

# GLEICHSTELLUNG



von **Frauen** & Männern  
in der Europäischen Union

# Inhalt

## Definition: Gleichstellung

### I. Die EU-Gleichstellungspolitik

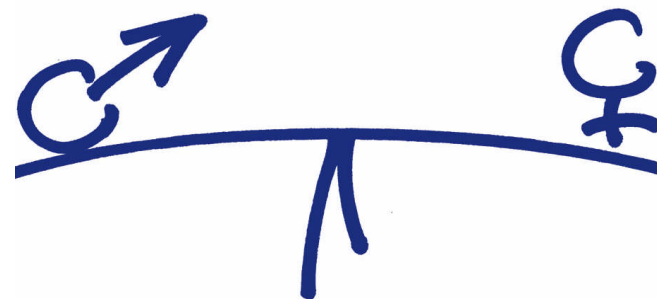
Institutionen. Vertragliche Grundlagen. Rechtsvorschriften. Finanzhilfen. Aktionsprogramme. Gender Mainstreaming

### II. Gleichstellung & EU-Politikbereiche

Beschäftigung. Partizipation. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Soziale Integration

### III. Ausblick: künftige Initiativen für Geschlechtergleichstellung

# Definition



## Gleichstellung der Geschlechter

„ Diese ist erreicht, wenn das unterschiedliche Verhalten sowie die unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse von Frauen und Männern **gleichermassen** beachtet und unterstützt werden und nicht zu unterschiedlichen Konsequenzen führen, die die Ungleichheiten noch verstärken.“

**IMPULSREFERAT**

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union

16. Dezember 2006 / Königswinter

**EU -**



# **Gleichstellungs- politik**

## **Institutionelle Implementierung I EU-Parlament**

**„Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter“ (FEMM) | seit 1984 | 35-40 Mitglieder**

### **Aufgaben:**

- ▶ Definition/Evaluation/Implementation der Rechte von Frauen in der Gemeinschaft und in Drittländern
- ▶ Förderung des Gender Mainstreaming Ansatzes in allen Politikbereichen
- ▶ Beseitigung von Geschlechter-Diskriminierung
- ▶ Entwicklung von Politiken und Programmen für Frauen
  
- ▶ Überprüfung der Umsetzung internationaler Vereinbarungen
- ▶ „Hochrangige Arbeitsgruppe für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ zur Überwachung der Tätigkeiten des Parlaments

## IMPULSREFERAT

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union

16. Dezember 2006 / Königswinter

### Institutionelle Implementierung I EU-Kommission (Generaldirektionen)

„Generaldirektion für Beschäftigung, soziale  
Angelegenheiten und Chancengleichheit“ / Referate G1 / G2

#### Aufgabe:

- ▶ Implementation von Gleichstellung
- ▶ Einführung spezifischer Aktionen und Programme zur Verbesserung der Situation von Männern und Frauen (Vorbereitung von Gesetzesinitiativen etc..)
- ▶ Koordination der auf 5 Jahre angelegten Rahmenstrategie für die Gleichstellung der Geschlechter (50 Mio EUR)
- ▶ Kooperation mit dem „Beratenden Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (40 Mitglieder aus nat. Ministerien/Chancengleichheit, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Vertreter der europ. Frauenlobby, (inter)nat. Berufsverbände, -vereinigungen)
- ▶ Praxisverflechtung/Beratung

## Vertragliche Grundlagen: Primäres Gemeinschaftsrecht

### **Als vertraglicher Grundsatz**

seit 1957 / Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft

### **Primäres Gemeinschaftsrecht**

seit 1999 / Amsterdamer Vertrag

**Art. 2:** Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe der Gemeinschaft.

**Art.3:** Bei allen Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft auf die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen hin.

