



Europäisches Institut
für Gleichstellungsfragen

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen Jahresbericht **2010**



Europäisches Institut
für Gleichstellungsfragen

EIGE-Jahresbericht 2010



**Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihren Fragen zur
Europäischen Union zu finden.**

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(* Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-
Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

© Europäische Union, 2011

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

EIGE-Jahresbericht

2010

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Grundvoraussetzung für die Bewältigung der gemeinsamen Herausforderungen, denen wir uns im Zusammenhang mit der Verwirklichung einer langfristigen Nachhaltigkeit von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung in Europa gegenübersehen.“

(Schlussfolgerungen der Sitzung einer Gruppe hochrangiger Sachverständiger zu Fragen der Gleichstellung und des Wirtschaftswachstums, 16. Oktober 2009) ⁽¹⁾

¹ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html.

Inhalt

Vorwort der Vorsitzenden des Verwaltungsrats 6

Vorwort der Direktorin 7

Was ist das **Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)**? 9

Vision und Auftrag 9

In welchem Kontext ist das Institut tätig? 9

Wie kann sich die Arbeit des Instituts auf das tägliche Leben der Bürger auswirken? 10

Organisation 11

Einleitung 12

Tätigkeitsbereiche 12

Die **Aktionsplattform von Peking (BPfA)** und die **Indikatoren von Peking** 13

Was ist die Aktionsplattform von Peking (BpFA)? 13

Welche Verpflichtung ist die EU in Bezug auf die BPfA eingegangen? 13

Der Auftrag des Instituts im Zusammenhang mit der BPfA 14

Tätigkeiten des Instituts im Jahr 2010 14

Gender **Mainstreaming** 16

Was versteht man unter Gender Mainstreaming? 16

Die Arbeit des Instituts im Bereich des Gender Mainstreaming (an Werkzeugen und Methoden sowie bewährten Verfahren) 16

Der Gleichstellungs**index** 18

Was ist der Gleichstellungsindex? 18

Tätigkeiten des Instituts im Jahr 2010 18

Die Arbeiten des Instituts zur Sensibilisierung und zum **Aufbrechen von Geschlechterstereotypen** 19

Was sind Geschlechterstereotype? 19

Arbeiten des Instituts zur Mitwirkung von Männern im Bereich der Geschlechtergleichstellung 20

Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen 21

Was ist Gewalt gegen Frauen? 21

Das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum 22

Umsetzungskonzept 23

Geplante Struktur des Ressourcen- und Dokumentationszentrums 23

Aktivitäten im Jahr 2010 23

Ressourcenpool *Women of Europe* und **Kalender** *Women inspiring Europe* 24

Kalender *Women inspiring Europe* 24



Erzielte Ergebnisse 24

Dialog und Partnerschaft, einschließlich des Europäischen Netzwerks für die Gleichstellung der Geschlechter 25

Internationales Seminar *Joining efforts towards Gender Equality in the EU 2010-2015* 25
Das Europäische Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter 25
Netzwerke und Partnerschaften 26

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit 27

Eröffnungsveranstaltung des Instituts 27
Der EIGE-Logo-Wettbewerb 28
Webpräsenz 29
Bildung von Partnerschaften mit Medien-/Kommunikationsfachleuten 29

Management 30

Finanzen, Beschaffungswesen und Rechnungslegung 30
Mittelbindungen und Zahlungen 30
Finanzberichterstattung 30
Öffentliches Beschaffungswesen 30
Humanressourcen 31
Einstellungen 31
Durchführungsbestimmungen und Beschlüsse 31
Informationstechnologie und operative Tätigkeiten 31
Audits und interne Kontrollstandards 31
Anhang 5: Mittelbindungen und Zahlungen C1-Mittel 2010 (*) 32
Anhang 6: Mittelbindungen und Zahlungen C8-Mittel 2010 (*) 33

Vorwort der Vorsitzenden des Verwaltungsrats

Mit großer Freude habe ich zur Kenntnis genommen, dass das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen im Jahr 2010 seine bedeutsame Tätigkeit aufgenommen hat. Nicht ohne Stolz möchte ich diesen Umstand im ersten EIGE-Jahresbericht (2010) besonders hervorheben.

In seinem ersten Tätigkeitsjahr begann das Institut mit der Arbeit an seinen zentralen Aufgaben, wobei besonders in der zweiten Jahreshälfte 2010 Fortschritte erzielt wurden. Zu den Aufgaben des Instituts zählen die Entwicklung und Aktualisierung von Indikatoren für die Überwachung der Fortschritte in den Hauptproblembereichen der Aktionsplattform von Peking, die Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens für den Gleichstellungsindex, der Aufbau eines Archivs bewährter Verfahren im Bereich der Gleichstellungspolitik (einschließlich praktischer Werkzeuge und Methoden) sowie die ersten Schritte für die Schaffung eines Dokumentationszentrums, das Interessierten Zugang zu allen Informationen und Informationsquellen im Zusammenhang mit der Gleichstellungspolitik der EU und der Mitgliedstaaten bietet.

Auch der Verwaltungsrat hatte im Jahr 2010 eine ganze Reihe von Herausforderungen zu meistern. Es war mir eine Ehre, Sitzungen zu leiten, in denen dank der enormen Anstrengungen und des unermüdlichen Einsatzes der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Bediensteten des Instituts wichtige Beschlüsse gefasst wurden, um die Weichen für die Struktur und künftige Tätigkeit des Instituts zu stellen.

Heute können wir feststellen, dass der Start der Agentur erfolgreich war und die künftigen Aussichten vielversprechend sind – diese Feststellung erfüllt mich mit großer Freude.

