE, einschließlich einer gemeinsamen Veröffentlichung, fand am 25. November 2024 statt. Der Bericht enthält die wichtigsten Ergebnisse der EU-Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt auf der Grundlage von Daten aus allen 27 Mitgliedstaaten.¹¹ EU-weit wurden 114 023 Frauen zu ihren Erfahrungen befragt.¹² Der Bericht konzentriert sich auf die Prävalenz verschiedener Formen von Gewalt gegen Frauen in der EU. Im Rahmen der EU-Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt werden auch spezifische Daten über Gewalterfahrungen von Frauen erhoben, unter anderem zu den Folgen von Gewalt und zu Kontakten mit verschiedenen Diensten, die Opfern als Überlebende von Gewalt Hilfe leisten. Die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass jede dritte Frau in der EU im Erwachsenenalter körperliche oder sexuelle Gewalt oder Drohungen erlebt hat. Jede sechste Frau in der EU hat im Erwachsenenalter sexuelle Gewalt erlebt. Wenn es um häusliche Gewalt geht, ist das zuhause für viele Frauen oft kein sicherer Ort, da 1 von 5 körperlicher oder sexueller Gewalt durch einen intimen Partner, einen Verwandten oder ein anderes Mitglied ihres Haushalts ausgesetzt war. Eines der Hauptprobleme, die in der Umfrage identifiziert wurden, ist die Nichtberichterstattung über Gewalt: Obwohl die Mehrheit der Frauen, die Gewalt erlebt haben, mit einer ihnen nahestehenden Person darüber gesprochen hat, hat nur 1 von 5 einen Gesundheits- oder Sozialdienstleister kontaktiert, und nur 1 von 8 hat den Vorfall der Polizei gemeldet.¹³

Im Jahr 2024 stellte die Kommission weiterhin zweckgebundene Mittel für Projekte bereit, die Organisationen der Zivilgesellschaft und öffentlichen Einrichtungen zugutekommen, die im Rahmen des Programms „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ spezifische Maßnahmen, einschließlich der Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, durchführen.

Im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen 2024 für CERV Daphne (zur Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Gewalt gegen Kinder) wurde¹⁴ eine Rekordzahl von 498 Vorschlägen eingereicht, die die vier Prioritäten der Aufforderung abdecken: i) groß angelegte und langfristige transnationale Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt; ii) Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung von Opfern und Überlebenden geschlechtsspezifischer Gewalt; iii) Maßnahmen zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt im häuslichen Bereich, in intimen Beziehungen und im Internet, auch durch gezielte Maßnahmen mit Tätern; und iv) gezielte Maßnahmen, damit integrierte Kinderschutzsysteme in der Praxis funktionieren. Im Anschluss an die Bewertung der Vorschläge wurden 30 Vorschläge mit einem Gesamtbudget von 24,5 Mio. EUR ausgewählt.

Spezifische Initiativen zielen auf den sexuellen Missbrauch von Kindern ab, ein abscheuliches Verbrechen, das die Sicherheit und das Wohlergehen von Kindern erheblich beeinträchtigt. Es findet sowohl offline als auch online statt, was zu körperlichen, mentalen und emotionalen Traumata führt und oft lebenslange Folgen hat. Während CSA sowohl Mädchen als auch Jungen betrifft, hat es eine

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU gender-based violence survey – Key results. Erfahrung von Frauen in der EU-27, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. [Online verfügbar](#).

12 Die Umfrage bezieht sich auf Frauen im Alter von 18-74 Jahren in der EU.

13 Eine Auswahl dieser Indikatoren wird auf dem Monitoring der Gleichstellungsstrategie [unter https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor](https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor) angezeigt.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmTeil=>

klare Geschlechterdimension. Nach globalen Schätzungen von UNICEF erlebt jedes fünfte Mädchen und jeder siebte Junge vor ihrem 18. Geburtstag irgendeine Form von sexueller Gewalt.¹⁵ Mädchen sind nach wie vor die Hauptopfer von sexuellem Missbrauch von Kindern im Internet. Im Jahr 2023 zeigten 97 % der Online-Berichte über Material über sexuellen Kindesmissbrauch im Internet, das von der Internet Watch Foundation verarbeitet wurde, nur den sexuellen Missbrauch von Mädchen.¹⁶ In Bezug auf Straftäter gibt es zwar nur wenige Prävalenzdaten, doch deuten einige Studien darauf hin, dass etwa 3 % der männlichen Bevölkerung an einer¹⁷ pädophilen Störung leiden könnten.

Die EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern¹⁸ ist der wichtigste Bezugsrahmen für Maßnahmen der EU in diesem Bereich im Zeitraum 2020–2025. Die Strategie umfasst acht legislative und nichtlegislative Initiativen zur Schaffung eines soliden Rechtsrahmens und zur Erleichterung eines koordinierten Ansatzes für die vielen Akteure, die am Schutz und an der Unterstützung von Kindern beteiligt sind – von der Prävention über die Unterstützung von Opfern bis hin zu Ermittlungen und Strafverfolgungsmaßnahmen.

In diesem Rahmen wurden die Verhandlungen über den Vorschlag der Kommission für eine Verordnung zur Verhütung und Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern im Laufe des Jahres 2024 vorangetrieben. Am 6. Februar 2024 schlug die Kommission auch eine Neufassung der Richtlinie 2011/93/EU¹⁹ zur Stärkung des Strafrechts über sexuellen Missbrauch und sexuelle Ausbeutung von Kindern vor. Mit den überarbeiteten Vorschriften werden die Definitionen von Straftaten erweitert, indem höhere Strafen und spezifischere Anforderungen an die Prävention und Unterstützung von Opfern eingeführt werden.

Weiter im Einklang mit der EU-Strategie ermöglicht die am 2. August 2021 in Kraft getretene Interimsverordnung Diensteanbietern, ihre freiwilligen Praktiken zur Aufdeckung und Meldung von sexuellem Missbrauch von Kindern im Internet fortzusetzen und Material über sexuellen Missbrauch von Kindern zu entfernen. Im Februar 2024 einigten sich die beiden gesetzgebenden Organe darauf, die Übergangsregelung bis zum 3. April 2026 zu verlängern.²⁰

Die Arbeiten zur Einrichtung des Netzes zur Prävention des sexuellen Missbrauchs von Kindern (CSAPN) wurden fortgesetzt,²¹ das Forscher, Praktiker an vorderster Front und andere Akteure, die in diesem Bereich tätig sind, zusammenbringen wird. Das CSAPN soll den EU-Mitgliedstaaten dabei helfen, brauchbare, streng evaluierte und wirksame Präventionsmaßnahmen einzuführen, und den Austausch bewährter Verfahren erleichtern, um die Prävalenz des sexuellen Missbrauchs von Kindern in der EU zu verringern.

Die Kommission setzte ihre Zusammenarbeit mit mehreren Interessenträgern fort, um sexuellen Missbrauch von Kindern zu verhindern und zu bekämpfen, z. B. durch die Unterstützung der We Protect Global Alliance Against Child Sexual Abuse Online (WPGA),²² die Förderung der Zusammenarbeit mit Anbietern von Online-Diensten über das EU-Internetforum (EUIF)²³ und die

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

Fortsetzung der operativen Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden über die Europäische multidisziplinäre Plattform gegen kriminelle Bedrohungen (EMPACT) von Europol.²⁴

Mehrere aus dem Fonds für die innere Sicherheit und Horizont Europa finanzierte Projekte unterstützten die Umsetzung der EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern. Die Projekte deckten ein breites Spektrum von Aktivitäten ab, das von der Entwicklung von Instrumenten für die Strafverfolgung über die Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen, die Unterstützung von Opfern und Überlebenden bis hin zu Programmen zur Täterverhütung reichte.

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

Am 13./14. Juni 2024 veranstalteten Lettland und Portugal gemeinsam in Riga ein Seminar zum Thema „Herausforderung des Wandels: Arbeit mit Tätern geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt“, an der 14 weitere Mitgliedstaaten sowie Vertreter der Kommission, des EIGE und des Europäischen Netzwerks für die Arbeit mit Tätern häuslicher Gewalt teilnahmen. Er befasste sich mit Fragen wie Zugänglichkeit und Gestaltung von Diensten für Täter geschlechtsspezifischer Gewalt und häuslicher Gewalt, wie Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter in diese Dienste einbezogen und bewertet werden können.²⁵

Eines der im Rahmen des Aktionsbereichs DAPHNE im Jahr 2021 finanzierten erfolgreichen Projekte ist XAJI: Aktives Jugendnetzwerk für Gleichstellung: Förderung der Rolle von Jugendlichen und vorbildlichen Männern bei der Prävention von Gewalt gegen Frauen und der Gleichstellung der Geschlechter. Es wurde vom 1. Juni 2022 bis zum 30. Juni 2024 umgesetzt und führte Schulungen, Kapazitätsaufbau und Sensibilisierungsmaßnahmen für junge Menschen, einschließlich Jungen im Teenageralter (zwischen 12 und 15 Jahren), durch, um Gewalt zu verhindern und dazu beizutragen, missbräuchliche Muster aufzudecken und egalitäre und geschlechtergerechte Einstellungen und Beziehungsmodelle zu fördern. Im Rahmen des Projekts wurden fast 200 Jugendliche, davon 40 % Jungen, an zehn Schulen in Spanien (Katalonien) und Portugal ausgebildet. Nach der Durchführung des Projekts verpflichteten sich die Schulen, die Ausbildung auf das nächste Schuljahr (2024/2025) auszuweiten, und Schulfachleute anderer Schulen erklärten sich bereit, das XAJI-Projektteam einzuladen, Schulungen zu den im Rahmen des Projekts behandelten Themen zu erhalten.

Kroatien änderte sein Strafgesetzbuch (Amtsblatt 36/24),²⁶ um geschlechtsspezifische Gewalt als „Gewalt, die sich gegen eine Frau richtet, weil sie eine Frau ist, und Formen von Gewalt, die Frauen unverhältnismäßig stark betreffen“ zu definieren. Mit den Änderungsanträgen wurde auch eine neue Straftat eingeführt: „schwerer Mord an einer Frau“ (Femizid). Um festzustellen, ob ein Fall unter das Verbrechen des Femizids fällt, werden die kroatischen Behörden beurteilen, ob das Opfer aufgrund seines Geschlechts vorsätzlich verletzt wurde. Außerdem wurde der „schwere Mord an einer Frau“ in den Katalog der Straftaten ohne Verjährungsfrist aufgenommen.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

Beim European Capitals of Inclusion and Diversity Award 2024 wurden Städte in Slowenien, Spanien und Schweden mit einer speziellen Auszeichnung ausgezeichnet, die Behörden gewidmet ist, die sichere Städte, Städte und Regionen für Frauen in all ihrer Vielfalt ermöglichen, indem sie Gewalt gegen Frauen bekämpfen. Der Goldpreis ging an die Stadt Ljubljana, Slowenien, für die Unterstützung der Solidaritätsbemühungen in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft zur Einrichtung eines umfassenden Unterstützungssystems zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Der Silberne Preis ging an die Stadt Miranda de Ebro, Spanien, für das Zusammenbringen von politischen Entscheidungsträgern, Pädagogen, sozialen Diensten und der Zivilgesellschaft mit aktiver Beteiligung betroffener Frauen, beispielsweise durch eine Initiative, an der Strafverfolgungsbehörden und soziale Dienste beteiligt sind, um den Opfern sichere Unterkünfte und Notunterkünfte zu bieten. Der Bronze Award ging an die Gemeinde Växjö, Schweden, für ihre strategische Planung bei der Finanzierung, Unterstützung und Sensibilisierung sowie für ihre spezielle Abteilung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.²⁷

In Tschechien²⁸ trat im Januar 2025 eine Änderung des Strafgesetzbuchs (Gesetz Nr. 40/2009 Slg.) in Kraft, die das Verbrechen der Vergewaltigung neu definiert und den Rechtsschutz für Opfer häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt stärkt. Nach der neuen Definition gilt jeder Geschlechtsverkehr ohne Zustimmung des Opfers als Vergewaltigung; Die Anwendung physischer Gewalt ist nicht mehr erforderlich. Situationen, in denen das Opfer „einfriert“, werden ausdrücklich als Vergewaltigung anerkannt. Das Gesetz wurde sowohl von den Regierungsparteien als auch von der Opposition unterstützt.

Im zweiten Halbjahr 2023 entwickelte das bulgarische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik mit Unterstützung der Koordinatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bezirksebene ein Kompendium lokaler Praktiken zur Prävention verschiedener Formen von Gewalt und zur Unterstützung der Opfer. Das Kompendium sammelt lokale Politiken und umgesetzte Maßnahmen und Initiativen, wie sie von 21 Bezirksverwaltungen geteilt werden, wobei bewährte Verfahren in den Vordergrund gerückt werden. Ziel ist es, den Erfahrungsschatz vor Ort zu verbreiten, den Austausch zu stärken und dazu beizutragen, bestehende Maßnahmen zu überdenken und neue zu schaffen.²⁹

Geschlechtsspezifische Cybergewalt

Geschlechtsspezifische Cybergewalt dominiert nach wie vor das Leben zu vieler Frauen und Mädchen in der gesamten EU. In der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 wird³⁰ anerkannt, dass Online-Gewalt gegen Frauen allgegenwärtig geworden ist und spezifische, bösartige Folgen für die psychische und psychische Gesundheit von Frauen hat. Dies ist inakzeptabel und ein Hindernis für die Teilhabe von Frauen am öffentlichen Leben und damit auch eine Bedrohung für die Demokratie. Seit der Vorlage der Strategie ist das Thema geschlechtsspezifische Cybergewalt noch weit verbreiteter geworden.

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslně-schválili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, COM(2020) 152 final.

Die Annahme der Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt³¹ war ein wichtiger Meilenstein im Kampf gegen geschlechtsspezifische Cybergewalt. Sie enthält einheitliche strafrechtliche Definitionen der häufigsten Formen von Cybergewalt, verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Entfernung bestimmter Online-Inhalte, die gemäß der Richtlinie unter Strafe gestellt werden, und die Bereitstellung spezialisierter Unterstützungsdienste für Opfer von Cyberkriminalität sicherzustellen. Die Richtlinie fördert auch die Selbstregulierungszusammenarbeit zwischen Plattformen, unter anderem durch die Festlegung von Verhaltenskodizes.

Darüber hinaus³² ist das Gesetz über digitale Dienste eine wichtige EU-Verordnung in Bezug auf Online-Plattformen und die damit verbundenen Risiken, einschließlich der Verbreitung diskriminierender Inhalte, z. B. der Verbreitung geschlechtsspezifischer gewalttätiger Cyberinhalte auf Online-Plattformen.

Frauen, insbesondere Frauen, die verschiedenen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, auch im öffentlichen Leben, sind unverhältnismäßig stark von verschiedenen Arten geschlechtsspezifischer Cybergewalt betroffen,³³ wie Online-Belästigung, Stalking, Doxing, nicht einvernehmlicher Austausch intimer Bilder und die Verwendung von Deepfake-Bildern, die sie schädigen und diskreditieren sollen. Nach dem Risikobewertungsrahmen des Gesetzes über digitale Dienste sind sehr große Online-Plattformen (VLOPs) und Suchmaschinen (VLOSEs) verpflichtet, systemische Risiken, einschließlich der Verbreitung geschlechtsspezifischer gewalttätiger Inhalte, die sich aus der Gestaltung, dem Funktionieren oder der Nutzung ihrer Dienste sowie aus einem potenziellen Missbrauch durch die Nutzer ergeben, zu ermitteln, zu bewerten und wirksam zu mindern. Solche Minderungsmaßnahmen sollten angemessen, verhältnismäßig, wirksam und auf die spezifischen systemischen Risiken zugeschnitten sein, um physische, sexuelle, psychische, soziale, politische oder wirtschaftliche Schäden zu mindern.

Nach dem Gesetz über digitale Dienste müssen Online-Plattformen Transparenzberichte veröffentlichen, die Informationen über ihre Verfahren zur Moderation von Inhalten enthalten. Unter Bezugnahme auf die EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt werden in dem Durchführungsrechtsakt Kategorien für die Berichterstattung über Entscheidungen zur Moderation von Inhalten, die Frauen und Mädchen betreffen, festgelegt. Dazu gehören Cybermobbing und Einschüchterung, Cyber-Belästigung und Cyber-Stalking, geschlechtsspezifische Desinformation, illegale Aufstachelung zu Gewalt und Hass, nicht einvernehmlicher Austausch von intimmem Material, einschließlich Deepfake oder ähnlicher³⁴ Technologien. Die Anbieter müssen die ersten harmonisierten Berichte Anfang 2026 veröffentlichen. Darüber hinaus beauftragt das Gesetz über digitale Dienste die Anbieter, Zugang zu Daten für die Forschung über die Erkennung, Identifizierung und das Verständnis von Systemrisiken in der EU sowie über die Angemessenheit, Effizienz und Auswirkungen der von den Anbietern ergriffenen Risikominderungsmaßnahmen zu gewähren.

31 Richtlinie (EU) 2024/1385 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (ABl. L 2024/1385 vom 24.5.2024).

32 Verordnung (EU) 2022/2065 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über einen Binnenmarkt für digitale Dienste und zur Änderung der Richtlinie 2000/31/EG (Gesetz über digitale Dienste) (Text von Bedeutung für den EWR), ABl. L 277 vom 27.10.2022, S. 1.

33 Hicks, J. (2021). Globale evidenz zur prävalenz und auswirkungen geschlechtsspezifischer gewalt im internet. K4D Helpdesk-Bericht. Institut für Entwicklungsforschung. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Durchführungsverordnung (EU) der Kommission vom 4. November 2024 zur Festlegung von Mustern für die Transparenzberichtspflichten der Anbieter von Vermittlungsdiensten und von Online-Plattformen gemäß der Verordnung (EU) 2022/2065 des Europäischen Parlaments und des Rates, C(2024) 7005 final und Anhang der Durchführungsverordnung (EU) C(2024) 7005 final der Kommission.

Um die Sicherheit von Frauen im Internet zu schützen, ist die Kommission dabei, die Entwicklung eines neuen Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen Internetplattformen zu erleichtern, da dies eines der letzten in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 angekündigten Ergebnisse ist.

Das KI-Gesetz³⁵ verbietet sehr schädliche Systeme, die geschlechtsspezifische Gewalt ermöglichen können. Konkret verbietet es schädliche KI-Praktiken, die dazu verwendet werden können, Gewalt gegen Frauen und Mädchen aufrechtzuerhalten oder zu erleichtern, wie manipulative oder ausbeuterische KI-Systeme, um Einzelpersonen, einschließlich Frauen und Mädchen, auf erheblich schädliche Weise zu verfolgen und zu manipulieren. Darüber hinaus schreibt das Gesetz Transparenzanforderungen für synthetisch generierte Inhalte, einschließlich Deep Fakes, vor.

Schließlich befasst sich die Kommission mit der Ausweisung von vier Plattformen für Inhalte für Erwachsene als VLOP mit einer Reihe illegaler Inhalte, Aktivitäten und Praktiken mit geschlechtsspezifischer Dimension wie der Verbreitung von Material über sexuellen Kindesmissbrauch, dem nicht einvernehmlichen Austausch von intimmem oder manipuliertem Material, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Im Jahr 2024 richtete die Kommission an drei von ihnen (Pornhub, Stripchat und XVideos) Auskunftersuchen im Rahmen des Gesetzes über digitale Dienste, um die Unternehmen aufzufordern, detailliertere Informationen über die Maßnahmen vorzulegen, die ergriffen wurden, um Risiken im Zusammenhang mit dem Schutz Minderjähriger im Internet, der Verbreitung illegaler Inhalte und der Prävention und dem Risiko geschlechtsspezifischer Gewalt sorgfältig zu bewerten und zu mindern. Die Kommission forderte ferner Einzelheiten zu den von diesen Plattformen angenommenen Alterssicherungsmechanismen an. Darüber hinaus arbeitet die Kommission mit Experten für digitale Pornografie zusammen, um den Rechtsrahmen für die Regulierung von Online-Inhalten für Erwachsene auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten festzulegen. Sie bieten auch einen Überblick über die pornografische Industrie und bauen eine Evidenz-Pipeline auf, um systemische Risiken und die Wirksamkeit der damit verbundenen Minderungsmaßnahmen zu identifizieren und zu analysieren.

Im Februar veröffentlichte das EIGE einen Bericht, in dem ein Messrahmen vorgeschlagen wurde, anhand dessen die Mitgliedstaaten die statistische Prävalenz, Inzidenz und gemeldeten Fälle spezifischer Formen von Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen messen und die auf vergleichbare Weise erhobenen Daten melden können.³⁶

2024 wurde in Estland ein Leitfaden über Cybergewalt für Fachkräfte, die mit Opfern arbeiten, übersetzt und veröffentlicht. Sie bietet wertvolle Unterstützung und praktische Empfehlungen, um Opfer wirksam und sensibel zu unterstützen, Risiken zu bewältigen und das Sicherheitsgefühl der Opfer wiederherzustellen. Dieser Leitfaden wurde entwickelt, um die Arbeit von Spezialisten zu erleichtern und bietet konkrete Anweisungen und Best Practices. Als wichtige Ressource hilft es Fachleuten, die Auswirkungen von Cybergewalt besser zu verstehen, und gewährleistet eine umfassende Unterstützung für jeden Betroffenen.

35 Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Gesetz über künstliche Intelligenz) (Text von Bedeutung für den EWR).

36 EIGE (2025), Bekämpfung von Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen: Entwicklung eines EU-Meßrahmens, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg. [Online verfügbar](#).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Frauen haben das Recht, frei von Gewalt und Belästigung zu leben und zu arbeiten. Obwohl dies allgemein akzeptiert wird, sind Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nach wie vor allgegenwärtig. Jüngsten Daten der EU-Umfrage zu geschlechtsspezifischer Gewalt zufolge hatten 4,3 % der ständig arbeitenden Frauen in den letzten 12 Monaten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, 12,8 % in den letzten fünf Jahren und 30,8 % im Erwachsenenalter. Nur 37,3 % hatten die Episode einem offiziellen Unterstützungsdienst oder der Polizei oder Beamten bei der Arbeit gemeldet.

Gewalt gegen und Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz behindern die Stärkung der Rolle von Frauen, schränken ihren Zugang zum Arbeitsmarkt ein und verewigen die berufliche Geschlechtertrennung. Sie wurzelt oft in ungleichen geschlechtsspezifischen Machtdynamiken, Geschlechterstereotypen, patriarchalen Werten und historischen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Am 25. März 2024 kam der Rat nach dreieinhalbjährigen Verhandlungen überein, die Mitgliedstaaten aufzufordern, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) der Internationalen Arbeitsorganisation zu ratifizieren.³⁷ Die EU und ihre Mitgliedstaaten haben bei der Annahme des Übereinkommens Nr. 190 auf der 108. Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2019 eine aktive Rolle gespielt. Bisher haben 12 EU-Mitgliedstaaten das Übereinkommen ratifiziert: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Österreich, Portugal, Rumänien und Spanien.

Geschlechtsspezifische Belästigung am Arbeitsplatz ist auch ein Problem im Bereich Forschung und Innovation (R&I).³⁸ Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, hat die Untergruppe „Inklusive Gleichstellung der Geschlechter“ des Forums des Europäischen Forschungsraums (EFR) in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission 2024 einen Null-Toleranz-Verhaltenskodex zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, im Forschungs- und Innovationssystem der EU entwickelt.³⁹ Der von der Untergruppe des EFR-Forums entwickelte Verhaltenskodex zielt darauf ab, Vorfälle geschlechtsspezifischer Gewalt in Forschungs- und Hochschulumgebungen anzugehen, indem ein gemeinsamer Ansatz, Definitionen und eine Liste von Grundsätzen festgelegt werden, die den Mitgliedstaaten und anderen Interessenträgern und Einzelpersonen als Richtschnur dienen sollen, um ein europäisches Forschungs- und Innovationsumfeld zu schaffen, das frei von allen Formen geschlechtsspezifischer Gewalt ist und auf den Werten der Gleichstellung der Geschlechter und der Inklusivität, des Respekts, der Würde und der Sicherheit beruht. Um den Verhaltenskodex und seine Grundsätze zu unterstützen, veröffentlichte das Horizont-Europa-Projekt GenderSAFE eine Zusage⁴⁰ und lud Interessenträger, Praktiker und Studenten ein, sich einer engagierten⁴¹ Praxisgemeinschaft anzuschließen.

Darüber hinaus wurde 2024 in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Interessenträgern von R&I im Rahmen der Research & Innovation Days eine Podiumsdiskussion mit dem Titel

37 Beschluss (EU) 2024/2018 des Rates vom 25. März 2024 zur Aufforderung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) der Internationalen Arbeitsorganisation zu ratifizieren (ABl. L 2024/1018 vom 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

„Towards an ERA Free from Gender-Based Violence in Science“ (Auf dem Weg zu einem EFR, der frei von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Wissenschaft ist) organisiert.⁴²

Menschenhandel

Menschenhandel ist ein Verbrechen, das das Leben des Einzelnen zerstört, indem es ihm seine Würde, Freiheit und Grundrechte vorenthält. Es handelt sich häufig um ein Gewaltverbrechen, das von organisierten kriminellen Netzwerken begangen wird.

Eines der wichtigsten Ergebnisse der EU-Strategie zur Bekämpfung des Menschenhandels 2021–2025 im Jahr 2024 war die Bewertung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels und die Annahme der geänderten Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels.⁴³ Mit der geänderten Richtlinie zur Bekämpfung des Menschenhandels werden Prävention, Opferhilfe und grenzüberschreitende Zusammenarbeit weiter gestärkt. Sie betont einen geschlechtersensiblen Ansatz, der einen besseren Schutz von Frauen, Kindern, Menschen mit Behinderungen und anderen schutzbedürftigen Gruppen gewährleistet. Die geänderte Richtlinie umfasst die Ausbeutung der Leihmutterchaft, der Zwangsheirat und der illegalen Adoption unter den Formen der Ausbeutung. Außerdem wird die Online-Dimension stärker in den Vordergrund gerückt, da sexuelle Ausbeutung durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien als erschwerender Umstand betrachtet wird. Darüber hinaus wird die wissentliche Nutzung von Dienstleistungen, die von Opfern des Menschenhandels erbracht werden, wie z. B. Prostitutionsdienstleistungen, zu einer Straftat mit dem Ziel, die Nachfrage zu verringern, die den Menschenhandel fördert. Die EU-weite Erhebung von Daten über Menschenhandel auf der Grundlage spezifischer Indikatoren wird obligatorisch, um umfassendere Erkenntnisse zu liefern und das Wissen über das Phänomen zu erweitern.

Im Bereich Migration wurde im Mai 2024 eine Aufforderung⁴⁴ zur Einreichung von Vorschlägen mit einem Budget von 6 Mio. EUR aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) 2021-2027 veröffentlicht.⁴⁵ Die Aufforderung zielt darauf ab, die Unterstützung, Unterstützung und Integration von Drittstaatsangehörigen, die Opfer des Menschenhandels sind und Drittstaatsangehörige sind, zu stärken. Der Schwerpunkt der Aufforderung liegt auf der Prävention, der Identifizierung von Opfern, der Sensibilisierung für Menschenhandel und der Unterstützung von Opfern von Arbeit und sexueller Ausbeutung sowie Opfern von Zwangskriminalität. Dazu gehören die spezialisierte Unterstützung und Unterstützung von Drittstaatsangehörigen, die Opfer des Menschenhandels geworden sind, unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse wie Alter, Geschlecht und der physischen und psychischen Folgen der Form(en) der Ausbeutung, der sie ausgesetzt waren.

Darüber hinaus wurde das dreijährige VANGUARD-Projekt im November 2023 im Rahmen des Horizont-Europa-Clusters 3 „Zivile Sicherheit für die Gesellschaft“ mit einem EU-Beitrag von 4,5 Mio. EUR finanziert. Dieses Projekt zielt darauf ab, die Bekämpfung des Menschenhandels an der Schnittstelle von fortschrittlichen technologischen Lösungen, Verständnis, Sensibilisierung und Ausbildung zu stärken, um die Handelskette frühzeitig zu stören und die Kultur der Straflosigkeit anzugehen. Insbesondere wird VANGUARD ein besseres nachrichtendienstliches Bild von

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

43 Richtlinie (EU) 2024/1712 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Änderung der Richtlinie 2011/36/EU zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer (ABl. L 2024/1712 vom 24.6.2024).

44 AMIF-2024-TF2-AG-THB.

45 Verordnung (EU) 2021/1147 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2021 zur Einrichtung des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds.

Menschenhandel vermitteln, mit besonderem Schwerpunkt auf Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung, der Ausbeutung von Arbeitskräften und der erzwungenen Kriminalität.

Der operative Aktionsplan von EMPACT zur Bekämpfung des Menschenhandels⁴⁶ wurde gestärkt, um den Risiken des Menschenhandels angesichts der beispiellosen hohen Zahl schutzbedürftiger Menschen, vor allem Frauen und Kinder, die aufgrund des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine Schutz in der EU suchen, zu begegnen. Der besondere Schwerpunkt der operativen Maßnahmen wurde im neuen operativen Aktionsplan 2024-2025 beibehalten und ist nun vollständig in mehrere Maßnahmen integriert, beispielsweise in den Bereichen Arbeitsausbeutung, Kinderhandel oder Web-Überwachung.

Unterstützung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt

Abgesehen von der Annahme der Richtlinie über geschlechtsspezifische Gewalt im Mai 2024, in der maßgeschneiderte Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern geschlechtsspezifischer Gewalt festgelegt sind (siehe Abschnitt „Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt“), wurden im Jahr 2024 Fortschritte bei der Überarbeitung der Opferschutzrichtlinie erzielt: Am 14. Juni nahm der Rat eine allgemeine Ausrichtung zu dem Text an,⁴⁷ und im April billigte das Parlament sein Mandat für die Aufnahme interinstitutioneller Verhandlungen. Die Trilogie begann Ende 2024.⁴⁸ Der von der Kommission am 12. Juli 2023 angenommene Vorschlag zielt darauf ab, die Rechte der Opfer von Straftaten in der EU weiter zu stärken, einschließlich der Rechte der schutzbedürftigsten Opfer wie Opfer von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt.⁴⁹ Damit sollen die Probleme angegangen werden, die bei der Bewertung der im Juni 2022 angenommenen Opferschutzrichtlinie festgestellt wurden.⁵⁰

Darüber hinaus arbeitet die Kommission im Rahmen der EU-Strategie für⁵¹ die Rechte von Opfern (2020–2025) an nichtlegislativen Maßnahmen zur Verbesserung der Rechte von Opfern geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt in der EU. Zu diesen Maßnahmen gehören: i) die Förderung von Strukturen, die Opfern mit besonderen Bedürfnissen, wie Opfern geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt, gezielte und integrierte Unterstützung bieten; und ii) die Umsetzung der EU-Kampagne für die Rechte der Opfer, die einen Aktionsbereich zu geschlechtsspezifischer Gewalt umfasst.⁵² Eine wichtige Ergänzung der Kampagne ist das Buch *The Girl Who Kept Her Eyes Open*. Sie sensibilisiert für die Rechte der Opfer von Kriegsverbrechen (hauptsächlich Frauen und Kinder) gemäß den EU-Vorschriften und ermutigt die Menschen in der EU, ihre Augen für ihre Situation offen zu halten. Darüber hinaus werden im Rahmen des Clusters 3 „Zivile Sicherheit für die Gesellschaft“ von Horizont Europa mit IMPROVE und ISEDA zwei

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2012/29/EU über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI des Rates.

50 Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Evaluierung der Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten und zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI des Rates, SWD/2022/0179 final.

51 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – EU-Strategie für die Rechte von Opfern (2020-2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

Projekte in Höhe von insgesamt 5,7 Mio. EUR des EU-Beitrags finanziert, die auf die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von der Prävention über die Aufdeckung bis zur Unterstützung des Opfers abzielen und eine Kombination aus technologischen und gesellschaftlichen Ansätzen nutzen.

Der Deutsche Bundestag verabschiedete ein Gesetz ⁵³ zur Verhinderung von „Sidewalk-Belästigung“ durch Abtreibungsgegner in unmittelbarer Nähe von Beratungsstellen für Schwangere und Abtreibungskliniken. Das Gesetz zielt darauf ab, schwangere Frauen wirksam vor dieser zunehmenden Art von Belästigung zu schützen und sicherzustellen, dass sie Beratungsdienste frei in Anspruch nehmen und Zugang zu Einrichtungen haben, die Abtreibungen durchführen. Das Gesetz trat am 13. November 2024 in Kraft.

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

Im Juli 2024 veröffentlichte Österreich eine „Strategie zum Schutz vor Gewalt zur Koordinierung und Zusammenarbeit mit Schwerpunkt auf der Beratung von Frauen, die von Gewalt betroffen sind“, die unter Federführung der Generaldirektion Frauen und Gleichstellung in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung von über 200 Interessenträgern entwickelt wurde. Ziel der Strategie ist es, alle Frauen und Mädchen, die Opfer von Gewalt geworden sind, frühzeitig zu unterstützen. Darüber hinaus werden strategische Prioritäten im gesamten institutionellen System des Schutzes und der Prävention von Gewalt im Einklang mit dem Übereinkommen von Istanbul festgelegt, das zur Stärkung der Rechte von Frauen und Mädchen beitragen wird.⁵⁴

Herausfordernde Geschlechterstereotypen

Anfang 2024 hat die Kommission ihre Kampagne zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen abgeschlossen. Die Kampagne #EndGenderStereotypes⁵⁵ richtete sich vor allem an junge Erwachsene in den sozialen Medien, aber auch durch Influencer und Medienarbeit. Die Kampagne befasste sich mit Geschlechterstereotypen in verschiedenen Lebensbereichen wie Berufswahl, Aufteilung von Betreuungsaufgaben und Entscheidungsfindung. Die Kampagne wurde mit den Forbes Social Awards 2023 ausgezeichnet. Die Materialien in allen EU-Sprachen sind weiterhin auf der Website der Kampagne verfügbar und können von den Interessenträgern heruntergeladen und verwendet werden.

Im Jahr 2024 veröffentlichte die Kommission zwei Eurobarometer-Umfragen zu Geschlechterstereotypen: eine Flash-Eurobarometer-Umfrage zu Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit Gewalt gegen Frauen (November) und eine weitere Eurobarometer-Umfrage zu Geschlechterstereotypen im weiteren Sinne (Dezember).

Am 25. November 2024 veröffentlichte die Kommission die Ergebnisse der Flash-Eurobarometer-Umfrage, die durchgeführt wurde, um ein besseres Verständnis der Haltung Europas gegenüber Gewalt und der Relativierung gewalttätiger oder demütigender Verhaltensweisen zu erlangen.⁵⁶ Die Ergebnisse zeigten, dass die Mehrheit der Europäer nicht mit der Objektivierung von Frauen und Stereotypen über sexuelle Gewalt einverstanden ist, aber auch, dass einige Stereotypen fortbestehen, insbesondere in einigen Mitgliedstaaten. Während beispielsweise mehr als 9 von 10 Befragten (93 %) in der gesamten EU der Aussage „Ein Ehemann oder Freund kann ohne ihre Zustimmung Sex mit seiner Frau oder Freundin haben“ nicht zustimmen, reicht dieser Anteil von 85 % in Dänemark bis 97 % in Luxemburg und Malta. In ähnlicher Weise halten es zwar durchschnittlich 92 % der Befragten in der EU für inakzeptabel, dass ein Mann gelegentlich seine Frau/Freundin schlägt, aber Frauen finden es eher inakzeptabel als Männer (95 % gegenüber 89 %), und die Prozentsätze reichen von 87 % in Finnland bis 97 % in Luxemburg.⁵⁷

Was schließlich das Bewusstsein und die Wahrnehmung des Themas Gewalt gegen Frauen betrifft, stimmen durchschnittlich etwa 7 von 10 Befragten (71 %) zu, dass Gewalt gegen Frauen in der

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> und <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Für Litauen beträgt der Prozentsatz 55 %, wurde jedoch bei der Berechnung des Durchschnitts als Ausreißer nicht berücksichtigt. Das Ergebnis könnte auf ein Übersetzungsproblem mit dem Wort „slapping“ zurückzuführen sein, das keine genaue Übersetzung ins Litauische enthält und möglicherweise als eine weniger schwere Form körperlicher Aggression interpretiert wurde.

Partnerschaft in ihrem Land „sehr häufig“ oder „ziemlich häufig“ ist, während nur ein Drittel der Befragten (33 %) dasselbe über Gewalt gegen Männer in der Partnerschaft antwortet. Auch hier gibt es große Unterschiede zwischen den Ländern, von 91 % in Rumänien bis 44 % in Dänemark, und nach Geschlecht, wobei 78 % der Frauen der Meinung sind, dass Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen in ihrem Land üblich ist, gegenüber 63 % der Männer.

Eine weitere Eurobarometer-Sonderumfrage ⁵⁸ untersuchte die Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen und das Ausmaß, in dem diese bei den EU-Bürgern nach wie vor verbreitet sind. Die Fragen betrafen Geschlechterrollen und akzeptable Verhaltensweisen. Geschlechterstereotypen in Bezug auf das Familien- und Berufsleben; Geschlechterstereotypen in der Politik und in Führungspositionen. Die Umfrage baute teilweise auf früheren Eurobarometer-Sonderstudien zur Gleichstellung der Geschlechter auf, ⁵⁹ die 2009, 2014 ⁶⁰ und 2017 zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ durchgeführt wurden. ⁶¹

Die Ergebnisse zeigen, dass einige Geschlechterstereotypen immer noch weit verbreitet sind. Mehr als sechs von zehn Befragten sind sich einig, dass Frauen eher Entscheidungen auf der Grundlage ihrer Emotionen treffen, und etwa vier von zehn sind sich einig, dass die wichtigste Rolle eines Mannes darin besteht, Geld zu verdienen (42 %, -1 Prozentpunkte seit 2017) und dass die wichtigste Rolle einer Frau darin besteht, sich um ihr Zuhause und ihre Familie zu kümmern (38 %, -6 Prozentpunkte). Die unterschiedlichen Wahrnehmungen in den EU-Mitgliedstaaten erreichen 64 Prozentpunkte.