**Art. 13:** Die Gemeinschaft kann Vorkehrungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts treffen.

**Art. 137:** Die Gemeinschaft unterstützt und ergänzt die Tätigkeiten der Mitgliedsstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

**Art. 141:** Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. (ehemals Art. 119 / Röm. Verträge)

**Art. 141:** Die Gemeinschaft gewährleistet die Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

## IMPULSREFERAT

### Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union

16. Dezember 2006 / Königswinter

## Vertragliche Grundlagen: Sekundäres Gemeinschaftsrecht

**1975 Richtlinie über Lohngleichheit**

**1976 Richtlinie über Gleichbehandlung**

(beim Zugang zur Beschäftigung, Berufsausbildung, beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen, Entlassungen)

**1979 Richtlinie über Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit**

**1986 Richtlinie über Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit**

**1986 Richtlinie über die Gleichbehandlung der Selbständigen**

**1992 Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen**

(verlangt Mindestmassnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, inkl. des gesetzlichen Rechts auf Mutterschaftsurlaub von mind. 14 Wochen)

**1996 Richtlinie zum Elternurlaub** (mind. 3 Monate)

**1997 Richtlinie zur Beweislast**

(mehr Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit Gerichtssystemen)

**2002 Richtlinie über Gleichbehandlung in den Bereichen Beschäftigung, Beruf und Arbeitsbedingungen**

(Zufügung von Definitionen für indirekte Diskriminierungen, Mobbing, Sexuelle Belästigung )

**2004 Richtlinie über Güter und Dienstleistungen**

(erstmalige Erweiterung der Gleichstellungsgesetzgebung über Bereich der Beschäftigung hinaus)



**IMPULSREFERAT**  
**Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union**  
**16. Dezember 2006 / Königswinter**

## Förder- Aktionsprogramme

### **1996 - 2000**

„Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern“

### **1999**

**Festschreibung von Gender Mainstreaming in der Bestimmung der Strukturfonds**

(ESF (u.a. auch Programm EQUAL (2000-2006 / über 3 Milliarden EUR), EFRE, EAGFL, FIAF = ca. 35 % des EU-Haushaltes)

### **2001- 2006**

**EU-Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung ( 50 Mio. EUR)**

**Ziel:**

Förderung und Verbreitung der der Geschlechtergleichstellung zugrunde liegenden Werte und Methoden

Verbesserung des Verständnisses von Gleichstellungsfragen durch Evaluierung, Überwachung und Bewertung einschlägiger Politiken und Praktiken

Entwicklung der Fähigkeit von Akteuren, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, v.a. durch den Austausch von Informationen und bewährten Praktiken und Vernetzung auf europäischer Ebene

**Zielbereiche:**

Wirtschaftsleben

Gleichwertige Teilnahme und Vertretung

Gleicher Zugang und volle Ausübung der sozialen Rechte

Ziviles Leben

Geschlechterrollen/Stereotype

### **2007- 2013**

Programm Progress

**IMPULSREFERAT**  
**Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union**  
**16. Dezember 2006 / Königswinter**

**Gender =**

Identifizierbare geschlechtsspezifische Denk- und Handlungsmuster

**Mainstreaming =**

Entwicklung zum „normalen“ Handlungsselbstverständnis

**Strategie...**

1. Zur Fortführung, Verbesserung, Erweiterung, frauenspezifischer Maßnahmen.

In allen politischen Bereichen/Ebenen

2. Zur Beobachtung/Bilanzierung geschlechtsspezifischer Auswirkungen

**QUERSCHNITTSAUFGABE**

politische Maßnahmen sind daraufhin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und gegebenenfalls neu zu überdenken.

**Ziel = Verbesserung von...**

- Wirtschaftsleben
- Gleichwertige Teilnahme und Vertretung
- Gleicher Zugang und volle Ausübung der sozialen Rechte
- Ziviles Leben
- Geschlechterrollen/Stereotype





**IMPULSREFERAT**

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union

16. Dezember 2006 / Königswinter

# II. Politikbereiche

# 1. Beschäftigungspolitik

## **PROBLEM**

- **Beschäftigungslücke (v.a. zwischen älteren) Frauen vs. Männer**

Frauen - Beschäftigungsquote in den 25 Mitgliedsstaaten: 55,8% /  
(Männer: 70,9%) - (2003)

- **Geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich Arbeitslosigkeit**

Durchschnittliche Arbeitslosenquote von Frauen in der EU: 10% / (Männer 8,3 %) - (2004)

- **Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede**

In der Praxis ist das Entgelt von Männern im Durchschnitt immer noch um 15% höher als das der Frauen - (Eurostat, Schätzung 2003)

- **Geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsplatz**

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ( typisch „weibliche“ (Soziale/ Gesundheits - Bildungs- vs. typisch „männliche“ (Techniker, Ingenieure, Management etc) Berufe. )

**Ziel: Beseitigung geschlechtsspezifischer  
Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt**

## **Die Lissabon-Strategie (2000)**

### **Ziel:**

die EU innerhalb von zehn Jahren, **bis 2010**, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Mit dieser Strategie will die EU "im Rahmen des globalen Ziels der nachhaltigen Entwicklung ein Vorbild für den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt in der Welt sein".