Im Jahr 2011 erwartet uns eine Reihe neuer und wichtiger Aufgaben. Das Jahr 2011 wird entscheidend für die Entwicklung des Selbstverständnisses und der Rolle des Instituts in Zusammenarbeit mit den Interessengruppen sein. Hierbei wird das Institut seine Anstrengungen gezielt ausrichten müssen, da eine kleine Einrichtung nur mit einem klar definierten Konzept stark sein kann. Das Institut wird weiterhin bestrebt sein, sich zum Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen in der Europäischen Union zu entwickeln.

Das Institut erarbeitet gegenwärtig eine ausführliche Übersicht über die vorhandenen Daten und Ressourcen, um Doppelarbeit zu vermeiden. Die erhobenen Daten und zusammengetragenen Materialien werden geordnet und über das Dokumentationszentrum des Instituts systematisch zur Verfügung gestellt. Die nächsten wichtigen Schritte sind die Analyse und Verbreitung der Daten, um zu gewährleisten, dass das Institut der europäischen Politik im Gleichstellungsbereich bedeutsame und zweckdienliche Impulse verleiht.

Das Institut ist nicht auf sich allein gestellt; daher begrüße ich sehr die Zusammenarbeit, die im Laufe des vergangenen Jahres mit anderen Partnern und Organisationen aufgenommen wurde. Ich nehme auch mit Freude und Anerkennung die Unterstützung zur Kenntnis, die das Institut von vielen Seiten erfahren hat.

Selbstverständlich wäre die rasante Entwicklung des Instituts im Jahr 2010 ohne die großartige Leistung und die unermüdlichen Anstrengungen der beteiligten Schlüsselakteure niemals möglich gewesen. Daher danke ich der Direktorin Virginija Langbakk und den EIGE-Bediensteten dafür, dass sie keine Mühen gescheut haben, um das Institut innerhalb weniger Monate arbeitsfähig zu machen. Des Weiteren bedanke ich mich bei allen Mitgliedern des Verwaltungsrats für ihre wertvolle Unterstützung und Hilfestellung.

Ich freue mich auf die künftige Tätigkeit des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen und die Fortführung der vielversprechenden Arbeit, die wir gemeinsam begonnen haben.



Eva M. Welskop-Deffaa

Vorsitzende des Verwaltungsrats

Vorwort der Direktorin

Im ersten EIGE-Jahresbericht werden die Leistungen des Jahres 2010 und der Beitrag des Instituts zur Umsetzung seiner Vision, der „Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus“, dargestellt.

Als Einrichtung für Gleichstellungsfragen auf EU-Ebene handelt das Institut im Rahmen europäischer Politiken und Initiativen. Seine Gründungsverordnung bildet die Grundlage für die Tätigkeiten des Instituts und überträgt ihm die Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union zu fördern und sich den damit verbundenen Herausforderungen zu stellen.

Das Jahr 2010 war für das Institut sowohl entwicklungstechnisch als auch symbolisch von entscheidender Bedeutung. In diesem Jahr wurden einige entscheidende Schritte vollzogen, wobei zunächst die ersten Eckpfeiler gesetzt wurden, bevor sich das Institut zu einer voll funktionsfähigen Agentur der Europäischen Union entwickelte.

In dem von intensiven Bemühungen zur Errichtung der Agentur gekennzeichneten Zeitraum 2009 bis 2010 schuf das Institut die notwendigen Voraussetzungen für seine verwaltungsrechtliche und finanzielle Unabhängigkeit, die im Juni 2010 gewährt wurde. Die Eröffnungsveranstaltung am 20./21. Juni 2010 war ein wichtiger Meilenstein und bot die Gelegenheit, den Auftrag und die Ziele des Instituts zahlreichen Interessengruppen und der Öffentlichkeit vorzustellen. In diesem Zeitraum wurden viele andere Ergebnisse erzielt, die im vorliegenden Bericht im Einzelnen beschrieben werden.

Im Jahr 2010 räumte das Institut seine provisorischen Büros in Brüssel und bezog seinen ständigen Sitz in Vilnius, Litauen.

Die administrativen, technischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen für die Errichtung des Instituts wurden parallel zum Umzug geschaffen, und im März 2010 nahmen die EU-weit rekrutierten Bediensteten ihre Tätigkeit in den neuen Räumlichkeiten auf. In den folgenden Monaten und im Vorfeld der Gewährung der vollen verwaltungsrechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit (Juni 2010) wurden die Prozesse für die abschließende Errichtungsphase des Instituts umgesetzt. Weiterhin wurden alle erforderlichen Regelungen und Unterlagen erarbeitet, die für Verfahren in den Bereichen Internes, Rechnungslegung und Personal relevant sind, um das reibungslose und transparente Funktionieren des Instituts zu gewährleisten. Zu diesem Zeitpunkt waren lediglich fünf Bedienstete für das Institut tätig. Bis zum Jahresende verzeichnete das Institut eine rasche Zunahme der Beschäftigtenzahl und das Ziel der Einstellung von 31 Bediensteten wurde erreicht. Der Verwaltungsrat begann seine neue Amtszeit mit neun neuen Mitgliedern aus den Mitgliedstaaten. Darüber hinaus unterstützte uns der Sachverständigenbeirat in der Anfangsphase bei den ersten Tätigkeitsbereichen.

Um die Basisdaten für die zukünftige Bewertung der Auswirkungen der Aktivitäten des Instituts zu gewinnen, erarbeitete und veröffentlichte das Institut im Dezember 2010 mit Unterstützung der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration sowie deren Referat A3 die zweite Ex-ante-Evaluierung des Instituts mit Schwerpunkt auf den spezifischen Zielen und Tätigkeiten. Diese Evaluierung wird die notwendige Orientierungshilfe für die Definition des Auftrags des Instituts und die Festlegung seiner spezifischen Aufgaben leisten, damit das Institut hochwertige Beiträge zur Weiterentwicklung der Gleichstellung in Europa beisteuern kann.