Die meisten Stereotypen in Bezug auf Entscheidungen über das Berufsleben werden insgesamt abgelehnt, aber in erheblichen Anteilen werden die sozial erwünschten Verhaltensweisen von Frauen nach wie vor stereotyp betrachtet. So stimmen beispielsweise nur etwas mehr als die Hälfte (51 %, +3 Prozentpunkte seit 2009) darin überein, dass der Vater, wenn das Gehalt des Vaters niedriger ist als das der Mutter, derjenige ist, der die Arbeit aufgeben sollte, um sich um die Kinder zu kümmern, wenn eine Familie beschließt, dass ein Elternteil dies tun muss. Die Ergebnisse sind auch in Bezug auf die Wahrnehmung geschlechtsspezifischer Attribute zu Hause gemischt, wobei jeder fünfte Befragte der Meinung ist, dass Männer bei wichtigen familiären Entscheidungen das letzte Wort haben sollten, und die Ansichten darüber, ob Männer insgesamt naturgemäß weniger kompetent sind als Frauen, um Haushaltsaufgaben zu erledigen, geteilt werden (49 % „zustimmen“ vs. 49 % „nicht zustimmen“).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

THRIVING IN EINER GENERALGLEICHEN WIRTSCHAFT

Im Jahr 2024 gab es einige ermutigende wirtschaftliche Trends für die Gleichstellung der Geschlechter. Die jüngsten verfügbaren Daten (für 2023) zeigten, dass die Beschäftigungsquote von Frauen in der EU erstmals die Marke von 70 % überschritten hat. Diese Entwicklung erfolgte vor dem Hintergrund eines Gesamtanstiegs der Beschäftigungsquote in der EU auf 75,3 %. Darüber hinaus war der Anstieg bei den Frauen zwar geringer als in den beiden Vorjahren, aber höher als bei den Männern. Dies führte zu dem niedrigsten geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälle des letzten Jahrzehnts mit 10,2 Prozentpunkten (-0,5 Prozentpunkten gegenüber 2023). Diese Entwicklung steht im Einklang mit einem langfristigen Trend seit 2009, wenn auch mit deutlichen Unterschieden zwischen den Ländern.

Dieser positive Trend spiegelt sich auch in anderen Indikatoren für das geschlechtsspezifische Gefälle wider. Dem Global Gender Gap Report 2024 der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge spiegelt ⁶² der allgemeine Anstieg der Erwerbsbeteiligung eine Verlagerung auf einen größeren Anteil weiblicher, älterer und gut ausgebildeter Arbeitnehmer wider, die durch eine Zunahme der Arbeitskräftemobilität, subventionierte Kinderbetreuungs- und Familienurlaubsmaßnahmen, Programme zur Arbeitsplatzhaltung und einen verzögerten Ruhestand ermöglicht wird. Die Internationale Arbeitsorganisation ILO weist jedoch auch darauf hin, dass ein Mangel an öffentlichen und privaten Investitionen in Kinderbetreuung und andere formale Betreuungsdienste und eine seit langem ungleiche Einstellung zu Betreuungstätigkeiten im Allgemeinen die wirtschaftlichen und sozialen Kosten der Betreuung vor allem für Frauen in die Höhe treiben. Dies führt zu einem großen ungenutzten Potenzial für unsere Volkswirtschaften, wie z. B. Schätzungen des EIGE zeigen, die eine Beschäftigungsquote von 80 % bis 2050 vorsehen, wenn es erhebliche Verbesserungen bei der Gleichstellung der Geschlechter gibt. ⁶³

Abbau des geschlechtsspezifischen Gefälles auf dem Arbeitsmarkt

In allen Mitgliedstaaten sind die Beschäftigungsquoten bei Männern höher als bei Frauen. Generell gilt: Je niedriger die Beschäftigungsquote von Frauen in einem Land ist, desto größer ist das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle. Im Jahr 2023 lag die Beschäftigungsquote der Männer in der EU bei 80,4 %, während sie bei den Frauen bei 70,2 % lag, was zu einem geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälle von 10,2 Prozentpunkten führte. ⁶⁴

Die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern sind in den letzten zehn Jahren kontinuierlich und langsam gestiegen und wurden erst 2020 durch die Pandemie unterbrochen. Seit 2018 ist der Anstieg bei Frauen jedoch tendenziell etwas höher, sodass sich das daraus resultierende geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle von 11,3 Prozentpunkten im Jahr 2018 und 11,0 Prozentpunkten im Jahr 2020 auf 10,2 Prozentpunkte im Jahr 2023 verringert hat.

Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist in den einzelnen Ländern und Regionen der EU sehr unterschiedlich. Im Rahmen seiner Verpflichtung zur Förderung inklusiver Beschäftigung ⁶⁵ hat sich der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte zum Ziel gesetzt, die

62 IAO, *Global Gender GAP report*, 2024. [Online verfügbar](#).

63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Wirtschaftliche Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union)*, 2017. [Online verfügbar](#).

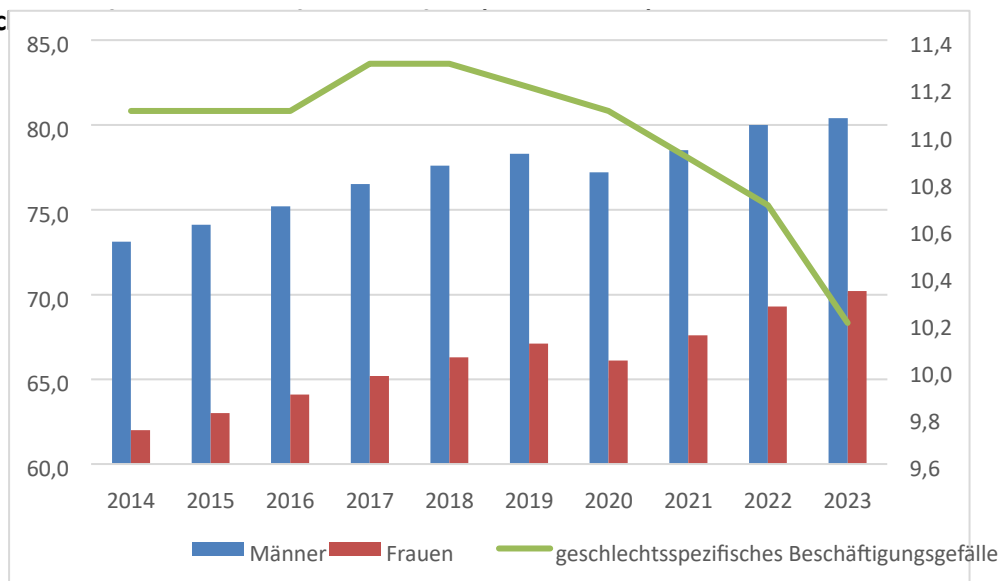
64 Eurostat ([lfsa_organ](#)).

65 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte

Beschäftigung in der EU bis 2030 insgesamt auf 78 % zu steigern, unter anderem durch das Bemühen, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle im Vergleich zu 2019 mindestens zu halbieren. Im Jahr 2023 lag die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen in der EU bei 75,3 %, sodass das Ziel für 2030 in Reichweite zu sein scheint. Im Jahr 2023 verringerte sich das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle um -0,5 Prozentpunkte, mehr als im Vorjahr.

(COM(2021) 102 final).

Abbildung 1 Beschäftigungsquoten im Alter von 20 bis 64 Jahren nach Geschlecht und geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle

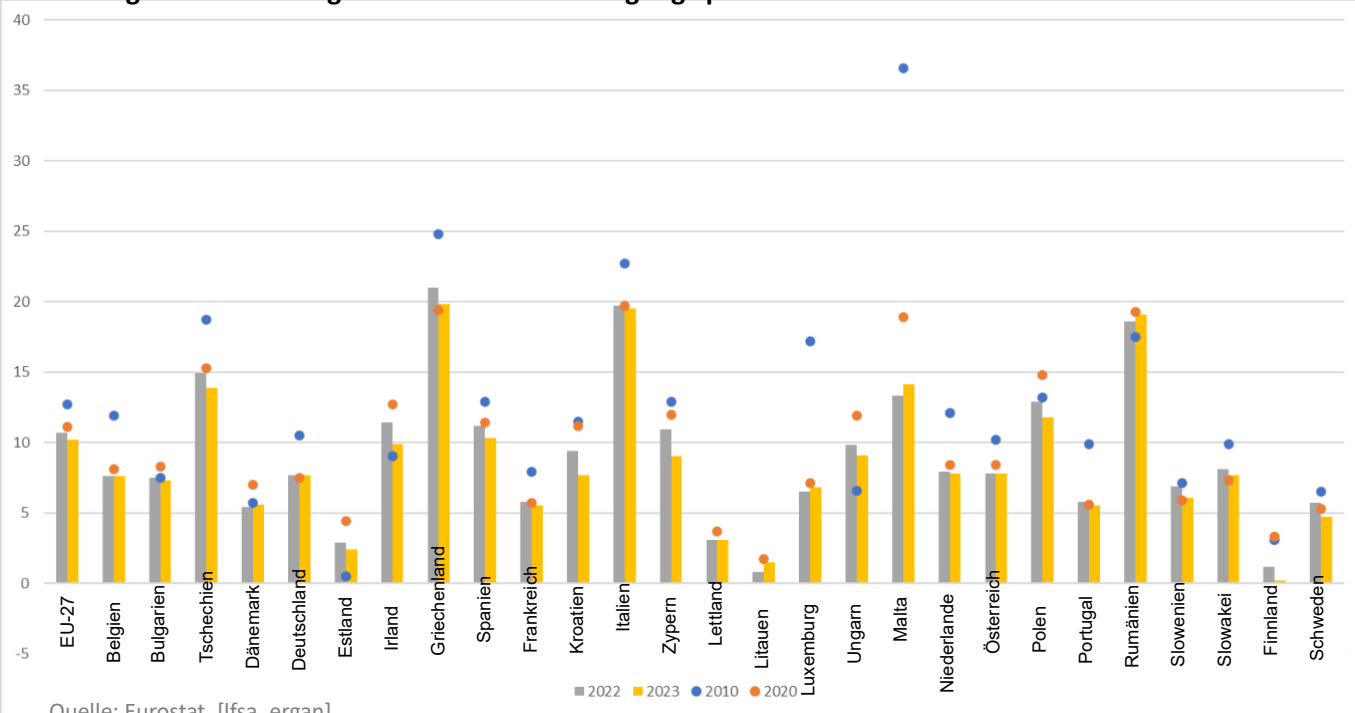


Quelle: Eurostat, [\[lfsi_emp_a\]](#)

Anmerkung: Das geschlechtsspezifische Gefälle ist definiert als die Differenz zwischen der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern in Prozentpunkten.

Im Jahr 2023 wiesen nur sieben EU-Mitgliedstaaten (Spanien, Polen, Tschechien, Malta, Rumänien, Italien und Griechenland) ein größeres geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle auf als das Gefälle in der EU insgesamt. In Italien, Griechenland und Rumänien waren die Beschäftigungsquoten der Frauen mit unter 60 % (56,5 %, 57,6 % bzw. 59,1 %) besonders niedrig, verglichen mit etwa drei Vierteln der Männer (76,0 %, 77,4 % bzw. 78,2 %).

Abbildung 2 Geschlechtergefälle bei den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren, 2010, 2020, 2022 und 2023



Quelle: Eurostat, [\[lfsa_ergan\]](#)

Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles in den meisten Ländern seit 2010 spiegelt einen Anstieg der Gesamtbeschäftigungsquoten wider, wobei die Beschäftigung von Männern weniger stark zunimmt als die von Frauen. In Malta ist der Anstieg bei den Frauen mit über 32 Prozentpunkten in 13 Jahren besonders bemerkenswert, obwohl das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle nach wie vor hoch ist. Diese Änderung wurde durch politische Maßnahmen unterstützt, um mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, wie Steuererleichterungen und nationale Versicherungszahlungen seit Jahren für die Betreuung von Kindern, Ausbildungsprogramme, kostenlose Kinderbetreuung und kostenlosen Schultransport.

Zwischen den EU-Regionen bestehen erhebliche Unterschiede in Bezug auf das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle, das im Laufe der Zeit anhält. In weniger entwickelten Regionen der EU war das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle im Jahr 2022 (16 Prozentpunkte) etwa doppelt so hoch wie in stärker entwickelten (8 Prozentpunkte) und Übergangsregionen (9 Prozentpunkte). Die Kluft war in den südlichen Mitgliedstaaten (15 Prozentpunkte) viel größer als in den nordwestlichen (7 Prozentpunkte) und östlichen (12 Prozentpunkte). Sie lag in allen Regionen Griechenlands, Süditaliens und den östlichen Regionen Rumäniens bei über 20 Prozentpunkten (Abbildung 3). Die Beschäftigungsquote von Frauen ist zwischen 2013 und 2022 im Vergleich zu der von Männern in stärker entwickelten Regionen und Übergangsregionen sowie in den nordwestlichen Mitgliedstaaten gestiegen. Umgekehrt ging sie in weniger entwickelten Regionen und in südlichen Ländern zurück, wo die Beschäftigungsquote niedriger ist und es an hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuung mangelt.⁶⁶

Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist je nach Altersgruppe sehr unterschiedlich: Bei jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren ist die Kluft mit 4,3 Prozentpunkten im Jahr 2023 nach wie vor am geringsten. In einigen Ländern war sie sogar negativ, was bedeutet, dass die Beschäftigungsquote bei jungen Frauen höher war als bei jungen Männern (Irland, Litauen, Dänemark, Finnland und Estland). Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungsquote der Frauen in dieser Altersgruppe in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich ist und zwischen 76,2 % in den Niederlanden und 13,7 % in Rumänien liegt. Bei Personen im Alter von 20 bis 24 Jahren steigt sie auf 6,3 Prozentpunkte und erreicht in der Altersgruppe 55-64 mit 12,1 Prozentpunkten Spitzenwerte, wobei große Unterschiede zwischen den Ländern bestehen. Dies wird durch die erhöhte durchschnittliche Dauer des Arbeitslebens⁶⁷ von Männern in der EU beeinflusst: Mit 39,0 Jahren erwarteter Dauer des Arbeitslebens für Männer und 34,7 Jahren für Frauen betrug das geschlechtsspezifische Gefälle im Jahr 2023 4,3 Jahre, was hauptsächlich darauf zurückzuführen ist, dass ein größerer Anteil informeller Betreuungspflichten Frauen früher als Männer aus dem Arbeitsmarkt verdrängt hat. Gleichzeitig hat sich das geschlechtsspezifische Gefälle beim effektiven Renteneintrittsalter in den letzten zehn Jahren erheblich verringert, wobei das effektive Renteneintrittsalter in den meisten Ländern zwischen 2014 und 2023 für beide Geschlechter anstieg. Insgesamt stieg das tatsächliche Renteneintrittsalter von Frauen in 18 Ländern stärker als das von Männern.⁶⁸ In neun dieser Länder stieg das tatsächliche Renteneintrittsalter von

66 Siehe Europäische Kommission: Generaldirektion Regionalpolitik und Stadtentwicklung, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Neunter Bericht über den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt*, Durán Laguna, J. (Herausgeber), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024. [Online verfügbar](#).

67 Der Indikator für die Dauer des Arbeitslebens ist eine Schätzung der Anzahl der Jahre, die eine Person, die derzeit 15 Jahre alt ist, voraussichtlich während ihres gesamten Lebens in der Erwerbsbevölkerung (d. h. erwerbstätig oder arbeitslos) sein wird. Es zielt darauf ab, einen anderen Standpunkt auf dem Arbeitsmarkt zu vertreten, indem der gesamte Lebenszyklus von Menschen in der Erwerbsbevölkerung betrachtet wird und nicht bestimmte Staaten im Lebenszyklus, wie Jugendarbeitslosigkeit oder vorzeitiger Rückzug aus der Erwerbsbevölkerung.

68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

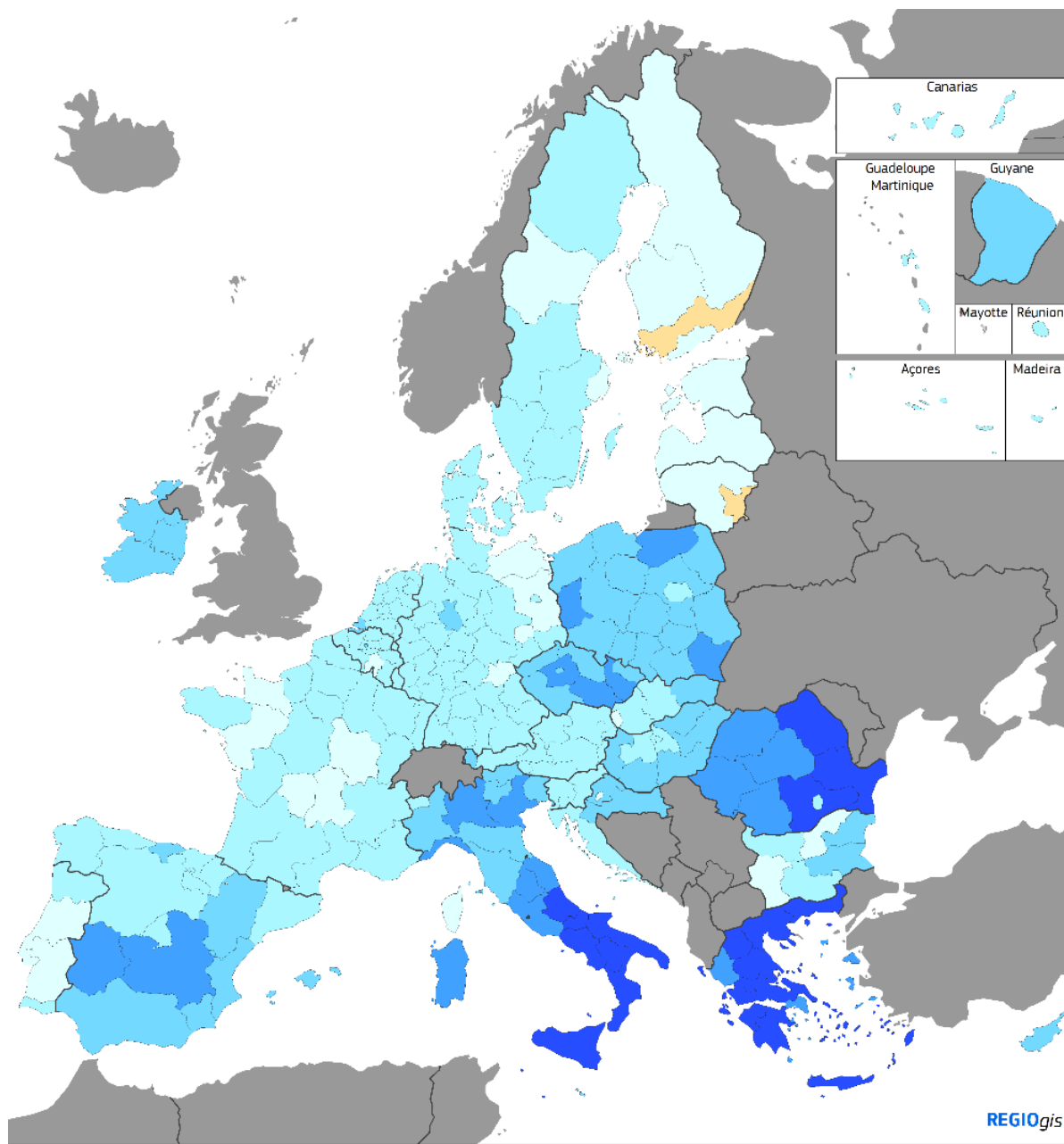
⁶⁹ Frauen um mehr als ein Jahr stärker als das von Männern. Sieben Länder haben ein niedrigeres Renteneintrittsalter für Frauen als für Männer. ⁷⁰

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind bei Menschen mit Kindern noch größer, was die unverhältnismäßigen Auswirkungen der Elternschaft auf die Karriere von Frauen widerspiegelt. Im Jahr 2023 lag die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 25 bis 54 Jahren mit Kindern auf EU-Ebene bei 74,9 % gegenüber 91,9 % bei Männern mit Kindern. Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle erreichte somit 17,0 Prozentpunkte bei Kindern, während es bei Kindern ohne Kinder bei 4 Prozentpunkten lag.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Abbildung 3: Regionale Unterschiede beim geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälle in der EU, 2022



Unterschied zwischen Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern (20-64 Jahre), 2022

Prozentuale Punktdifferenz (weiblich - männlich)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

EU-27 = -10,7

Quelle: Eurostat (lfst_r_lfe2emprr)

0 500 km

Quelle: Ausarbeitung der GD REGIO auf der Grundlage von Eurostat (lfst_r_lfe2emprr) Association for the administrative boundaries

Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist auch bei der Betrachtung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) größer,⁷¹ da der Anteil der Teilzeitarbeit bei Frauen viel höher ist als bei Männern (27,9 % gegenüber 7,7 % im Jahr 2023). Das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Teilzeitbeschäftigung blieb in den letzten Jahren stabil (20,6 Prozentpunkte im Jahr 2021 und 20,2 Prozentpunkte im Jahr 2022). Im Jahr 2023 waren die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Teilzeitbeschäftigung in den Niederlanden (42,3 Prozentpunkte), Österreich (41,8 Prozentpunkte), Deutschland (36,9 Prozentpunkte) und Belgien (27,4 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle bei Migrantinnen ist nach wie vor hoch. Bei Nicht-EU-Bürgerinnen lag die Beschäftigungsquote 2023 um 20 Prozentpunkte niedriger als bei weiblichen Staatsangehörigen. Dieser Kluft kann eine Kluft von 5,7 Prozentpunkten bei männlichen Nicht-EU-Bürgern gegenübergestellt werden. Die Überqualifizierungsquote von Migrantinnen ist nach wie vor hoch: Im Jahr 2023 arbeiteten 42,9 % der tertiär gebildeten weiblichen Nicht-EU-Bürger in Berufen mit geringer oder mittlerer Qualifikation, verglichen mit 36,2 % der männlichen Nicht-EU-Bürger und 21,3 % der weiblichen Staatsangehörigen.

Betrachtet man die Inzidenz von Teilzeitarbeit,⁷² so waren im Jahr 2023 17,1 % der Erwerbstätigen in der EU Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2023 übertraf die Wachstumsrate der Teilzeitbeschäftigung (+2,0 %) erstmals seit einem Jahrzehnt die der Vollzeitbeschäftigung (+0,8 %). Der Anteil der Teilzeitarbeit nimmt jedoch insgesamt allmählich ab.

Welche Faktoren diese Wahl beeinflusst haben, zeigen die von Teilzeitbeschäftigten im Alter von 25-64 Jahren gemeldeten Gründe für ihre Arbeitszeitgestaltung: für Frauen ist die Betreuung von Erwachsenen mit Behinderungen oder Kindern am relevantesten (29,5 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten gegenüber 8,2 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten); Für Männer findet sie keine Vollzeitbeschäftigung (18,1 % für Frauen gegenüber 27,5 % für Männer).

Die Relevanz von Kindern zeigt sich als Faktor für die Neigung zur Teilzeitbeschäftigung nach der Anzahl der Kinder von Menschen im Alter von 25 bis 54 Jahren: Fast ein Drittel (31,8 %) der erwerbstätigen Frauen mit Kindern in der EU arbeitete 2023 in Teilzeit, verglichen mit 5,0 % der Männer, mit den höchsten Anteilen in Österreich (69,2 %), den Niederlanden (67,9 %) und Deutschland (65,4 %). Dieser Anteil ist über alle Bildungsstufen hinweg höher als bei Frauen ohne Kinder. Ähnlich wie bei Vollzeitarbeit (siehe Jahresbericht 2023) ist die Situation bei Männern umgekehrt: Der Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter mit Kindern war für alle Bildungsstufen niedriger als der Anteil derjenigen ohne Kinder (siehe Abbildung 4). In den meisten Ländern spiegeln sich die Auswirkungen der Elternschaft somit sowohl in der Beschäftigungsquote von Frauen als auch im Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen wider – wobei Deutschland, Österreich und Italien hohe Auswirkungen sowohl auf die Beschäftigungsquoten als auch auf die Arbeitszeiten haben.

Diese Statistiken zeigen, dass sich Kinder in den meisten Ländern auf die Beschäftigungsquoten von Frauen und ihre Neigung zur Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu Männern auswirken.

Darüber hinaus können nationale Steuersysteme die Erwerbsbeteiligung von Zweitverdienern, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, verhindern. So verringert die gemeinsame Besteuerung beispielsweise die Arbeitsanreize von Zweitverdienern oder verlängert die Arbeitszeit (z. B. durch den Übergang von Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung). Im Jahr 2023 gab es in Litauen, Slowenien, Dänemark, Luxemburg, Belgien und Deutschland die höchsten

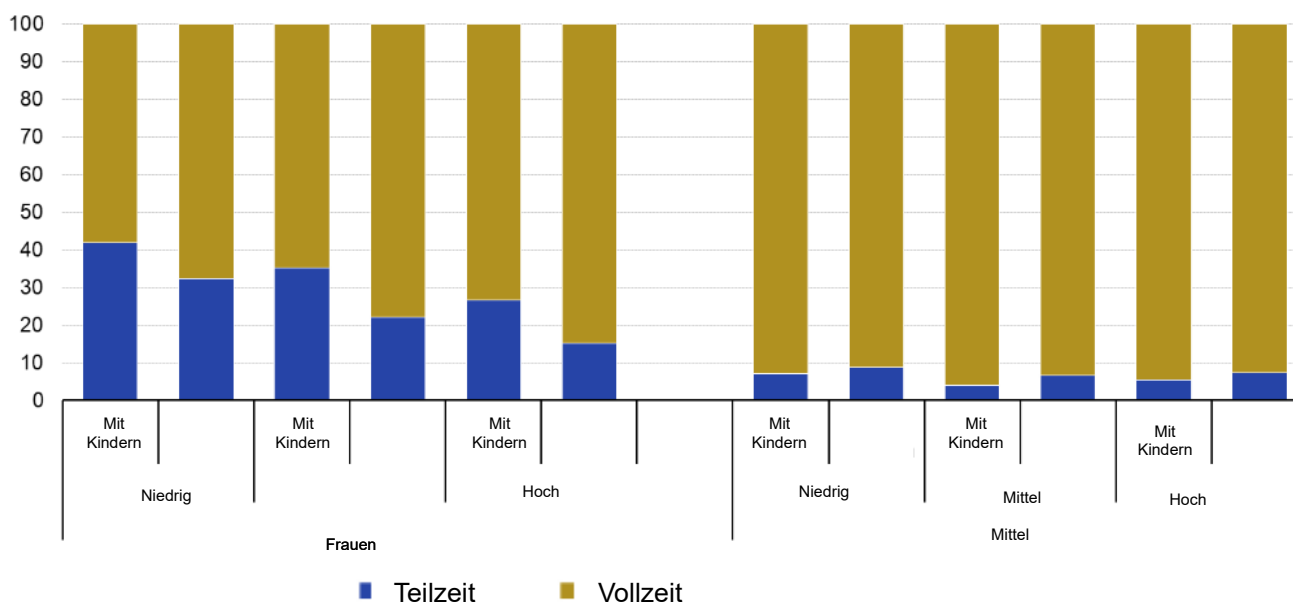
71 Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2025.

72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

„Inaktivitätsfallen“ (wo der Entzug von Steuern und Leistungen Zweitverdiener erheblich vom Eintritt in den Arbeitsmarkt abhält).⁷³

73 Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2025 – Vorschlag der Kommission, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2025. [Online verfügbar](#).

Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, Bildungsstand und Anwesenheit von Kindern in der EU, 2023
(Altersgruppe 25-54, Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt)



Quelle: Eurostat-AKE Ad-hoc-Extraktion



Die meisten EU-Länder haben Strategien oder spezifische Projekte entwickelt, um die gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungs- und Pflegepflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern, was es Frauen wiederum ermöglicht, gleichberechtigter als Männer, als Angestellte oder als Unternehmer an einer Beschäftigung teilzunehmen. Die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit sind eines der Kernziele des Kompetenzpakts. Mehrere Partnerschaften im Rahmen des Pakts arbeiten daran, die Gleichstellung der Geschlechter anzugehen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie die Aufnahme und Umschulung von Frauen in Schlüsselsektoren der Industrie zu erhöhen. Beispiele hierfür sind die verstärkte Beteiligung von Frauen und jungen Menschen an weltraumbezogenen Karrieren (Space for Geo Partnerships⁷⁴) oder die Bekämpfung des Mangels an Frauen in IKT- und MINT-Sektoren (Digital- und Mikroelektronik-Partnerschaften⁷⁵), die Gewährleistung von Weiterbildungs- und Umschulungsprogrammen für Frauen, Jugendliche, Einwanderer und benachteiligte Gruppen, die den Arbeitskräfteanteil dieser Gruppen um 20 % übersteigen (Tourismus⁷⁶), oder die jährliche Steigerung der Führungspositionen von Frauen um 5 % (Textilien⁷⁷).

Die Verfügbarkeit flexibler Arbeitsregelungen kann eine solche verstärkte Beteiligung von Frauen mit Betreuungsaufgaben fördern, da sie dadurch Privat- und Berufsleben besser miteinander verbinden können. Während der Pandemie wurden eine Vielzahl von Maßnahmen zur Arbeitsflexibilität umgesetzt, um massive Arbeitslosigkeit zu verhindern. Viele Arbeitgeber haben diese Praktiken zumindest bis zu einem gewissen Grad beibehalten. Jüngste Untersuchungen⁷⁸

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Europäische Kommission: Generaldirektion Justiz und Verbraucher und Chung, H., Flexible Arbeitsregelungen und Gleichstellung der Geschlechter in Europa, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024. [Online](#)

haben jedoch gezeigt, dass Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Urlaubs- und Karriereunterbrechungsmaßnahmen gegen die Gleichstellung der Geschlechter bei Löhnen und Karriereentwicklung wirken können, da Frauen sie häufiger nutzen. Wenn diese Arbeitsregelungen nicht ordnungsgemäß konzipiert und in die Arbeitskultur integriert werden, kann dies negative berufliche Folgen haben. Die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung der Haushaltsarbeit zwischen Männern und Frauen ist einer der Gründe für geschlechtsspezifische Teilzeitarbeit. Wenn Teilzeitarbeit weitgehend als Vereinbarung für Mütter angesehen wird, könnte dies darüber hinaus die Voreingenommenheit gegenüber Teilzeitbeschäftigten verstärken – nämlich, dass sie angeblich nicht so engagiert, motiviert und produktiv sind wie andere Arbeitnehmer, obwohl Beweise vorliegen, die etwas anderes zeigen. Verschärft wird dies dann durch die Tatsache, dass Väter eher dazu neigen, länger zu arbeiten und daher den idealen ⁷⁹ Arbeitnehmerstandard besser zu erfüllen. Daher ist es wichtig, eine bessere Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen durch Männer sowie eine gerechtere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zu Hause zwischen beiden Geschlechtern zu fördern.

Um Eltern und Menschen mit Betreuungs- und Pflegepflichten in die Lage zu versetzen, Beruf und Familie besser miteinander in Einklang zu bringen und eine bessere Aufteilung der Betreuungs- und Pflegepflichten zu fördern, wurde mit der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein bezahlter Vaterschaftsurlaub, ein verstärkter Elternurlaub, ein Urlaub für pflegende Angehörige und die Ausweitung des Rechts auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen auf pflegende Angehörige eingeführt. Arbeitnehmer, die Familienurlaub beantragen oder nehmen, und FWA sind durch mehrere Maßnahmen rechtlich vor Diskriminierung geschützt. Die Frist für die Umsetzung der meisten Bestimmungen der Richtlinie in nationales Recht endete am 2. August 2022, den Mitgliedstaaten wurden jedoch weitere zwei Jahre (bis zum 2. August 2024) eingeräumt, um die Zahlung der Vergütung für die letzten zwei Wochen des Elternurlaubs umzusetzen. Im Januar 2024 verklagte die Kommission drei Mitgliedstaaten vor dem Gerichtshof der Europäischen Union, weil sie die vollständige Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht mitgeteilt hatten.

2024 starteten das Slowakische Nationale Zentrum für Menschenrechte und die Nichtregierungsorganisation Možnosť volby eine Online-Sensibilisierungskampagne für die Gleichstellung der Geschlechter. Im Mittelpunkt der Kampagne standen die Förderung gemeinsamer Werte und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen. Während der Kampagne veröffentlichten bekannte Influencer kurze Videos auf Instagram mit dem Hashtag #spolunamtoide. Die Kampagne ist Teil des Projekts Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Slowakei.

Die Kommission prüft derzeit die umgesetzten Rechtsvorschriften, um sicherzustellen, dass die Vorschriften ordnungsgemäß umgesetzt wurden. Am 7. März 2024 veröffentlichte das European Equality Law Network seinen zweiten Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den EU-Mitgliedstaaten. In diesem Bericht heißt es: „Die Umsetzung der WLB-Richtlinie ist in nur einem Mitgliedstaat im Allgemeinen zufriedenstellend, sodass in 26 Ländern erhebliche Umsetzungslücken bestehen. Die Untersuchung zeigt, dass die Hauptprobleme in Bezug auf Elternurlaub und/oder Entschädigung, FWA und Rechtsschutz vor Diskriminierung auftreten. In Bezug auf Vaterschaftsurlaub und Entschädigung, Urlaub aufgrund höherer Gewalt

[verfügbar.](#)

79 Williams, J., *Unbending Geschlecht: Warum Familien- und Arbeitskonflikte und was dagegen zu tun ist.* Oxford University Press, 1999.

und den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie bestehen weniger Lücken. Die Situation in Bezug auf den Urlaub von Pflegekräften liegt irgendwo dazwischen.⁸⁰

Schließung des Gender Care Gap

Einer der Hauptgründe für die unterschiedlichen Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern ist die geschlechtsspezifische Aufteilung der unbezahlten Betreuungspflichten, insbesondere der unbezahlten Betreuung von Kindern.

Neue vom EIGE erhobene Daten⁸¹ bestätigen, dass Frauen den größten Teil der Kinderbetreuungsaufgaben tragen. Mehr als die Hälfte der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren verbringt mindestens 5 Stunden pro Tag mit der Betreuung ihrer Kinder, verglichen mit weniger als 1 von 3 Männern (56 % gegenüber 26 %). Dies bedeutet, dass etwa 50 % der Frauen und nur 6 % der Männer in erster Linie für die persönliche und körperliche Betreuung ihrer Kinder verantwortlich sind. In der Tat gibt es auch bei der Art der Aktivitäten, die Männer für ihre Kinder erbringen, sichtbare Unterschiede: 38 % der Männer verbringen zwischen 1 und 3 Stunden am Tag mit Freizeitaktivitäten, verglichen mit 29 % der Frauen.

Daher ist es nicht verwunderlich, dass, wie im vorherigen Abschnitt hervorgehoben, Frauen mit Kinderbetreuungspflichten weniger an einer bezahlten Beschäftigung beteiligt sind als Männer, in der Regel häufiger in Teilzeit arbeiten und die langfristigen Folgen in Form von geringeren Karrierechancen, Gehältern und Renten erleiden. Insbesondere sind die überwiegende Mehrheit der Eltern, die zu Hause bleiben, Frauen (11 % der Frauen im Vergleich zu nur 1 % der Männer).

Gemäß den Indikatoren für die „Barcelona-Ziele“, d. h. den ursprünglich vom Europäischen Rat 2002 festgelegten und 2022 überarbeiteten Zielen für die Teilnahme von Kindern unter dem schulpflichtigen Alter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE), betrug die Teilnahme von Kindern an FBBE im Jahr 2023 37,5 % für Kinder unter 3 Jahren (von 2,3 % in der Slowakei und 74,7 % in Dänemark)⁸² und 93,1 % für Kinder zwischen drei Jahren und dem obligatorischen Grundschulalter im Jahr 2022.⁸³

Das Einkommensniveau des Haushalts spielt eine wichtige Rolle bei den Beteiligungsmustern. Kinder mit dem niedrigsten sozioökonomischen Hintergrund (niedrigstes Quintil) nehmen tendenziell weniger an FBBE teil als ihre wohlhabenderen Altersgenossen im höchsten Quintil. Dies könnte auf mehrere Gründe zurückzuführen sein, unter anderem darauf, dass sich die Eltern

80 Europäische Kommission: Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. und van Hoof, F., The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States (II) – Considerable work still to do, Burri, S. (Herausgeber), Böök, B. (Herausgeber) und van Hoof, F. (Herausgeber), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024. [Online verfügbar](#).

81 Siehe <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

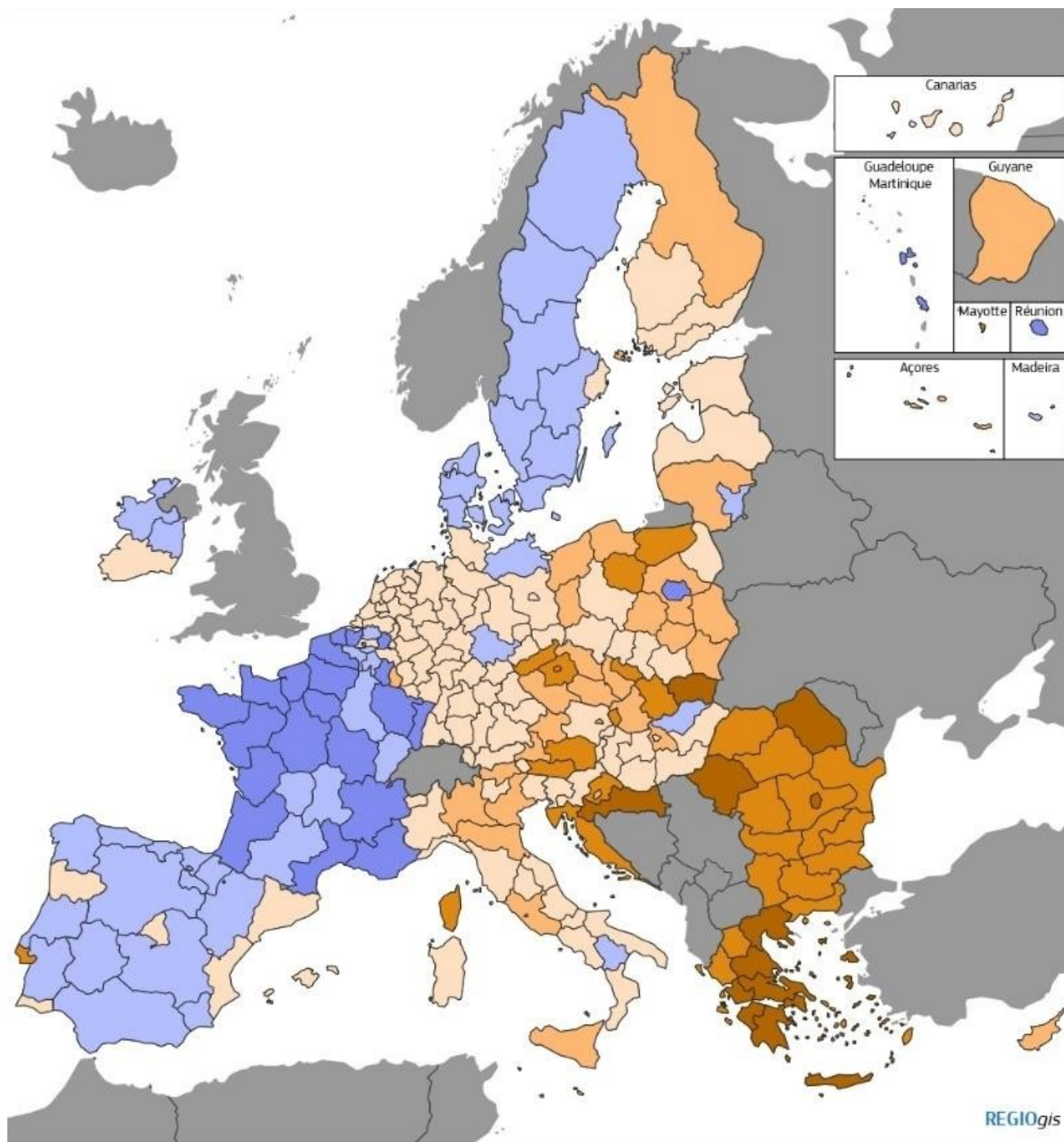
82 Siehe [ilc_caindform25](#).