## Die europäische Beschäftigungsstrategie

ZIELE: Vollbeschäftigung

Mehr  
Arbeitsplatzqualität/produktivität

Sozialer Zusammenhalt und  
soziale Eingliederung

Verbesserung  
der  
Beschäftigungs-  
fähigkeit der  
Arbeitnehmeri/-  
innen

Entwicklung des  
Unternehmergei-  
stes

4 Säulen

Anpassungsfähigkeit  
der  
Unternehmen

Chancengleichheit  
für Frauen und  
Männer

**BASIS: Gender-mainstreaming-Ansatz**

## **2. Partizipation / Entscheidungsprozesse**



**IMPULSREFERAT**  
**Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union**  
**16. Dezember 2006 / Königswinter**

## **Problem**

### **Starke Unterrepräsentanz von Frauen in führenden Entscheidungspositionen**

- ▶ **Politik (Regierungschefs, Minister, Parlamentsmitglieder)**
- ▶ **Management (Unternehmen, Finanzinstitutionen, NRO)**
- ▶ **Öffentlicher/privater/ Sektor (leitende Beamte, Richter etc.)**

**Messung der Gleichheit in Führungspositionen: Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen:**  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_menstats/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_menstats/index_de.htm)

# 3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## Problem

Die Beschäftigungsquote von Frauen mit Kleinkindern liegt weiterhin um 13,6 % unter der kinderloser Frauen.

Während Beschäftigungsquoten von Männern mit Kleinkindern die von Männern ohne Kinder um 10% übersteigen.

- Mangel an angemessenen Kinderbetreuungseinrichtungen/ finanzierbaren und qualitativ geschützten Kinderbetreuungsangebote
- Mangel an der Teilung familiärer Pflichten zu Lasten von Frauen
- Mangel an flexiblen Arbeitsmustern (Gleichzeit, Jobsharing, Teilzeitarbeit)

# 4. Soziale Integration

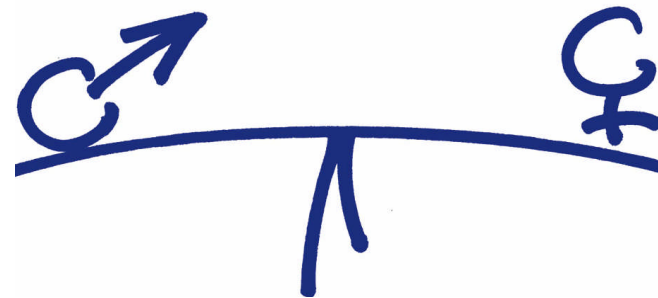
## **Problem**

In 2003 waren Frauen in 17 der 25 EU Mitgliedsstaaten stärker von Armut bedroht als Männer: v.a. Alleinerziehende

Sozialschutzsysteme (auch Steuer und -Leistungssysteme) sollten Frauen finanzielle Anreize zum Arbeiten bieten

Die EU hat die nationalen Regierungen nachdrücklich dazu aufgefordert, ihre Rentensysteme (und andere Sozialleistungen) auf einen Kontext abzustimmen, in dem Frauen im gleichen Maße beschäftigt werden wie Männer und die gleichen Berufsaussichten haben. Außerdem sollten sich Männer und Frauen Haushalts- und Betreuungspflichten teilen.

## IV. Ausblick:



# Künftige Initiativen für Geschlechtergleichstellung

Für den Zeitraum 2005 – 2010 bleibt die Ausdehnung der Chancengleichheit auf alle Mitglieder der Gesellschaft ein vorrangiges Aktionsziel im Rahmen der neuen Sozialagenda der EU.

Dies v.a. im Hinblick auf folgende kontinuierlichen Herausforderungen:

- Geschlechtsspezifischer Lohngefälle
- Die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt / Berufsausbildung
- Partizipation an Entscheidungsprozessen
- Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für beide Geschlechter

# Z U K U N F T

## Ein Europäisches Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern

(unabhängiges EXZELLEZZENTRUM: Analyse/Dokumentation von Forschungsdaten,

Forschungsaustausch, Entwicklung von Förderinstrumenten)

Entwicklung neuer Förderprogramme /  
**PROGRESS ab 2007**