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2010 zum Aufbau einer harmonischen Zusammenarbeit mit den Organisationen beigetragen, deren bedeutsame Tätigkeit unsere künftige Arbeit weiterhin ergänzen wird. Um Synergien zu heben, Doppelarbeit zu vermeiden und unsere Verantwortung gegenüber den EU-Bürgern wirksam wahrzunehmen, baute das Institut enge Beziehungen zu vier EU-Agenturen auf und schloss entsprechende Kooperationsvereinbarungen.

Seit der Annahme des Arbeitsprogramms 2010 am 29. April (mit dem eine arbeitsfähige Grundlage für das Institut geschaffen wurde) und meiner Ernennung zur Direktorin (am 16. April 2009) wurden etliche Ziele erreicht, und zugleich haben sich viele Dinge geändert. Die zweite Jahreshälfte 2010 brachte zahlreiche



anspruchsvolle Herausforderungen mit sich, da vom ersten Tag an viele Erwartungen zu erfüllen waren und wir uns zugleich als voll funktionsfähige Organisation etablieren mussten. Ich kann mit Stolz feststellen, dass diese Leistung unmittelbar der Einsetzung einer vertrauenswürdigen Führungsstruktur in den administrativen und operativen Referaten zu verdanken ist. Darüber hinaus haben der Enthusiasmus und die Einsatzbereitschaft der im Institut eingebundenen Personen eine maßgebliche Rolle gespielt.

Die am 21. September 2010 verabschiedete Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 liefert den politischen Rahmen für die künftige Tätigkeit des Instituts und wird diese während des nächsten Dreijahresplanungszeitraums maßgeblich beeinflussen.

Um die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten zu unterstützen, wird das Institut seine internen Kapazitäten im Bereich geschlechterspezifische Statistiken und Geschlechterforschung stärken, die Entwicklung seines Ressourcen- und Dokumentationszentrums zu einem professionellen und umfassenden Archiv für zweckdienliche Informationen abschließen und Werkzeuge sowie Methoden zusammentragen, mit denen die Arbeiten in den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter und Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche wirksam in Europa und darüber hinaus verbreitet werden können.

Abschließend möchte ich den Mitgliedern des Verwaltungsrats und insbesondere der Vorsitzenden des Verwaltungsrats, Eva Welskop-Deffaa, und dem stellvertretenden Vorsitzenden, Michel Pasteel, den Mitgliedern des Sachverständigenbeirats, der Europäischen Kommission, ganz besonders Belinda Pyke und Daniela Bankier, sowie dem Ausschuss des Europäischen Parlaments für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und seiner Vorsitzenden, Eva-Britt Svensson, meine aufrichtige Anerkennung zollen.

Darüber hinaus danke ich den EIGE-Bediensteten, die angesichts zahlreicher Herausforderungen ein hohes Maß an Professionalität und Einsatzbereitschaft an den Tag gelegt haben.

Virginija Langbakk

Direktorin des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

Juni 2011

Was ist das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)?

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) wurde nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006(2) errichtet und nahm seine Arbeit im Jahr 2010 auf. In diesem Bericht werden seine Tätigkeiten dargelegt.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen ist eine Regulierungsagentur, die unter den ehemaligen ersten Pfeiler der EU fällt und europäischem Recht unterliegt. Die europäischen Agenturen zeichnen sich durch verwaltungsrechtliche und finanzielle Unabhängigkeit aus. Die verwaltungsrechtliche Unabhängigkeit des Instituts ist durch die Gründungsverordnung und durch die Ernennung des Verwaltungsrats und des Direktors des Instituts gewährleistet. Die laufenden Verwaltungsgeschäfte werden von verschiedenen übergreifenden Dienststellen der Europäischen Kommission wahrgenommen, die für die Durchführung von Tätigkeiten zuständig sind, die nicht zu den Kernaufgaben des Instituts gehören (wie z. B. die Einstellung von Personal, Finanz- und Personalverwaltung und der Ärztliche Dienst der Kommission).

Dem Institut wurden bestimmte Aufgaben übertragen, die in Artikel 3 der Gründungsverordnung genannt werden.

Die übergreifenden Ziele des Instituts bestehen darin, durch technische Unterstützung der Organe der Gemeinschaft, insbesondere der Kommission, und der Behörden der Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen Politikbereichen der Gemeinschaft und den entsprechenden nationalen

Politikbereichen, und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen und die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung der Diskriminierung zu verstärken sowie die Unionsbürger für Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren.⁽³⁾

Vision und Auftrag

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist sowohl ein Grundrecht als auch ein gemeinsamer Grundsatz der Europäischen Union.

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus ist die Vision des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

Um das Institut zum Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen auszubauen, begann das Institut, Kenntnisse, Fachwissen, verfügbare Daten, Werkzeuge und Methoden im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern zusammenzutragen, die künftig zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen werden.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wird bestrebt sein, sich zum europäischen Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen zu entwickeln.

In welchem Kontext ist das Institut tätig?

Wie in der vom Europäischen Parlament in Auftrag gegebenen Durchführbarkeitsstudie über die Rolle eines künftigen europäischen Gender-Instituts („*Role of a future European Gender Institute*“⁽⁴⁾),

festgestellt wurde, besteht erwiesenermaßen nach wie vor ein eindeutiges demokratisches Defizit hinsichtlich der Beteiligung von Frauen an der Gestaltung der Politik auf EU-Ebene und in Bezug auf die Achtung ihrer Rechte, obwohl die Gleichstellung von Frauen und Männern von Beginn an als eines der Grundprinzipien der Europäischen Union verankert wurde.