83 Der Referenzindikator für die Beteiligung von Kindern unter 3 Jahren ist derselbe wie für die Barcelona-Ziele von 2002. Der Referenzindikator für Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem obligatorischen Grundschulalter entspricht nun dem für das Ziel für den Europäischen Bildungsraum verwendeten Indikator. Es basiert auf Verwaltungsdaten der gemeinsamen Datenerhebung der UNESCO OECD Eurostat (UOE) und berücksichtigt die Anforderungen an Dienstleistungen, um als ISCED 02-Kategorie eingestuft zu werden. Daher ist er nicht direkt mit dem ähnlichen Indikator vergleichbar, der mit den Daten der EU-SILC-Umfrage berechnet wurde. Darüber hinaus sind UOE-Daten mit einer längeren Zeitverzögerung verfügbar als EU-SILC-Daten.

längere Kinderbetreuungsstunden besser leisten können oder dass die Eltern diese längeren Stunden nutzen, um Vollbeschäftigung aufzunehmen (was wiederum ein höheres Einkommen ermöglicht).⁸⁴

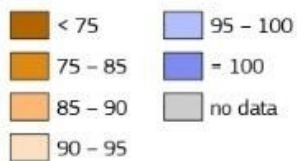
Regionale und territoriale Unterschiede beim Zugang zu hochwertiger und inklusiver FBBE bestehen nach wie vor. Dem 9. Kohäsionsbericht zufolge ist die Teilnahme an FBBE zwischen drei Jahren und dem Grundschulalter im Jahr 2021 auch in weniger entwickelten Regionen (87,0 %) im Durchschnitt viel geringer als im Übergang (94,9 %) oder in stärker entwickelten (93,2 %). Während die meisten Regionen in Frankreich, Belgien, Dänemark, Irland, Schweden und Spanien das 95 %-Ziel erreicht haben, liegt die Beteiligung in allen Regionen Griechenlands und Kroatiens, Rumäniens und Bulgariens nach wie vor unter 80 %. Bei den Regionen in Rumänien und Bulgarien sind die Beteiligungsquoten sogar gesunken.

84 Siehe [ilc_caindform25](#).



Karte 2.9 Beteiligungsquoten an frühkindlicher Bildung, 2021

% der Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Beginn des Pflichtschulalters auf der Primarstufe



EU-27 = 92,5
 Teilnahme am FBBE-Quotenziel: 96 Prozent im Jahr 2030.
 EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.
 Quelle: Eurostat [educ_uae_enra22] und Schätzungen der GD REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung: In den Barcelona-Zielen für 2030⁸⁵ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Teilhabe von Kindern aus benachteiligten Verhältnissen zu fördern und insbesondere die Kluft zwischen Kindern, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, und Kindern, die nicht von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, zu schließen. Darüber hinaus enthält die Empfehlung des Rates vom 14. Juni 2021 zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder Leitlinien für die Mitgliedstaaten, um Kindern einen wirksamen und kostenlosen Zugang zu hochwertiger FBBE zu gewährleisten. Dennoch nehmen Kinder AROPE immer noch weniger an FBBE teil: Im Jahr 2023 nahmen 74,8 % der AROPE-Kinder nicht an FBBE teil, verglichen mit 59,0 % der nicht AROPE-Kinder.⁸⁶ Kinder AROPE profitieren jedoch sowohl in Bezug auf ihr Wohlbefinden und ihre Bildungsergebnisse⁸⁷ als auch in Bezug auf das mögliche zusätzliche Einkommen, das ihre Eltern, insbesondere Mütter, durch die Teilnahme am Arbeitsmarkt erzielen können, stärker von der Teilnahme.⁸⁸

Was Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem obligatorischen Grundschulalter betrifft, so sind die Erwerbsquoten viel höher, wobei die meisten Mitgliedstaaten das Ziel von 90 % erreichen oder annähern.⁸⁹ Nur zwei Länder, Rumänien und die Slowakei, liegen noch unter 80 %. Beunruhigend ist auch, dass Rumänien in den letzten fünf Jahren einen rückläufigen Trend verzeichnet hat.

85 Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (ABl. C 484 vom 20.12.2022, S. 1).

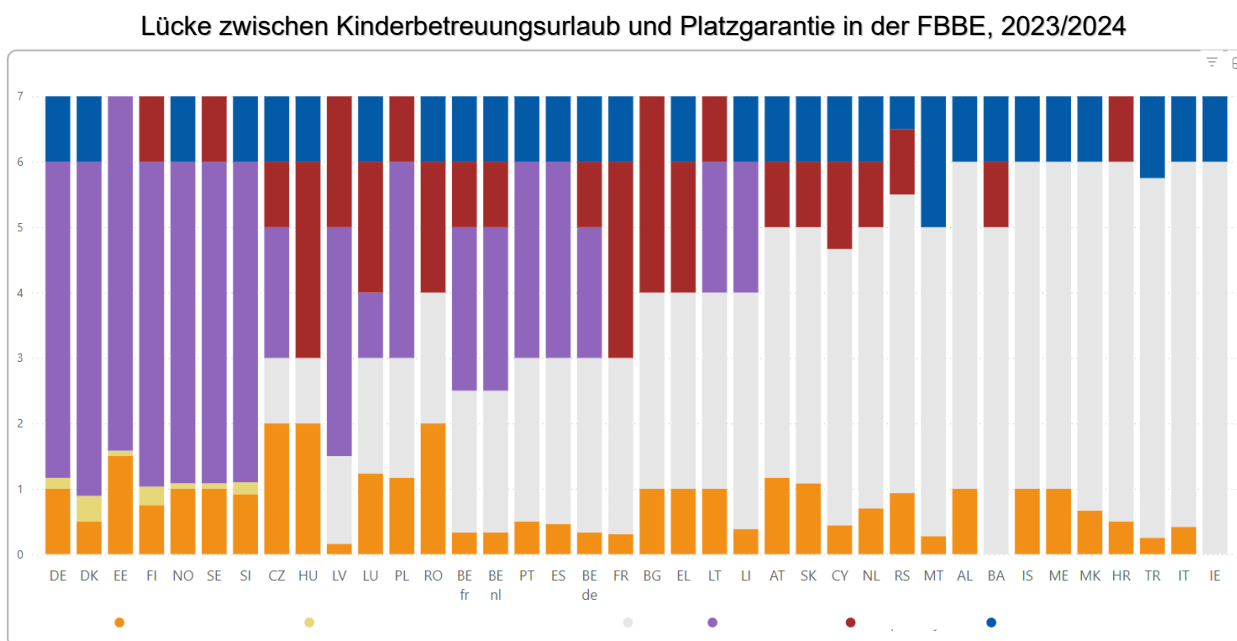
86 Siehe [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Mehr Kinderbetreuung für die Armen? Auswirkungen auf den Haushalt und Reaktionen auf das Arbeitskräfteangebot von Frauen in Italien, Österreich und Ungarn. *Applied Economics Letters*, 1–6. [Online verfügbar](#).

88 Weitere Einzelheiten zu den FBBE-Systemen sind der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur zu entnehmen: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2025. [Online verfügbar](#). Diese dritte Ausgabe des Berichts enthält internationale Vergleiche, eine Analyse der FBBE-Systeme in den 27 Mitgliedstaaten und 10 Partnerländern sowie nationale Informationsblätter mit den wichtigsten Aspekten des FBBE-Systems jedes Landes.

89 Die FBBE-Beteiligungsquoten für Griechenland für 2021 liegen nicht vor, aber die FBBE-Beteiligungsquote für 2020 unter den Dreijährigen lag bei 33,9 %. Wie in Fußnote 50 erwähnt, basiert das Ziel für die Teilnahme von Kindern zwischen drei Jahren und der Schulpflicht an FBBE auf UOE-Daten, d. h. nicht auf EU-SILC-Daten.

Abbildung 6 – „Kluft in der Kinderbetreuung“



Erläuterung: „gut bezahlter“ Kinderbetreuungsurlaub bedeutet eine einkommensabhängige Vergütung in Höhe von 66 % des Einkommens oder mehr. Es umfasst Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub nach der Geburt. Die meisten Daten über gut bezahlten Urlaub

Quelle: Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE). Anmerkung: Die Kinderbetreuungslücke kann als die Zeit definiert werden, in der ein Kind betreut werden muss, das weder durch Kinderbetreuungsurlaub noch durch einen garantierten Platz in der FBBE abgedeckt ist. Der Abstand zwischen zwei Kugeln entspricht einem Jahr.

Mitgliedstaaten mit höheren Teilnahmequoten an FBBE gewähren häufig ein Recht auf einen FBBE-Platz oder machen die Teilnahme obligatorisch.⁹⁰ Die Unterschiede im Alter, in dem Kinder einen garantierten Platz in der FBBE haben,⁹¹ sind in der EU sehr unterschiedlich. Wenn der Elternurlaub nicht lange genug dauert, haben Familien mit der „Kinderbetreuungslücke“ zu kämpfen, d. h. einem Zeitraum, in dem sie selbst für die Kinderbetreuung sorgen müssen und möglicherweise gezwungen sind, ihre bezahlte Arbeit zu unterbrechen oder zu reduzieren. Während mehrere Bildungssysteme öffentlich geförderte FBBE ab einem Alter von etwa drei oder vier Jahren (unabhängig davon, ob es sich um einen Rechtsanspruch handelt oder nicht) anbieten, lassen viele Mitgliedstaaten immer noch eine beträchtliche Lücke von einem bis sechs Jahren zwischen dem Anspruch auf Elternurlaub und einem garantierten Platz in der FBBE.

Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Pflegearbeit sind für die Langzeitpflege (LTC) relativ ausgewogener und werden angesichts der demografischen Trends mit steigendem Anteil älterer Menschen und sinkender Kinderzahl insgesamt wahrscheinlich auf diese Weise fortgesetzt. Schätzungsweise 52 Millionen Menschen in der EU bieten informelle Langzeitpflege an, und informelle Langzeitpfleger machen fast 80 % der Langzeitpfleger aus. Ein erheblicher Anteil der Pflegekräfte (42 % der Frauen und 38 % der Männer) bietet täglich Langzeitpflege an. Allerdings schultern Frauen wieder einen großen Teil der LTC-Aufgaben. Zum Beispiel tragen etwa 41 % der

90 Derzeit ist die Teilnahme an FBBE ab dem Alter von 3 Jahren nur in Ungarn und Frankreich obligatorisch.

91 Dänemark, Deutschland, Estland, Lettland, Slowenien, Finnland und Schweden garantieren einen Platz in FBBE von einem frühen Alter (6-18 Monate); Die drei Gemeinschaften Belgiens, Tschechiens, Spaniens, Frankreichs, Luxemburgs, Ungarns, Polens und Portugals garantieren einen Platz in der öffentlich geförderten FBBE ab dem Alter von drei Jahren oder etwas früher. Einzelheiten sind dem Eurydice-Bericht 2023 zu entnehmen.

Frauen die Hauptverantwortung für die Bereitstellung der anspruchsvollsten persönlichen und emotionalen Betreuung, verglichen mit nur 16 % bei Männern.

In der EU bieten Frauen häufiger als Männer informelle Langzeitpflege (19,1 % gegenüber 14,8 %), insbesondere in der Altersgruppe der 45- bis 64-Jährigen. Darüber hinaus neigen Frauen dazu, mehr Zeit der informellen Pflege zu widmen. Diese Diskrepanz lässt sich zum Teil damit erklären, dass männliche informelle Pflegekräfte häufiger Unterstützung von formellen Langzeitpflegediensten suchen und erhalten (73 %) als ihre weiblichen Kollegen (61 %). Wie in der europäischen Pflegestrategie 2022 angekündigt, leitete ⁹² die Kommission 2023 unter anderem eine strategische Partnerschaft mit der Weltgesundheitsorganisation ein. Eines der Ziele der Partnerschaft ist die Ausarbeitung eines Instrumentariums zur Unterstützung informeller Pflegekräfte, das derzeit vorbereitet wird und im Sommer 2025 fertig sein soll.

Im Jahr 2024 wurde die Umsetzung einer neuen groß angelegten Partnerschaft für Langzeitpflege im Rahmen des Kompetenzpakts fortgesetzt. Die im April 2023 ins Leben gerufene Initiative hat sich verpflichtet, bis 2030 jährlich mindestens 60 % der Arbeitskräfte in Langzeitpflege (3,8 Millionen Arbeitnehmer) auszubilden. Darüber hinaus richtete die Kommission einen neuen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog für Sozialdienste ein, um die Arbeitsbedingungen und Löhne in dem Sektor zu erörtern, der eine wichtige Rolle bei der Behebung des Arbeitskräftemangels im Pflegesektor spielt. Darüber hinaus setzt die Kommission ihre Mitteilung von 2023 über die Stärkung des sozialen Dialogs in der EU fort, um den sozialen Dialog auf EU-Ebene zu fördern, indem sie die Tätigkeiten des branchenübergreifenden Ausschusses für den sozialen Dialog und der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog unterstützt. Derzeit nimmt etwa die Hälfte der 44 Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in ihr Arbeitsprogramm auf.

Der Bericht 2024 über Beschäftigung und soziale Entwicklungen in Europa ⁹³ enthält eine Bewertung der zeitlichen Konvergenz der Arbeitsmarktergebnisse und der damit verbundenen Einstellungen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Es zeigt sich, dass die Beteiligung von Frauen an unbezahlter Pflege seit 2007 etwas zurückgegangen ist (-6 Prozentpunkte). Dieser Rückgang war jedoch zumindest teilweise auf eine erhöhte Verfügbarkeit formaler Kinderbetreuungsdienste und nicht auf eine stärkere Einbeziehung von Männern in Betreuungsaufgaben zurückzuführen. Gleichzeitig ging der Anteil der Frauen, die täglich Hausarbeit leisten, jedoch um 16 Prozentpunkte zurück, während der Anteil der Männer um 10 Prozentpunkte zunahm. 2022 war jeder vierte Mann in der EU täglich an unbezahlter Pflege und etwa jeder dritte an Hausarbeit beteiligt. Bei den Frauen lagen die Anteile bei 34 % bzw. 63 %.

Das geschlechtsspezifische Gefälle bei unbezahlter Pflege und Haushaltsarbeit ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich. In mehreren Ländern ist der Anteil der Frauen, die täglich an unbezahlter Pflege beteiligt sind, mindestens 15 Prozentpunkte höher als bei Männern, während es in anderen Ländern kaum Unterschiede gibt. Obwohl das Ausmaß der Unterschiede zwischen den Ländern seit 2007 ähnlich geblieben ist, deuten einige Hinweise darauf hin, dass Länder mit größeren Lücken diejenigen mit kleineren Lücken aufholen. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Hausarbeit schwankt zwischen 12 und 44 Prozentpunkten in den einzelnen Ländern. Die Kluft hat sich seit 2016 angenähert, aber die Länder mit den größten Lücken waren nicht Teil dieses Prozesses.

92 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die europäische Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022) 440 final).

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

Diese Unterschiede könnten in Geschlechterstereotypen über die Rolle von Frauen und Männern in der Arbeitswelt begründet sein. Ein im September 2024 veröffentlichtes Papier mit dem Titel „Gender attitudes to work across EU Member States“⁹⁴ (Geschlechtereinstellungen gegenüber der Arbeit in den EU-Mitgliedstaaten) enthält eine detaillierte Analyse der geschlechterspezifischen Einstellungen gegenüber der Arbeit in der gesamten EU.⁹⁵ Es wird auch erörtert, wie sich solche Einstellungen auf geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und in den Haushalten auswirken können. Das Papier zeigt, dass die meisten Menschen in der EU die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in Haushalten unterstützen. Ein Drittel hat gemischte Einstellungen und hält nur in einigen Bereichen egalitäre Überzeugungen. Schließlich vertritt etwa ein Zehntel der Befragten Ansichten, die die traditionellen Geschlechterrollen unterstützen, wie zum Beispiel, dass Frauen ihre familiären Pflichten über ihre Karriere stellen sollten oder dass Männer bei wichtigen Familienentscheidungen das letzte Wort haben sollten. Das aggregierte Bild sollte erhebliche geografische Unterschiede nicht verschleiern - während egalitäre Einstellungen in einigen Mitgliedstaaten (insbesondere in den nördlichen EU-Ländern) weit verbreitet sind, sind sie in anderen Ländern viel weniger verbreitet.

Im Anschluss an die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zur Gleichstellung der Geschlechter 2024 wurden von den 196 eingegangenen Vorschlägen 25 Projekte zur Finanzierung ausgewählt. Die meisten von ihnen (17) werden sich auf die Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälles konzentrieren, indem ein geschlechtsspezifischer transformativer Ansatz gefördert und Geschlechterstereotypen in Frage gestellt werden. Die Projekte werden insbesondere i) Förderung familienfreundlicher Praktiken in Unternehmen, die die Übernahme der neuen Rechte im Rahmen der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Frauen und Männer fördern (z. B. Familienurlaub), ii) Verhinderung und Schutz vor jeglicher Form der ungünstigen Behandlung und Diskriminierung von Frauen während und nach der Schwangerschaft, auch bei der Inanspruchnahme von Familienurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen; und iii) das Bewusstsein für den Wert der Pflegearbeit zu schärfen.

Die übrigen acht ausgewählten Projekte, die von den nationalen Behörden vorgeschlagen werden, werden die Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie unterstützen, insbesondere ihres Artikels 4 über die Entwicklung von Leitlinien, Instrumenten und Sensibilisierungsmaßnahmen für geschlechtersensible Systeme zur Arbeitsplatzbewertung und -klassifizierung. Die meisten Projekte beginnen Anfang 2025 und dauern zwei Jahre.

Eine kürzlich durchgeführte Eurobarometer-Umfrage zu Geschlechterstereotypen scheint diese Hypothese zu bestätigen. Drei Viertel der Befragten sind sich einig, dass auch Männer von der Gleichstellung von Frauen und Männern profitieren, aber Geschlechterstereotypen bestehen fort: etwa 4 von 10 Personen in der EU stimmen darin überein, dass die wichtigste Rolle eines Mannes darin besteht, Geld zu verdienen (42 %, -1 Prozentpunkte seit 2017) und dass die wichtigste Rolle einer Frau darin besteht, sich um ihr Zuhause und ihre Familie zu kümmern (38 %, -6 Prozentpunkte); Die Hälfte stimmt zu, dass Männer naturgemäß weniger kompetent sind als Frauen, um Haushaltsaufgaben zu erledigen (49 %).

94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

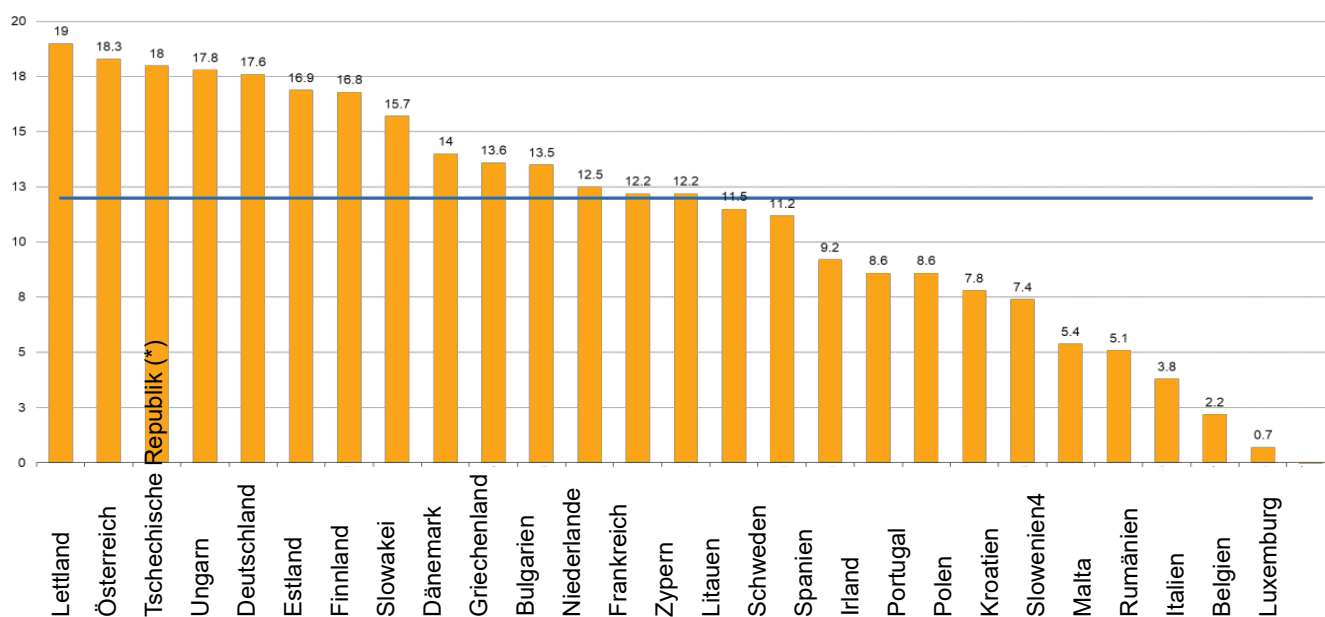
95 Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, egalitär, traditionell oder nicht? Gender attitudes to work across EU Member States (Geschlechterspezifische Einstellungen zur Arbeit in den EU-Mitgliedstaaten), 2024. [Online verfügbar.](#)

Abbau des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles

Obwohl sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den letzten zehn Jahren verringert hat, liegt es in den meisten Ländern immer noch über 10 %. Im Jahr 2023 liegt das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle ⁹⁶ in der EU-27 – hauptsächlich auf der Grundlage vorläufiger Daten ⁹⁷ – bei 12,0 % im EU-Durchschnitt (gegenüber 16,0 % im Jahr 2013) und in Estland, Österreich, Tschechien, Deutschland, der Slowakei, Ungarn, Lettland und Finnland nach wie vor über 15 %. Die Situation ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich und reicht von -0,9 % in Luxemburg bis 19 % in Lettland (Abbildung 7).

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass manchmal ein sehr niedriges oder sogar negatives

Abbildung 7 – Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle, 2023



Quelle: Eurostat (Online-Datencode: sdg_05_20)

Anmerkung: NACE Rev. 2 B bis S (-O). Die Daten für die 27 Länder sind vorläufig. (*) Für Tschechien gibt es unterschiedliche Definitionen; (**) Für Rumänien Pause in Zeitreihen

geschlechtsspezifisches Lohngefälle, d. h. eine Situation, in der der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen höher ist als der von Männern, mit einer Selbstausswahlverzerrung verbunden sein könnte, wenn die Beschäftigungsquote bei Frauen deutlich niedriger ist als bei Männern. Mit anderen Worten, in einigen Mitgliedstaaten sind es vor allem Frauen mit vergleichsweise höherem Bildungsniveau und damit höheren Gehältern, die sich auf dem Arbeitsmarkt engagieren. Es ist auch wichtig, daran zu erinnern, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht die „Geschlechterdiskriminierung bei der Entlohnung“ misst. In ihrer unbereinigten Form misst sie lediglich die Differenz zwischen dem Durchschnitt aller

96 Das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle ist definiert als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher bezahlter Arbeitnehmer und dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst weiblicher bezahlter Arbeitnehmer in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher bezahlter Arbeitnehmer. Alle Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten tätig sind, sind ohne Alters- und Arbeitszeitbeschränkungen enthalten.

97 Das GPG wird auf der Grundlage von Daten berechnet, die alle vier Jahre im Rahmen der Verdienststrukturerhebung (SES) erhoben werden. In den Jahren zwischen zwei Datenerhebungen wird das GPG geschätzt und nach einer neuen Datenveröffentlichung verglichen.

Verdienste von Männern und Frauen und deckt auch Unterschiede ab, die sich aus der sektoralen und beruflichen Segregation ergeben, d. h. der Tatsache, dass Frauen überwiegend in niedriger bezahlten Sektoren arbeiten und in (besser bezahlten) Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Jüngste Untersuchungen haben auch gezeigt, dass die Segregation zunehmend von der Sortierung nach Betrieben, Berufen und Arbeitsplätzen abhängen könnte, d. h. von der Tatsache, dass Frauen sich tendenziell z. B. auf Unternehmen mit niedrigerem Lohnniveau konzentrieren, weil sie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten.⁹⁸

Die Kommission erinnert jedes Jahr daran, wie wichtig es ist, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, indem der Tag des gleichen Entgelts markiert wird – der Tag, an dem das Durchschnittsgehalt von Frauen symbolisch nicht mehr gezahlt wird. 2024 war der Tag des gleichen Entgelts derselbe wie 2023 – der 15. November –, da sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht geändert hatte.⁹⁹

Im Juni 2024 führte Österreich das „Equal Pay Netz“¹⁰⁰ (Netz für gleiches Entgelt) ein, um dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entgegenzuwirken. Es wird vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft und der EU (Europäischer Sozialfonds Plus+) kofinanziert. Ziel dieses Projekts ist die Schaffung von vier Pilotregionen mit gleichem Entgelt in ganz Österreich: zwei im Tourismussektor und zwei im Industriesektor. In jeder Region sind verschiedene Aktivitäten geplant, um die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mit regionalen Interessenträgern und (inter)nationalen Experten zu analysieren, anzugehen und zu diskutieren. Zusätzlich zu dieser regionalen Vernetzung und dem Kapazitätsaufbau werden die Schaffung und der Austausch von Wissen durch aktive Öffentlichkeitsarbeit erreicht.

Im Jahr 2024 organisierte die Kommission zwei Umsetzungsworkshops zur Lohntransparenzrichtlinie,¹⁰¹ um die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie zu unterstützen. Die Richtlinie, die im Mai 2023 angenommen wurde, zielt darauf ab, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen zu stärken. Die Europäische Kommission hat im Rahmen des CERV-Programms rund 4 Mio. EUR¹⁰² für Projekte bereitgestellt, die von den Mitgliedstaaten durchgeführt werden, um Folgendes zu entwickeln: (i) Instrumente und Methoden für europäische Arbeitgeber zur Korrektur ungerechtfertigter geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede, die bei der Umsetzung der Richtlinie festgestellt wurden, und (ii) Methoden zur Bewertung, was gleichwertige Arbeit ist. Im Jahr 2024 wurden acht Projekte ausgezeichnet.

Im Jahr 2024 führte Estland den „Pay Mirror“ ein – ein digitales Instrument, das Statistiken über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Organisationen unter Verwendung von Verwaltungsdaten, einschließlich der tatsächlichen Löhne (einschließlich Boni), der Beschäftigungsdaten, der Arbeitsbelastung und der Position, bereitstellt. Statistics Estonia berechnet die Indikatoren auf Antrag eines Arbeitgebers mit mindestens drei männlichen und drei weiblichen Arbeitnehmern, und die Indikatoren sind nur für den Arbeitgeber zugänglich. Da die estnischen Verwaltungsdaten die

98 Siehe <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen (ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21).

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

Grundlöhne nicht von den Prämien trennen, spiegelt der Pay Mirror die tatsächlich gezahlten Löhne wider, die um die Arbeitsbelastung bereinigt wurden, ohne Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder Kinderurlaub (staatlich kompensiert). Zu den Indikatoren des Instruments gehören geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf der Grundlage des Durchschnitts- und Medianlohns, des Durchschnitts- und Medianlohns für Frauen und Männer, geschlechtsspezifische Unterschiede nach Berufen und Unterschiede bei der irregulären Entlohnung.¹⁰³

Im Mai 2024 wurden zwei EU-Richtlinien zur Stärkung der Rolle der Gleichstellungsstellen angenommen.¹⁰⁴ Eine dieser Richtlinien legt verbindliche Standards für Gleichstellungsstellen fest, die sich mit der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf befassen. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass die Gleichstellungsstellen unabhängig sind und über ausreichende Ressourcen und Befugnisse verfügen, um ihr Mandat wahrzunehmen.¹⁰⁵ Um den Umsetzungsprozess zu unterstützen, hat die Kommission eine Expertengruppe für die Umsetzung des EU-Gleichstellungsrechts eingesetzt, die sich aus Vertretern der Mitgliedstaaten und Equinet – dem europäischen Dach der Gleichstellungsstellen – zusammensetzt und deren Beobachter die FRA und das EIGE sind. Die Gruppe entwarf eine Reihe von Leitfäden und richtete einen Wiki-Online-Raum für den Austausch über die Richtlinien ein. Die Gruppe wird die Kommission auch bei der frühzeitigen Ausarbeitung des Durchführungsrechtsakts zur Festlegung der gemeinsamen Liste von Indikatoren unterstützen.

Nach der Pensionierung führt das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu einem Einkommensunterschied im Alter. Das geschlechtsspezifische Rentengefälle ist von 33,9 % im Jahr 2010 auf 27,6 % im Jahr 2020 rückläufig, was auch auf die geringere Verlagerung der weiblichen Rente aus der Berechnung zurückzuführen ist. Dennoch lag das geschlechtsspezifische Rentengefälle 2023 noch immer bei 25,4 %.¹⁰⁶ Mit anderen Worten, im Jahr 2023 erhielten Frauen im Alter von 65 bis 79 Jahren eine Bruttorente, die im Durchschnitt ein Viertel niedriger war als die von Männern derselben Altersgruppe. Das Ausmaß dieser Kluft variiert erheblich zwischen den EU-Ländern und reicht von 43,9 % in Malta, 39,9 % in den Niederlanden und 36,4 % in Luxemburg bis zu 4 % in Slowenien, 4,6 % in Dänemark und 5,8 % in Estland. Neben der Beschäftigung und dem Lohngefälle sind auch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit ein wichtiger Faktor, der zum geschlechtsspezifischen Rentengefälle beiträgt. Schließlich kann eine geringere Finanzkompetenz die Ruhestandsplanung von Frauen behindern, was finanzielle Bildung und Maßnahmen zur Transparenz der Renten erfordert. Gleichzeitig ist das geschlechtsspezifische Rentengefälle unter den von Armut bedrohten Rentnern ab 65 Jahren von 3,1 Prozentpunkten im Jahr 2010 auf 3,6 Prozentpunkte im Jahr 2015 und 3,7 Prozentpunkte im Jahr 2023 gestiegen.¹⁰⁷

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Normen für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ohne Unterschied der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit sowie des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. L 2024/1499 vom 29.5.2024) und Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Normen für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinie 2006/54/EG und der Richtlinie 2010/41/EU (ABl. L 2024/1500 vom 29.5.2024).

105 Die Kommission überwacht auch die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Unabhängigkeit und Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen im Rahmen ihres jährlichen Berichts über die Rechtsstaatlichkeit.

106 [Geschlechtsspezifisches Rentengefälle nach Altersgruppen \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Armutgefährdungsquote nach Armutsschwelle und häufigster Erwerbstätigkeit im Vorjahr \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

Der Bericht über die Angemessenheit der Renten wird alle drei Jahre vom Ausschuss für Sozialschutz und der Europäischen Kommission erstellt. Die jüngste Ausgabe des Berichts, die im Juni 2024 veröffentlicht wurde, enthält ein thematisches Kapitel über Ungleichheiten im Alter und legt besonderen Wert auf die geschlechtsspezifische Dimension, einschließlich des geschlechtsspezifischen Rentengefälles und des geschlechtsspezifischen Rentendeckungsgefälles.

¹⁰⁸ Sie zeigt, dass ältere Frauen im Zusammenhang mit der Tatsache, dass Altersrenten im Durchschnitt vier Fünftel des Gesamteinkommens im Alter ausmachen, nach wie vor stärker Armutsrisiken ausgesetzt sind als ältere Männer in allen Mitgliedstaaten. Alleinstehend im Alter zu sein, birgt für Frauen ein höheres Armutsrisiko als für Männer. Im Jahr 2023 war mehr als jede fünfte Frau ab 75 Jahren in der EU von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.

Seit 2006 führt die finnische Regierung gemeinsam mit zentralen Arbeitsmarktorganisationen Programme für gleiches Entgelt durch, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. Ziel des jüngsten Programms ist es, das Lohngefälle im Zeitraum 2024-2027 auf mindestens 14,5 % zu verringern. Schwerpunkte der Maßnahmen sind Lohnsysteme und Lohnbewusstsein, Gleichstellungsplanung am Arbeitsplatz, Abbau der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aufgrund von Veränderungen im Betriebsumfeld beinhaltet das Programm Gespräche zwischen Gewerkschaften des Privatsektors über ihre mögliche Teilnahme an Programmen für gleiche Bezahlung.¹⁰⁹

Im Juli 2024 veröffentlichte die Kommission eine Studie zur Unterstützung der Überwachung von Pflegegutschriften in betrieblichen Altersversorgungssystemen. In der Studie wird untersucht, wie Pflegezeiten (für Kinder und Langzeitpflege) in vollständig kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgungssystemen behandelt werden und ob Pflegegutschriften gewährt werden.¹¹⁰

Erzielung einer gleichberechtigten Beteiligung in verschiedenen Wirtschaftssektoren

Die sektorale Segregation ist einer der Gründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Frauen sind in Branchen mit durchschnittlich niedrigerem Lohn in der Regel überrepräsentiert, oft weil die Arbeitsplätze in diesen Branchen unterbewertet sind und als „Frauenarbeit“ gelten, wie Pflege und Bildung. Wie auch in der europäischen Pflegestrategie hervorgehoben wird, sind dies auch Sektoren, in denen der Arbeitskräftemangel zunehmend an Bedeutung gewinnt und mit der Bevölkerungsalterung wahrscheinlich zunehmen wird, insbesondere in ländlichen Gebieten. Niedrige Löhne können auch mit Geschlechterstereotypen in Verbindung gebracht werden, die die für die Pflege erforderlichen Soft Skills – wie Kommunikation, Empathie oder Zusammenarbeit – mit Fähigkeiten gleichsetzen, die Frauen selbstverständlich sind und die im wirtschaftlichen Wert ihrer Arbeit nicht angemessen anerkannt werden.

Die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt trägt zu Engpässen bei, indem sie die Effizienz der Arbeitsangebotsallokation verringert. Arbeitskräftemangel zeigt sich in Berufen und Sektoren, in denen Männer die Mehrheit der Arbeitnehmer stellen (z. B. MINT-Berufe, in denen Männer 80 % der Arbeitnehmer ausmachen), sowie in einigen Berufen, in denen Frauen die

¹⁰⁸ Im Juni 2023 nahm der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) Schlussfolgerungen des Rates zur Angemessenheit der Renten für den Ausschuss für Sozialschutz und die Kommission an, um die Analyse der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Alter weiterzuentwickeln und zuverlässige und aktuelle Indikatoren für die Überwachung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Rentenleistungen und Rentendeckung zu entwickeln. [Siehe ilc_pnp14](#).

¹⁰⁹ <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> und <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

¹¹⁰ Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, *Study supporting the monitoring of care credits in occupational pension schemes*, 2024. [Online verfügbar](#).

Mehrheit der Arbeitnehmer ausmachen (z. B. Gesundheitsberufe, in denen Frauen 80 % der Arbeitnehmer ausmachen). Die anhaltende Geschlechtersegregation verringert den Personenpool, der für die Besetzung neuer Stellenangebote zur Verfügung steht, und verschärft die Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften, insbesondere in Zeiten steigender Nachfrage. Maßnahmen zur Verringerung der Geschlechtertrennung bieten wichtige Möglichkeiten, um sicherzustellen, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen den Arbeitskräftemangel verringert. Derzeit ist es unwahrscheinlich, dass Frauen in von Männern dominierten Berufen zu schwer zu besetzenden Stellenangeboten gelangen. Gleichzeitig schafft die fast ausschließliche Berufung auf die Arbeit von Frauen kein ausreichendes Arbeitskräfteangebot, um die Nachfrage nach spezifischen Dienstleistungen wie Pflege, Körperpflege oder Reinigung zu befriedigen. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung dieser Arbeitsplätze dürfte eine wichtige Rolle bei der Gewinnung zusätzlicher Arbeitskräfte spielen.

Die Richtlinie (EU) 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne¹¹¹ trat am 15. November 2024 in Kraft. Sie verpflichtet alle Mitgliedstaaten, einen Rahmen zu schaffen, um die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne sicherzustellen, Tarifverhandlungen über die Lohnfestsetzung zu fördern und den wirksamen Zugang der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz in der EU zu verbessern.¹¹² Eine der Auswirkungen der Lohnangemessenheit wird darin bestehen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. In Artikel 5 Absatz 1 der Richtlinie wird nämlich die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles als grundlegendes Ziel der Festlegung und Aktualisierung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne genannt.

Die Kommission hat eine Reihe sektoraler Initiativen zur Förderung einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt vorgelegt. Insbesondere im IKT-Sektor besteht ein schwerwiegendes und anhaltendes geschlechtsspezifisches Gefälle, das sich auf die Art und Weise auswirkt, wie digitale Lösungen konzipiert und eingesetzt werden. Im Jahr 2023 waren 80,6 % der IKT-Fachkräfte in der EU Männer.¹¹³ Daher ist es von entscheidender Bedeutung, mehr Frauen dazu anzuregen, IKT-Fachkräfte zu werden, um dem Mangel an IKT-Fachkräften entgegenzuwirken und ein inklusives und wettbewerbsfähiges digitales Europa aufzubauen. Auf EU-Ebene sieht das Politikprogramm 2030 für die digitale Dekade das ehrgeizige Ziel vor, die Zahl der IKT-Fachkräfte von 9 auf 20 Millionen zu verdoppeln und gleichzeitig den Zugang von Frauen zu diesem Bereich zu fördern und die Zahl der IKT-Absolventen zu erhöhen.

Es gibt auch eine bemerkenswerte Unterrepräsentation von Frauen in Sektoren mit immateriellen Werten, wie etwa im Design. Eine aktuelle Studie des EUIPO zum Thema „Women in Design“ hebt das anhaltende Geschlechtergefälle in der EU-Designbranche hervor, in der nur 24 % der Designer Frauen sind.¹¹⁴ Es zeigt sich auch ein erhebliches Lohngefälle: Designerinnen verdienen 12,8 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Unterrepräsentation erstreckt sich auf eingetragene Gemeinschaftsgeschmacksmuster, bei denen 2022 nur 21 % der Anmeldungen von in der EU ansässigen Inhabern mindestens eine Designerin umfassten. Weltweit zeigen WIPO-Statistiken, dass 2022 nur 21 % der börsennotierten Designer in Industriedesign-Anwendungen auf Frauen entfielen.¹¹⁵ Während sich diese Zahl seit 2001 verdoppelt hat, schätzt die WIPO, dass die

111 Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33).

112 Dänemark forcht die Richtlinie vor dem Gerichtshof der Europäischen Union an. Rechtssache C-19/23 des EuGH. Am 14. Januar 2025 empfahl der Generalanwalt, die Richtlinie in ihrer Gesamtheit für nichtig zu erklären, da sie über die Zuständigkeiten der EU in diesem Bereich hinausgeht. Die Entscheidung des Gerichtshofs selbst steht noch aus.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euiipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

Geschlechterparität bei der derzeitigen Rate erst 2099 erreicht wird. Im Patentbereich besteht ein ähnliches Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Eine Studie des Europäischen Patentamts (EPA) aus dem Jahr 2022 ergab, dass trotz einiger Fortschritte im Laufe der Zeit weniger als jeder siebte Erfinder in Europa Frauen waren.¹¹⁶ Im Bereich der geografischen Angaben unterstreichen Studien die Beteiligung von Frauen an der Produktionsphase bestimmter nichtlandwirtschaftlicher geografischer Angaben, insbesondere in Sektoren wie Spitze, Stickerei, Tapiserie, Glas, Keramik und Wollerzeugnisse, wobei einige Erzeugnisse mehr als 81 % weibliche Arbeitskräfte beschäftigen.¹¹⁷ In körperlich anspruchsvolleren Sektoren wie Stein- und Marmorherstellung, Feuerwaffen, Messern sind Frauen jedoch unterrepräsentiert, da sie nur etwa 20 % der Arbeitskräfte ausmachen,¹¹⁸ was darauf hindeutet, dass die Geschlechterparität in verschiedenen nichtlandwirtschaftlichen Sektoren mit geografischer Angabe verbessert werden kann. Darüber hinaus stehen Frauen in Berufen des geistigen Eigentums vor erheblichen Herausforderungen. Eine Studie des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2017 ergab, dass die vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der Rechtsberufe nach wie vor schwer fassbar ist.¹¹⁹ Die Diskrepanz ist besonders deutlich in der Karriereentwicklung, mit weit weniger Frauen in leitenden Rollen im Vergleich zu Einstiegspositionen in Anwaltskanzleien, der Justiz und anderen Bereichen des Rechtsbereichs. Aus diesem Grund hat die Kommission im Strategieplan des EUIPO für 2030 spezifische geschlechtsspezifische Ziele unterstützt.¹²⁰ Das EUIPO wird nicht nur darauf hinarbeiten, bei seinen eigenen Tätigkeiten Geschlechterparität zu erreichen, sondern auch Gründe für geschlechtsspezifische Ungleichgewichte im Bereich des geistigen Eigentums zu ermitteln und Zielprogramme zu entwickeln, um die Beteiligung unterrepräsentierter Gruppen am System des geistigen Eigentums in Europa zu erhöhen.

Das Programm „Digitales Europa“ umfasst nun WIDCON, eine spezifische Koordinierungs-¹²¹ und Unterstützungsmaßnahme zur Einrichtung eines Netzwerks von Fachwissen und einer Gemeinschaft von Interessenträgern, um bewährte Verfahren zu ermitteln und die Beteiligung von Frauen an IKT in der gesamten EU zu fördern. Um die Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung des Ziels der digitalen Dekade zu unterstützen, wird die Maßnahme zu mehreren Ergebnissen führen: i) einen Bericht, in dem die Haupthindernisse für Mädchen und Frauen bei der Entscheidung für ein Studium oder eine Arbeit im IKT-Bereich ermittelt und mögliche Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Frauen im IKT-Bereich dargelegt werden; ii) einen Überblick über die einschlägigen nationalen und regionalen Strategien und Maßnahmen; und iii) ein Forum zur Berichterstattung über die Fortschritte und zur Erörterung erfolgreicher und vielversprechender Initiativen für mehr Frauen im IKT-Bereich.

Im Rahmen des Programms „Digitales Europa“ werden die Mittel für die EU-Codewoche, eine 2013 ins Leben gerufene Basisinitiative, fortgesetzt. Die EU Code Week zielt darauf ab, computergestütztes Denken und Programmieren so vielen Menschen wie möglich zu vermitteln und die Entwicklung digitaler Kompetenzen von klein auf zu fördern, insbesondere von Mädchen, um sie zu ermutigen, ein Studium in MINT-Disziplinen zu absolvieren und eine Karriere im IKT-

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Ebenda.

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_DE.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

Bereich aufzunehmen, da Frauen nur ein Drittel der MINT-Absolventen und ¹²² eine von fünf Frauen IKT-Fachkräfte sind. ¹²³

Weitere einschlägige Initiativen der Kommission sind: das EIC-Programm für Frauenführung, die vorbereitende Maßnahme zu geschlechtsspezifischen Investitionslücken in der gesamten EU, das Women TechEU-Programm (siehe auch Kapitel 3) ¹²⁴ und das Women and Girls in STEM Forum (siehe Kapitel 4 für weitere Einzelheiten).

Im Rahmen des Aktionsplans für digitale Bildung unterstützte die Kommission weiterhin das Projekt Girls Go Circular, ¹²⁵ ein kostenloses Online-Lernprogramm, und die ESTEAM-Festspiele. ¹²⁶ 2024. Girls Go Circular bildete die digitalen und unternehmerischen Kompetenzen von 15.000 14- bis 19-jährigen Mädchen in ganz Europa aus. Die ESTEAM Feste konzentrierten sich darauf, das Vertrauen der Teilnehmer aufzubauen und gleichzeitig ihre digitalen und unternehmerischen Kompetenzen zu verbessern. Sie wurden um ein weiteres Jahr (2025) verlängert, um mehr Zeit für die Entwicklung und Einführung des endgültigen ESTEAM-Leitfadens und die Organisation von zwei zusätzlichen Girls Fests zu haben. Seit 2022 haben 22 ESTEAM-Feste 1.898 Frauen und Mädchen in 13 Ländern erreicht. Online wurden 2.149 Mädchen und Frauen aus 38 Ländern erreicht.

Ein Bericht über das Geschlechtergefälle in der MINT-Ausbildung aus dem Jahr 2024 ¹²⁷ konsolidiert aktuelle Forschungsergebnisse, politische Analysen und bewährte Verfahren in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der MINT-Ausbildung. Der Bericht hebt die Vielschichtigkeit des geschlechtsspezifischen Gefälles in der MINT-Bildung und -Berufslaufbahn hervor und fordert einen mehrstufigen Ansatz, der Bildungsreformen, politische Interventionen, gesellschaftliche Einstellungen und gezielte Unterstützungsmechanismen umfasst, um diese Kluft wirksam zu überbrücken. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles in den MINT-Fächern ist nicht nur eine Frage der Bildungsgerechtigkeit, sondern angesichts der zunehmenden Bedeutung der MINT-Fächer für die Navigation in der modernen Welt, die Förderung von Innovationen und die Bewältigung globaler Herausforderungen auch ein Problem von entscheidender wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung.

Marie-Skłodowska-Curie-Maßnahmen (MSCA), das Leitprogramm der EU für die Ausbildung, Qualifikationen, Mobilität und Laufbahnentwicklung von Forschern in allen Phasen ihrer Laufbahn, förderten weiterhin die Gleichstellung in Forschungsteams durch einen geschlechtergerechten und inklusiven Ansatz, bei dem auf die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen geachtet und weiterhin Bestimmungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufgenommen wurden, um eine stärkere Beteiligung von Frauen an Forschung und Innovation zu fördern. Die MSCA legte weiterhin großen Wert auf die Förderung weiblicher Vorbilder, einschließlich herausragender MSCA-Betreuer, Koordinatoren und Stipendiaten, die Mädchen und Frauen auf der ganzen Welt dazu inspirieren, sich an der Wissenschaft zu beteiligen. Im Jahr 2024 legten die im Rahmen des MSCA organisierten Veranstaltungen „European Researcher Nights“, „Researchers at Schools“ und „Science is Wonderful!“ großen Wert auf die Förderung weiblicher Vorbilder, die Mädchen zur Teilnahme an Wissenschaft und Forschung

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 Beschäftigte IKT-Spezialisten nach Geschlecht [isoc_sks_itcps]

124 https://eisma.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eisma.ec.europa.eu/esteam-fests-and-communities-girls-and-women_en

127 <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

inspirieren. Im Jahr 2024 wurde Prof. Rana Sanyal, eine Absolventin des MSCA, mit dem Europäischen Preis für weibliche Innovatoren 2024 ausgezeichnet.

Im Rahmen des Europäischen Bildungsraums enthält die im November 2024¹²⁸ angenommene Empfehlung des Rates zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen im Hochschulbereich Daten und Empfehlungen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter in akademischen Laufbahnen.

Mit der Erasmus+-Aufforderung 2024 zur Einreichung von Vorschlägen für europäische Politikexperimente werden Projekte unterstützt, die Wege zur Überwindung der Hindernisse entwickeln, die Mädchen und Frauen daran hindern, an beruflicher Aus- und Weiterbildung teilzunehmen und eine Karriere im Bereich der grünen/Netto-Null-Technologie zu verfolgen, unter anderem durch Kampagnen, Mentoring-Programme, Berufsberatung und Vorbilder.¹²⁹

Im¹³⁰ Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der EU und dem US-Handels- und Technologierat koordinierte die Kommission die Task Force „Talent for Growth“ und führte den gemeinsamen Vorsitz.¹³¹ Die Task Force fungierte als Plattform für den Austausch von Strategien, Instrumenten und Daten zur Kompetenzentwicklung in beiden Regionen, um die Entwicklung der Talente und Fähigkeiten voranzutreiben, die für neue und bestehende Technologien benötigt werden. Einer der vier Arbeitsbereiche konzentrierte sich auf das Thema, Frauen, junge Menschen und andere unterrepräsentierte Gruppen für Technologiejobs¹³² zu gewinnen. Die Taskforce hat ihre Arbeit am 4. April 2024 abgeschlossen.

Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen der Haushaltslinien für den sozialen Dialog enthalten die allgemeine Bedingung, dass bei den im Rahmen dieser Haushaltslinien finanzierten Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter angemessen berücksichtigt und Diskriminierungen vermieden werden. Im Jahr 2024 wurden zwei Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen veröffentlicht: einen über die Unterstützung des sozialen Dialogs und einen über Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen. Dank dieser Aufforderungen, bei denen es sich um jährliche Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen handelt, finanziert die Kommission verschiedene Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter. Einige von ihnen sind sektorspezifisch (Handel, Umsetzung der Vereinbarung der Sozialpartner über Frauen im Eisenbahn-, Pflege- und Postsektor). Andere haben eine sektorübergreifende Dimension und ermöglichen es den Sozialpartnern auf nationaler und EU-Ebene in der Regel, politische Empfehlungen und bewährte Verfahren zu relevanten Dimensionen der Gleichstellung wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und der Lohntransparenz auszutauschen. Einige Projekte haben starke geschlechtsspezifische Auswirkungen, da sie sich auf die Kapazitäten der Sozialpartner in Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften (z. B. Pflege, Pflege) konzentrieren.

128 Empfehlung des Rates vom 25. November 2024 zu attraktiven und nachhaltigen Laufbahnen in der Hochschulbildung, C/2024/7282.

129 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 Der Tätigkeitsbericht und das spezielle Analysepapier der OECD zu diesem Thema, einschließlich Empfehlungen und bewährter Verfahren, die im Rahmen einer Umfrage und eines Peer-Learning-Workshops gesammelt wurden, finden [Sie hier](#).

Schließlich wurden mit Unterstützung des CERV-Programms durch die Europäische Rechtsakademie in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission sechs Seminare zur Schulung von Richtern und Angehörigen der Rechtsberufe zu den EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter organisiert. Im Jahr 2024 wurden über 300 Akademiker, Richter und Angehörige der Rechtsberufe während dieser Seminare geschult, die auch in anderen Sprachen als Englisch abgehalten wurden (am häufigsten in den Landessprachen der betreffenden Länder). Die Seminare fanden in Prag, Kopenhagen, Sofia, Lissabon, Paris und Trier statt. Ziel war es, die Teilnehmer mit fundierten Kenntnissen der wesentlichen Aspekte der EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter und ihrer Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Union auszustatten. Sie umfassten Workshops zur Erörterung praktischer Fälle in Arbeitsgruppen, damit sich die Teilnehmer besser mit den praktischen Aspekten der Anwendung des EU-Gleichstellungsrechts vertraut machen konnten.

GLEICHFÜHRUNG DURCH DIE GESELLSCHAFT

Im Jahr 2024 wurden einige Fortschritte bei der Förderung der Führungsrolle von Frauen erzielt, die jedoch nach wie vor begrenzt und noch nicht nachhaltig sind. Dies geschieht trotz eines zunehmenden geschlechtsspezifischen Gefälles bei den tertiären Bildungsabschlüssen von Frauen, das heute um 10,9 Prozentpunkte höher ist als bei Männern.¹³³

Wie aus den Daten des EIGE-Index für 2024 hervorgeht, gab es Fortschritte bei der Entscheidungsfindung für Frauen, aber die Erreichung der Geschlechterparität bei der Entscheidungsfindung ist immer noch ein fernes Ziel. Die Beteiligung von Frauen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens – insbesondere in der Politik, im Journalismus und in der Zivilgesellschaft – ist mit stärkerer Gewalt und Hass konfrontiert, insbesondere im Internet.

Frauen in politischen Entscheidungsprozessen

Die Eurobarometer-Umfrage 2024 zeigt, dass die meisten Europäer Stereotype über Einstellungen und Fähigkeiten von Frauen und Männern in Führungspositionen ablehnen. Sie sind sich beispielsweise einig (55 %), dass befristete Maßnahmen (z. B. Quoten) notwendig sind, um die bestehende Unterrepräsentation von Frauen in der Politik zu überwinden, und sind der Ansicht, dass mehr Frauen in der Politik zu besseren politischen Entscheidungen führen. Mehr als jeder Fünfte vertritt jedoch immer noch stereotype Ansichten wie die, dass Frauen nicht ehrgeizig genug sind, um die höheren Positionen in einer Organisation zu erreichen,¹³⁴ und dass „Männer bessere Führungskräfte machen als Frauen“. Es gibt auch eine Polarisierung nach Alter, die für jüngere Menschen größer ist: Die Diskrepanz bei den Übereinstimmungsquoten zwischen Frauen und Männern im Alter von 15 bis 24 Jahren ist um ein Drittel größer als bei den älteren Altersgruppen.¹³⁵ Für die Aussage „Frauen sind zu emotional, um eine gute Führungskraft zu sein“ ist die Diskrepanz zwischen jungen Frauen und Männern doppelt so groß wie zwischen älteren Frauen und Männern.¹³⁶ Dies zeigt, dass die Ansichten zwischen Frauen und Männern bei den 15- bis 24-Jährigen stärker polarisiert sind als bei den älteren Altersgruppen.

Nach den Wahlen vom Juni 2024 traten im Juli 2024 277 Frauen (38,5 %) und 441 Männer (61,3 %) ihre Sitze im neuen Europäischen Parlament an.¹³⁷ Zum ersten Mal seit Einführung der Direktwahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 1979 ging der Anteil weiblicher Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP) im Vergleich zur Situation kurz vor der Wahl im April 2024 (39,7 %) und im Vergleich zur Situation unmittelbar nach der Europawahl 2019 (40,7 %) zurück.¹³⁸ Positiv zu vermerken ist, dass die neu gewählten MdEP zwei Frauen wiedergewählt haben, Frau Metsola als Parlamentspräsidentin und Frau Von der Leyen als Präsidentin der Europäischen Kommission.¹³⁹

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 In 21 Ländern sind sich mehr als die Hälfte einig, dass mehr Frauen in der Politik zu besseren politischen Entscheidungen führen, wobei die höchsten Zahlen in Portugal (83 %), Griechenland (79 %) und Italien (78 %) zu verzeichnen sind.

135 Eine Lücke von 18 Prozentpunkten bei den 15- bis 24-Jährigen, verglichen mit 11 bis 12 Prozentpunkten bei den über 25-Jährigen.

136 Lücke von 13 Prozentpunkten bei den 15- bis 24-Jährigen im Vergleich zu 6 bis 9 Prozentpunkten bei den über 25-Jährigen; siehe <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/de/mep-gender-balance/2024-2029/>. Eine Person wurde mit dem Geschlecht „andere“ erfasst.

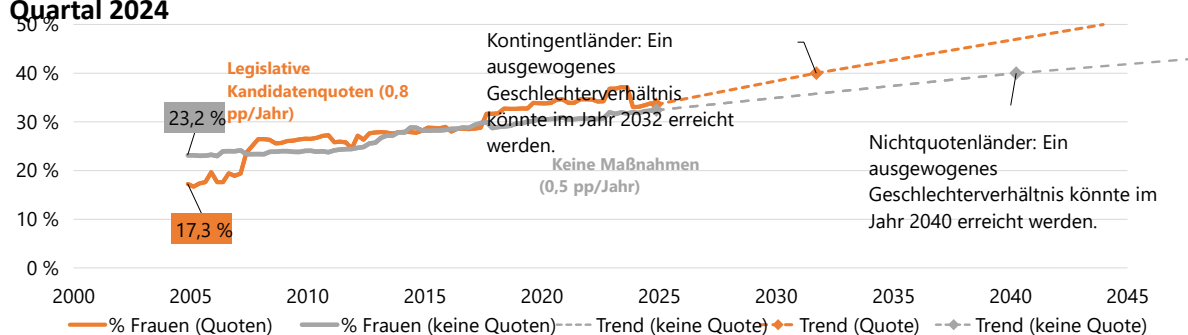
138 Die Frauenquote sank auf 39,4 %, nachdem die britischen MdEP das Parlament im März 2020 verlassen hatten.

Vor dem Hintergrund der Wahlen zum Europäischen Parlament 2024 und anderer Wahlen auf nationaler und lokaler Ebene erörterten die Mitgliedstaaten die politische Beteiligung von Frauen im Rahmen des Europäischen Kooperationsnetzes für Wahlen. Insbesondere berichteten die Mitgliedstaaten über die Teilnahme von Frauen, die als Kandidaten kandidierten. Sie gaben auch Rückmeldungen zu Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Gleichstellung der Geschlechter beim Zugang zu und bei der Teilnahme an Wahlen zu unterstützen, als Folgemaßnahme zu der Empfehlung der Kommission von 2023 zu inklusiven und widerstandsfähigen¹⁴⁰ Wahlprozessen. Die Gespräche betrafen auch die Situation der politischen Teilhabe der Roma-Bevölkerung und insbesondere der Roma-Frauen sowie die Sicherheit der Kandidaten.

Bislang haben elf Mitgliedstaaten gesetzliche Geschlechterquoten für die Kandidatenlisten für nationale Wahlen angenommen.¹⁴¹ Von den elf Ländern verfügten zehn auch über gesetzliche Quoten für die Europawahlen. Die meisten dieser Quoten legen eine Mindestquote für jedes Geschlecht (35 %-59 %) in der Kandidatenliste fest. Einige Gesetze enthalten spezifische Bestimmungen wie „Reißverschlusslisten“, in denen Männer und Frauen abwechselnd oder in einer bestimmten Anzahl von Positionen eingestuft werden müssen. Malta verfügt über einen „Gender Corrective“-Mechanismus, der dem unterrepräsentierten Geschlecht automatisch bis zu 12 zusätzliche Sitze zuweist, wenn weniger als 40 % jedes Geschlechts gewählt werden.

Im Jahr 2024 deuten Daten des EIGE darauf hin (siehe Abbildung 1), dass die Beteiligung von Frauen in nationalen Parlamenten in Mitgliedstaaten mit Quoten etwas schneller zunimmt als in Mitgliedstaaten ohne Quoten. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, könnten Mitgliedstaaten mit Quoten bis 2032 und Mitgliedstaaten ohne Quoten bis 2040 Geschlechterparität erreichen.

Abbildung 1: Anteil der Frauen in den Ein- und Unterhäusern der nationalen Parlamente in den EU-Mitgliedstaaten mit und ohne gesetzliche Quoten oder Maßnahmen, 4. Quartal 2004 bis 4. Quartal 2024



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten aus der EIGE-Datenbank für geschlechtsspezifische Statistiken: Nationale Parlamente

Anmerkungen: Daten ohne Kroatien für 2004-2006, das Land wurde 2007 in die Datenerhebung aufgenommen. Mit der Verabschiedung der Rechtsvorschriften wurden die Länder schrittweise in die Quotengruppe aufgenommen. Malta gehört zur Quotengruppe. Rumänien gehört zur Nichtquotengruppe.

Aus den Daten vom November 2024 geht hervor, dass wiederum in nur sechs Mitgliedstaaten mehr als 40 % der Parlamentarier (Einzelhaus/Unterhaus) Frauen sind, wobei Schweden 45,6 %, wobei Schweden 45,6 %, wobei Schweden 45,6 %.

139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

140 Empfehlung (EU) 2023/2829 der Kommission vom 12. Dezember 2023 zu inklusiven und resilienten Wahlprozessen in der Union und zur Verbesserung des europäischen Charakters und der effizienten Durchführung der Wahlen zum Europäischen Parlament (ABl. L 2023/2829 vom 20.12.2023).

141 Belgien, Irland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Kroatien, Italien, Luxemburg, Polen, Polen und Slowenien.

Finnland 45,5 %, Dänemark 44,7 %, Spanien 44,6 % und sowohl Belgien als auch die Niederlande 40,7 % erreichen.¹⁴² Am anderen Ende der Skala machen Frauen in fünf Mitgliedstaaten weniger als 25 % der Parlamentsabgeordneten aus. In absteigender Reihenfolge sind dies Irland, die Slowakei, Rumänien, Ungarn und Zypern.

Im EU-Durchschnitt liegt der Anteil weiblicher Abgeordneter in Ein- und Unterhäusern derzeit bei 33,1 % (Abbildung 2).¹⁴³ Dies ist ein sehr leichter Anstieg gegenüber 2023 (33 %), stellt aber nach einem Rückgang von 33,2 % auf 32,4 % im Jahr 2022 ein zweites Jahr in Folge einen Aufwärtstrend dar. Die Fortschritte auf nationaler Ebene haben sich in den letzten Jahren verlangsamt. Dies zeigt, dass mehr Arbeit erforderlich ist, um mehr Frauen in die Politik zu bringen.

In Slowenien führte das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit zusammen mit der Universität Maribor, der Universität für Erwachsenenbildung Celje und dem Institut für politisches Management das EWA-Projekt durch, das von 2022 bis 2024 aus dem CERV-Programm der EU kofinanziert wurde. Das EWA-Projekt zielte darauf ab, die politische Teilhabe junger Frauen zu erhöhen, indem die Überzeugungen über Frauen in der Politik und die Bürgerbeteiligung, die auf Geschlechterstereotypen basieren, geändert wurden. Die Aktivitäten des Projekts zielten darauf ab, Frauen sowohl individuell als auch systemisch zu stärken, indem bessere Möglichkeiten für die aktive Beteiligung von Frauen im politischen und staatsbürgerlichen Bereich geschaffen wurden.¹⁴⁴

2024: Zyperns Kommissarin für Gleichstellungsfragen in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium,

Sport und Jugend veranstalteten einen schriftlichen Aufsatzwettbewerb für Absolventinnen mit dem Titel „Wenn ich Ministerin wäre, was würde ich ändern“. Die Aktion richtete sich an Doktorandinnen und ermutigte sie, ein Thema zu wählen und einen Aufsatz darüber zu schreiben, was in allen Tätigkeitsbereichen besser funktionieren könnte. Die Sieger des Wettbewerbs beschatteten dann Minister, sowohl Frauen als auch Männer, für einen Tag. Junge Mädchen hatten die Gelegenheit, mit Ministern zu diskutieren, an Treffen mit Ministern teilzunehmen, aber auch die Diskussion zwischen politischen Entscheidungsträgern und jungen Mädchen anzuregen. Dieser Wettbewerb wird jedes Jahr wiederholt und zielt darauf ab, junge Frauen zu motivieren, sich in der Politik zu engagieren.

Belgien hat eine Studie über Sexismus in der Politik während der letztjährigen Wahlperiode in Auftrag gegeben. Ziel der Studie war es zu verstehen, ob, wie und warum Kandidaten Opfer von Sexismus sind, ihre Konsequenzen zu erfassen und Wege zur Bekämpfung von sexistischem Verhalten im Wahlkampf vorzuschlagen. Im Wahlkampf vor den Wahlen in Belgien im Juni 2024 wurden fast 44 000 Reaktionen von Kandidaten auf Beiträge in den sozialen Medien analysiert, und es wurden 25 ausführliche Interviews geführt. Die Studie kam zu dem Schluss, dass weibliche Kandidaten häufiger das Ziel von Sexismus und Feindseligkeit im Allgemeinen sind, und dass Sexismus viele Formen annimmt und an vielen verschiedenen Orten auftritt, online und offline. Sie

142 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Die Daten wurden zuletzt im November 2024 aktualisiert. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Parlamente: Präsidenten und Mitglieder.](#)

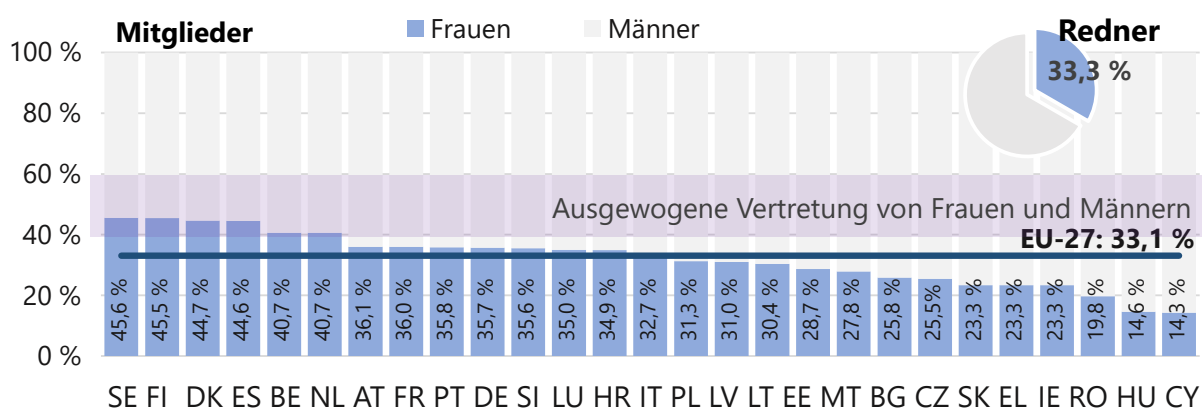
143 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Die Daten wurden zuletzt im November 2024 aktualisiert. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Parlamente: Präsidenten und Mitglieder.](#)

144 <https://ewa.si/en/>

hat schwerwiegende Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden und die politischen Ambitionen von Frauen, was eine Bedrohung für die Demokratie darstellt.¹⁴⁵

In Spanien¹⁴⁶ wurde im August 2024 das Organgesetz 2/2024 über die paritätische Vertretung und ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern verabschiedet. Es zielt darauf ab, die gläserne Decke in der politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsfindung weiter zu durchbrechen, indem obligatorische gezippte Listen eingeführt und ausdrücklich eine ausgewogene Vertretung (kein Geschlecht darf mehr als 60 % oder weniger als 40 % ausmachen) in Verfassungsorganen oder verfassungsrelevanten Gremien sowie bei der Ernennung von Ministern und Vizepräsidenten und Personen auf höchster Verantwortungsebene in der allgemeinen Staatsverwaltung sowie in anderen einschlägigen Gremien verlangt wird.

Abbildung 2: Anteil der Frauen und Männer in Einzel- und Unterhäusern der nationalen Parlamente in der EU, November 2024



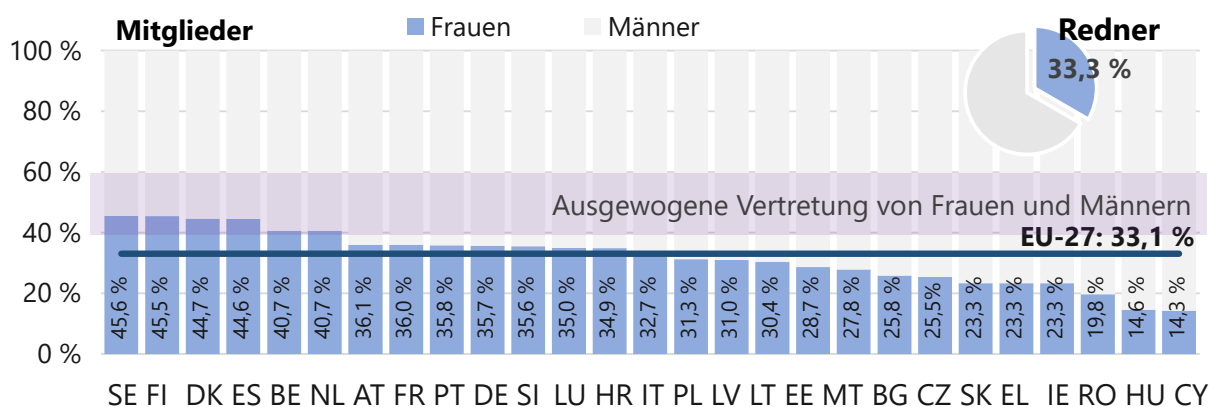
Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken

Im EU-Durchschnitt sank der Anteil hochrangiger Ministerinnen von 33,4 % im Jahr 2023 auf 32,8 % im Jahr 2024, was einem Rückgang um 0,6 Prozentpunkte entspricht. Dennoch waren in neun Mitgliedstaaten mindestens 40 % der hochrangigen Ministerinnen Frauen (Belgien, Deutschland, Estland, Spanien, Frankreich, Lettland, Litauen, die Niederlande, Finnland und Schweden). Dies ist ein Mitgliedstaat mehr als im vergangenen Jahr. An den entgegengesetzten Enden des Spektrums gab Finnland an, eine Mehrheit der Frauen (57,9 %) zu haben, während Ungarn derzeit keine einzige hochrangige Ministerin hat.

145 https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le_sexisme_et_lhostilite_durant_la_campagne_electorale_impactent_surtout_les_candidates

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Abbildung 2: Anteil der Frauen und Männer in Einzel- und Unterhäusern der nationalen Parlamente in der EU, November 2024



Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken

Die Vertretung von Frauen in der Regierung ist wichtig, aber es ist ebenso wichtig, die spezifischen Portfolios von Frauen zu untersuchen. Die Analyse des EIGE zeigt, dass Frauen zwar fast ein Drittel der hohen Ministerposten innehaben, aber nur einen geringeren Anteil an Ministern mit Ressorts in „Kernfunktionen“, d. h. Außen- und Innenpolitik, Verteidigung oder Justiz (25,9¹⁴⁷ %), Wirtschaft (24,3¹⁴⁸ %) und Infrastruktur (32,5 %)¹⁴⁹ und einen deutlich höheren Anteil an Ministern mit sozialem oder kulturellem Ressort (48 %)¹⁵⁰ ausmachen. Dies ist ein seit langem bestehendes Muster, das auf eine Verteilung der ministeriellen Ressorts hindeutet, die irgendwie Geschlechterstereotypen widerspiegelt.

Betrachtet man die Führungspositionen von Frauen in nationalen Systemen, so hatten nur neun von 27 nationalen Parlamenten, eines weniger als 2023, eine Frau als Sprecherin des Hauses.¹⁵¹ Im Dezember 2024 gab es 4 (6 im Jahr 2023) weibliche Regierungschefs in der EU und 3 weibliche Präsidenten von 21 (3 im Jahr 2023).¹⁵²

Nicht nur die Zahl der Frauen in Führungspositionen in nationalen Systemen sinkt. Wenn man sich ansieht, wie die Verantwortlichkeiten in den politischen Parteien aufgeteilt sind, sieht man den

147 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Minister nach Dienstalter und Funktion der Regierung ?? Grundfunktionen.](#)

148 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Minister nach Dienstalter und Funktion der Regierung ?? Wirtschaftliche Funktionen.](#)

149 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Minister nach Dienstalter und Funktion der Regierung ?? Infrastrukturfunktionen.](#)

150 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Minister nach Dienstalter und Funktion der Regierung ?? soziokulturelle Funktionen.](#)

151 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Parlamente: Präsidenten und Mitglieder ?? Sprecher des Hauses.](#)

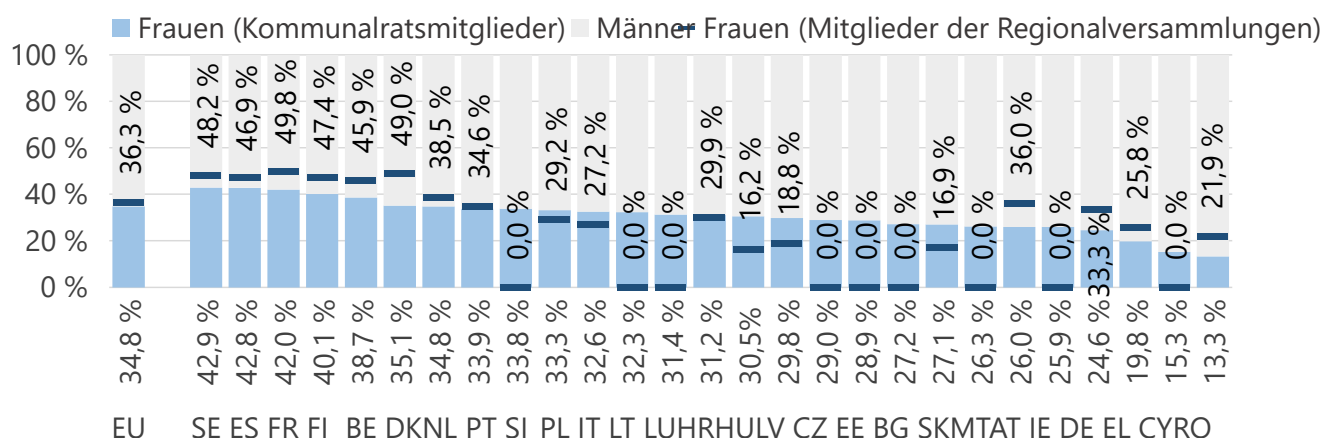
152 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Regierungschef](#) und [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Nationale Regierungen: Präsidenten und Ministerpräsidenten ?? Präsident.](#)

gleichen Trend. Nur 25,8 % (26,8 % im Jahr 2023) ¹⁵³ der politischen Parteien in der EU haben weibliche Führer, während 33,5 % (36,9 % im Jahr 2023) der stellvertretenden ¹⁵⁴ Parteiführer Frauen sind.

Auf regionaler Ebene sehen wir einen anderen Trend. Die jüngsten Daten vom November 2024 zeigen, dass die Zahl der Frauen in Regionalversammlungen und Gemeinderäten zwar leicht gestiegen ist. Auf sie entfielen 36,3 % (35,7 % im Jahr 2023) ¹⁵⁵ der Mitglieder regionaler Versammlungen in der gesamten EU und 34,8 % (34,5 % im Jahr 2023) der Mitglieder lokaler/kommunaler Räte (Abbildung 4). ¹⁵⁶

In nur 4 der 19 Mitgliedstaaten (4 im Jahr 2023), die über eine regionale Ebene mit Selbstverwaltungsbefugnissen verfügen, macht jedes Geschlecht mindestens 40 % der Mitglieder sowohl lokaler/kommunaler als auch regionaler Versammlungen aus.

Abbildung 4: Anteil weiblicher Mitglieder in regionalen Versammlungen und Gemeinderäten in den EU-Mitgliedstaaten, 2024



Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken

Anmerkung: Es gibt keine Regionen mit Selbstverwaltungsbefugnissen in Bulgarien, Estland, Irland, Zypern, Litauen, Luxemburg, Malta oder Slowenien. Die Daten für regionale Versammlungen in Portugal beziehen sich nur auf die Azoren und Madeira.

Auch in der Justiz wurden weitere Fortschritte erzielt, wobei die Mitglieder der Obersten Gerichte von 43,5 % auf 45,1 % (gegenüber 37,2 % im Jahr 2014) und der Präsident des Gerichts von 37 % auf 40,7 % (29,6 % im Jahr 2014) stiegen.

Auf der Ebene der Europäischen Kommission, während die vorherige Kommission mit 13 von 27 Frauen begann, erreicht das neue Kollegium der Kommissionsmitglieder mit 11 von 27 Frauen (40,7 %) nur ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Diese Zahl stellt eine deutliche

153 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im Juli 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Wichtige politische Parteien: Parteichef.](#)

154 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im Juli 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Wichtige politische Parteien: Stellvertretende Leiter.](#)

155 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Regionalversammlungen: Mitglieder.](#)

156 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Politik ?? Lokale/kommunale Räte: Mitglieder.](#)

Verbesserung im Vergleich zur Situation dar, nachdem die ersten Nominierungen von den Mitgliedstaaten eingegangen sind. Darüber hinaus beschloss Präsidentin von der Leyen, den Anteil auf der Ebene der sechs Exekutiv-Vizepräsidenten umzukehren, indem sie vier Frauen und zwei Männer ernennt.

Auf Managementebene hat die Kommission erhebliche Fortschritte bei der Herstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern erzielt. Während der ersten Kommission von der Leyen stiegen die Ernennungen von Frauen in Führungspositionen von 37 % auf 48 % und von 42 % auf 49 % in mittleren Führungspositionen und erreichten ¹⁵⁷ insgesamt 49 %. Dieser beispiellose Anstieg des Frauenanteils auf Führungsebene erforderte gemeinsame Anstrengungen aller Kommissionsdienststellen. Dies wurde durch Talententwicklungsprogramme für weibliches Personal und spezifische Ziele für die Generaldirektionen (GD) erreicht, wobei sichergestellt wurde, dass alle Ernennungen auf Verdiensten beruhen.