UNGLEICHHEIT 10

Die Entscheidung für Kinder wirkt sich unterschiedlich auf die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern aus. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen sinkt durchschnittlich um 12 %, während bei Männern eine Zunahme von 9,1 % verzeichnet wird.⁽⁵⁾

Trotz eines verstärkten Engagements der EU-Einrichtungen glauben viele Bürger, dass die Maßnahmen öffentlicher Stellen Frauen als Bürgerinnen nicht gerecht werden.

Wenngleich erhebliche Verbesserungen bei den Zielen von Lissabon erzielt wurden, fehlt es in einigen Mitgliedstaaten weiterhin an den erforderlichen Infrastrukturen und Maßnahmen, um die uneingeschränkte Beteiligung von Frauen am öffentlichen Leben zu gewährleisten. Aufgrund dessen sehen sich viele hoch qualifizierte Frauen gezwungen, ihre berufliche Tätigkeit infolge der Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben aufzugeben.

Gegenwärtig stehen die EU und die Mitgliedstaaten vor vielen neuen Herausforderungen, wie z. B. dem demografischen Wandel, der Erweiterung, der Einwanderung und der Rezession, die ebenfalls unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben.

² Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

³ Verordnung (EG) Nr. 1922/2006, Artikel 2.

⁴ „*Role of a future European Gender Institute*“ [Rolle eines künftigen Europäischen Gender-Instituts], ID.-Nr.: IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁵ Das Institut präsentiert 100 Ungleichheiten für den 100. Internationalen Frauentag («*ftn38*» <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#ftn38>).

Die Forderung nach Rechenschaftspflicht bei der Erfüllung von Verpflichtungen schließt oftmals die Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter ein. Dies schlägt sich allerdings nicht immer darin nieder, dass in der EU tatsächlich Maßnahmen für Frauen ergriffen werden.

Als eigenständige Einrichtung der EU wird das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen Daten und Informationen, Werkzeuge und Methoden, vorbildliche Verfahren und Konzepte zusammentragen bzw. erarbeiten und der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten anbieten, um substantziellere und raschere Fortschritte bei der Umsetzung von Politiken und Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern herbeizuführen.

Dank seines Fachwissens und der zusammengetragenen Kenntnisse wird es allen Nutzern eine zuverlässige und objektive Referenz sein.

Wie kann sich die Arbeit des Instituts auf das tägliche Leben der Bürger auswirken?

... ein Beispiel ...

Andrea und Andrea haben zusammen an derselben Hochschule Wirtschaftswissenschaften studiert. Einige Jahre nach dem Examen treffen sie sich wieder. Er erfährt, dass sie mittlerweile geheiratet und einen Sohn bekommen hat. Auch er ist verheiratet und hat eine Tochter. Da sie im selben Bereich studiert haben und arbeiten, schlägt er ihr vor, an einer äußerst wichtigen Führungskräfteweiterbildung in seiner Firma teilzunehmen, doch Andrea lehnt ab, da sie ihren Sohn betreuen muss.⁶ Andrea wird bewusst, wie glücklich er sich schätzen kann, dass er lediglich einige wenige Monate Elternzeit genommen hat⁷ und somit die gesamte Weiterbildung und alle Lehrgänge

absolvieren konnte, die ihm zu einem raschen beruflichen Aufstieg verholfen haben⁸.

Andrea erzählt, sie habe das Bedürfnis, sich beruflich zu verändern⁹, und denke dabei an eine selbstständige Tätigkeit¹⁰. Sie unterhalten sich über ihr Familien- und Berufsleben und stellen fest, dass sie beide davon träumen, ihr Potenzial besser auszuschöpfen und beruflich aufzusteigen, ein weiteres Kind zu haben und mehr Zeit mit ihren Familien zu verbringen. Zugleich liegt ein ungutes Gefühl einer gewissen Ungerechtigkeit in der Luft ...

Eine Elternschaft wirkt sich in wesentlich stärkerem Maße auf Frauen aus, da diese weiterhin einen unverhältnismäßig großen Anteil der sich aus Kinderbetreuung und Hausarbeit ergebenden Verpflichtungen übernehmen. Trotz der jüngsten Trends, die eine aktivere Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und eine zunehmende Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kinderbetreuung belegen, wird typischen Frauen- und Männerberufen weiterhin ein unterschiedlicher Stellenwert beigemessen. Die vorherrschenden Muster der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und die Tatsache, dass ihren Tätigkeiten ein unterschiedlicher Stellenwert beigemessen wird, stellen gewichtige Hemmnisse für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und für die Umsetzung von Politiken zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben dar, die verstärkt den Bedürfnissen beider Geschlechter Rechnung tragen.

Die von Männern in Anspruch genommene Elternzeit ist in den meisten Fällen kürzer; folglich sind auch die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt geringer. Das Risiko, dass die berufliche Laufbahn in Mitleidenschaft gezogen wird und sie Einkommen verlieren, ist bei Frauen wesentlich höher als bei Männern. Frauen sehen sich zum Zeitpunkt der Wiedereingliederung in den Arbeitsplatz ungleich mehr Problemen gegenüber. Manche Frauen entscheiden sich nach der

Rückkehr in den Beruf für eine Teilzeitbeschäftigung, während andere überhaupt keinen Zugang mehr zum Arbeitsmarkt finden.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sollen gewährleisten, dass sowohl Frauen als auch Männer Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren können. Langfristig könnten sie dazu beitragen, ein besseres demografisches Gleichgewicht herzustellen¹¹. Sie sind Bestandteil der Arbeit des Instituts, mit der die Umsetzung von solchen Maßnahmen, bewährten Verfahren und Methoden zur Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche unterstützt wird.