Die Kommission hat die Ernennungen von Führungskräften weiterhin genau überwacht, um sicherzustellen, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gewahrt bleibt. Die Kommission hat Initiativen zum Aufbau einer Talentpipeline und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern entwickelt.

Das unternehmensweite Programm der Kommission zur Entwicklung weiblicher Talente, das maßgeschneiderte Schulungen, Coachings, Unterstützung und Vorbereitung auf die mittlere Führungsebene umfasst, hat sich auch bei der Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im Management als erfolgreich erwiesen. Rund 96 Kolleginnen nehmen an der sechsten Runde dieses Programms teil, die bis Februar 2025 läuft. Von den insgesamt 545 Frauen, die an den ersten fünf Runden teilgenommen haben, wurden seitdem 200 (37 % der Teilnehmer) zum Referatsleiter ernannt.

Darüber hinaus wurden maßgeschneiderte Coaching-Programme sowohl für mittlere Führungskräfte, die Senior Manager werden möchten, als auch für etablierte Führungskräfte eingerichtet, die sich in ihrer aktuellen Position weiterentwickeln oder sich auf höhere Verantwortlichkeiten vorbereiten möchten. Bislang haben 185 Frauen (151 mittlere Führungskräfte und 34 höhere Führungskräfte) an diesen Programmen teilgenommen oder nehmen daran teil.

Die Kommission erreichte im Januar 2025 einen Anteil von 51 % weiblichen mittleren Führungskräften in den Exekutivagenturen. Unter den Führungskräften sind derzeit 4 von 6 Direktoren von Exekutivagenturen Frauen.

Fortschritte wurden auch bei der Förderung einer geschlechtergerechten Führungsrolle im auswärtigen Handeln der EU erzielt. Im Einklang mit dem EU-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter in den Außenbeziehungen (GAP III) hat die EU mit Unterstützung der schwedischen Folke-Bernadotte-Akademie (FBA) ein Programm zur geschlechtergerechten Führung eingeführt. Seit Dezember 2024 werden 80 % der Führungskräfte am Hauptsitz des Europäischen Auswärtigen Dienstes in mindestens einem der beiden Module geschult, während ein Netz von 73 Anlaufstellen für Gleichstellungsfragen (GFP) eingerichtet wurde, das fast alle Abteilungen des EAD abdeckt und monatlich Schulungen zum Gender Mainstreaming und zum Austausch bewährter Verfahren anbietet.

Der im Mai 2023 angenommene Pakt für die zivile Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) verpflichtete sich auch zur Stärkung einer geschlechtergerechten Führungsrolle bei den Missionen und setzte sich das Ziel, 40 % der Frauen im internationalen Personal zu haben. Alle zivilen GSVP-Missionen sollen spezielle Gleichstellungsberater und Netze

¹⁵⁷ Daten zum 1. Januar 2025.

von Gleichstellungsschwerpunkten umfassen. Ab Anfang 2024 umfasst die Einführungsschulung für GSVP-Missionsleiter Komponenten zur geschlechtergerechten Führung.

Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen

Im wirtschaftlichen Bereich sind Frauen in den Entscheidungsgremien der Unternehmen in der gesamten EU nach wie vor unterrepräsentiert. Um dieses Problem anzugehen, hat die EU die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen¹⁵⁸ und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen angenommen, nach der große börsennotierte EU-Unternehmen bis zum 30. Juni 2026 mindestens 40 % jedes Geschlechts unter den Mitgliedern nicht geschäftsführender Leitungsorgane bzw. 33 % aller Direktoren erreichen müssen. Unternehmen, die die Ziele nicht erreichen, sind verpflichtet, die Verfahrensanforderungen umzusetzen, die die Transparenz des Auswahlverfahrens gewährleisten, und über die Maßnahmen zu berichten, die ergriffen wurden oder geplant sind, um eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen zu erreichen. Diese Anforderungen müssen durch Sanktionen durchgesetzt werden.

Die Richtlinie musste bis zum 28. Dezember 2024 umgesetzt werden. Bisher haben 17 Mitgliedstaaten es versäumt, nationale Maßnahmen zur vollständigen Umsetzung der Rechtsvorschriften mitzuteilen. Im Februar 2025 teilte die Kommission diesen Mitgliedstaaten förmlich ihre Nichteinhaltung des EU-Rechts mit.

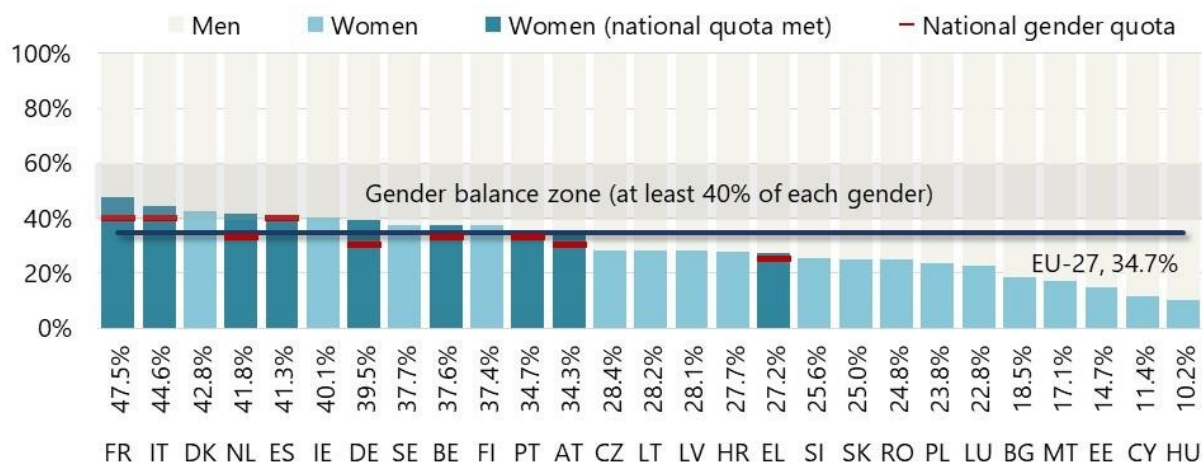
Aus den jüngsten Daten des EIGE geht hervor, dass die Zahl der Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen gestiegen ist, was einen neuen Höchststand darstellt. Im Jahr 2024 waren 34,7 % der Vorstandsmitglieder der börsennotierten Unternehmen der EU Frauen, gegenüber 33,8 % im Jahr 2023.¹⁵⁹ Von allen Mitgliedstaaten erreichten 12 das Ziel von mindestens 33 % Frauen unter allen Vorstandsmitgliedern.¹⁶⁰

158 Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Verbesserung der ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und damit zusammenhängenden Maßnahmen (ABl. L 315 vom 7.12.2022, S. 44).

159 Quelle: EIGE-Statistikdatenbank. Zuletzt aktualisiert im November 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Wirtschaft und Finanzen ?? Größte börsennotierte Unternehmen: Vorstandsmitglieder.](#)

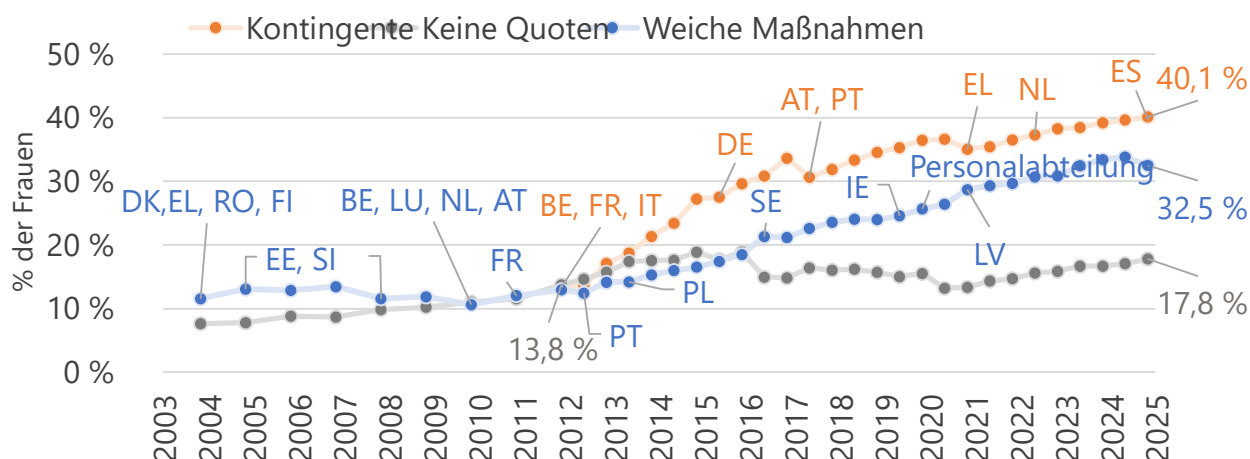
160 Österreich (34,3 %), Portugal (34,7 %), Finnland (37,4 %), Belgien (37,6 %), Schweden (37,7 %), Deutschland (39,5 %), Irland (40,1 %), Spanien (41,3 %), die Niederlande (41,8 %), Dänemark (42,8 %), Italien (44,6 %) und Frankreich (47,5 %). Das ist die gleiche Zahl wie im Jahr 2023. Was den Anteil der nicht geschäftsführenden Frauen betrifft, so erreichen acht Mitgliedstaaten das vorgeschlagene EU-Ziel von mindestens 40 % (Abbildung 7): Italien (50 %), Frankreich (49,8 %), Irland (46,7 %), Spanien (46,2 %), Portugal (44,2 %), die Niederlande (43,1 %), Dänemark (42,8 %) und Belgien (40,3 %).

Abbildung 5: Anteil von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU, Oktober 2024



Quelle: EIGE, Geschlechterstatistik

Abbildung 6: Anteil der Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen in EU-Mitgliedstaaten mit und ohne nationale Geschlechterquoten, 2003 bis Oktober 2024



Quelle: Eigene Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Daten aus seiner Datenbank für Geschlechterstatistiken

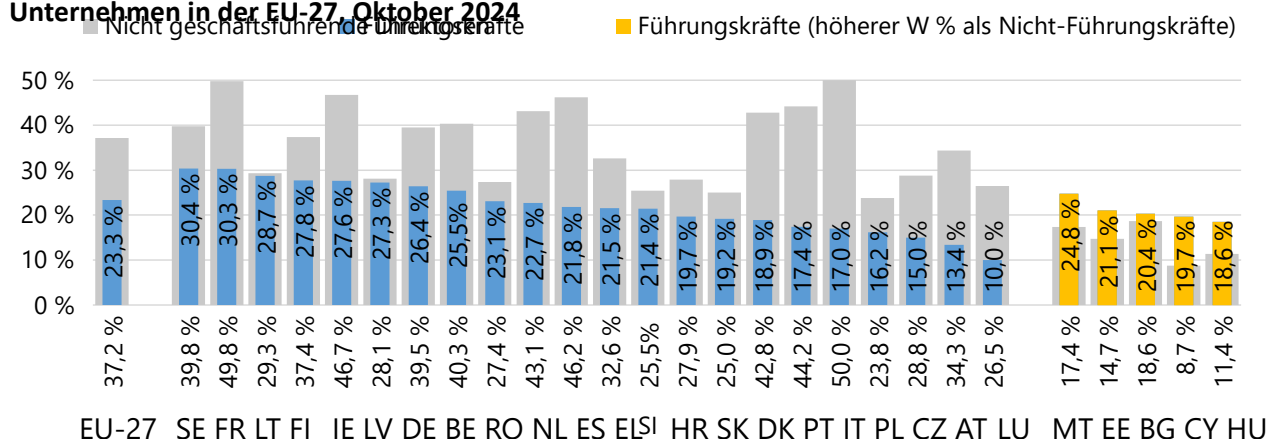
Anmerkungen: Die Daten schließen Tschechien, Litauen, Malta und Polen für 2003 und Kroatien für 2003-2006 aus (Länder, die 2004 bzw. 2007 zur Datenerhebung hinzugefügt wurden). Die Länder werden auf der Grundlage des Jahres der Annahme von Rechtsvorschriften/weichen Maßnahmen in die entsprechende Gruppe einbezogen. Weiche Maßnahmen: Dänemark, Griechenland, Rumänien, Finnland (2003 Oktober), Estland, Slovenia (2004 Oktober), Spanien (2007 Oktober), Belgien, Luxemburg, Niederlande, Österreich (2009 Oktober), Frankreich (2010 Oktober), Portugal (2012 Oktober), Polen (2013 April), Schweden (2016 April), Irland (2019 April), Kroatien (2019 Oktober), Lettland (2020 Oktober). Kontingente: Belgien, Frankreich, Italien (2011 Oktober), Deutschland (2015 April), Österreich, Portugal (2017 April), Griechenland (2020 Oktober), Niederlande (2022 April), Spanien (2024 Oktober).

Regierungsinitiativen zur Erreichung einer größeren Geschlechterparität in der Unternehmensführung umfassen ein Spektrum von Ansätzen, das von nicht obligatorischen „weichen“ Maßnahmen, die freiwilliges Handeln von Unternehmen fördern, bis hin zu strengeren „harten“ Regulierungsansätzen reicht, die rechtsverbindliche Quoten vorschreiben, die mit Sanktionen für die Nichteinhaltung einhergehen.

Seit 2014 hat sich die Vertretung von Frauen in den Leitungsorganen der größten Unternehmen in den meisten EU-Mitgliedstaaten spürbar verbessert, wenn auch mit unterschiedlichen Fortschritten. Länder, die eine Art von Maßnahmen umgesetzt haben, haben im Allgemeinen deutlichere Verbesserungen bei der Vertretung von Frauen erfahren, obwohl es einige Ausnahmen gibt.

Nach einer Phase beschleunigter Fortschritte zwischen 2010 und 2015, die hauptsächlich auf Verbesserungen in Frankreich, Italien und Deutschland zurückzuführen war, haben sich die Fortschritte verlangsamt, da die Länder ihr jeweiliges legislatives Ziel schrittweise erreicht oder sich diesem angenähert haben (Abbildung 6).

Abbildung 7: Anteil der Frauen unter den geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitgliedern der beiden höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in der EU-27, Oktober 2024



Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken

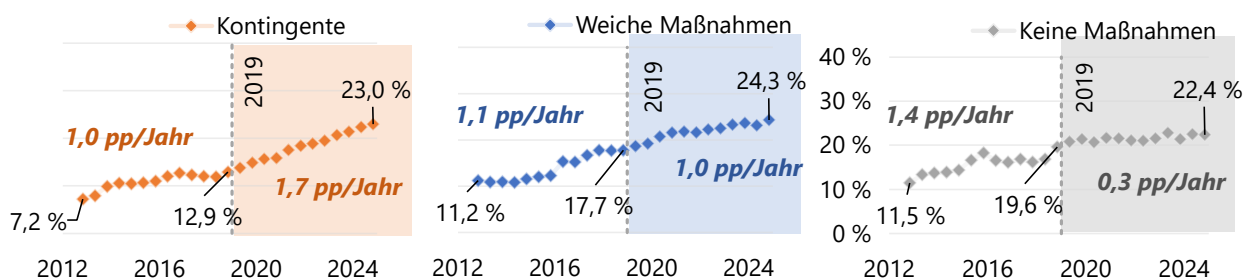
Der Anteil der Frauen, die nicht geschäftsführende Funktionen in den beiden obersten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen der EU innehaben, betrug 37,2 %. Der Frauenanteil in Führungspositionen ist jedoch deutlich geringer (23,3 %). Diese Diskrepanz (weniger weibliche Führungskräfte als Nicht-Führungskräfte) ist in den meisten EU-Mitgliedstaaten zu beobachten (22 von 27).

In acht Mitgliedstaaten sind die nicht geschäftsführenden Direktoren ausgewogen (Abbildung 7). Bei den Führungskräften entfallen in allen EU-Mitgliedstaaten weniger als drei von zehn Führungskräften auf Frauen.

Rechtsetzungsbemühungen auf nationaler Ebene haben eine wichtige Rolle bei der deutlichen Zunahme der Vertretung von Frauen in Leitungsgremien gespielt. In der Regel gelten Quoten nur für den obersten Vorstand, der oft aus Nicht-Führungskräften besteht, so dass Führungspositionen möglicherweise nicht so stark betroffen sind. Allerdings weiten immer mehr Länder die legislativen Maßnahmen auf Führungspositionen aus.

Von 2012 bis 2019 wiesen Länder mit Quoten, Länder mit weichen Maßnahmen und Länder ohne Maßnahmen ähnliche jährliche Zuwachsraten beim Anteil weiblicher Führungskräfte auf. Seit 2019 ist die Veränderungsrate für weibliche Führungskräfte in Mitgliedstaaten mit Quoten gestiegen, während in Mitgliedstaaten mit weichen Maßnahmen oder ohne Maßnahmen das Tempo des Wandels tatsächlich zurückgegangen ist. Mit dem schnelleren Tempo des Wandels erreichte der Anteil weiblicher Führungskräfte in Quotenländern (23,0 %) ein ähnliches Niveau wie in den Gruppen von Ländern mit weichen Maßnahmen (24,3 %) und Ländern ohne Maßnahmen (22,4 %), obwohl 2019 ein geringerer Anteil weiblicher Führungskräfte verzeichnet wurde (12,9 % gegenüber 17,7 % bzw. 19,6 %).

Abbildung 8: Anteil der Frauen an den Führungskräften der beiden höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in der EU-27 nach Art der Maßnahme, Oktober 2012 bis Oktober 2024



Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten aus der Datenbank „Gender Statistics“ des EIGE: Zur Quotengruppe gehören Mitgliedstaaten mit nationalen Geschlechterquoten, die sich schrittweise nach dem Jahr der Annahme richten: Belgien, Frankreich und Italien seit 2011; Deutschland seit 2015; Österreich und Portugal seit 2017; Griechenland seit 2020; die Niederlande seit April 2022; und Spanien seit August 2024. In Fällen mit mehreren Maßnahmen wird das früheste Jahr der Annahme verwendet, um die Länder in die entsprechende Gruppe einzuordnen. Einzelheiten sind dem Anhang zu entnehmen.

Obwohl Frauen mittlerweile mehr als 30 % der Vorstandsmitglieder ausmachen, ist die Zahl der Frauen in Vorstandsvorsitzenden oder Chief Executive Officer-Positionen (8,8 % bzw. 8,5 %) nach wie vor gering.

Auch im Jahr 2024 übertrafen Männer weiterhin die Zahl der Frauen bei der Entscheidungsfindung in Finanzinstituten. Obwohl alle drei Finanzinstitute der EU von Frauen geführt wurden, im Vergleich zu nur zwei im Jahr 2023,¹⁶¹ werden die Leitungsgremien dieser Institute weiterhin von Männern dominiert, die 84,7 % (79,7 % im Jahr 2023) der Leitungssitze innehaben, was bedeutet, dass der Anteil der Frauen von 20,3 % im Jahr 2023 auf 15,3 % im Jahr 2024 gesunken ist.¹⁶²

Auf nationaler Ebene stieg die Zahl der Frauen in wichtigen Entscheidungspositionen (d. h. Mitglieder der höchsten Entscheidungsgremien) in Zentralbanken auf 32 % gegenüber 29,3 % im Jahr 2023.¹⁶³ Frauen halten auch 36,2 % der stellvertretenden Gouverneursposten, gegenüber 37,5 % im Jahr 2023.¹⁶⁴ Auf nationaler Ebene gibt es nur in sechs Mitgliedstaaten (Litauen, Frankreich, Luxemburg, Italien, Portugal und Irland) eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Zentralbank. Wenn wir uns die Zentralbankpräsidenten in den Mitgliedstaaten ansehen, hat Spanien 2024 eine Gouverneurin ernannt, während die anderen 26 Gouverneure wie 2023 Männer bleiben.¹⁶⁵

161 Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken. Zuletzt aktualisiert im Juli 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Wirtschaft und Finanzen ?? Finanzen ?? Europäische Finanzinstitute: Präsident oder Vorsitzender.](#)

162 Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken. Zuletzt aktualisiert im Juli 2024. [Indikator: Europäische Finanzinstitute: Präsidenten und Mitglieder ?? Datenbank für Geschlechterstatistiken ?? Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen.](#)

163 Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken. Zuletzt aktualisiert am 6. Dezember 2024 [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Wirtschaft und Finanzen ?? Finanzen ?? Zentralbanken: Mitglieder aller wichtigen Entscheidungsgremien.](#)

164 Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken. Zuletzt aktualisiert am 6. Dezember 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Wirtschaft und Finanzen ?? Finanzen ?? Zentralbanken: Stellvertreter/Vizegouverneure.](#)

165 Quelle: Datenbank der EIGE-Geschlechterstatistiken. Zuletzt aktualisiert am 6. Dezember 2024. [Indikator: Frauen in Entscheidungsprozessen ?? Wirtschaft und Finanzen ?? Finanzen ?? Zentralbanken: Gouverneure.](#)

Darüber hinaus vergrößert sich laut dem European Financial Services Boardroom Monitor von EY das geschlechtsspezifische Lohngefälle für nicht geschäftsführende Vorstandsmitglieder im Finanzdienstleistungssektor: Frauen erhielten 2023 in den Aufsichtsräten von Banken, Versicherern und Vermögensverwaltern durchschnittlich 36 % weniger als Männer, verglichen mit 31 % im Jahr 2019. Frauen werden weniger bezahlt, wenn sie in Ausschüssen wie Audit und Nominierung tätig sind. Weibliche Ausschussvorsitzende verdienen die Hälfte ihrer männlichen Kollegen und Ausschussmitglieder 75 % weniger. In den USA und Kanada verringerte sich die Kluft zwischen den Gehältern von Männern und Frauen in den Sitzungssälen im Jahr 2023 von 2019 auf 5 % von 7 %, stellte EY fest. Frauen verdienten auch fast so viel wie Männer, als sie zu Vorsitzenden oder Mitgliedern von Vorstandsausschüssen in Nordamerika ernannt wurden.

Frauen sind auch im Unternehmertum unterrepräsentiert, da Frauen nur 32 % der Selbstständigen in der EU ausmachen. Sie machen nur 31 % der Start-up-Unternehmer aus, auch im Bereich Deep Tech. Um Frauen bei der Führung von Deep-Tech-Start-ups zu unterstützen, veröffentlichte das Women TechEU-Konsortium 2024 zwei Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen.¹⁶⁶ Jedes ausgewählte Startup erhält einen Zuschuss in Höhe von 75.000 Euro. Das Women TechEU-Programm wurde 2021 als Pilotprojekt ins Leben gerufen und wurde 2022 zu einer vollwertigen Initiative.¹⁶⁷ Das Programm unterstützt europäische Deep-Tech-Start-ups in der Frühphase für mindestens sechs Monate zum Zeitpunkt der Einreichung, die von Frauen gegründet oder mitgegründet wurden und eine Führungsposition innehaben (Chief Executive Officer, Chief Technology Officer, Chief Scientific Officer oder gleichwertig). Neben den Zuschüssen können Gründerinnen auch Coaching, Mentoring, Networking und gezielte Schulungen im Rahmen des Programms „Women Leadership“ des Europäischen Innovationsrats¹⁶⁸ (EIC) in Anspruch nehmen.

Um die Beteiligung von Frauen an Innovationen im Rahmen des EIC zu fördern, wurden im Einklang mit der Veröffentlichung des EIC-Vorstands „Statement on Gender & Diversity in EIC“ mehrere Maßnahmen umgesetzt.¹⁶⁹ Diese Maßnahmen zielen darauf ab, ein inklusiveres und vielfältigeres Innovationsökosystem zu fördern. Die Beteiligung von weiblichen Hauptforschern und Koordinatoren an EIC-Projekten wird ebenfalls genau verfolgt, und von Frauen geführte Konsortien befinden sich im Übergang. Um das Wachstum von Gründerinnen in Deep-Tech-Startups zu unterstützen, bot das EIC Women Leadership Programme im Jahr 2024 Schulungen, Mentoring und Networking-Möglichkeiten für Unternehmerinnen und Forscherinnen an, die Führungspositionen in Unternehmen anstreben.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen finanziert der EIC GENDEX, ein Pilotprojekt, das 2024 gestartet wurde, um Daten über Geschlecht und Vielfalt im gesamten Innovationsökosystem zu sammeln und zu analysieren und einen Index für Geschlecht und Vielfalt zu erstellen.¹⁷⁰ Der EIC hat eine Maßnahme zur Beschaffung geschlechtsspezifischer Investitionslücken eingeleitet, die darauf abzielt, Daten zur Diversität im gesamten Innovationsökosystem, auch auf EIC- und EU-Ebene, sowie im Risikokapitalsektor zu erheben, zu harmonisieren und auszutauschen. Dies wird dazu beitragen, Ausgangswerte zu entwickeln, Fortschritte zu überwachen und gezielte Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion im Innovationsökosystem zu unterstützen.

166 <https://womentecheuropa.eu/>

167 Der Teil „Europäische Innovationsökosysteme“ des Arbeitsprogramms „Horizont Europa“ zielt unter anderem darauf ab, weibliche Führungspersönlichkeiten und Talente im Bereich Innovation, einschließlich Deep-Tech, zu fördern, um fairere, inklusivere und wohlhabendere Innovationsökosysteme in der EU aufzubauen.

168 https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

169 https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

170 <https://eurogendex.org/>

Darüber hinaus wurde 2024 eine Aufforderung zur Einreichung von Bewerbungen für den EU-Preis für Innovatorinnen veröffentlicht. Mit diesem Preis werden die Unternehmerinnen gewürdigt, die hinter den wegweisendsten Innovationen Europas stehen, und neun Preise in drei Kategorien vergeben.¹⁷¹ Der Preis zeichnet Frauen aus, deren disruptive Innovationen einen positiven Wandel für Mensch und Planet vorantreiben.

Frauen sind auch bei Investitionen deutlich unterrepräsentiert, wobei laut dem Bericht She Figures 2024 nur 9 % der Investoren Frauen sind. Darüber hinaus sind Frauen sowohl als Unternehmerinnen als auch als Investoren nach wie vor mit erheblichen Hindernissen beim Zugang zu Finanzmitteln konfrontiert. Trotz der Belege dafür, dass von Frauen geführte Start-ups hohe Renditen erzielen, wird in der EU nur ein Bruchteil des Risikokapitals in Unternehmen investiert, die von Frauen gegründet oder mitgegründet werden.

Strukturelle Verzerrungen, risikoscheue Anlagemuster und ein Mangel an unterschiedlichen Entscheidungsträgern im Finanzbereich

Institute und Risikokapitalfonds tragen zu dieser anhaltenden Kluft bei. Mit dem Programm „InvestEU“ wurden erstmals geschlechtsspezifische Kriterien eingeführt, die für Eigenkapitalfinanzintermediäre gelten. Die Kriterien konzentrieren sich auf die Geschlechterdiversität bei Risikokapital- und Private-Equity-Fonds auf verschiedenen Entscheidungsebenen (Senior Management, Investitionsausschüsse). Mindestens 25 % der Finanzintermediäre, die von InvestEU über die Europäische Investitionsbank-Gruppe (wichtigster Durchführungspartner) unterstützt werden, müssen die Gleichstellungskriterien¹⁷² erfüllen. Erste Umsetzungsergebnisse zeigen, dass das 25 %-Ziel bereits übertroffen wurde.

Darüber hinaus bot die InvestEU-Beratungsplattform weiterhin Beratungsdienste in Bezug auf Gleichstellungsfragen an, unter anderem im Rahmen der jährlichen Empowering Equity Conference für weibliche Investoren, eines Mentoring-Programms für Fondsmanager,¹⁷³ einer kürzlich gestarteten Studie zu Finanzprodukten von Banken und anderen Kreditgebern mit Schwerpunkt auf Frauen und von Frauen geführten Unternehmen sowie eines Schulungsprogramms für Banken zu Gleichstellungsfragen, das im März 2025 eingeleitet werden soll.

Um diese Maßnahmen zu ergänzen, hat die Kommission 2024 das Europäische Netzwerk geschlechterbewusster Investoren WomenINvestEU ins Leben gerufen.¹⁷⁴ Das Netzwerk bringt führende Akteure aus der gesamten Investment-Lieferkette zusammen, mit dem gemeinsamen Ziel, geschlechtsspezifische Investitionen zu erhöhen, um mehr von Frauen geführten Unternehmen den Zugang zu Investitionen in ganz Europa zu ermöglichen. Das Netzwerk wird den Mitgliedern die Möglichkeit bieten, Verbindungen zu knüpfen und sich gegenseitig durch Networking-Veranstaltungen zu engagieren sowie neue Wege für Frauen zu schaffen, in den Sektor einzusteigen und Entscheidungsträger zu werden. Während des gesamten Projekts wird WomenINvestEU auch darauf abzielen, über die Vorteile geschlechtsspezifischer Investitionen aufzuklären und das Bewusstsein dafür zu schärfen, indem wichtige Akteure aus ganz Europa in die Bemühungen zur Bekämpfung von Ungleichheit einbezogen werden und gleichzeitig mehr Frauen eingestellt und befähigt werden, eine Karriere im Finanzbereich zu verfolgen.

171 https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

172 Im Rahmen von InvestEU wird davon ausgegangen, dass ein Fonds die Gleichstellungskriterien erfüllt, wenn er mindestens einen der folgenden Grundsätze erfüllt: sein Leitungsteam besteht aus mindestens einem Drittel weiblicher Partner, sein leitendes Investmentteam sorgt für mindestens 40 % der weiblichen Vertretung bzw. mindestens 40 % der weiblichen Vertretung in seinem Investitionsausschuss.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

GENDER MAINSTREAMING

Die Einbeziehung geschlechtsspezifischer Erwägungen in alle Politikbereiche der EU, d. h. die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, ist für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung. In der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 wird die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung als Schlüsselinstrument zur Förderung einer gerechten Umverteilung von Macht, Einfluss und Ressourcen und zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt hervorgehoben. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern durch politische Maßnahmen nicht versehentlich verstärkt werden.

Im Laufe des Jahres 2024 hat die Kommission die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin in allen Politikbereichen der EU wie Gesundheit, Forschung, Innovation und Bildung durchgängig berücksichtigt. Das Sekretariat der Task Force „Gleichstellung“ der Kommission unterstützte¹⁷⁵ weiterhin die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung im Rahmen einer umfassenderen durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, indem es das Bewusstsein dafür schärfte, einschlägige Schulungen durchführte und die Arbeit der Gleichstellungskoordinatoren erleichterte. Diese Gleichstellungskoordinatoren, die in jeder Generaldirektion (GD) oder Dienststelle der Kommission sowie im Europäischen Auswärtigen Dienst tätig sind, konzentrierten sich auf die Einbeziehung von Gleichstellungserwägungen in die politischen Initiativen der Kommission und in ihre interne Arbeitsweise gemäß ihren Arbeitsplänen für die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung.

Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Politikbereichen der EU

Eines der drängendsten Anliegen der Gesellschaft in den kommenden Jahren wird es sein, einen Weg zu finden, den Klimawandel zu bewältigen. Wie in der Mitteilung über das Management von Klimarisiken – Schutz der Menschen und Wohlstand erwähnt, „werden Klimarisiken insbesondere von Menschen in prekären Situationen aufgrund einer Reihe sozioökonomischer Faktoren wie Einkommen, Geschlecht, Alter, Behinderung, Gesundheit und sozialer Ausgrenzung (insbesondere von Migrant*innen, ethnischen Minderheiten und indigenen Völkern) empfunden. Vorhandene Nachteile verringern die Fähigkeit, sich von klimabedingten Katastrophen zu erholen.“¹⁷⁶

Im Oktober 2024 veröffentlichte das EIGE einen Bericht mit 12 bewährten Verfahren zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Politik des europäischen Grünen Deals.¹⁷⁷ Während diese bewährten Verfahren zeigen, dass das Gender Mainstreaming in verschiedenen Politikbereichen des europäischen Grünen Deals umgesetzt wird, betont der Bericht, dass sowohl auf Ebene der EU als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten weitere Verbesserungen erforderlich sind, um Strategien für das Gender Mainstreaming wirksam einzubetten und einschlägige Instrumente zu nutzen.

¹⁷⁵ Siehe [The Task Force on Equality of the European Commission - Europäische Kommission](#)

¹⁷⁶ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Umgang mit Klimarisiken – Schutz der Menschen und Wohlstand, COM(2024) 91 final.

¹⁷⁷ https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

Im Rahmen des Projekts GREENA hat das EIGE ein schrittweises Instrumentarium entwickelt,¹⁷⁸ um eine geschlechtergerechte Bewertung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellungsziele durchzuführen, die in Strategien, Programmen und Projekten für eine ökologische und nachhaltige Zukunft für alle festgelegt sind.¹⁷⁹ Das Instrumentarium enthält Beispiele aus vier Politikbereichen – Verkehr, Energie, Landwirtschaft und Kreislaufwirtschaft – und hilft bei der Ermittlung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Umweltfragen.

Das Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen (UNFCCC) achtet bei Klimaschutzmaßnahmen gebührend auf die Gleichstellung der Geschlechter. Im Jahr 2024 erstellten die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission gemeinsam eine Vorlage für die abschließende Überprüfung der Fortschritte bei der Umsetzung der im Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2019–2024 enthaltenen Maßnahmen und der künftigen Arbeiten zur Gleichstellung der Geschlechter und zum Klimawandel durch das UNFCCC. Im Rahmen des abgeschlossenen GAP einigten sich die Vertragsparteien des Übereinkommens von Paris darauf, Ziele und Maßnahmen in fünf vorrangigen Bereichen festzulegen, die darauf abzielen, i) Vorantreiben des Wissens und des Verständnisses geschlechtergerechter Klimaschutzmaßnahmen; ii) kohärente Einbeziehung dieser Ziele und Maßnahmen in das UNFCCC und in die Arbeit der Parteien, des Sekretariats, der Einrichtungen der Vereinten Nationen und aller Interessenträger auf allen Ebenen; und iii) die uneingeschränkte, gleichberechtigte und sinnvolle Beteiligung von Frauen am UNFCCC-Prozess sicherzustellen.

„Stärkung des Gender Mainstreaming in der EU-Klimapolitik“ (WomenInClimate) ist ein transnationales Projekt,¹⁸⁰ das aus der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für das Engagement und die Beteiligung der CERV-Bürger finanziert wird, die von der Europäischen Frauenlobby geleitet wird. Das 2024 gestartete Projekt zielt darauf ab, Frauenbotschaften zu vermitteln und Entscheidungsträgern inklusive Lösungen vorzuschlagen sowie Entscheidungsträgern umfassende Informationen und Daten zur Verfügung zu stellen, um eine wirksame, geschlechtergerechte Klimapolitik zu gestalten. Sie bindet Organisationen der Zivilgesellschaft in sechs EU-Mitgliedstaaten ein: die Niederlande, Bulgarien, Rumänien, Tschechien, Portugal und Finnland.

Laut einer von der Europäischen Kommission im Jahr 2024 veröffentlichten Studie mit dem Titel „Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition“ machen¹⁸¹ Frauen nur 25 % der Arbeitskräfte im EU-Energiesektor und 22 % der Forschungs- und Innovationsaufgaben aus. Um bis 2050 ein minimales Geschlechtergleichgewicht zu erreichen, werden in dem Bericht schätzungsweise 200.000 mehr Frauen im Energiesektor benötigt. In diesem Zusammenhang achtet auch der Energiesektor zunehmend auf die Gleichstellung. Im Jahr 2024 traten 11 neue Mitglieder der Gleichstellungsplattform für den Energiesektor bei, wodurch sich die Gesamtzahl der Mitglieder auf 39 erhöhte. Die 2021 von der Europäischen Kommission ins Leben gerufene Plattform ist ein Raum für Interessenträger im Energiebereich, in dem sie sich vernetzen und bewährte Verfahren austauschen können, um Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in ihren Tätigkeiten zu fördern und letztlich den sozialen Wandel am Arbeitsplatz voranzubringen. Die Sitzungen der Plattform 2024 befassten sich mit den Themen, wie Frauen dabei unterstützt werden können, Unternehmerinnen und Intrapreneure im Bereich nachhaltige Energie zu werden, und wie

178 Das Projekt GREENA entwickelt Ansätze und praktische Instrumente, um Umwelt- und Klimaschutzbelange sowie Gleichstellungsfragen gleichzeitig in Evaluationen zu integrieren.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

künstliche Intelligenz (KI) im Energiesektor verantwortungsvoll und diskriminierungsfrei eingesetzt werden kann.¹⁸² Die Mitgliedsorganisationen, die ihren Sitz in 13 verschiedenen Mitgliedstaaten haben, schlagen praktische Diversitäts- und Inklusionsmaßnahmen vor und berichten regelmäßig über ihre Umsetzung. Schließlich wurde während der Europäischen Woche für nachhaltige Energie (EUSEW) der EUSEW Women in Energy Award von Rita Gomes gewonnen, die Solarlösungen in Portugal neu definiert hat.¹⁸³ Mit dem EUSEW Women in Energy Award werden Frauen ausgezeichnet, die herausragende Aktivitäten leiten, die dazu beitragen, die Energiewende in Europa voranzutreiben. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Bemühungen, die Gender Mainstreaming-Agenda voranzutreiben und die Gleichstellung und Chancengleichheit im Energiesektor zu fördern.

Am 21./22. Februar 2024 veranstalteten die Niederlande und Slowenien gemeinsam ein Seminar über die Synergien zwischen Gleichstellung der Geschlechter und Klimaschutzmaßnahmen in Den Haag. Das Seminar befasste sich mit Möglichkeiten, einen transformativen Ansatz zu erreichen, um eine grüne und geschlechtergerechte Zukunft zu gewährleisten. Die Beratungen betrafen mehrere wichtige Gleichstellungsthemen, insbesondere die Bedeutung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten und intersektionalen Daten, die Stärkung der Rolle von Frauen in Fächern und Arbeitsplätzen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) und die Förderung der Führungsrolle von Frauen bei der Gewährleistung eines geschlechtergerechten Übergangs.¹⁸⁴

Im Bereich Migration ist eine der wichtigsten Entwicklungen das aus zehn Rechtsinstrumenten bestehende Migrations- und Asylpaket der EU, das im Mai 2024 angenommen wurde.¹⁸⁵ Mit den Reformen wurde eine neue Rechtsgrundlage für eine gerechtere und effizientere Steuerung der Migration geschaffen und gleichzeitig die Grundrechte von Asylbewerbern und Personen, die internationalen Schutz genießen, geschützt.