RECHTE IM BLICKPUNKT

Gleiche Erwartungen, gleiche Rechte, gemeinsame europäische Werte¹² ganz gleich, welche Unterschiede bestehen – es darf keine Ungleichbehandlung geben¹³. Wie Sie auch immer heißen, Sie haben das Recht auf Gleichbehandlung oder das Recht, anders zu sein.¹⁴

⁶ Ungleichheit 16: Erwerbstätige Frauen wenden im Durchschnitt 39 Wochenstunden für die häusliche Betreuung von Familienangehörigen auf. Der entsprechende Wert bei Männern beträgt 26 Wochenstunden.

⁷ Ungleichheit 15: 84 % der Männer, die ein oder mehrere Kinder haben oder deren Ehefrau/Lebenspartnerin Nachwuchs erwartet, haben weder Elternzeit in Anspruch genommen noch dies in Erwägung gezogen. Nahezu alle anspruchsberechtigten Mütter nehmen ihr Recht auf Elternzeit wahr und verstärken somit die Kluft weiter.

⁸ Im Jahr 2010 wurden lediglich 3 % der Unternehmen von Frauen geleitet, und der Anteil von Frauen im Leitungsorgan der Unternehmen betrug 12 %.

⁹ Mehr Männer als Frauen geben unumwunden an, eine selbstständige Tätigkeit zu bevorzugen: Etwa 50 % der Männer geben dies an gegenüber etwa 40 % der Frauen.

¹⁰ Unternehmerinnen machen lediglich 33,2 % der selbstständigen Frauen aus.

¹¹ Studien haben gezeigt, dass es einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigenquote von Frauen und der Kinderzahl gibt. Reconciliation between work, private and family life in the European Union [Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben], Eurostat, 2009.

¹² Vertrag über die Europäische Union, Artikel 2.

¹³ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 23.

¹⁴ Jeder Mensch hat das Recht, für seine Unbedeutsamkeit dankbar zu sein, Verfassung der Republik Užupis, Vilnius, Litauen, Artikel 21.

Organisation

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen nahm seine Tätigkeit de facto im Juni 2010 auf. Im selben Monat erlangte das Institut seine verwaltungsrechtliche und finanzielle Unabhängigkeit als eigenständige europäische Agentur. Das Institut öffnete seine Tore formell am 20./21. Juni 2010 mit einer Reihe von Veranstaltungen in seiner Gaststadt Vilnius, Litauen.

Die Struktur des Instituts basiert auf dem Auftrag, den in der Gründungsverordnung definierten Aufgaben und den vom Verwaltungsrat des Instituts im Jahresarbeitsprogramm festgelegten Zielen. Alle Aufgaben und Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter werden im Referat Operative Tätigkeiten durchgeführt, in dem spezielle Teams für die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche, wie sie der nachstehenden Grafik zu entnehmen sind, verantwortlich sind.

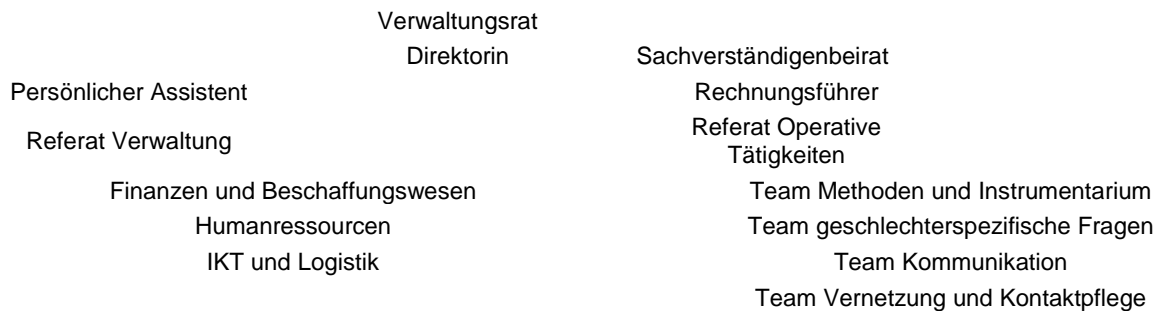
Zum 31. Dezember 2010

beschäftigte das Institut 23 Bedienstete auf Zeit und sechs Vertragsbedienstete. Bis zum Ende der Errichtungsphase ist eine Aufstockung der Humanressourcen durch die Einstellung neuer Bediensteter und abgeordneter nationaler Sachverständiger geplant, sodass der Stellenplan bis 2012 insgesamt 45 Bedienstete aufweisen wird.

Das Institut wird von einer Direktorin geleitet, die eng mit dem **Verwaltungsrat** zusammenarbeitet. Der Verwaltungsrat setzt sich aus 18 Vertretern der Mitgliedstaaten und einem Vertreter der Kommission zusammen. Während die Vertreter der Mitgliedstaaten vom Rat der Europäischen Union auf der Grundlage eines Vorschlags der jeweiligen Mitgliedstaaten ernannt werden, ernennt die Kommission ihren Vertreter im Verwaltungsrat direkt. Bei der Auswahl der Mitglieder des Verwaltungsrats ist darauf zu achten, dass die höchste fachliche Qualifikation und ein breites Spektrum an einschlägigem und

fachübergreifendem Sachverstand im Bereich der Geschlechtergleichstellung gewährleistet sind. Die Amtszeit beträgt drei Jahre. Die vom Rat ernannten Mitglieder alternieren in der Reihenfolge des turnusmäßig wechselnden Ratsvorsitzes.

Neben dem Verwaltungsrat verfügt das Institut über einen Sachverständigenbeirat, der sich aus Vertretern von auf Gleichstellungsfragen spezialisierten Einrichtungen aus allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, europäischen Sozialpartnern sowie Nichtregierungsorganisationen auf Gemeinschaftsebene zusammensetzt. Der **Sachverständigenbeirat** dient als Forum für den Austausch von Informationen über Gleichstellungsfragen und die Zusammenführung von Erkenntnissen. Er sorgt für eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Institut und den zuständigen Stellen in den Mitgliedstaaten.



Einleitung

Während der ersten sechs Monate des Jahres (1. Januar bis 15. Juni 2010) lag die Verantwortung für die Finanzverwaltung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen bei seiner zuständigen Generaldirektion, der GD Beschäftigung, Soziales und Integration, die insbesondere im Hinblick auf Personal- und Verwaltungsausgaben als Anweisungsbefugte im Namen des Instituts handelte. In diesem Zeitraum leistete die GD Beschäftigung, Soziales und Integration Zahlungen in Höhe von insgesamt 846 876,91 EUR. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die Bediensteten des Instituts am 1. März 2010 von ihren vorübergehenden Räumlichkeiten in Brüssel an den ständigen Sitz in Vilnius, Litauen, umzogen.

Tätigkeitsbereiche

Wie in der Gründungsverordnung festgelegt ist, hat das Institut seine konkreten Prioritäten und Tätigkeiten im Rahmen der Zuständigkeiten der EU und nach Maßgabe der in seinem Jahresprogramm festgelegten Ziele und Tätigkeitsschwerpunkte definiert. Das Arbeitsprogramm des Instituts sollte im Einklang mit den Prioritäten der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung und mit dem Arbeitsprogramm der Kommission, einschließlich deren statistischer Arbeiten und Forschungsarbeiten, stehen.

Im Jahresverlauf unternahm das Institut erhebliche Anstrengungen, um die Errichtungsphase des Instituts zügig abzuschließen. Unter Vorwegnahme der verwaltungsrechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit bereitete sich das Institut auf eine erfolgreiche und zielgerichtete Umsetzung des Jahresarbeitsprogramms 2010 vor. Zur Einleitung der Tätigkeiten im Bereich der Gleichstellung und für die erste Durchführung konkreter Aufgaben war das Jahresarbeitsprogramm 2010 auf einige Schwerpunktbereiche ausgerichtet.

Die Unterstützung der politischen Arbeit der EU-Organe und der Mitgliedstaaten konzentrierte sich auf die Arbeit mit den **Indikatoren von Peking** und die Unterstützung der Ratsvorsitze der Europäischen Union bei der Weiterentwicklung von Indikatoren auf den noch verbleibenden Gebieten. Die Arbeit mit Werkzeugen und Methoden zur **Förderung der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts (Gender Mainstreaming)** wurde begonnen.

Ein weiterer **thematischer Bereich** befasste sich mit der Entwicklung eines **EU-Gleichstellungsindex**. Hierbei ging es um die Erarbeitung eines Konzepts für einen weiter gefassten und komplexeren Ansatz zur Bewertung des Prozesses zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der **Schwerpunktbereich Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation** befasste sich mit der ersten Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und für das Institut auf verschiedenen Ebenen. Der Bereich **Dialog und Partnerschaft** konzentrierte sich auf den Aufbau eines europäischen Netzwerks für die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermittlung der Gruppen, die ein Interesse an der Zusammenarbeit zur Erreichung einer verbesserten Gleichstellung in Europa haben.

Nach der Verabschiedung des Jahresarbeitsprogramms 2010 am 29. April 2010 und insbesondere im dritten und vierten Quartal 2010 haben die Bediensteten des Instituts erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Durchführung der Tätigkeiten des Instituts zu beschleunigen.

UNGLEICHHEIT 16

Erwerbstätige Frauen wenden im Durchschnitt 39 Wochenstunden für die häusliche Betreuung von Familienangehörigen auf. Der entsprechende Wert bei Männern beträgt 26 Wochenstunden.⁽¹⁵⁾

Zur Erhebung erster Daten und einschlägiger Informationen ab Juni 2010 konzentrierte das Institut seine Aktivitäten auf die Ausarbeitung der Aufgabenstellung und der technischen Spezifikationen für geplante Studien und künftige Rahmenverträge und erhöhte die Anzahl der begonnenen Studien erheblich. Innerhalb von nur sechs Monaten nach der Verabschiedung des Jahresarbeitsprogramms 2010 und der Erlangung der verwaltungsrechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit band das Institut 65 % der Mittel und leistete Zahlungen in Höhe von 26 % der verfügbaren Mittel.

Darüber hinaus schuf das Institut die Grundlagen für einen zusätzlichen Pilottätigkeitsbereich zur Bekämpfung der geschlechterbezogenen Gewalt, der im Jahr 2011 erarbeitet werden sollte.

Das Institut begann zudem mit der Arbeit an Konzepten, die die Sichtbarkeit des Beitrags von Frauen zum Wirtschaftswachstum und den Beitrag von Männern zur verbesserten Gleichstellung der Geschlechter stärken sollten.

¹⁵ Roadmap: „Reconciliation between work, family and private life (2011)“ [Fahrplan: Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben], GD Beschäftigung, Soziales und Integration, Referat G.2, Art der Initiative CWP (http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf).

Die Aktionsplattform von Peking (BPfA) und die Indikatoren von Peking

Was ist die Aktionsplattform von Peking (Bpfa)?