Was die geschlechtsspezifische Dimension betrifft, so muss der Pakt den besonderen Bedürfnissen schutzbedürftiger Gruppen, einschließlich Frauen und Mädchen, Rechnung tragen. Sie sieht einen geschlechtersensiblen Ansatz bei der Bewertung von Asylanträgen und bei der Bereitstellung von Aufnahmebedingungen wie Unterbringung oder Gesundheitsversorgung vor. Der Pakt stellt ferner sicher, dass Frauen und Mädchen, die geschlechtsspezifischer Gewalt wie sexueller Gewalt, Menschenhandel und weiblicher Genitalverstümmelung ausgesetzt sind, als besonders schutzbedürftig anerkannt und mit der erforderlichen Pflege versorgt werden.

Im August 2024 startete das Prager Verkehrsunternehmen in Zusammenarbeit mit der Nichtregierungsorganisation Konsent und dem Büro der tschechischen Regierung eine Sensibilisierungskampagne mit dem Titel „Belästigung gehört nicht zum öffentlichen Verkehr. Oder anderswo“.¹⁸⁶ Die Initiative zielte darauf ab, Belästigungen zu verringern, indem die Fluggäste darüber aufgeklärt wurden, wie sie belästigendes Verhalten erkennen können, und sie ermutigt wurden, einzugreifen, wenn sie sich dieses Verhaltens bewusst werden. Kampagnenplakate wurden an 150 Standorten in ganz Prag platziert, darunter Bushaltestellen sowie Busse und Straßenbahnen. Berichte zeigen, dass ein Fünftel der tschechischen Bevölkerung die Kampagne gesehen hat, wobei

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

66 % sie für nützlich hielten (79 % der Frauen und 52 % der Männer). Angesichts seines Erfolgs hat der Regierungsrat für die Gleichstellung der Geschlechter die Kampagne unterstützt und empfohlen, dass andere lokale Behörden sie zur Bekämpfung von Belästigungen in anderen tschechischen Städten annehmen.

Im Bereich Verkehr entwickelte und veröffentlichte die Kommission 2024 ein Handbuch für die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung im Verkehr.¹⁸⁷ Das Handbuch sollte sowohl dem Personal als auch externen Interessenträgern dabei helfen, die Gleichstellung in die Gestaltung der Verkehrspolitik einzubeziehen. Die Kommission unterstützte weiterhin die Aktivitäten des europäischen Botschafternetzes für #DiversityInTransport, um das Bewusstsein zu schärfen und den Wandel auf lokaler und Unternehmensebene voranzutreiben. Die Kommission unterstützte auch weiterhin die EU-Plattform für den Wandel „Women in Transport – EU Platform for change“, in der Interessenträger aus dem Verkehrssektor zusammenkommen, die sich für die Steigerung der Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor einsetzen, und die den Austausch bewährter Verfahren erleichtert.¹⁸⁸ Diese Initiativen sind Teil der Strategie für nachhaltige und intelligente Mobilität¹⁸⁹ und zielen darauf ab, die Attraktivität des Verkehrssektors zu erhöhen und den Personalmangel in einem alternden Sektor zu beheben, der wenig vielfältig ist.

Die jüngsten Entwicklungen im Gesundheitssektor im Zusammenhang mit Fortschritten bei digitalen Gesundheitsdaten und Spitzentechnologien wie KI und Hochleistungsrechenstechnologien können bessere Screening-Mechanismen und die Standardisierung von Aufgaben unterstützen, müssen jedoch ordnungsgemäß konzipiert werden, um potenzielle Verzerrungen zu vermeiden. Die Europäische Krebsbildgebungsinitiative¹⁹⁰ wurde 2022 ins Leben gerufen, um einen EU-„Atlas“ krebsbezogener Bilder zu entwickeln und Krankenhäusern, Forschern und Innovatoren anonymisierte Bilder zugänglich zu machen. Im Jahr 2024 wurde ein großer Erfolg erzielt: Der Eckpfeiler der Initiative, die föderierte europäische Infrastruktur für Krebsbilddaten, die vom Projekt European Federation for Cancer Images entwickelt wurde, lieferte im September 2024 die erste Version einer digitalen Infrastruktur. Ab November 2024 umfasste der Katalog 47 Datensätze mit insgesamt über 35 000 Themen.

Im Jahr 2024 wurden Pilotstudien für mehrere von der EU finanzierte Projekte eingeleitet, die zur Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Krebsfrüherkennung beitragen.¹⁹¹ Im Rahmen des Projekts SOLACE (Stärkung der Früherkennung von Lungenkrebs in Europa) wurde eine Pilotstudie durchgeführt,¹⁹² um die Teilnahme von Frauen an Programmen zur Früherkennung von Lungenkrebs zu verbessern, da sie in den meisten klinischen Studien unterrepräsentiert sind.¹⁹³ Spezifisches Sensibilisierungsmaterial für Frauen und die Hervorhebung, dass Lungenkrebs die Hauptursache für Krebstodesfälle bei Frauen ist, wurde im Laufe des Jahres 2024 an den Pilotstudienstandorten in zehn EU-Mitgliedstaaten verteilt.

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Empfehlung des Rates vom 9. Dezember 2022 zur Stärkung der Prävention durch Früherkennung: Ein neues EU-Konzept für die Krebsvorsorge anstelle der Empfehlung 2003/878/EG des Rates 2022/C 473/01 (ABl. C 473 vom 13.12.2022, S. 1).

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

Das EUCanScreen-Projekt, das Krebsvorsorgeprogramme umsetzt, wurde im Juni 2024 in 29 Ländern gestartet und läuft über vier Jahre.¹⁹⁴ Ein wichtiger Arbeitsbereich des Projekts wird individuelle und systemische Barrieren für das Gebärmutterhalskrebs- und Brustkrebs-Screening untersuchen.

Am 21. Juni 2024 nahm der Rat auf der¹⁹⁵ Grundlage des Vorschlags der Kommission vom Januar 2024 die Empfehlung des Rates zu durch Impfung vermeidbaren Krebsarten an. Die Empfehlung soll den Mitgliedstaaten dabei helfen, die Impfung gegen humane Papillomviren sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen zu fördern.

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Empfehlung des Rates vom 21. Juni 2024 zu durch Impfung vermeidbaren Krebsarten (C/2024/4259).

In Schweden haben zehn Regierungsbehörden unter der Leitung der schwedischen Behörde für öffentliche Gesundheit, darunter das National Board of Health and Welfare, die schwedische Agentur für Jugend und Zivilgesellschaft und die schwedische Migrationsbehörde, eine gemeinsame Kommission eingesetzt, deren Aufgabe es ist, gesundheitliche Ungleichheiten in der Bevölkerung auszugleichen. Sie wurden beauftragt, die sexuelle und reproduktive Gesundheit und die damit verbundenen Rechte zu stärken und zu fördern, wobei der Schwerpunkt auf geografischen Gebieten mit schlechten sozioökonomischen Bedingungen und einer hohen Prävalenz beispielsweise von Einschränkungen der Sexualität des Einzelnen oder des Rechts auf freie Wahl des Partners liegt. Das Projekt läuft von 2024 bis 2027 und kostet etwa 31 Mio.¹⁹⁶ SEK.

Im Bereich Sport: Ergebnisse des Programms „All In Plus: Das gemeinsame Projekt der EU und des Europarats zur Förderung einer größeren Gleichstellung der Geschlechter im Sport hebt sowohl die Fortschritte als auch die anhaltenden Unterschiede bei der Gleichstellung der Geschlechter im europäischen Sport hervor. Der Bericht stützt sich auf Daten, die in 21 Ländern erhoben wurden, und enthält eine umfassende Analyse der Gleichstellung der Geschlechter in sechs Schlüsselbereichen.¹⁹⁷

Der neue EU-Arbeitsplan für den Sport 2024–2027 wurde angenommen,¹⁹⁸ in dem ein „sicheres Umfeld im Sport“ und die „Gleichstellung der Geschlechter“ als vorrangige Bereiche aufgeführt sind.¹⁹⁹ Darüber hinaus fand im April 2024 auf dem EU-Sportforum eine Sitzung mit Sportlerinnen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter statt. Während des Forums wurde der #BeEqual-Preis an den dänischen Idrætsforbund für ein Projekt verliehen, das darauf abzielt, Mädchen mit einem ethnischen Minderheitenhintergrund einzubeziehen und sie in die Lage zu versetzen, Sportvereinen beizutreten.²⁰⁰ Darüber hinaus wurden diese Bemühungen durch EU-finanzierte Projekte wie das Horizont-Europa-Projekt „SUPPORTER“ ergänzt.²⁰¹ Mit einem Budget von 1 Mio. EUR unterstützt dieses Projekt acht Sporthochschulen aus Mittel- und Osteuropa bei der Entwicklung eigener intersektionaler, innovativer, inklusiver und wirkungsvoller Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter, die sich ausdrücklich mit geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung befassen. Sie hat zahlreiche Online-Schulungen zur Datenerhebung und -analyse zu geschlechtsspezifischer Gewalt im Sport, inklusiver Kommunikation und auch zu den Möglichkeiten des Sports, geschlechtsspezifische Gewalt in der Sporthochschulbildung zu beeinflussen,²⁰² durchgeführt.

In Frankreich zielt das staatliche Gütesiegel „Terrain d'égalité“ darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und Diskriminierung und geschlechtsspezifische Gewalt im Sport zu verhindern und zu bekämpfen. Das Label, das auf große internationale Sportveranstaltungen in Frankreich ausgerichtet ist, wird auf der Grundlage von Kriterien wie der Ernennung von Gleichstellungsreferenten und der Einrichtung einer GBV-Hotline vergeben. Allen Organisatoren von Sportveranstaltungen wurde ein spezielles Kit zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt zur Verfügung gestellt. 2024 wurde das Siegel „Terrain d'Égalité“ an das Organisationskomitee der Olympischen und Paralympischen Sommerspiele 2024 in Paris verliehen.

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 [Ressourcen - ALL IN: Auf dem Weg zu einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern im Sport](#)

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Unter I: „Integrität und Werte im Sport“.

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

Der europäische Raumfahrtsektor befindet sich auf einem Aufwärtspfad in Richtung Gleichstellung der Geschlechter, steht aber vor vielen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitskräfte. Eine umfassende Analyse ergab, dass die Branche altert, von Männern dominiert wird und mit einer kritischen Kluft zwischen den Hard- und Soft Skills, die in den Lehrplänen angeboten werden, und den Fähigkeiten, die der Sektor benötigt,²⁰³ zu kämpfen hat.

Am 7. Juni 2024 veröffentlichte die Kommission einen Strategiebericht mit dem Titel „Transition pathway for the aerospace ecosystem“ (Übergangspfad für das Ökosystem Luft-²⁰⁴ und Raumfahrt). Die 53 Maßnahmen, die in dem Bericht für die Umsetzung genannt wurden, sieben konzentrieren sich speziell auf die Gewährleistung von Fairness, Vielfalt und Inklusion im Luft- und Raumfahrtsektor, unter anderem durch gezielte Bildung von einem frühen Stadium des Bildungsprozesses²⁰⁵ an.

Strukturelle Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter bestehen auch in Forschung und Innovation fort (FuEuI). Im Jahr 2024 setzte das Programm „Horizont Europa“ der Kommission die Anforderung durch, dass Antragsteller aus allen öffentlichen Einrichtungen und Hochschuleinrichtungen über einen Gleichstellungsplan verfügen müssen, um förderfähig zu sein.²⁰⁶

Laut der von der Kommission im Jahr 2024 veröffentlichten²⁰⁷ Studie „Impact of gender equality plans across the European Research Area“ (Auswirkungen der Pläne zur Gleichstellung der Geschlechter im gesamten Europäischen Forschungsraum) führten die Einführung des Kriteriums für die Förderfähigkeit des Programms „Allgemeines Potenzial“ in das Programm „Horizont Europa“ und politische Entwicklungen auf nationaler Ebene dazu, dass sich die Zahl der Einrichtungen, die umfassende Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ergriffen oder ihre Pläne erstellt oder aktualisiert haben, erheblich erhöhte.²⁰⁸ Einige private Organisationen haben sogar freiwillig GEPs umgesetzt. Das Förderfähigkeitskriterium des Programms „Horizont Europa“ hat auch eine klare Definition dessen geliefert, was von einem GEP erwartet wird, hat dazu beigetragen, die Bemühungen der Interessenträger zu koordinieren und das wechselseitige Lernen zu erleichtern. Dies hat ein inklusiveres Forschungsumfeld gefördert und zu dem übergeordneten Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Entwicklung beigetragen. I. Eine wichtige Erkenntnis ist die Bedeutung einer kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der GEP, um sicherzustellen, dass sie wirksam umgesetzt werden und die angestrebten Ergebnisse erzielen. Außerdem muss mehr getan werden, um sicherzustellen, dass die GEP inklusiv sind und mögliche Intersektionalitäten berücksichtigen.

Am 15. Mai 2024²⁰⁹ erhielten drei neue Wissenschafts- und Forschungsorganisationen, die durch die Umsetzung ihrer GEP herausragende Ergebnisse erzielten, EU-Auszeichnungen für Champions für die Gleichstellung der Geschlechter. Diese neuen Gewinner schließen sich einer Gemeinschaft von Champions an, die andere akademische und Forschungsorganisationen dazu inspirieren, selbst

203 OECD (2023), *Die Weltraumwirtschaft in Zahlen: Responding to Global Challenges* (Antwort auf globale Herausforderungen), OECD Publishing, Paris.

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Siehe beispielsweise Aktion 53 des Übergangspfads.

206 Weitere Informationen zum Förderkriterium im Rahmen von „Horizont Europa“: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_de#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

Champions für die Gleichstellung der Geschlechter zu werden und die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren, wie wichtig es ist, die Gleichstellung der Geschlechter in akademischen und Forschungsorganisationen durch institutionellen Wandel anzugehen. Die Umsetzung inklusiver Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter wurde durch das Programm Horizont Europa WIDERA weiter gefördert, mit dem eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen mit dem Titel „Unterstützung der Umsetzung inklusiver Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter“ veröffentlicht wurde, die zur Finanzierung von Projekten wie GEPINC,²¹⁰ INCLUDE²¹¹ und SEE-ERA führte.²¹²

Horizont Europa „Cluster 2: Kultur, Kreativität und integrative Gesellschaft“ umfasste eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen zum Thema „Gender role in extremist movements and their impact on democracy“ (Genderrollen in extremistischen Bewegungen und ihre Auswirkungen auf die Demokratie), mit der drei Projekte – EMMELO,²¹³ MEN4DEM und YOU-DARE²¹⁴ – mit einem Gesamtbudget von 8,6²¹⁵ Mio. EUR finanziert wurden. Diese Projekte werden zur Entwicklung evidenzbasierter Erkenntnisse und innovativer Ansätze beitragen, um den Aufstieg extremistischer, identitärer und nationalistischer Bewegungen anzugehen, wobei der Schwerpunkt auf der Konstruktion und den Auswirkungen von Geschlechterrollen innerhalb dieser Bewegungen liegt. Zusätzliche Projekte wurden finanziert, um strukturelle Ungleichheiten durch einen intersektionalen Ansatz anzugehen, z. B. Forschung zu den sozioökonomischen Auswirkungen der Einsamkeit. Im Rahmen des Clusters 3 wurde eine Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Mittel in den Bereichen Radikalisierung und Geschlechtergleichstellung mit einem Budget von 3 Mio. EUR veröffentlicht. Schließlich haben im Jahr 2024 vier Projekte zu Intersektionalität und Gleichstellung in deliberativen und partizipativen demokratischen Räumen in Höhe von insgesamt 9,5 Mio. EUR ihre Tätigkeit aufgenommen: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLY²¹⁸ und SINCRONY²¹⁹. Diese Projekte werden zur Wiederbelebung der Demokratie und zur Verbesserung der Bürgerbeteiligung beitragen, indem demokratische Innovationen konzipiert und erprobt werden, bei denen die Überwindung der Anhäufung und Überschneidung von Diskriminierung oder Stigmatisierung ein zentraler Teil des Prozesses ist.

In Bezug auf die Anforderung im Rahmen von Horizont Europa, die Geschlechterdimension in die Forschungs- und Innovationsarbeit einzubeziehen, zeigen die neuesten Daten, dass 81 % der FuEuI-Vorschläge nun die Geschlechterdimension berücksichtigen. Auch das Ziel einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern im Rahmen von „Horizont Europa“ wurde angehoben, insbesondere für Frauen in Schlüsselpositionen: 43,5 % der Mitglieder in Expertengremien sind Frauen (gegenüber 42 % im Rahmen von Horizont 2020) und 48,7 % in Beratungsgruppen (gegenüber 43 %). Auch der Anteil der von Frauen geführten Konsortien ist von 23 % auf 31 % gestiegen.

Was die Gleichstellung der Geschlechter in der KI betrifft, so haben vier Projekte im Rahmen des Programms „Horizont Europa“ mit der Aufforderung „Bekämpfung von geschlechtsspezifischen,

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

rassischen und anderen Vorurteilen in der KI (RIA)“ im Jahr 2024 weiterhin erhebliche Fortschritte bei der Ermittlung und Abmilderung von Vorurteilen in KI-Systemen erzielt. So ²²⁰ haben beispielsweise das FINDHR-Projekt, ²²¹ MAMMOth, ²²² das BIAS-Projekt ²²³ und AEQUITAS den KI-Fairness-Cluster geschaffen, ²²⁴ dessen Aufgabe es ist, das Vertrauen in KI-Systeme in verschiedenen Bereichen, einschließlich Gesundheitswesen, Finanzen, Humanressourcen und Bildung, zu fördern. In diesem Rahmen haben sie im Laufe des Jahres 2024 verschiedene Workshops organisiert, darunter die Eröffnungskonferenz des KI-Fairnessclusters und einen Workshop zu KI-Vorurteilen. Darüber hinaus ²²⁵ arbeiten drei Projekte zum Thema „Gender and social, economic and cultural empowerment“ daran, Geschlechterstereotypen zu bekämpfen und die Stärkung der Rolle von Frauen in verschiedenen Bereichen, darunter Energiesektor, Migration und öffentliche Einrichtungen, ²²⁶ zu fördern.

Das Europäische Gesetz über künstliche Intelligenz (KI-Gesetz) trat im August 2024 in Kraft. Das Gesetz ²²⁷ befasst sich mit potenziellen Risiken für die Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte von Einzelpersonen, einschließlich des Rechts auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung, und fördert gleichzeitig Innovation und die Einführung vertrauenswürdiger KI. Sie verbietet bestimmte KI-Praktiken, die ein inakzeptables Risiko darstellen (z. B. manipulative Techniken, Ausnutzung von

220 <https://www.aequitas-project.eu/>. Das Projekt konzentriert sich auf die Schaffung von Fairness-Through-Design-Richtlinien und -Methoden für die Entwicklung von voreingenommenen KI-Systemen. Das Projekt hat synthetische Datensätze und reale Anwendungsfälle generiert, um seine Bias-Minderungsansätze zu testen und zu validieren. Im Jahr 2024 veröffentlichte sie eine umfassende Fair-by-Design-Methodik sowie einen Bericht über die sozialen Auswirkungen auf der Grundlage der Bias-Diagnose.

221 <https://findhr.unipi.it/>. Das Projekt hat neue Methoden entwickelt, um Diskriminierungsrisiken zu ermitteln und weniger voreingenommene Ergebnisse zu erzielen. FINDHR hat erfolgreich Tools und Richtlinien für fairnessbewusste KI im Recruiting entwickelt. Das Projekt hat auch umfangreiche Schulungen für HR-Profis und Entwickler zur algorithmischen Fairness bereitgestellt.

222 <https://mammoth-ai.eu/> entwickelt standardisierte KI-Lösungen, um Verzerrungen in allen Phasen der Entwicklung von KI-Systemen zu beseitigen. Das Projekt verfügt über fortschrittliche Technologien zur Bewertung und Abmilderung von Verzerrungen bei multimodalen Daten, einschließlich Text, Bildern und Netzwerken.

223 <https://www.biasproject.eu/> entwickelt standardisierte KI-Lösungen, um Verzerrungen in allen Phasen der Entwicklung von KI-Systemen zu beseitigen. Das Projekt verfügt über fortschrittliche Technologien zur Bewertung und Minderung von Verzerrungen bei multimodalen Daten, einschließlich Text, Bildern und Netzwerken.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01-05.

226 Aktuelle Informationen zu EU-finanzierten Projekten finden Sie unter <https://cordis.europa.eu/projects>. Das gEneSys-Projekt zielt darauf ab, die Beteiligung von Frauen an der Energiewende zu fördern, und zeigt, wie die Anwendung einer Geschlechterperspektive auf das Wissen über die Energiewende dazu beitragen kann, gerechte Ergebnisse der Energiewende zu erzielen. Das Projekt führte eine systematische Literaturrecherche zum Zusammenhang zwischen Geschlecht und Energiewende durch und identifizierte Stereotypen in Bildungsmaterialien zur Energiewende und MINT-Studien. <https://genesys-project.eu/about/>. Das Projekt ReIncluGen konzentriert sich auf Inklusion und Gender Empowerment mit besonderem Schwerpunkt auf den Erfahrungen von Frauen mit Migrationshintergrund in Europa. Das Projekt führte eine erste Bestandsaufnahme der Geschlechterpolitik in verschiedenen nationalen Kontexten durch und analysierte Einstellungen zur Geschlechtergleichstellung in Belgien, Polen, Italien, Spanien und Österreich. Um Stereotype über Migrantinnen in Frage zu stellen, hat sie einen Fotowettbewerb für Frauen mit Migrationshintergrund [ins Leben gerufen, um zu zeigen, was Gender Empowerment für sie bedeutet](https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincluden/about/). <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincluden/about/>. Das Projekt RE-WIRING analysiert die Ursachen geschlechtsspezifischer Machtstrukturen in der EU und darüber hinaus, unter anderem in den Bereichen Bildung, Medienvertretung und Beschäftigung. Es erstellte eine Taxonomie verschiedener Konzepte von Machtstrukturen und schuf ein Toolkit für eine bessere Vertretung von Frauen am Arbeitsplatz. Siehe <https://re-wiring.eu>.

227 Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung n harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Gesetz über künstliche Intelligenz, ABl. L 2024/1689 vom 12.7.2024.

Schwachstellen oder biometrische Klassifizierung zur Ableitung der sexuellen Ausrichtung und des Sexuallebens) und unterwirft KI-Systeme, die ein hohes Risiko für die Grundrechte und die Sicherheit darstellen, bestimmten Anforderungen wie menschlicher Aufsicht, Daten-Governance, Risikomanagement und Transparenz. Darüber hinaus enthält das Gesetz Transparenzanforderungen für bestimmte KI-Systemmodelle, einschließlich solcher, die dazu bestimmt sind, direkt mit natürlichen Personen zu interagieren, synthetische Daten zu generieren (z. B. Deepfakes) und Emotionserkennungs- oder biometrische Kategorisierungssysteme.

Im Bereich der Landwirtschaft und der Politik für den ländlichen Raum widmet die Kommission im Einklang mit den wachsenden Bedenken hinsichtlich der Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit in ländlichen Regionen den spezifischen Faktoren, die die psychische Gesundheit in der landwirtschaftlichen Bevölkerung beeinflussen, mehr Aufmerksamkeit. Lange Arbeitszeiten, geografische und soziale Isolation, finanzielle Unsicherheit, Klimaprobleme und wirtschaftliche Probleme sind spezifische Probleme, mit denen die Landwirte konfrontiert sind und die durch umfassende Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit angegangen werden müssen. Die Landwirte sehen sich jedoch erheblichen Hindernissen beim Zugang zu psychischer Gesundheitsversorgung gegenüber, sowohl aufgrund ihrer geografischen Isolation als auch aufgrund der Stigmatisierung bei der Suche nach externer Hilfe. Im Jahr 2024 organisierte die Kommission in Zusammenarbeit mit dem Netz der Gemeinsamen Agrarpolitik eine Veranstaltung zur Unterstützung der psychischen Gesundheit von Landwirten.²²⁸ Die geschlechtsspezifische Dimension war bei diesem Workshop sehr wichtig, da Landwirtinnen und Landwirte dazu neigen, Probleme im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit auf andere Weise zu bewältigen.²²⁹ Die Schlussfolgerungen dieses Workshops werden den landwirtschaftlichen Beratungsdiensten übermittelt und in die Vorbereitung der Gemeinsamen Agrarpolitik für die Zeit nach 2027 einfließen.²³⁰

Die Gleichstellung der Geschlechter wird auch in politischen Initiativen berücksichtigt, die sich mit der demografischen Entwicklung in Regionen befassen, die von einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Verbindung mit einem niedrigen und stagnierenden Anteil von Menschen mit postsekundärer Bildung und einem erheblichen Abgang junger Menschen auf regionaler Ebene betroffen sind. Die Mitteilung „Talentförderung in den Regionen Europas“²³¹ und der damit verbundene „Talent-Booster-Mechanismus“²³² umfassen verschiedene Aktivitäten, darunter technische Hilfe für Regionen, Arbeitsgruppen im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und die Unterstützung schrumpfender Städte durch die Europäische Stadtinitiative.²³³ Die zweite Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für Projekte im Rahmen der Initiative „Talentgewinnung in schrumpfenden Städten“ konzentrierte sich auf Gleichstellungserwägungen, insbesondere auf das Unternehmertum von Frauen und den gleichberechtigten Zugang zu Qualifikationen und Beschäftigung.²³⁴ Im Mai 2024 wurden vier Projekte ausgewählt, die sich auf die Erprobung innovativer und kreativer Lösungen zur Gewinnung und Nutzung von Talenten in schrumpfenden Städten konzentrieren. Darüber hinaus

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Weitere Informationen zu Frauen in der Landwirtschaft: Im Rahmen von Horizont Europa werden zwei Projekte zu Frauen in der Landwirtschaft finanziert: <https://fliara.eu/> und <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Talente in den Regionen Europas nutzen, COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

werden diese Städte Transferpartnerschaften mit 12 weiteren Städten eingehen, die an dieser Art von Innovation interessiert sind.²³⁵

Genderüberlegungen werden in der Stadtplanung und -gestaltung oft übersehen. Am 10. Oktober 2024 organisierten der Europäische Ausschuss der Regionen und die Europäische Kommission während der Woche der Regionen und Städte 2024 einen Workshop zum Thema „Städte für alle: Gender-inclusive urban planning and design“ (Geschlechtergerechte²³⁶ Stadtplanung und -gestaltung). Der Workshop untersuchte, wie Städte und Regionen neu gestaltet werden können, um den Bedürfnissen von Frauen und nicht-binären Personen besser gerecht zu werden und so die Zugänglichkeit und Inklusivität für alle zu verbessern.

Das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft der Niederlande beauftragte ein Forschungsinstitut (Movisie) mit der Erforschung von Gender Mainstreaming-Praktiken in den Niederlanden und darüber hinaus. Das Endprodukt, das im September 2024 veröffentlicht wurde, besteht aus einer Schreibtischstudie und einem Bericht, der auf Interviews mit Regierungsbeamten verschiedener Ministerien basiert.²³⁷ Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die unterstützenden und behindernden Faktoren gelegt, die Beamte im Bereich Gender Mainstreaming erleben. Auf der Grundlage der Ergebnisse empfiehlt Movisie: 1) Schaffung eines größeren Engagements der Führungsebene, 2) Verbesserung des Gender-Tests bei der zentralen Methode für die Politikgestaltung (Beleidskompass) und 3) Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten der politischen Entscheidungsträger und anderer an der Politikgestaltung beteiligter Personen.

Malta arbeitet aktiv daran, systemische Verzerrungen zu beseitigen und einen gerechteren Rechtsrahmen zu gewährleisten. Im Jahr 2024 beauftragte die Direktion Menschenrechte einen unabhängigen Rechtsprüfer, alle maltesischen Rechtsvorschriften zu prüfen, um Bestimmungen zu ermitteln, die unnötige Unterscheidungen zwischen Männern und Frauen schaffen, und Optionen zur Beseitigung einer solchen Unterscheidung vorzustellen. Die Analyse wird mit Unterstützung des interministeriellen Ausschusses durchgeführt, der eingerichtet wurde, um die Umsetzung der Strategie und des Aktionsplans für die Gleichstellung der Geschlechter und das Mainstreaming (GEMSAP) zu unterstützen.

Ein wichtiger, aber oft übersehener Bereich für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung ist die Festlegung technischer Standards auf europäischer (und internationaler) Ebene. Bis heute wird in vielen Normen der durchschnittliche männliche Körper als Referenz herangezogen, einschließlich europäischer harmonisierter Normen. Dies führt dazu, dass Produkte für Frauen weniger sicher sind als für Männer. Aufgrund der Pandemie hat das Problem der schlecht sitzenden Gesichtsmasken die meiste Aufmerksamkeit erhalten. Das gleiche Problem tritt jedoch in allen Arten von Sektoren und Produkten auf. Frauen sind eher schwer verletzt oder sterben bei einem Autounfall und haben weniger wahrscheinlich die erforderliche Griffkraft, um Maschinen und Geräte sicher zu bedienen. Dieses Problem ist jedoch nicht auf die weibliche Bevölkerung beschränkt. Es gibt auch große Unterschiede bei der männlichen Bevölkerung in der Europäischen Union. Es ist wichtig zu berücksichtigen, wie sich das Geschlecht (und andere Faktoren wie die ethnische Herkunft) auf die technischen Anforderungen und die Anwendung von Normen auswirken, um die sichere Verwendung eines Produkts oder einer Ausrüstung wirksam zu

²³⁵ <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

²³⁶ <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

²³⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

gewährleisten. Davon profitieren auch Frauen in ihrer ganzen Vielfalt. Relevante Überlegungen sind körperliche Unterschiede wie durchschnittliche Größe und Gewicht oder Griffstärke.

Anfang 2024 veröffentlichte die Kommission eine Studie²³⁸ über die Inklusivität anthropometrischer Bestimmungen in harmonisierten europäischen Normen.²³⁹ Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass Normungsorganisationen (wie CEN und CENELEC) keine anthropometrischen Daten über die europäische Bevölkerung in all ihrer Vielfalt vorliegen. Relevante Überlegungen sind körperliche Unterschiede wie durchschnittliche Größe und Gewicht oder Griffstärke. Die verfügbaren Daten sind statistisch nicht repräsentativ und/oder unvollständig, d. h. sie decken nicht alle EU-Mitgliedstaaten und/oder die erforderlichen anthropometrischen Parameter ab und sind häufig veraltet. Die Studie kam zu dem Schluss, dass eine Bestandsaufnahme, Aktualisierung und Vervollständigung der verfügbaren anthropometrischen Daten erforderlich ist, um alle EU-Mitgliedstaaten und die erforderlichen anthropometrischen Dimensionen auf statistisch robuste Weise abzudecken. Zu diesem Zweck hat die Kommission CEN-CENELEC eine Finanzhilfe für Normungsmaßnahmen gewährt, um eine Lückenanalyse durchzuführen und Optionen für die Erhebung der fehlenden Daten aus einer großen repräsentativen Stichprobe der EU-Bevölkerung zu entwickeln.

Autos werden derzeit im Crashtest mit einem männlichen Dummy getestet, der 176 cm groß ist und 70 kg wiegt. Infolgedessen führte der technische Fortschritt bei reaktiven Kopfstützen zu einer Verringerung des Anteils dauerhafter medizinischer Beeinträchtigungen bei männlichen Fahrern um 70 % und bei weiblichen Fahrern um 13 %.²⁴⁰ Im Rahmen der Arbeiten der UNECE zu Fahrzeugvorschriften hat eine informelle Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichwertiger Insassenschutz“ ihre Arbeit unter europäischer Federführung aufgenommen, um diese Art von Fragen anzugehen.

Im Jahr 2024 traten mehrere Gesetzgebungsinitiativen in Kraft, die sich auf die Gleichstellung der Geschlechter beziehen. Am 25. Juli 2024 trat die Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit in Kraft.²⁴¹ Eine Reihe von Leitlinien, die die

238 Europäische Kommission: Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024, [online abrufbar](#). In der Studie wurden die harmonisierten Normen für 22 EU-Rechtsvorschriften im Politikbereich Maschinen und Ausrüstungen bewertet. Ziel war es festzustellen, ob die Standards, die eine anthropometrische Dimension aufweisen, die Vielfalt der europäischen Bevölkerung, einschließlich Faktoren wie Geschlecht und Alter, und die verschiedenen anthropometrischen Messungen (z. B. Größe, Gewicht und Stärke) ausreichend berücksichtigen.

239 Normen sind technische Spezifikationen, die Anforderungen an Produkte, Produktionsprozesse, Dienstleistungen oder Prüfverfahren festlegen. Sie werden von Industrie- und Marktakteuren nach einigen Grundprinzipien wie Konsens, Offenheit, Transparenz und Nichtdiskriminierung entwickelt. Normen gewährleisten Interoperabilität und Sicherheit, senken Kosten und erleichtern die Integration von Unternehmen in die Wertschöpfungskette und den Handel. Siehe auch: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_de Eine harmonisierte Norm ist eine europäische Norm, die von einer anerkannten europäischen Normungsorganisation entwickelt wurde: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) oder ETSI (European Telecommunications Standards Institute) auf Antrag der Europäischen Kommission. Die Anwendung dieser Standards ist freiwillig. Hersteller, andere Wirtschaftsakteure und Konformitätsbewertungsstellen können anhand harmonisierter Normen nachweisen, dass Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren den einschlägigen EU-Rechtsvorschriften entsprechen. Siehe auch: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_de

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, September). Geschlechtsspezifische Analyse der Wirksamkeit von Schleudertrauma-Sitzen: Die Folgen sind reale Abstürze. In *der Proc. IRCOBI Conf., Hannover (Deutschland)* (S. 17-28).

241 Bis Juli 2026 müssen die EU-Mitgliedstaaten sie in nationales Recht umsetzen, und ein Jahr später (26. Juli 2027) wird sie nach einem gestaffelten Ansatz (mit vollständiger Anwendung nach fünf Jahren ab Inkrafttreten, d. h. Juli 2029) für die erste Unternehmensgruppe (die größten) gelten.

Kommission vor Inkrafttreten der Richtlinie herausgeben wird, wird Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten unterstützen, z. B. in Bezug auf den Austausch von Ressourcen und Informationen und die Einbeziehung der Interessenträger. Unter anderem werden in der Richtlinie Anforderungen an große europäische Unternehmen und an außereuropäische Unternehmen mit einem erheblichen Umsatz in der EU festgelegt, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt in ihren eigenen Geschäftstätigkeiten, denen ihrer Tochterunternehmen und, sofern sie mit ihrer (ihren) Tätigkeitskette(n) zusammenhängen, denen ihrer Geschäftspartner in der EU und weltweit zu ermitteln und zu verhindern, zu mindern oder zu beenden. Nach den neuen Vorschriften muss gegen jede Form von Diskriminierung vorgegangen werden. Insbesondere verweist die Richtlinie in ihrem Anhang auf das Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung, sofern dies nicht durch die Erfordernisse der betreffenden Beschäftigung gemäß den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gerechtfertigt ist. Dazu gehören insbesondere: a) ungleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit; und b) Diskriminierung aus Gründen der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder der politischen Meinung. Das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wird in Erwägungsgrund 33 als weiteres internationales Instrument genannt, das von Unternehmen möglicherweise bei der Ermittlung und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt werden muss. Um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken besser zu unterstützen, nahm die Kommission im Februar 2025 ein Omnibus-Paket ²⁴² an, um die Sorgfaltspflichten zu vereinfachen und den Verwaltungsaufwand zu verringern und gleichzeitig die ursprünglichen politischen Ziele zu wahren. Gemäß dem Vorschlag müssen die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umsetzen und der Kommission die einschlägigen Texte bis zum 26. Juli 2027 übermitteln. Ein Jahr später werden die Vorschriften nach einem gestaffelten Ansatz (mit vollständiger Anwendung am 26. Juli 2029) für die erste Unternehmensgruppe gelten.

Die neue Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit ²⁴³ gilt ab dem 13. Dezember 2024. Sie stärkt die Sicherheitsvorschriften für Produkte, die sowohl offline als auch online verkauft werden, und legt fest, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Risikobewertung der Produkte und bei Normungstätigkeiten berücksichtigt werden müssen. Die Kommission unterstützt alle Interessenträger bei der Umsetzung dieser neuen Verordnung.

Die Richtlinie (EU) 2024/869 trat am 9. April 2024 in Kraft, mit der die Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe (Richtlinie 2004/37/EG) und die Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe (Richtlinie 98/24/EG) hinsichtlich der Grenzwerte für Blei und seine anorganischen Verbindungen (ein wichtiges berufliches Reproduktionsmittel) und für Diisocyanate geändert wurden. ²⁴⁴ Mit der Richtlinie (2024/869) werden die seit 40 Jahren geltenden Grenzwerte ²⁴⁵ für Blei und seine Verbindungen im Rahmen der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe überarbeitet. Die Richtlinie verbessert

242 https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

243 Verordnung (EU) 2023/988 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 über die allgemeine Produktsicherheit, zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1025/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie (EU) 2020/1828 des Europäischen Parlaments und des Rates sowie zur Aufhebung der Richtlinie 2001/95/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie 87/357/EWG des Rates (ABl. L 135 vom 23.5.2023, S. 1).

244 Richtlinie (EU) 2024/869 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. März 2024 zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie 98/24/EG des Rates hinsichtlich der Grenzwerte für Blei und seine anorganischen Verbindungen sowie für Diisocyanate (ABl. L 2024/869 vom 19.3.2024).

245 Arbeitsplatzgrenzwert (OEL) und biologischer Grenzwert.

auch den Schutz von Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter durch spezifische Empfehlungen zu Blutbleiwerten.