Bei der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking (China) im Jahr 1995 wurde die „Erklärung und Aktionsplattform von Peking für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden“, auch bekannt als „Aktionsplattform von Peking“ (BPfA), verabschiedet. Darin werden die strategischen Ziele und Maßnahmen aufgeführt, die von der internationalen Gemeinschaft, den nationalen Regierungen und der Zivilgesellschaft zu verwirklichen bzw. zu ergreifen sind, um die Machtgleichstellung der Frau und die Gleichstellung von Frauen und Männern herbeizuführen⁽¹⁶⁾. Ziele und Maßnahmen wurden zwölf „Problemereichen“ zugeordnet, in denen jeweils die Herbeiführung der Machtgleichstellung der Frau beleuchtet wird: Armut, Bildung und Ausbildung, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen, bewaffnete Konflikte, Wirtschaft, Macht- und Entscheidungspositionen, institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau, Menschenrechte, Medien, Umwelt und Mädchen.

In der BPfA werden diese Ziele als „eine Frage der Menschenrechte und eine Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit“ bezeichnet, die „nicht isoliert als eine reine Frauenfrage gesehen werden“ dürfen. Alle 27 EU-Mitgliedstaaten haben das Dokument unterzeichnet und somit ihre Verantwortung für die Ergreifung von Maßnahmen zur Umsetzung der BPfA anerkannt.

Die Hauptproblembereiche der Aktionsplattform von Peking:

- Frauen und Armut (A) (3 Indikatoren)
- Bildung und Ausbildung von Frauen (B) (3 Indikatoren)
- Frauen und Gesundheit (C) (3 Indikatoren)

- Gewalt gegen Frauen (D) (3 Indikatoren)
- Frauen und bewaffnete Konflikte (E) (4 Indikatoren)
- Die Frau in der Wirtschaft (F) (18 Indikatoren)
- Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen (G) (18 Indikatoren)
- Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau (H) (3 Indikatoren)
- Mädchen (L) (3 Indikatoren)

Hauptproblembereiche, für die bisher noch keine Indikatoren ausgearbeitet wurden:

- Menschenrechte der Frauen (I)
- Frauen und die Medien (J)
- Frauen und Umwelt (K)

Welche Verpflichtung ist die EU in Bezug auf die BPfA eingegangen?

Wenngleich die Hauptverantwortung für die Förderung der Frau bei den nationalen Regierungen liegt, war die Europäische Union in die Abfassung der Erklärung von Peking eingebunden und unterstützt ihre Mitgliedstaaten bei der Ergreifung diesbezüglicher Maßnahmen. Im Dezember 1995 verpflichtete sich der Rat der Europäischen Union zur Teilnahme an der Aktionsplattform und erklärte, die Umsetzung der Aktionsplattform jährlich zu überprüfen⁽¹⁷⁾. Im Jahr 1998 kam der Rat überein, dass die jährliche Beurteilung der Umsetzung der BPfA einen Vorschlag für eine Reihe quantitativer und qualitativer Indikatoren und Benchmarks enthalten sollte. Bis zum Jahr 2010 wurden in neun der zwölf Hauptproblembereiche der BPfA Indikatoren entwickelt⁽¹⁸⁾.

UNGLEICHHEIT 13

Etwa 30 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter mit Betreuungsverantwortung sind entweder nicht erwerbstätig oder gehen aufgrund fehlender Betreuungseinrichtungen für Kinder oder andere abhängige Personen einer Teilzeitbeschäftigung nach.⁽¹⁹⁾

Um die Fortschritte bei der Umsetzung der BPfA auf EU-Ebene abzuschätzen, wurden zwei zusammenfassende Berichte erstellt: „Beijing + 10 — Progress made within the European Union“ [Peking + 10 — Fortschritte innerhalb der Europäischen Union] des luxemburgischen Ratsvorsitzes (2005) und „Beijing + 15: The platform for action and the European Union“ [Peking + 15: Die Aktionsplattform und die Europäische Union] des schwedischen Ratsvorsitzes (2010)⁽²⁰⁾.

¹⁶ Aufgabenstellung (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>).

¹⁷ Schlussfolgerungen des Rates, 5. Oktober 1995 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/017a0003.htm).

¹⁸ Ein Überblick über diese Berichte kann über das Internet abgerufen werden (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>).

¹⁹ Report on Equality between women and men 2010 [Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010], Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G.1 (Manuskript im Dezember 2009 fertiggestellt).

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>.

Der Auftrag des Instituts im Zusammenhang mit der BPfA

Eine der Hauptaufgaben des Instituts ist die Erhebung, Analyse und Verbreitung von objektiven, vergleichbaren und zuverlässigen Informationen und Daten zur Geschlechtergleichstellung. In der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 wird die Rolle des Instituts wie folgt beschrieben: Unterstützung der Kommission und der Mitgliedstaaten bei der Berichterstattung über die Indikatoren auf EU-Ebene, die aufgrund der Aktionsplattform von Peking in den Hauptproblembereichen festgelegt wurden, und, falls erforderlich, bei der Entwicklung weiterer Indikatoren. Das Institut wurde ferner mit der Aufgabe betraut, den einzelnen Mitgliedstaaten, die jeweils den Vorsitz im Rat der Europäischen Union innehaben, bei der Erstellung des Berichts im gewählten Hauptproblembereich der BPfA fachliche Unterstützung zukommen zu lassen.

Auf der Grundlage dieses Auftrags hat sich das Institut zu einem neuen institutionellen Akteur entwickelt und wirkt bei der Überprüfung der in der EU in den verschiedenen Bereichen der BPfA erzielten Fortschritte, der Aktualisierung und Verbesserung der vorhandenen Indikatoren sowie der Entwicklung neuer Indikatoren mit. In mehreren Hauptproblembereichen decken jedoch die von der EU vereinbarten Indikatoren nicht alle strategische Ziele der BPfA ab. Zudem sind statistische Daten auf EU- oder einzelstaatlicher Ebene nicht immer verfügbar.