Gender Mainstreaming im EU-Haushalt

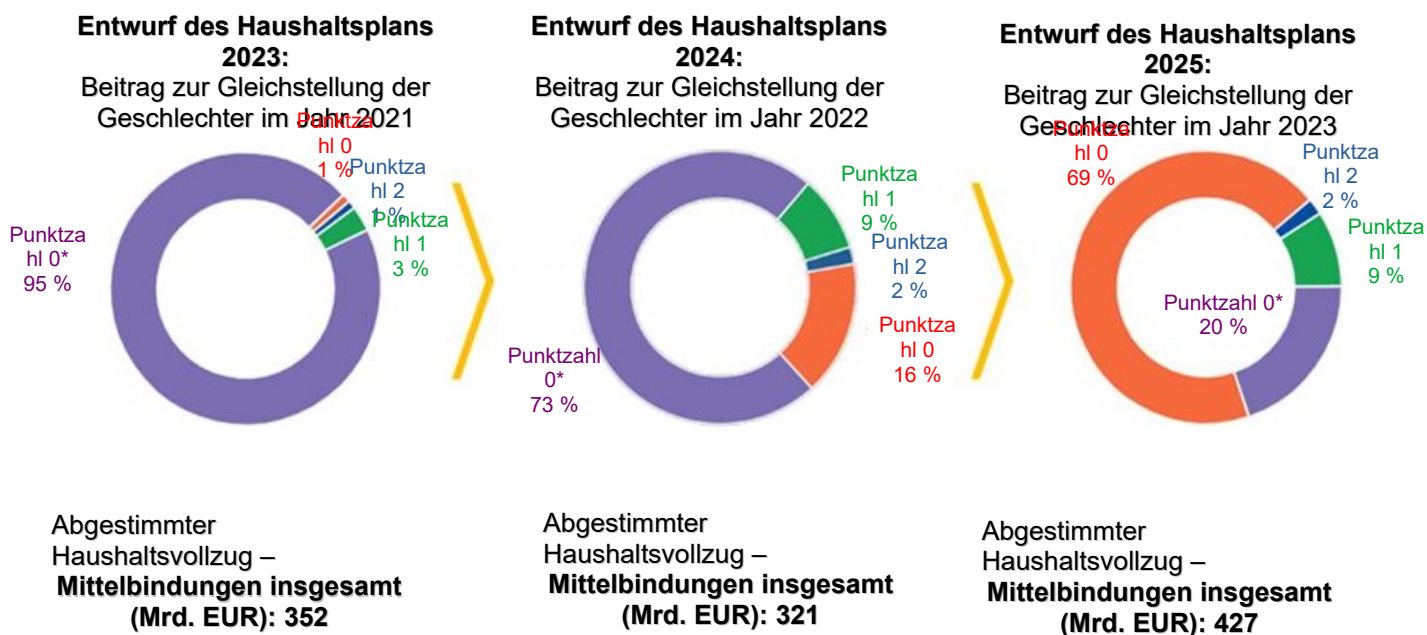
Im Einklang mit der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 bieten NextGenerationEU und der mehrjährige Finanzrahmen (MFR) 2021–2027 eine breite Palette von EU-Finanzierungs- und Haushaltsgarantieinstrumenten zur Unterstützung von Initiativen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. EU-Mittel werden insbesondere bereitgestellt, um die Situation von Frauen, die eine Arbeit suchen oder in Arbeit sind, einschließlich ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zu verbessern. Dazu gehören Investitionen in Betreuungseinrichtungen, die Unterstützung des Unternehmertums von Frauen, die Bekämpfung der Geschlechtertrennung in bestimmten Berufen und die Bekämpfung der unausgewogenen Vertretung von Mädchen und Jungen in einigen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Darüber hinaus werden spezielle Mittel für Projekte bereitgestellt, die zivilgesellschaftlichen Organisationen und öffentlichen Einrichtungen zugutekommen, die spezifische Initiativen umsetzen, einschließlich der Prävention und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt.

Die Kommission hat eine Methode zur Messung der Ausgaben auf Ebene des EU-Haushaltsprogramms zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im MFR 2021–2027 entwickelt.²⁴⁶ Dabei profitierte die Kommission von einem fruchtbaren Austausch mit dem EIGE und einer konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Europäischen Rechnungshof bei der Veröffentlichung ihres Sonderberichts über Gender Mainstreaming im EU-Haushalt (Mai 2021). Die Methode wurde im Rahmen des Haushaltsentwurfs 2023 erstmals in allen Ausgabenprogrammen für das Haushaltsjahr 2021 angewandt. Dies war den Verpflichtungen im Rahmen der Interinstitutionellen Vereinbarung zum mehrjährigen Finanzrahmen 2021-2027 sowohl in Bezug auf den Zeitplan als auch auf den Anwendungsbereich voraus. Für das Haushaltsjahr 2023 wurden im Zusammenhang mit dem Entwurf des Haushaltsplans 2025 die Methodik und die Überwachung der geschlechtsspezifischen Ausgaben verbessert, indem die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, die für²⁴⁷ jedes Programm verfügbar sind, in die „Leistungsübersichten des Programms“ in den Grenzen der Programmverordnungen und Durchführungsvereinbarungen aufgenommen wurden. Dazu gehört eine breite Palette von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, mit denen die Überwachung der Leistung des Programms in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter verbessert werden soll.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontal-priorities/gender-equality-mainstreaming_de. Siehe auch Nummer 16 Buchstabe f der Interinstitutionellen Vereinbarung über die Haushaltsdisziplin, die Zusammenarbeit im Haushaltsbereich und die wirtschaftliche Haushaltsführung sowie über neue Eigenmittel, die unter [EUR-Lex verfügbar sind – 32020Q1222\(01\) – DE – EUR-Lex](#).

247 [Leistungserklärungen zum Programm – Europäische Kommission](#)

Entsprechend der Methodik muss jede spezifische Intervention innerhalb eines Programms einem Gender-Score zugeordnet werden.²⁴⁸ Im Jahr 2023 trugen 11 % des EU-Haushalts in der Praxis zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei (Punkte 2 und 1), was 48 Mrd. EUR entspricht, während 20 % das Potenzial haben, zu diesem Ziel beizutragen (Punktzahl 0*). Dieser Prozentsatz ging von 95 % seit der erstmaligen Anwendung dieser Methode stetig zurück.



Wie im Jahresbericht 2024 über die Aufbau- und Resilienzfazilität mitgeteilt,²⁴⁹ setzen die Mitgliedstaaten in ihren nationalen Aufbau- und Resilienzplänen Maßnahmen um, die speziell zur Gleichstellung der Geschlechter oder zur Chancengleichheit im Allgemeinen beitragen. Die Kommission ermittelte in Absprache mit den Mitgliedstaaten insgesamt 136 Maßnahmen mit Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter. Wie die thematische Analyse der Gleichstellungsberichte zeigt, können sich viele weitere Maßnahmen in den Aufbau- und Resilienzplänen (z. B. im Zusammenhang mit Reformen der Gesundheitsversorgung und der Langzeitpflege), auch wenn sie nicht als solche identifiziert werden, positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken, z. B. durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in von Frauen dominierten Sektoren oder durch die Verringerung der Verantwortung für die informelle Pflege.

248 Punktzahl 2: Interventionen, deren Hauptziel die Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter ist, entsprachen 2 % des 2023 ausgeführten EU-Haushalts und wurden in 13 Programme aufgenommen.

Interventionen, bei denen die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges und vorsätzliches Ziel (aber nicht der Hauptgrund für die Intervention) war, entsprachen 9 % des 2023 ausgeführten EU-Haushalts und wurden in 16 Programme aufgenommen. Punktzahl

0*: Interventionen mit dem Potenzial, zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen, entsprachen 20 % des 2023 ausgeführten EU-Haushalts und wurden in 30 Programme aufgenommen.

Interventionen, die keinen wesentlichen Einfluss auf die Gleichstellung der Geschlechter hatten, entsprachen 69 % des 2023 ausgeführten EU-Haushalts und wurden in 29 Programme aufgenommen.

249 Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität, COM(2024) 474 final.

Während des letzten jährlichen Berichtszeitraums der Aufbau- und Resilienzfazilität (bis September 2024) wurden bei den Maßnahmen mit Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter beachtliche Fortschritte bei der Umsetzung erzielt. Von den 253 Etappenzielen und Zielwerten im Zusammenhang mit diesen Maßnahmen wurden 102 bzw. 40 % von den Mitgliedstaaten als erfüllt gemeldet oder von der Kommission als erfüllt bewertet; 22 % wurden auch bei Zahlungsanträgen positiv bewertet. So hat Estland beispielsweise einen Prototyp eines digitalen geschlechtsspezifischen Lohngefälles für Arbeitgeber entwickelt (siehe auch Kapitel 2). In Spanien sieht ein Sozialplan für den Sport vor, die öffentliche Sportinfrastruktur zu renovieren und gleichzeitig Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Sport zu finanzieren.

Die Kommission arbeitet mit den Mitgliedstaaten zusammen, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen der Aufbau- und Resilienzpläne der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit für alle förderlich sind. So hat beispielsweise der Austausch bewährter Verfahren im Rahmen der informellen Expertengruppe zur Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität (ein Forum für die Kommission und die nationalen Regierungen zur Erörterung bereichsübergreifender Aspekte der Umsetzung der Aufbau- und Resilienzfazilität) den Mitgliedstaaten geholfen, (Gender-)Gleichstellungserwägungen in das REPowerEU-Kapitel und in die überarbeiteten Aufbau- und Resilienzpläne sowie in die Art und Weise ihrer Umsetzung einzubeziehen und durchgängig zu berücksichtigen (z. B. durch eine geschlechtersensible Haushaltsplanung und Auftragsvergabe).

Ab 2024 haben die Mitgliedstaaten über 30 % (110 Mrd. EUR) aller kohäsionspolitischen Investitionen (einschließlich des Fonds für einen gerechten Übergang) für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Zeitraum 2021-2027 bereitgestellt. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) ist nach wie vor der Fonds der Kohäsionspolitik mit den größten Mittelzuweisungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (4,3 Mrd. EUR) und zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (80,8 Mrd. EUR). Die Maßnahmen zur durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und zur gezielten Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen des EFRE und des JTF belaufen sich auf etwa 20 Mrd.²⁵⁰ EUR bzw. 6 Mrd. EUR. Die Geschlechterdimension des ESF+ umfasst auch die Gleichstellung der Geschlechter als horizontalen Querschnittsgrundsatz. Alle Mitgliedstaaten und Regionen müssen über wirksame Mechanismen verfügen, um die Einhaltung der EU-Grundrechtecharta sicherzustellen, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter und der nationalen strategischen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, um die einschlägige Unterstützung durch die Kohäsionspolitik zu untermauern.

Darüber hinaus müssen die Mitgliedstaaten und die Kommission sicherstellen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive bei der Vorbereitung, Durchführung, Überwachung, Berichterstattung und Evaluierung der Programme berücksichtigt und gefördert werden.

Im Jahr 2024 blieben Gleichstellung und Inklusion ein Querschnittsthema für die Maßnahmen des Programms Kreatives Europa. Alle Begünstigten mussten bei der Konzeption und Durchführung ihres Projekts die Gleichstellung berücksichtigen, und dieser Aspekt stand bei der Bewertung der Projektanträge im Mittelpunkt.²⁵¹ Im Jahr 2024 startete das Programm eine neue Runde für mehrjährige Maßnahmen für die europäischen Netzwerke kultureller und kreativer Organisationen und für die europäischen Plattformen aufstrebender Künstler. Beide dienen dazu, bewährte

250 Gender Mainstreaming spiegelt eines der Kategorisierungssysteme in der Kohäsionspolitik wider:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

Verfahren unter ihren Mitgliedern und den von ihnen ausgebildeten Künstlern zu verbreiten, insbesondere zum Thema Gleichstellung der Geschlechter.

Sowohl Erasmus+ als auch die Programme des Europäischen Solidaritätskorps heben Inklusion und Vielfalt als ihre Hauptprioritäten hervor, um Chancengleichheit und Zugang, Inklusion, Vielfalt und Fairness bei allen ihren Maßnahmen zu fördern. Die Umsetzung der Priorität wurde nach der Entwicklung des Rahmens für Inklusionsmaßnahmen²⁵² und der Strategie für Inklusion und Vielfalt²⁵³ im Jahr 2021 verbessert, um Organisationen dabei zu unterstützen, die Hindernisse, mit denen verschiedene Zielgruppen konfrontiert sein könnten, einschließlich Hindernissen im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung, besser anzugehen. So wird beispielsweise im Bericht des Europäischen Solidaritätskorps für den Zeitraum 2021–2023 betont, dass das Programm die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt und alle Geschlechter ermutigt, sich an seinen Tätigkeiten zu beteiligen. Das Programm weist einen konstanten Durchschnitt von 63 % der angebotenen Möglichkeiten auf, die von Frauen genutzt werden, auch im Berichtszeitraum dieses Berichts.

Im November 2024 nahm der InvestEU-Lenkungsausschuss einen neuen zentralen Leistungsindikator zur Messung der Auswirkungen von Investitionen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter an, der nun in die KPI/KMI-Methodik aufgenommen wurde. Auf diese Weise können die Durchführungspartner von InvestEU nach besten Kräften über die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten in allen Politikbereichen auf die Gleichstellung der Geschlechter Bericht erstatten. Darüber hinaus hat die Europäische Investitionsbank-Gruppe dank der Finanzierung über die InvestEU-Beratungsplattform zwei Aufträge vergeben: eine aktuelle Studie über die Finanzprodukte und die Gleichstellungspolitik von Banken; und ein Schulungsprogramm für Banken, die (finanzielle oder sonstige) Unterstützung für Unternehmerinnen anbieten wollen. Das Schulungsprogramm wird ab März 2025 allen interessierten Finanzinstituten zur Verfügung stehen.

Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten auch dabei, Beamte bei der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der öffentlichen Politik und in Haushaltsverfahren auf vielen Verwaltungsebenen zu unterstützen. Dies sollte dazu beitragen, dass öffentliche Mittel zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verwendet werden.²⁵⁴ Das Vorzeigeprojekt Gender Mainstreaming in öffentlichen Politik- und Haushaltsverfahren hilft den begünstigten Verwaltungen, politische Maßnahmen und Haushaltsverfahren unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming zu analysieren. Die über das Instrument für technische Unterstützung finanzierte Unterstützung dient der Schulung und Umsetzung bewährter Verfahren, Methoden und Instrumente zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (Gleichstellung) im gesamten politischen Entscheidungsprozess. Das Projekt erleichtert auch Peer-Learning-Möglichkeiten zwischen den teilnehmenden Behörden der Mitgliedstaaten. Im Jahr 2024 traten vier weitere Verwaltungen bei, womit sich die Gesamtzahl auf 13 Verwaltungen in neun Ländern beläuft.²⁵⁵

252 Durchführungsbeschluss der Kommission – Rahmen für Inklusionsmaßnahmen im Rahmen von Erasmus+ und des Europäischen Solidaritätskorps 2021–2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Umsetzungsleitlinien – Strategie für Inklusion und Vielfalt im Rahmen von Erasmus+ und des Europäischen Solidaritätskorps: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Zypern, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Rumänien und Spanien erhalten derzeit über das Instrument für technische Unterstützung technische Unterstützung, um die Gleichstellung der Geschlechter in der öffentlichen Politik durchgängig zu berücksichtigen.

Mit Blick auf den mehrjährigen Finanzrahmen für die Zeit nach 2027 enthält die neue EU-Haushaltsordnung (Neufassung), die am 29. September 2024 veröffentlicht wurde,²⁵⁶ nun eine Bestimmung,²⁵⁷ wonach alle EU-Haushaltsprogramme und -tätigkeiten, soweit möglich und angemessen im Einklang mit den einschlägigen sektorspezifischen Vorschriften, unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter und im Einklang mit einer geeigneten Gender-Mainstreaming-Methodik durchgeführt werden müssen. Darüber hinaus sollten alle Daten, die im Zusammenhang mit den Leistungsindikatoren der Ausgabenprogramme erhoben werden, gegebenenfalls nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.²⁵⁸

Intersektionalität bei der Umsetzung der Gleichstellungspolitik

Frauen stellen eine vielfältige Gruppe dar, die verschiedenen Formen intersektioneller Diskriminierung ausgesetzt ist, die sich aus mehreren Situationen ergeben. Um diese Unterschiede wirksam anzugehen, ist es wichtig, die Intersektionalität des Geschlechts mit anderen Schlüsselfaktoren der Diskriminierung wie der sozioökonomischen Lage, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zu berücksichtigen.

Derzeit gibt es in der EU mehr als 100 Millionen Menschen mit Behinderungen. Bei einer höheren Zahl von Frauen mit Behinderungen konnte eine geschlechtsspezifische Diskrepanz bei Behinderungen für alle Altersgruppen beobachtet werden, die zwischen 1,4 und 2,0 Punkten für Menschen zwischen 16 und 44 bis 6,3 Punkten höher für Menschen ab 85 Jahren lag. Das geschlechtsspezifische Gefälle war jedoch mit 1,4 Punkten in allen Altersgruppen relativ gering, wenn nur auf schwere Behinderungen Bezug genommen wird. Menschen mit Behinderungen erleben eine höhere Prävalenzrate von Gewalt und Diskriminierung und sind einem höheren Risiko ausgesetzt, schädlichen Praktiken (z. B. Zwangssterilisation) ausgesetzt zu sein als Menschen ohne Behinderungen. Wie in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 angekündigt, arbeitet die Kommission an der Vorlage einer Empfehlung zur Prävention schädlicher Praktiken, einschließlich der Notwendigkeit wirksamer Präventivmaßnahmen und der Anerkennung der Bedeutung der Bildung. Es ist geplant, dass in der künftigen Empfehlung konkrete Maßnahmen festgelegt werden, die den Mitgliedstaaten empfohlen werden, um solche Praktiken am wirksamsten vor Ort zu verhindern und zu bekämpfen; Die Empfehlung wird daher die Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt teilweise ergänzen.

Frauen mit Behinderungen sind stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht als Männer mit Behinderungen (29,8 % gegenüber 27,6 %). Das Beschäftigungsgefälle zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen beträgt 23 Prozentpunkte. Nur etwa 20 % der Frauen mit Behinderungen in der EU arbeiten Vollzeit, verglichen mit 29 % der Männer mit Behinderungen und 48 % der Frauen ohne Behinderungen. Laut EIGE Gender Equality Index verdienen Frauen mit Behinderungen nur 16.822 Kaufkraftstandards (KKS), während Frauen ohne Behinderungen im Durchschnitt 20.100 KKS verdienen. Das Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen zielt darauf ab, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Die Perspektive von Frauen und Mädchen mit Behinderungen ist auch in politischen Maßnahmen relevant, um den Übergang von der institutionellen Betreuung zu gemeindenahen Dienstleistungen

256 Verordnung (EU, Euratom) 2024/2509 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2024 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Union (Neufassung). [Online verfügbar](#).

257 Artikel 33 Absatz 2 Buchstabe f der Verordnung (EU, Euratom) 2024/2509.

258 Artikel 33 Absatz 3 der Verordnung (EU, Euratom) 2024/2509.

und einem unabhängigen Leben für Menschen mit Behinderungen zu beschleunigen. Dies wird in den Leitlinien der Kommission für ein unabhängiges Leben und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Gemeinschaft im Zusammenhang mit EU-Mitteln hervorgehoben, in denen die Vielfalt der Behinderungen sowie die Intersektionalität der Diskriminierung, mit der Einzelpersonen konfrontiert sein können, berücksichtigt²⁵⁹ werden.

Am 25. September 2024 nahm die Kommission einen Bericht über die Umsetzung des nationalen strategischen Rahmens für die Roma²⁶⁰ an. Der Bericht hebt vielversprechende Initiativen hervor, die sich an Roma-Frauen richten, wie das ungarische Programm „Wachstumsmöglichkeiten“, das Schulungen in den Bereichen Sozialfürsorge und Gesundheitsversorgung vor allem für Roma-Frauen anbietet, und das spanische Programm Calí, das die Chancengleichheit und die soziale und berufliche Inklusion von Roma-Frauen fördert und Mehrfachdiskriminierung bekämpft. Im strategischen Rahmen der EU für die Roma wird betont, wie wichtig es ist, die Rolle der Roma-Frauen zu stärken. Darin werden mehrere Ziele auf EU-Ebene festgelegt, die die EU und die Mitgliedstaaten bis 2030 erreichen sollen, darunter das Ziel, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle zwischen Roma-Männern und Roma-Frauen um mindestens die Hälfte zu verringern.

Am 7. und 14. Mai 2024 wurden zwei Richtlinien über Normen für Gleichstellungsstellen angenommen.²⁶¹ Sie decken gemeinsam die sechs Diskriminierungsgründe ab, die nach dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union geschützt sind, und enthalten Verweise auf Intersektionalität.²⁶² Die neuen Standards gelten für das Mandat, die Unabhängigkeit, die Ressourcen, Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsstellen, um sicherzustellen, dass sie ihre Rolle bei der Förderung der Gleichstellung und der Unterstützung von Diskriminierungsopfern in ganz Europa aus allen Gründen und in allen Bereichen, die durch die EU-Gleichstellungsvorschriften geschützt sind, in der gesamten EU erfüllen können. Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinien bis zum 19. Juni 2026 umsetzen. Bis zum selben Zeitpunkt wird die Kommission einen Durchführungsrechtsakt zur Festlegung einer Liste gemeinsamer Indikatoren für die Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen erlassen.

259 Bekanntmachung der Kommission, Leitlinien für ein unabhängiges Leben und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Gemeinschaft im Zusammenhang mit EU-Mitteln, ABl. L 2024 vom 29.11.2024, S. 7188.

260 Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Umsetzung des nationalen strategischen Rahmens für die Roma im Lichte des strategischen Rahmens der EU für die Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma und der Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma, COM(2024) 422 final.

261 Richtlinie (EU) 2024/1499 des Rates vom 7. Mai 2024 über Normen für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung, der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit sowie des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG, ABl. L 2024/1499 vom 29.5.2024 und der Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Normen für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU, ABl. L 2024/1500 vom 29.5.2024.

262 Siehe Präambel 15 und Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie (EU) 2024/1500.

FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GENERALGEMEINSCHAFT UND DER BESCHÄFTIGUNG DER FRAUEN AUF DER WELT

Im Jahr 2024 wüteten Konflikte rund um den Globus, die das Leben von Frauen und Mädchen an Orten von Sudan bis Gaza gefährdeten und sie unverhältnismäßig stark geschlechtsspezifischer Gewalt aussetzten. Es kam auch zu schweren politischen Rückschlägen, die die Rechte der Frauen bedrohten. Im Juni wurden das argentinische Nationale Institut gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sowie das Untersekretariat für den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt, das das aufgelöste Ministerium für Frauen, Gleichstellung und Vielfalt ersetzt hatte, geschlossen. Afghanistans Geschlechter-Apartheid erreichte tragische neue Höhen, als die de-facto-Taliban-Administration Maßnahmen verabschiedete, die so weit gingen, dass Frauenstimmen in der Öffentlichkeit verboten wurden, wodurch Frauen effektiv aus dem öffentlichen Leben ausgelöscht wurden. Die irakischen Gesetzgeber schlugen Änderungen des Gesetzes über den persönlichen Status des Landes vor, mit denen das Alter der Einwilligung gesenkt und die Eheschließung von Mädchen im Alter von neun Jahren ermöglicht werden könnte. Andere mögliche Rückschläge wurden vermieden und boten Grund für vorsichtige Hoffnungen: Im Juli lehnte das gambische Parlament einen Gesetzentwurf ab, der das seit 2015 geltende Verbot der weiblichen Genitalverstümmelung (FGM) aufgehoben hätte. Vor diesem unruhigen Hintergrund ist die anhaltende internationale Führungsrolle der EU bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Unterstützung der Rechte von Frauen und von Frauen geführten Organisationen der Zivilgesellschaft wichtiger denn je.

Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine

Am 19. November 2024 waren 1 000 Tage seit Beginn des umfassenden Krieges Russlands gegen die Ukraine ²⁶³ vergangen. Im Jahr 2024 werden nach Schätzungen der Vereinten Nationen 14,6 Millionen Ukrainer, fast 40 % der Bevölkerung des Landes, humanitäre Hilfe benötigen. Da mehr als 6 Millionen Ukrainer aus dem Land geflohen sind, ²⁶⁴ das sich derzeit in der EU befindet, bleibt die weitere Unterstützung der Ukraine eine Priorität für die EU.

Im Juli 2024 verhängte die EU im Rahmen der globalen Sanktionsregelung der Europäischen Union für Menschenrechte restriktive Maßnahmen gegen vier Personen und zwei Organisationen wegen schwerer Menschenrechtsverletzungen weltweit, einschließlich Folter und systematischer und weit verbreiteter sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt. ²⁶⁵Zu den Bezeichnungen gehörte der Leiter des sogenannten „Gefängnisdienstes“, der von Moskau in der vorübergehend besetzten Region Cherson in der Ukraine eingerichtet wurde. Unter seinem Kommando wurde ein weit verbreitetes und systematisches Muster von Menschenrechtsverletzungen in Haftanstalten in Gebieten unter der Kontrolle der russischen Besatzungsbehörden dokumentiert, das von Folter über andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung bis hin zu Bestrafung und sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt reicht.

Das Mandat der Beratenden Mission der Europäischen Union in der Ukraine (EUAM Ukraine), einer zivilen Mission im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP)

263 https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_de. Für die Ukrainer begann der Konflikt noch früher – 2014 in der ukrainischen Donbass-Region, während 2022 die humanitäre Lage in der Ukraine bereits als „vergessene Krise“ galt.

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

der EU, wurde im Mai 2024 verlängert und umfasst einen Gleichstellungsexperten und einen Experten für konfliktbezogene sexuelle Gewalt.²⁶⁶ Das Mandat sieht vor, die Kapazitäten der ukrainischen Behörden und Institutionen zur Untersuchung und Verfolgung internationaler Verbrechen wie Kriegsverbrechen, einschließlich konfliktbedingter sexueller Gewalt, zu verbessern. Die EUAM arbeitet bei der Bekämpfung internationaler Verbrechen sowohl mit Regierungsbehörden als auch mit der Zivilgesellschaft zusammen und verfolgt bei ihren Bemühungen um eine stärkere Rechenschaftspflicht für²⁶⁷ konfliktbedingte sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt einen opferorientierten Ansatz. Die EUAM arbeitet weiterhin eng mit der Ukraine zusammen, um die Umsetzung des nationalen Aktionsplans der Ukraine zu Frauen, Frieden und Sicherheit und zum Gender Mainstreaming im Rahmen der übergeordneten Strategie der Ukraine für die Reform des gesamten Strafverfolgungssektors²⁶⁸ zu unterstützen. Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter wurden auch mit der Ukraine während des Menschenrechtsdialogs am 25. April 2024 erörtert.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird bei der Unterstützung der Ukraine durch die EU umfassend berücksichtigt. Die EU setzt sich dafür ein, die uneingeschränkte Rechenschaftspflicht für konfliktbezogene sexuelle Gewalt sicherzustellen, die während der groß angelegten Invasion Russlands begangen wurde, und ist bestrebt, bei allen Bemühungen um eine Reaktion auf den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und seine Auswirkungen auf Frauen und Mädchen einen geschlechtsspezifischen, auf Überlebende ausgerichteten und traumasensiblen Ansatz zu verfolgen. Im Rahmen des Programms EU4Recovery, das von UN Women durchgeführt wird, unterstützt die EU Maßnahmen zur Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Unterstützung von Opfern und Überlebenden.²⁶⁹ Das Programm zielt auch darauf ab, den Zugang zur Justiz zu verbessern, indem Opfer und Überlebende rechtlich gestärkt und die Kapazitäten der am Justizsektor Beteiligten gestärkt werden.

Angesichts der beispiellosen hohen Zahl schutzbedürftiger Menschen, vor allem Frauen und Kinder, die aufgrund des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine in die EU einreisen, hat die EU ihre Anstrengungen zur Bewältigung der Risiken des Menschenhandels (THB) verstärkt, indem sie den operativen Aktionsplan EMPACT THB verstärkt hat. Die EMPACT (Europäische multidisziplinäre Plattform gegen kriminelle Bedrohungen) ist eine Sicherheitsinitiative der EU-Mitgliedstaaten zur Ermittlung, Priorisierung und Bekämpfung von Bedrohungen durch organisierte und schwere internationale Kriminalität.²⁷⁰ Im Rahmen von EMPACT THB wurde unter der Koordinierung von Europol eine spezifische operative Maßnahme zur Bekämpfung des Menschenhandels im Zusammenhang mit Ländern der Östlichen Partnerschaft, insbesondere der Ukraine und der Republik Moldau, mit besonderem Schwerpunkt auf dem Risiko der Ausbeutung vorübergehend Vertriebener aus der Ukraine entwickelt. In Moldau unterstützt ein geschlechtergerechtes Krisenreaktionsprojekt gefährdete Gemeinschaften, indem der Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen verbessert wird.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird auch bei der Unterstützung der EU für die psychische Gesundheit von Vertriebenen aus der Ukraine, von denen die meisten Frauen und Kinder sind, gebührend berücksichtigt. Im Rahmen des Programms EU4Health wurden mehr als 3 Mio. EUR für

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

die Finanzierung von NRO-geführten Projekten zur Verbesserung der psychischen Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens von Vertriebenen aus der Ukraine sowohl innerhalb des Landes selbst als auch in der EU bereitgestellt. Das Programm finanziert auch die Bereitstellung von psychologischer Erster Hilfe und Traumahilfe für Zwangsvertriebene in 28 Ländern ²⁷¹ in Partnerschaft mit der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften. Das mit 31,2 Mio. EUR ausgestattete Projekt zielt darauf ab, Opfer zu unterstützen und die Fähigkeiten von Ersthelfern in einem Kontext zu verbessern, in dem Vertreibung zu einer Zunahme geschlechtsspezifischer Gewalt mit schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Opfer geführt hat. Da 62 % der Vertriebenen aus der Ukraine in den Projektländern Frauen sind, legt das Projekt großen Wert auf das Geschlecht. Frauen spielen auch eine Schlüsselrolle als Ersthelferinnen, da sie 73,5 % der Ersthelferinnen ausmachen, die in psychologischer Erster Hilfe und psychosozialer Unterstützung ausgebildet sind. Bis Oktober 2024 wurden insgesamt 23.680 Angehörige der Gesundheitsberufe, Freiwillige, Ersthelfer und andere Fachkräfte geschult, um psychologische Erste Hilfe und psychische Gesundheit sowie psychosoziale Unterstützung zu leisten, während rund 500.000 Vertriebene Unterstützung erhalten hatten.

Gender Mainstreaming im auswärtigen Handeln der EU

Die EU fördert die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau in ihren internationalen Partnerschaften, politischen Dialogen und Menschenrechtsdialogen mit Drittländern, in der EU-Handelspolitik sowie in der Nachbarschafts- und Erweiterungspolitik der EU. Der 2021 angenommene und bis 2027 verlängerte EU-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen (Gender Action Plan GAP III) dient weiterhin als Richtschnur für die Bemühungen, die Gleichstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt des auswärtigen Handelns der EU zu stellen. ²⁷²Sie sieht eine durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter in allen externen Politikbereichen und Sektoren vor, von der von der EU finanzierten humanitären Hilfe bis hin zu zivilen GSVP-Missionen, aber auch in Investitionen aus dem Europäischen Fonds für nachhaltige Entwicklung Plus oder in die Zusammenarbeit der EU mit ihrer Nachbarschaftsregion, einschließlich Kandidatenländern und potenziellen Kandidatenländern. Im GAP III wird das ehrgeizige Ziel festgelegt, dass bis 2025 mindestens 85 % des neuen auswärtigen Handelns der EU zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen beitragen müssen. Aus den kumulierten Daten für den Zeitraum 2021-2023 geht hervor, dass 78,4 % aller auswärtigen Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet oder gezielt sind ²⁷³ – ein deutlicher Anstieg gegenüber 64,7 % im Jahr 2019.

Der Ansatz „Team Europa“, der die EU, ihre Mitgliedstaaten mit ihrem diplomatischen Netz, Finanzinstitutionen und Durchführungsorganisationen sowie die EIB und die EBWE zusammenbringt, um die Koordinierung zu verbessern und die europäische Wirkung auf der

²⁷¹ 23 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen, Island, Moldau, Montenegro und die Ukraine.

²⁷² Gemeinsame Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat, EU-Aktionsplan für die Gleichstellung (GAP) III – Eine ehrgeizige Agenda für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau im auswärtigen Handeln der EU, JOIN(2020) 17 final.

²⁷³ 85 % der Maßnahmen im Rahmen des Instruments für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit – Europa in der Welt, 75 % im Rahmen des Instruments für Heranführungshilfe 2021-2027 und 28 % im Rahmen der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik, 88 % der humanitären Hilfsmaßnahmen im Jahr 2022 und 87 % im Jahr 2023.

internationalen Bühne zu verstärken, steht im Mittelpunkt des Ansatzes der EU im Bereich des auswärtigen Handelns. Sie hat es ermöglicht, die Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter vollständig in die mit 300 Mrd. EUR ausgestattete Global-Gateway-Strategie – in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Digitales, Energie und Klimawandel – zu integrieren und so zu einem inklusiveren fairen, ökologischen und digitalen Wandel beizutragen. Kürzlich eingeleitete gezielte Maßnahmen fördern unter anderem menschenwürdige Arbeit und die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in Bangladesch, geschlechtergerechten Sozialschutz in Malawi, Gleichstellung der Geschlechter, Frieden und sozialen Zusammenhalt in Konfliktregionen in Kamerun, den von Frauen geleiteten grünen Wandel in Vietnam sowie Inklusion und sozialen Zusammenhalt in Lateinamerika und der Karibik.

Die EU arbeitet eng mit internationalen und Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen zusammen, um die Wirkung innovativer Finanzierungen zu erhöhen und eine geschlechtsspezifische Perspektive in Investitionen des EFSD+ weiter zu integrieren, um unter anderem den Zugang von Frauen zu Finanzmitteln, Unternehmertum und Erwerbsbeteiligung zu fördern. 72 % aller gemeldeten EFSD+-Maßnahmen im Jahr 2023 werden durchgängig auf die Gleichstellung der Geschlechter ausgerichtet.

Die EU ist weiterhin bestrebt, die von ihr finanzierte humanitäre Hilfe stärker auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Kapazitäten von Frauen, Mädchen, Männern und Jungen auszurichten, unter anderem durch die Verpflichtung der Partner, geschlechtersensible Risikoanalysen durchzuführen,²⁷⁴ und durch die Verwendung eines geschlechtsspezifischen Altersmarkers, um zu verfolgen und zu messen, inwieweit die von der EU finanzierten humanitären Maßnahmen geschlechts- und altersspezifische Erwägungen einbeziehen.²⁷⁵ Dieses Instrument wird seit 2014 kontinuierlich eingesetzt und zielt darauf ab, die Qualität der humanitären Hilfe zu verbessern, indem sichergestellt wird, dass jede Maßnahme geschlechts- und altersspezifisch ist. Die EU hat auch konsequent die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und die Unterstützung der Bedürfnisse von Frauen und Mädchen in humanitären Situationen im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der damit verbundenen Rechte finanziert. Zwei Sitzungen des Katastrophenschutzforums 2024 konzentrierten sich auf die Inklusion der Geschlechter – jeweils in Katastrophenschutzteams und inklusiven Notunterkünften. Im Rahmen des Wissensnetzes der Union für Katastrophenschutz wurde auch eine Seite zur Inklusion eingerichtet.²⁷⁶

Die Gleichstellung der Geschlechter ist auch ein Schlüsselement der Zusammenarbeit der EU mit Kandidatenländern und potenziellen Kandidatenländern. In ihrem jährlichen Erweiterungspaket legt die Europäische Kommission eine detaillierte Bewertung des Sachstands in den einzelnen Kandidatenländern und potenziellen Kandidatenländern vor und legt Leitlinien zu den Reformprioritäten fest. Das Paket enthält stets eine Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau. Im Rahmen der Beitrittsverhandlungen überwacht die Europäische Kommission auch kontinuierlich die Entwicklungen bei der Gleichstellung der Geschlechter und die Bemühungen der Länder zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Im Juni 2024 nahm die Europäische Union Beitrittsverhandlungen mit der Ukraine und der Republik Moldau auf, was

274 Geschlechtsspezifische Risikoanalysen helfen dabei, einen besseren Einblick in die Rollen, den Zugang zu Ressourcen, bestehende Ungleichheiten und unterstützende lokale Strukturen, spezifische Bedürfnisse, Schwachstellen, Risiken, Bewältigungsstrategien und -kapazitäten von Frauen, Mädchen, Jungen und Männern zu erhalten.

275 Gender-Age Marker Toolkit, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

bedeutet, dass die Europäische Kommission beabsichtigt, eine Bewertung des Stands der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau in beiden Ländern vorzunehmen.

Nach der Einrichtung der Arbeitsgruppe für die Gleichstellung der Geschlechter der Östlichen Partnerschaft (ÖstP) im Oktober 2023 – einer Plattform zur Verbesserung der Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in allen fünf langfristigen politischen Prioritäten der ÖstP – fanden im Februar, Mai und Dezember 2024 drei erfolgreiche Veranstaltungen statt, auf denen die Teilnehmer Herausforderungen, bewährte Verfahren und gewonnene Erkenntnisse in Bezug auf die Gleichstellungspolitik und -programme erörtern konnten.

Globale Partnerschaften und multilaterale Anstrengungen der EU zur Gleichstellung der Geschlechter

Die EU hat weiterhin jede Gelegenheit genutzt, um die uneingeschränkte Wahrnehmung aller Menschenrechte durch Frauen und Mädchen durch ihr globales und multilaterales Engagement zu fördern und sich dafür einzusetzen. Es arbeitete eng mit dem System der Vereinten Nationen zusammen, einschließlich UN Women, dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen, UNICEF, dem Menschenrechtsrat und dem Dritten Ausschuss der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Die EU unterstützte weiterhin die vollständige Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und förderte die Arbeit von Menschenrechtsverteidigerinnen, Frauenorganisationen (Rechte) und jugendgeführten Organisationen in verschiedenen multilateralen Foren. Die EU überwacht und unterstützt auch die Umsetzung des Ziels 5 für nachhaltige Entwicklung zur Gleichstellung der Geschlechter auf allen Regierungsebenen durch Forschungsarbeiten, die darauf abzielen, die lokalen Gebietskörperschaften in die Lage zu versetzen, die globalen Ziele im Rahmen des Projekts „Lokale Nachhaltigkeitsziele“ an ihre spezifischen Kontexte anzupassen.²⁷⁷

Die EU nahm an der 68. Tagung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau (CSW68) teil, die im März 2024 am Sitz der Vereinten Nationen in New York stattfand. Die EU lud Vertreter der Zivilgesellschaft als Teil ihrer Delegation unter der Leitung der ehemaligen EU-Gleichstellungskommissarin Helena Dalli ein. Darüber hinaus organisierte die EU im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit vier Nebenveranstaltungen, darunter einen von den EU-Jugenddelegierten ausgerichteten und moderierten generationenübergreifenden Dialog mit dem Titel „HerPower: Macht der Bildung für die Gleichstellung der Geschlechter“, in Partnerschaft mit UNICEF. Die EU hat ihre Rolle als gut koordinierter progressiver regionaler Block bei CSW68 gefestigt. Das Ergebnisdokument ist einzigartig in seiner Anwendung einer geschlechtsspezifischen Linse auf Armutsbeseitigung, Sozialpolitik und wichtige Fragen der internationalen Finanzen wie Schulden, Steuern, internationaler Handel und die Reform der internationalen Finanzarchitektur. Mit dem Text werden starke Verpflichtungen in Bezug auf die Rechtsfähigkeit, die wirtschaftliche Autonomie und die Unabhängigkeit von Frauen eingegangen, die durch ihr Recht auf Arbeit untermauert werden

²⁷⁷ Das Projekt „Lokale Nachhaltigkeitsziele“ der GFS spiegelt das Engagement der EU wider, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Nachhaltigkeitszielen und Governance-Ebenen durchgängig zu berücksichtigen. In der Broschüre „Not Another SDG 5“ werden Herausforderungen, bewährte Verfahren und Empfehlungen für die Gleichstellung der Geschlechter in der EU zusammengefasst, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, die lokalen Gebietskörperschaften in die Lage zu versetzen, die globalen Ziele an ihre jeweiligen Gegebenheiten anzupassen. Weitere Forschungsarbeiten, die derzeit überprüft werden, zielen darauf ab, die Überwachungsrahmen für SDG5 zu verbessern, indem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, partizipative Ansätze und intersektionale Analysen gefördert werden, wodurch transformative Maßnahmen gefördert werden, die die Kluft zwischen globalen Ambitionen und lokalen Realitäten überbrücken.

und auf einer gleichberechtigten Aufteilung der Betreuungs- und Haushaltspflichten zwischen Frauen und Männern in einem Haushalt beruhen. Es verpflichtet sich auch, in die Pflegewirtschaft zu investieren.

Als Ko-Leiterin der Action Coalition on Gender-Based Violence war die Europäische Kommission weiterhin Unterstützerin und Partnerin des Generation Equality Forums, einer globalen Multi-Stakeholder-Initiative, die 2021 ins Leben gerufen wurde, um die Rechte von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter weltweit voranzubringen.²⁷⁸ Daher unterstützte die Kommission eine bessere Koordinierung mit verschiedenen Interessenträgern, einschließlich der Zivilgesellschaft, um die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen des Globalen Digitalpakts, des Pakts für die Zukunft und der 79.²⁷⁹ Generalversammlung der Vereinten Nationen zu fördern. Im Rechenschaftsbericht 2024 werden die greifbaren Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellungsziele hervorgehoben, die das Forum für die Gleichstellung der Geschlechter und seine engagierte Entscheidungsträger erfolgreich erzielt haben.²⁸⁰

Am Rande der 29. UN-Klimakonferenz, die im November 2024 in Baku stattfand, organisierte die EU gemeinsam mit der schwedischen Agentur für internationale Entwicklungszusammenarbeit und in Zusammenarbeit mit UN Women eine Podiumsdiskussion zum Thema „Investitionen in die Gleichstellung der Geschlechter für einen fairen und grünen Übergang“. In der Diskussion wurden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Klimakrise hervorgehoben: Frauen und Mädchen erleben die größten Auswirkungen des Klimawandels, während geschlechtsspezifische Ungleichheiten als Folgen des Klimawandels verstärkt werden. Frauenrechtsorganisationen können jedoch eine Schlüsselrolle bei Entscheidungsprozessen im Zusammenhang mit der Klimafinanzierung spielen.

Die EU setzte sich im Rahmen wichtiger multilateraler Foren wie der G7 und der G20 weiterhin für die Gleichstellung der Geschlechter ein und förderte sie. Die EU spielte eine zentrale Rolle in der G7-Arbeitsgruppe „Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau“. Sie trug zu den Diskussionen über die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frau in den Gesellschaften der G7 und weltweit bei, unter anderem während eines G7-Ministertreffens zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Stärkung der Rolle der Frau, das im Oktober 2024 in Matera stattfand. Die dritte Ausgabe des Dashboard on Gender Gaps,²⁸¹ ein jährliches Ergebnis zur Überwachung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in den G7-Ländern und der EU seit 2022, wurde im Juni 2024 im Vorfeld des Gipfeltreffens der Staats- und Regierungschefs der G7 veröffentlicht.

2024 war auch das erste Jahr des Bestehens der speziellen Arbeitsgruppe zur Stärkung der Rolle der Frau im Rahmen der G20, wie in der Erklärung der Staats- und Regierungschefs von Delhi 2023 angekündigt. Unter der Schirmherrschaft des brasilianischen Ratsvorsitzes konzentrierten sich die Diskussionen auf die Gleichstellung, einschließlich Autonomie und Pflegewirtschaft, auf die Bekämpfung von Frauenfeindlichkeit und Gewalt sowie auf den Klimawandel. Im Oktober 2024 fand in Brasilia ein G20-Ministertreffen zur Stärkung der Rolle der Frau statt. Dies bot den G20-Ländern und der EU die Gelegenheit, ihr Engagement für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau zu bekräftigen und die Fortschritte bei der

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

281 <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps,opportunities%20between%20men%20and%20women>

Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung zu beschleunigen, wie in einer eigenen Erklärung des Vorsitzes berichtet wird.²⁸²

Die Gleichstellung der Geschlechter steht auch weiterhin im Mittelpunkt der Partnerschaften der EU mit verschiedenen Organisationen und Regionen auf der ganzen Welt. Die EU unterstützt die Union für den Mittelmeerraum (UfM) weiterhin bei der Umsetzung der 5. Ministererklärung der Union für den Mittelmeerraum zur Stärkung der Rolle der Frau in Gesellschaften, die im Oktober 2022 in Madrid angenommen wurde, wobei der Schwerpunkt auf der Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen, der Erhöhung der Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen liegt. Die EU unterstützt auch jugendgeführte Maßnahmen, die von der UfM und der Anna-Lindh-Stiftung²⁸³ vorangetrieben werden.

Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt

Das Engagement der EU für die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich in praktischen Maßnahmen und Finanzmitteln niedergeschlagen. 2023 und 2024 stellte die EU etwa 50 Mio. EUR aus ihrem Haushalt für humanitäre Hilfe für gezielte Maßnahmen zur Verhütung, Minderung und Reaktion auf geschlechtsspezifische Gewalt in Notsituationen bereit – gegenüber 41,3 Mio. EUR im Jahr 2022 und 33,1 Mio. EUR im Jahr 2021.

Die EU unterstützt weiterhin die Spotlight-Initiative, die größte globale Initiative zur Beseitigung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen bis 2030, die 2017 von der EU gemeinsam mit den Vereinten Nationen ins Leben gerufen wurde. Sechs Jahre nach ihrer Einführung wurde die Spotlight-Initiative in fünf Regionen durch 26 Länderprogramme, 5 Regionalprogramme und zwei Programme mit VN-Treuhandfonds vollständig umgesetzt. Dank ihres Erfolgs wurde sie als eine der 12 Initiativen mit hoher Wirkung im Rahmen der SDGs ausgewählt. Während Spotlight in seine 2.0-Phase eintritt, arbeiten die EU und die Vereinten Nationen daran, die Errungenschaften und das Wissen, die sich aus der Initiative ergeben, durch das mit 16,5 Mio. EUR ausgestattete Programm der Spotlight-Initiative zur Beseitigung von Gewalt bis 2030 aufrechtzuerhalten und weiterhin in neue Länder- und Regionalprogramme zu investieren. Auf Länderebene hat die Europäische Kommission bisher 36 Mio. EUR für Spotlight 2.0 in Uganda, Sierra Leone und Ecuador bereitgestellt, während 20 Mio. EUR für eine zweite Phase des Regionalprogramms Afrika in Vorbereitung sind.

Spotlights Leitkampagne für digitales Engagement #WithHer steht im Mittelpunkt der Bemühungen der EU, Geschlechterstereotypen und schädliche soziale Normen, eine der Hauptursachen geschlechtsspezifischer Gewalt, zu bekämpfen. #WithHer konzentriert sich darauf, Online-Gespräche zwischen kulturellen Influencern zu kuratieren und eine Plattform für die Geschichten von Aktivistinnen und Überlebenden zu bieten. Die Kampagne hat seit 2021 mehr als 224 Millionen Nutzer auf X (ehemals Twitter), Facebook und Instagram erreicht und trägt durch ihre sorgfältig gestalteten Botschaften erheblich dazu bei, schädliche Geschlechternormen und Stereotypen in Frage zu stellen. Der Erfolg der #WithHer-Kampagne führte zur Einrichtung des WithHer-Fonds, um einer Kohorte von sechs Basisfrauenorganisationen, die sich für die Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen einsetzen, direkt Mittel zur Verfügung zu stellen. Ungefähr 70 % der

282 <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

283 Beispielsweise das UfM-Jugendforum, das UfM Med Youth Lab 2024, die UfM-Workshops und -Treffen zum Thema Women Empowerment, das Programm für junge zivilgesellschaftliche Führungskräfte der Anna-Lindh-Stiftung oder das Programm „Jugend in Aktion im Mittelmeerraum“.

Mittel (500 000 USD) gingen als flexible, uneingeschränkte Zuschüsse direkt an Zuschussempfängerorganisationen, so dass die Zuschussempfänger die zentralen Organisationskosten decken können, die selten durch projektbezogene Finanzierung gedeckt werden.

Mit dem EU-Aktionsplan GAP III zur Gleichstellung der Geschlechter hat sich die EU verpflichtet, die finanzielle und politische Unterstützung für Frauenrechte und feministische Organisationen in Partnerländern zu verstärken und dem schrumpfenden Handlungsspielraum für die Zivilgesellschaft entgegenzuwirken, der die Gegenreaktion auf die Menschenrechte von Frauen verschärft und die Fähigkeit der Menschen, ihre Regierungen zur Rechenschaft zu ziehen, einschränkt. Frauenrechtsorganisationen und feministische Bewegungen spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, langfristige Fortschritte zu erzielen und die strukturellen Ursachen der Geschlechterungleichheit anzugehen, wie patriarchale Systeme, schädliche gesellschaftliche Normen und kulturelle Praktiken, die geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung aufrechterhalten. Das mit 22 Mio. EUR ausgestattete Programm „Advocacy, Coalition Building and Transformative Feminist Action to End Violence against Women“, das am Rande des UN-Zukunftsgipfels 2024 ins Leben gerufen wurde, ist ein weiteres praktisches Ergebnis der Zusage der EU, der Gewalt gegen Frauen und Mädchen ein Ende zu setzen.

Parallel dazu hat die EU jedes ihr zur Verfügung stehende Instrument genutzt, um die Notlage geschlechtsspezifischer Gewalt in Notsituationen und konfliktbedingter sexueller Gewalt zu bekämpfen. Die EU leistete einen Beitrag in Höhe von 2 Mio. EUR zum Globalen Überlebendenfonds, mit dem Reparationen und Wiedergutmachung für Opfer konfliktbedingter sexueller Gewalt finanziert wurden. In mehreren Ländern auf der ganzen Welt hat die Arbeit des Global Survivors' Fund die Regierungen dazu veranlasst, erste Schritte bei der Ausarbeitung einschlägiger Rechtsvorschriften und der Konzeption von Reparationsprogrammen zu unternehmen. Bisher haben mehr als 3.000 Überlebende durch Projekte in Guinea, der Demokratischen Republik Kongo, im Irak und in der Türkei umfassende vorläufige Wiedergutmachungsmaßnahmen erhalten oder begonnen (einschließlich Überlebender aus Syrien). Im September 2024 hat die EU auch den ersten Dialog auf hoher Ebene zwischen der Generaldirektion Europäischer Katastrophenschutz und humanitäre Hilfe der Europäischen Kommission und dem Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen einberufen. Die EU arbeitete eng mit dem Sonderbeauftragten des Generalsekretärs der Vereinten Nationen für sexuelle Gewalt in Konflikten zusammen und erleichterte den Austausch mit dem Politischen und Sicherheitspolitischen Komitee. Anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung sexueller Gewalt in Konflikten haben der Hohe Vertreter der EU für Außen- und Sicherheitspolitik, Josep Borrell, und die Sonderbeauftragte der Vereinten Nationen für sexuelle Gewalt in Konflikten, Pramila Patten, am 19. Juni eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht.

Restriktive Maßnahmen (Sanktionen) sind ein weiteres wichtiges Instrument der EU, um die Rechenschaftspflicht für geschlechtsspezifische konfliktbedingte sexuelle Gewalt zu stärken. Im April 2024 verhängte die EU im Rahmen ihrer Globalen Menschenrechtssanktionen (EUGHRSR) restriktive Maßnahmen gegen drei Organisationen wegen weit verbreiteter sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt angesichts ihrer Verantwortung für die brutalen und wahllosen Terroranschläge vom 7. Oktober 2023 in ganz Israel.²⁸⁴ Parallel dazu hat die EU immer wieder einen sofortigen Waffenstillstand, ein Ende der Angriffe auf Zivilisten und die Zerstörung wichtiger ziviler Infrastrukturen sowie den Schutz von Vertriebenen gefordert. Die EU hat die internationalen

284 Beschluss (GASP) 2024/1074 des Rates. Die aufgeführten Einrichtungen sind die Al-Quds-Brigaden, der bewaffnete Flügel des Palästinensischen Islamischen Dschihad, den die EU als terroristische Organisation bezeichnet hat; die Nukhba Force, eine Spezialeinheit der von der EU benannten terroristischen Organisation Hamas; und den Qassam-Brigaden, dem militärischen Flügel der Hamas.

Partner aktiv bei konkreten unumkehrbaren Schritten zur Zwei-Staaten-Lösung unterstützt und mit ihnen zusammengearbeitet, unter anderem indem sie im September 2024 die Globale Allianz für die Umsetzung der Zwei-Staaten-Lösung ins Leben gerufen hat. Die von der EU mitgeführte Initiative umfasst 100 Teilnehmerstaaten und internationale Organisationen und bietet eine Plattform für die Zusammenarbeit mit regionalen und internationalen Partnern, um eine politische Lösung des israelisch-palästinensischen Konflikts zu sichern und voranzutreiben. Die EU hat auch ihre humanitäre Hilfe im Jahr 2024 mit 237 Mio. EUR für Palästina erheblich aufgestockt und versucht, ²⁸⁵ Frauen und Mädchen in Palästina durch Initiativen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Schutzmaßnahmen zu unterstützen. Am 18. Januar 2025 gab der Hohe Vertreter im Namen der EU eine Erklärung ab, in der er das Waffenstillstandsabkommen in Gaza, das die schrittweise Freilassung der Geiseln, die Beendigung der Feindseligkeiten und die Linderung des humanitären Leids in Gaza vorsieht, nachdrücklich begrüßte. ²⁸⁶ Nach dem Auslaufen der ersten Phase des Waffenstillstandsabkommens im März 2025 forderte die EU eine rasche Wiederaufnahme der Verhandlungen über die zweite Phase.

Die EU unterstützt auch spezielle Projekte zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Diese reichen von der Unterstützung von Überlebenden geschlechtsspezifischer Gewalt und der Unterstützung bei der Dokumentation und Meldung von Menschenrechtsverletzungen gegen Frauen und Mädchen in Äthiopien ²⁸⁷ über die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Östlichen Partnerschaft bis hin ²⁸⁸ zur Stärkung der Verweissysteme für Opfer und Überlebende und der Unterstützung der Gestaltung geschlechtsspezifischer Rechtsvorschriften über Cybergewalt im Westbalkan. ²⁸⁹

Frauen, Frieden und Sicherheit

Die EU hat weiterhin an der Umsetzung des strategischen Ansatzes der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit und ihres Aktionsplans gearbeitet, um die Gleichstellungsperspektive in der EU-Diplomatie, im politischen Dialog und bei politischen Entscheidungen weiter zu verankern. Der Zeitrahmen des EU-Aktionsplans für Frauen, Frieden und Sicherheit wurde bis 2027 verlängert, um ihn an den mehrjährigen Finanzrahmen und den GAP III anzupassen. Bei der offenen Debatte des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen über Frauen, Frieden und Sicherheit am 25. Oktober 2024 gab die EU-Botschafterin für Gleichstellungsfragen und Vielfalt Ronner-Grubacic eine Erklärung zum Thema „Die Beteiligung von Frauen am Weltfrieden und an der internationalen Sicherheit von der Theorie bis zur Praxis“ ab.

285 Diese Bezeichnung gilt nicht als Anerkennung eines Staates Palästina und lässt die Standpunkte der einzelnen Mitgliedstaaten zu dieser Frage unberührt.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 „Stärkung der auf Überlebende ausgerichteten Antworten: Holistic, Comprehensive, Survivor-Centred Gender Based Violence (GBV) in Emergencies programming in Tigray“ (5 Mio. EUR, 12/2021-08/2024) und „Enhancing Access to Justice for GBV Survivors through Local Engagement in Afar and Amhara regions of Ethiopia“ (1 Mio. EUR, 12/2023-06/2025).

288 „EU 4 Gleichstellung der Geschlechter: Programm „Gemeinsam gegen Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifische Gewalt II“, durchgeführt von UNFPA und UN Women.

289 „EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women“ in den Ländern des westlichen Balkans (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo*, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien).

*Diese Bezeichnung berührt nicht die Standpunkte zum Status und steht im Einklang mit der Resolution 1244/1999 des VN-Sicherheitsrates und dem Gutachten des Internationalen Gerichtshofs zur Unabhängigkeitserklärung des Kosovo.

Die EU hat zur Agenda für Frauen, Frieden und Sicherheit beigetragen, indem sie

- Unterstützung von Projekten zur Gleichstellung der Geschlechter, Sicherheit und Friedenssicherung in Moldau sowie in der Mongolei, Indonesien und anderen asiatischen Ländern durch Unterstützung des Verbands südostasiatischer Nationen (ASEAN);
- Unterstützung von Minenräumbemühungen, damit Binnenvertriebene in Aserbaidschan sicher zurückkehren können;
- Unterstützung der Führungsrolle von Frauen bei Frühwarn- und Zivilschutzmechanismen in Myanmar;
- Annahme eines nationalen Aktionsplans für WPS in Vietnam;
- Unterstützung der Einrichtung formeller Frühwarn- und Frühreaktionssysteme der Gemeinschaft in Somalia; und
- Unterstützung der Institutionalisierung und Lokalisierung der WPS-Agenda auf den Philippinen.

Die EU hat ihre diplomatische Macht auch genutzt, um

- Organisation diplomatischer Briefings über WPS in Indonesien und für ASEAN;
- Organisation einer Gastspendergruppe zur Gleichstellung der Geschlechter in Turkmenistan;
- Frauenrechte auf die Tagesordnung der Menschenrechtsdialoge zwischen der EU und Indonesien, Turkmenistan, Usbekistan, Laos, Kasachstan und Usbekistan zu setzen; und
- verschiedene Treffen mit Menschenrechtsverteidigerinnen veranstalten und diese direkt unterstützen, beispielsweise in Pakistan.

Missionen und Operationen im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) im Rahmen des thematischen Programms „Frieden, Stabilität und Konfliktverhütung“ des Instruments für Nachbarschaft, Entwicklungszusammenarbeit und internationale Zusammenarbeit spielten weiterhin eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der Agenda für Frieden, Stabilität und Konfliktverhütung. Im Einklang mit den operativen Leitlinien des Zivilen Operationskommandeurs zum Gender Mainstreaming führen die Missionen bei ihren Überwachungs-, Mentoring-, Beratungs- und Schulungsmaßnahmen eine Vielzahl von Gender Mainstreaming-Maßnahmen durch. Prävention und Schutz sind wesentliche Aspekte der Mandate der Missionen, die ihre Arbeit bei der Prävention und dem Schutz von Frauen und Mädchen vor konfliktbedingter sexueller und geschlechtsspezifischer Gewalt leiten. Sie zielen auch darauf ab, die Beteiligung von Frauen an der Reform des zivilen Sicherheitssektors zu verbessern, indem die einschlägigen Frauenverbände unterstützt werden, die Möglichkeiten für Frauen, in ihrer Karriere voranzukommen, verbessert werden und die Personalpolitik geschlechtersensibel reformiert wird.

Die EU traf sich auch weiterhin mit Vertretern von nichtstaatlichen Frauengremien aus verschiedenen Teilen der Welt und unterstützte die uneingeschränkte, gleichberechtigte und sinnvolle Beteiligung und Führung von Frauen und Mädchen bei der Konfliktverhütung und -lösung. Ein besonderer Schwerpunkt lag weiterhin auf der Stärkung der Rolle weiblicher Mediatoren in allen Bereichen der Mediation mit Hilfe eines Gleichstellungsberaters, der die Mediationsfähigkeit der EU unterstützt, um bei allen Mediationseinsätzen einen geschlechtergerechten Ansatz zu gewährleisten. Die EU unterstützte Frauen als

„Insidermediatorinnen“²⁹⁰ in verschiedenen Konfliktkontexten über Durchführungspartner und gab eine Studie über regionale Netze von Frauenmediatorinnen in Auftrag. Die EU organisierte auch einen regelmäßigen Austausch über die Rolle regionaler Netze von Mediatorinnen und erleichterte die EU-Praxisgemeinschaft für Friedensmediation und einen Workshop zu Mediation und Übergangsjustiz (beide im Oktober 2024).

Die EU leistete gezielte Unterstützung, um die Beteiligung von Frauen am Nahost-Friedensprozess zu erhöhen. Das mit 1 Mio. EUR ausgestattete Projekt des Frauenbeirats, das sich derzeit in seiner zweiten Phase befindet, unterstützt die Beteiligung von Frauen am syrischen Friedensprozess. Der Frauenbeirat ist der erste Mechanismus zur Eingliederung der Geschlechter, der für eine politische Sondermission der Vereinten Nationen eingerichtet wurde. Der Vorstand ist eine 2016 gebildete Gruppe von 15 Frauen aus Syrien, die den UN-Sondergesandten in allen Aspekten des politischen Prozesses beraten soll. Es zielt darauf ab, eine substantielle Vertretung von Frauen in den Friedensgesprächen sicherzustellen, wenn sie mit lokalen, nationalen, regionalen und internationalen politischen Akteuren zusammenarbeiten. Der Gruppe ist es gelungen, Stimmen aus allen Wahlkreisen zusammenzubringen, auch zu strittigeren Themen wie der Ausarbeitung eines Verfassungsentwurfs.

In Sudan unterstützte die EU einen inklusiven politischen Prozess mit Schwerpunkt auf der Rolle (junger) sudanesischer Frauen durch drei Runden ziviler Konsultationen der Interessenträger und einen speziellen Jugenddialog sowie durch die Unterstützung von Opfern sexueller konfliktbedingter Gewalt. In Äthiopien sind weitere psychische Gesundheit und psychosoziale Unterstützung und Unterstützung für Opfer sexueller konfliktbedingter Gewalt geplant, um die bestehenden politischen Dialoge zu ergänzen. In der Zentralafrikanischen Republik und in Mosambik hat die EU ein Projekt finanziert, mit dem die wirksame Beteiligung von Frauen an den Streitkräften und an den Interaktionen zwischen der militärischen und der Zivilbevölkerung erhöht werden soll. In Bangsaramo, einer autonomen Region der Philippinen, integriert das Programm zur Unterstützung der Camp-Transformation durch Inklusion, Gewaltprävention und wirtschaftliche Stärkung eine Geschlechterperspektive in seinen Bemühungen, die sechs großen erklärten Lager der Moro Islamic Liberation Front in friedliche und produktive Gemeinschaften zu verwandeln.

Anfang 2024 wurde auch eine neue EU-Methode zur geschlechtergerechten Konfliktanalyse festgelegt, die im Strategischen Kompass der EU vorgesehen ist und auf einer gemeinsamen geschlechtergerechten Konfliktanalyse zwischen der EU und den Vereinten Nationen beruht, die zwischen Mai und September 2024 stattfand. Im Rahmen der Übung wurden sowohl die gemeinsame Methodik (Integration des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen und der EU-Methoden) als auch der gemeinsame Partnerschaftsansatz zwischen der EU und den Vereinten Nationen erprobt.

Die Menschenrechtssituation von Frauen und Mädchen in Afghanistan hat sich 2024 weiter verschlechtert. Mit der Kodifizierung eines „Moralgesetzes“ im August 2024 haben die Taliban ein formales System der Diskriminierung institutionalisiert, das die Teilhabe von Frauen nicht nur an der Politik, sondern auch an sozialen, wirtschaftlichen und bildungspolitischen Aktivitäten einschränkt. Das Verbot der Sekundarschulbildung besteht weiterhin, und die Taliban beschränken weiterhin systematisch den Zugang zum formalen Bildungssystem, schränken die Wahl der Bildungsoptionen ein und schränken sogar die Bildung im Ausland ein. Ausnahmen in einigen Sektoren, die zunächst verschont blieben, wie z. B. Gesundheit, wurden inzwischen zurückgenommen (Frauen wurde im Dezember 2024 die Teilnahme an einer medizinischen

290 Insider Mediation ist ein transformativer Ansatz zur Friedenskonsolidierung, bei dem vertrauenswürdige Community-Mitglieder, bekannt als Insider Mediatoren, lokale Konflikte durch Dialog lösen.

Ausbildung verwehrt). Das Verbot von Arbeitnehmerinnen in NRO (Dezember 2022) und UN-Agenturen (April 2023) wurde nicht aufgehoben. Das Ministerium für die Prävention von Lastern und die Förderung von Tugenden (PVPV) hat de facto zusätzliche Durchsetzungsbefugnisse erlangt und setzt weiterhin wirtschaftliche, soziale, private und politische Beschränkungen gegen Frauen durch. Frauen werden regelmäßig (auch in der Öffentlichkeit) von Scharia-Gerichten körperlich bestraft.

Die EU setzt sich weiterhin für die Unterstützung afghanischer Frauen ein und führt einen regelmäßigen Dialog mit Frauen und Frauenrechtsaktivisten, die sich noch in Afghanistan befinden, und erleichtert gleichzeitig den sicheren Durchgang von Menschenrechtsverteidigern aus Afghanistan. Seit Juli 2024 fungiert die EU-Delegation in Afghanistan auch als Ko-Vorsitzender der technischen Arbeitsgruppe für den Gleichstellungs- und Menschenrechtssektor im Rahmen der Afghanistan-Koordinierungsgruppe. Im Rahmen der mit 6 Mio. EUR ausgestatteten Initiative für einen inklusiven Dialog in Afghanistan unterstützt die EU die Integration der Stimmen von Frauen in Dialogformate durch Schulungen und Entwicklungsmaßnahmen für weibliche Fachkräfte in Afghanistan (in den Bereichen Medien, Gesundheit und Wirtschaft, in denen Frauen nach dem Taliban-Recht weiterhin arbeiten dürfen). Darüber hinaus unterstützt die EU im Rahmen einer Partnerschaft mit dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen in Höhe von 15 Mio. EUR aktiv die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen im Privatsektor.

Die EU setzt die prinzipielle Bereitstellung von Hilfe im Einklang mit dem mit anderen wichtigen internationalen Gebern vereinbarten Grundsatz „Frauen für Frauen“ um und überwacht sie auch genau. Im Rahmen dieser Bemühungen hat die EU im Rahmen einer Partnerschaft mit UN Women in Höhe von 15 Mio. EUR ein Geschlechterprofil für Afghanistan für 2024 finanziert, um zu quantifizieren und zu bewerten, inwieweit die neuen von den Taliban verhängten Gesetze Frauen einschränken und ihnen sozialen Schaden zufügen, sowie Empfehlungen zu geben, wie diese Beschränkungen angegangen werden können.

Chancengleichheit und wirtschaftliche Teilhabe

Die EU setzt sich für eine gleichberechtigte, umfassende und sinnvolle Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft ein, auch im politischen und wirtschaftlichen Bereich. Die EU zielt darauf ab, die politische Führungsrolle von Frauen sowie ihre Beteiligung in wichtigen internationalen Sektoren, in denen sie unterrepräsentiert sind, wie etwa der Terrorismusbekämpfung, zu fördern. Im Hinblick auf die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung unterstützt die EU die Beteiligung von Frauen am doppelten digitalen und ökologischen Wandel durch geschlechtergerechte Investitionen und fördert die Gleichstellung der Geschlechter durch Handelspolitik.

Im März 2024 hat die EU eine neue Komponente ihrer Initiative für demokratisches Engagement von Frauen und jungen Menschen ins Leben gerufen,²⁹¹ eine gemeinsame Anstrengung, die darauf abzielt, die uneingeschränkte und wirksame Beteiligung von Frauen an Politik und Entscheidungsprozessen weltweit zu fördern. Dieses mit 11,5 Mio. EUR für einen Zeitraum von drei Jahren finanzierte Programm befasst sich mit den anhaltenden Hindernissen, die die Vertretung von Frauen im öffentlichen Leben behindern, einschließlich tief verwurzelter Geschlechterstereotypen und diskriminierender Praktiken.

291 https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

Die EU unterstützt ferner eine Studie über die politische Teilhabe und Führungsrolle von Frauen in der ASEAN in Zusammenarbeit mit dem ASEAN-Ausschuss für Frauen. Ziel der Studie ist es, bis 2025 Empfehlungen zur Institutionalisierung eines Mechanismus zur Verfolgung regionaler Fortschritte bei der politischen Teilhabe und Führung von Frauen abzugeben.

Bereits 2022 erkannte der Rat der Europäischen Union an, dass die weltweiten Anstrengungen zur Verhütung und Bekämpfung von Terrorismus und gewaltbarem Extremismus eine starke geschlechtergerechte Dimension beinhalten sollten. Die Bemühungen der EU zur Umsetzung dieser Vision umfassen die Unterstützung der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit des Globalen Forums zur Terrorismusbekämpfung sowie ein neues Projekt zum Thema „Frauen bei der Terrorismusbekämpfung“ (3,5 Mio. EUR), das 2025 eingeleitet werden soll und das darauf abzielt, die aktive und sinnvolle Beteiligung und Vertretung von Frauen in den Bereichen Sicherheit und Terrorismusbekämpfung weltweit zu erhöhen. Im Rahmen des Programms CT JUST will die Europäische Kommission die Präsenz von Frauen in Strafverfolgungsbehörden erhöhen, um die Fähigkeiten der Behörden entlang der gesamten Kette der Terrorismusbekämpfung zu verbessern. Im südlichen Mittelmeerraum stärkt das von der EU finanzierte regionale Projekt „Momentum“ in Partnerschaft mit Interpol das Gender Mainstreaming in den Strafverfolgungsbehörden. Die von der EU kofinanzierte Fazilität für Investitionsklimareformen verstärkte ihre Arbeit an Reformen des Unternehmensumfelds, die die Teilhabe von Frauen an der Wirtschaft erleichtern. Die EU förderte weiterhin das Unternehmertum von Frauen und den Zugang zu Arbeit durch die Fazilität für Gleichstellungsfragen in Afrika, im karibischen Raum und im Pazifischen Ozean (AKP), mit der die Europäische Kommission die Europäische Investitionsbank bei der Vergabe von Darlehen an afrikanische lokale und regionale Banken unterstützt, um den Zugang von Frauen zu Finanzmitteln und Unternehmertum zu verbessern, und durch die Team-Europa-Initiative „Investitionen in junge Unternehmen in Afrika“ (IYBA). Im Jahr 2024 wurde ein neues IYBA-Programm zur Marktschaffungsplattform genehmigt, um junge und wachsende Unternehmen, insbesondere von Frauen geführte Unternehmen, zu unterstützen.

Die EU hat auch die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen in ihrer Nachbarschaftsregion gefördert und unterstützt, beispielsweise durch die regionale Team-Europa-Initiative für Arbeitsplätze durch Handel und Investitionen in der südlichen Nachbarschaft, die erste regionale Maßnahme, die sich vollständig der Verbesserung des Zugangs zu Finanzmitteln und der finanziellen Inklusion für Unternehmerinnen im südlichen Mittelmeerraum widmet, und durch das regionale Programm „EU 4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women“, mit dem die Teilhabe von Frauen und Mädchen an der Gesellschaft gefördert und das wirtschaftliche Potenzial von Frauen gestärkt werden soll.

Die EU war weiterhin aktives Mitglied der informellen Arbeitsgruppe zu Handel und Gleichstellung der Geschlechter in der Welthandelsorganisation. Auf der 13. Ministerkonferenz im Jahr 2024 hat die informelle Arbeitsgruppe zusammen mit der Arbeitsgruppe für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen ein Kompendium von Initiativen zur finanziellen Inklusion von Unternehmerinnen ins Leben gerufen. Die EU arbeitete auch mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) an dem Projekt „Handel für menschenwürdige Arbeit“ zusammen, das darauf abzielt, die Anwendung der grundlegenden Übereinkommen der IAO in ausgewählten Ländern, die mit der EU Handel treiben, zu verbessern, unter anderem durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen und die Gewährleistung der Einhaltung der grundlegenden Übereinkommen 100 und 111 über gleiche Entlohnung und Nichtdiskriminierung. Zwischen 2019 und 2024 stellte die EU mehr als 9 Mio. EUR für das Projekt bereit.

Handels- und Gleichstellungsziele sind integraler Bestandteil der Handels- und Investitionsabkommen der EU. 2024 und Anfang 2025 traten Abkommen mit Angola, Chile, Kenia und Neuseeland in Kraft, die rechtsverbindliche und durchsetzbare Verpflichtungen zur Gleichstellung der Geschlechter enthielten. Im Dezember 2024 erzielten die EU und der Mercosur eine politische Einigung über ein Handelsabkommen, das ähnliche Bestimmungen enthält. Im Rahmen der Arbeiten im Rahmen der Handels- und Gleichstellungsempfehlungen des umfassenden Wirtschafts- und Handelsabkommens (CETA) zwischen der EU und Kanada organisierten die EU und Kanada 2024 zwei Workshops zu Handel und Gleichstellung der Geschlechter. Im Rahmen des Allgemeinen Präferenzsystems der EU überwacht die EU die Einhaltung der Grundsätze der wichtigsten internationalen Übereinkommen zur Förderung der Rechte der Frau und der Gleichstellung der Geschlechter durch die Empfängerländer.

Um die Auswirkungen des Handels auf Frauen besser zu verstehen, enthalten alle Ex-ante- und Ex-post-Bewertungen von Handelsabkommen durch die Kommission eine spezielle geschlechtsspezifische Analyse. 2024 wurde die Ex-post-Bewertung des Wirtschaftspartnerschaftsabkommens zwischen der EU und den Ländern der Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika abgeschlossen. Darüber hinaus leitete die Kommission 2024 Ex-post-Evaluierungen der Handelsabkommen EU-Kanada und EU-Japan ein, die auch spezielle geschlechtsspezifische Analysen umfassen, deren Ergebnisse für 2025 erwartet werden.

Schlußfolgerung

Wenn wir uns dem Ende der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 nähern, sehen wir, dass der Weg zur vollständigen Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor lang und mühsam ist. Nach der Wahl zum Europäischen Parlament 2024 haben wir zum ersten Mal in der Geschichte des Europäischen Parlaments einen Rückgang des Anteils weiblicher Mitglieder gesehen. Die Schlagzeilen des vergangenen Jahres, vom Verbot der Beteiligung von Frauen am öffentlichen Leben in Afghanistan bis hin zum erschütternden Fall Gisèle Pelicot in Frankreich, erinnern nachdrücklich daran, dass Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter fragil sind und dass es nach wie vor außerordentlicher Widerstandsfähigkeit bedarf, um für die Rechte der Frauen zu kämpfen.

Darüber hinaus sind Frauen in Entscheidungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert und tragen die Hauptlast der Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Diese anhaltenden Herausforderungen müssen jedoch mit den Fortschritten der letzten Jahre verglichen werden, die vor ein paar Jahrzehnten undenkbar gewesen wären. Die erste Amtszeit von Präsidentin von der Leyen (2019–2024) war eine Folge der EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter, die wichtige Entwicklungen in den Bereichen gleiches Entgelt, ausgewogene Unternehmensvorstände, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen mit sich gebracht haben. Es bedarf nun koordinierter gemeinsamer Anstrengungen, um sicherzustellen, dass diese Rechtsvorschriften ordnungsgemäß umgesetzt werden, damit die Rechte und die Würde von Frauen und Mädchen endlich und konsequent durchgesetzt, geschützt und gefördert werden.

Es ist klar, dass wir viel mehr tun müssen. Der Gleichstellungsindex des EIGE zeigt, dass Europa in die richtige Richtung geht, aber die Fortschritte in den Mitgliedstaaten mit einer großen Kluft zwischen dem Mitgliedstaat mit der höchsten und dem Mitgliedstaat mit der niedrigsten Punktzahl sind sehr unterschiedlich. Darüber hinaus unterstreichen die anhaltenden Kämpfe, mit denen Frauen in bestimmten Mitgliedstaaten und außerhalb der EU gegen Einschränkungen und Rückschritte bei den Frauenrechten konfrontiert sind, beispielsweise im Iran, wo Frauen sich gegen die obligatorische Verschleierung wehren, die Notwendigkeit kontinuierlicher Maßnahmen und Wachsamkeit. Wenn Veränderung nicht selbstverständlich ist, liegt es in unserer kollektiven Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen.

Angesichts dieser Herausforderungen wird das Streben nach Gleichheit für alle und Gleichheit in allen ihren Sinnen auch in den nächsten fünf Jahren von zentraler Bedeutung für die Arbeit der Kommission sein. Der bevorstehende Fahrplan für die Rechte der Frau wird das Grundrecht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen bekräftigen. Es wird eine wichtige Gelegenheit bieten, über die langfristigen Ziele der Union der Gleichheit nachzudenken und Strategien zu entwickeln, die wir schließlich gemeinsam aufbauen wollen.

Anmerkungen

(Pierre Dieumegard)

Die Internet-Links wurden wörtlich kopiert, ohne Überprüfung. Einige sind falsch, weil der Text aus einem Arbeitsdokument kopiert wurde, in dem der Link zu einem internen Server der Europäischen Kommission ging. Zum Beispiel sind einige Verweise mit "Online verfügbar" gekennzeichnet, aber das Dokument befindet sich unter einer Adresse <https://europeau.sharepoint.com/>, die für einen normalen Leser nicht zugänglich ist.

Damit die Europäer einander verstehen können, erinnern wir an die Bedeutung der Sprachen. Anmerkung 57 zeigt deutlich, dass Übersetzungen schwierig sind: „Für Litauen beträgt der Prozentsatz 55 %, wurde jedoch bei der Berechnung des Durchschnitts als Ausreißer nicht berücksichtigt. Das Ergebnis könnte auf ein Übersetzungsproblem mit dem Wort „slapping“ zurückzuführen sein, das keine genaue Übersetzung ins Litauische hat und möglicherweise als eine weniger schwere Form körperlicher Aggression interpretiert wurde.“