Tätigkeiten des Instituts im Jahr 2010

Prioritäten für 2010:

- Beginn der Erhebung von Informationen über vorhandene Indikatoren und Statistiken über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU sowie über bewährte Verfahren zu den Methoden zur Umsetzung der Indikatoren von Peking;
- Entwicklung des Verfahrens für die fachliche Unterstützung künftiger Ratsvorsitze und Herstellung von Kontakten zu wichtigen Interessenträgern auf diesem Gebiet.

Um die erforderlichen Voraussetzungen für die Erhebung verlässlicher Daten zu schaffen und um Hintergrundinformationen zu vorhandenen Indikatoren und bewährten Verfahren für die Methoden zur Umsetzung der BPfA zu gewinnen, gab das Institut im Jahr 2010 mehrere Studien in Auftrag.

Eine Studie befasste sich mit der Straffung und Harmonisierung der vorliegenden Indikatoren und Statistiken über Gleichstellungsfragen in der Europäischen Union. In einer anderen Studie sollten bewährte Verfahren und die Methoden zur Umsetzung der BPfA-Indikatoren in der EU ermittelt und zusammengetragen werden. Die ersten Ergebnisse der Studien zeigten beträchtliche Unterschiede hinsichtlich der Verfügbarkeit von Daten in den verschiedenen Problembereichen der BPfA. Im Jahr 2011 wird ein umfassender Bericht über die Verfügbarkeit, Qualität und Vergleichbarkeit von Daten sowie über die Überprüfung mehrerer vorliegender Indikatoren für Gleichstellungsfragen veröffentlicht.

UNGLEICHHEIT 36

Lediglich 13 % der Hochschuleinrichtungen und gerade einmal 9 % der Universitäten werden von einer Frau geleitet.⁽²¹⁾

UNGLEICHHEIT 52

In Bezug auf Entscheidungsprozesse besetzen Frauen gegenwärtig nur 35 % der Führungspositionen in Ministerien.⁽²²⁾

UNGLEICHHEIT 57

Im Jahr 2010 wurden lediglich 3 % der Unternehmen von Frauen geleitet, und der Anteil von Frauen in den Leitungsorganen von Unternehmen betrug 12 %.⁽²³⁾

Im Jahr 2010 nahm das Institut die Zusammenarbeit mit Schlüsselpartnern in Bezug auf Gleichstellungsdaten und -indikatoren auf. Unter Federführung der Europäischen Kommission unterstützte das Forschungsteam des Instituts die Ratsvorsitze der EU und befasste sich mit der Entwicklung des EU-Gleichstellungsindex (EU GEI). Gemeinsam mit der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) unterzog das Institut die Arbeiten für die Überwachung der Fortschritte im Gleichstellungsbereich einem Benchmarking anhand von

²¹ *She figures 2009 — Statistics and indicators on gender equality in science [Frau in Zahlen 2009 – Statistiken und Indikatoren zu Gleichstellungsfragen in der Wissenschaft], Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Referat Kommunikation (EUR 23856 EN).*

²² *Datenbank: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen: wichtigste Punkte (viertes Quartal 2010) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>).*

²³ *Business and finance — Largest quoted companies [Wirtschaft und Finanzen — Die größten börsennotierten Unternehmen], Europäische Kommission, Daten der GD Beschäftigung, Soziales und Integration (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&lan_gld=en&intPageId=675).*

Gleichstellungsindikatoren. Zudem ist das Institut seit letztem Jahr in der von der UNECE eingerichteten Taskforce „Gleichstellungsindikatoren“ vertreten.

Die Tätigkeit des Instituts hinsichtlich der Überprüfung, Aktualisierung und Verbesserung der Indikatoren von Peking wurde

bei mehreren Sachverständigenitzungen erörtert. Im Rahmen der Unterstützung der Ratsvorsitze knüpfte das Institut Kontakte und erörtere Unterstützungsstrategien mit dem nächsten polnischen (Juli bis Dezember 2011) und dem übernächsten dänischen (Januar bis Juni 2012) Ratsvorsitz.

Eine erste Arbeitsgruppe des

Sachverständigenbeirats wurde vom EIGE-Verwaltungsrat im Juni 2010 eingerichtet und mit der Unterstützung des Instituts bei der Entwicklung verlässlicher, harmonisierter und hochwertiger Informationen betraut, die für die Erbringung der Unterstützung notwendig sind.



Frauen und Umwelt wird das Thema für den dänischen Ratsvorsitz von Januar bis Juni 2012 sein.

Gender Mainstreaming

Was versteht man unter Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming (GM) bezeichnet eine Strategie, durch die der Gleichstellungsaspekt in alle Politikbereiche und Programme der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten einbezogen wird. Auf der Grundlage der Definition des Europarats versteht man in der Europäischen Union unter Gender Mainstreaming „die (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Bewertung politischer Prozesse mit dem Ziel, dass eine Perspektive der Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle Akteure einbezogen wird, die normalerweise an der Konzeption der Politik beteiligt sind“⁽²⁴⁾.

Der Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ (EPSCO)⁽²⁵⁾ befürwortete eine systematische Vorgehensweise im Hinblick auf die Strategie des Gender Mainstreaming, vor allem einschließlich der effizienten Durchführung einer Abschätzung der Folgen der Politik für die Geschlechter, der Entwicklung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken, der Verwendung von Indikatoren zur Fortschrittsmessung und der Durchführung von Fortbildungsprogrammen zur Entwicklung von Fachkompetenz in Geschlechterfragen.

Prioritäten für 2010:

- Beginn der Erarbeitung von Werkzeugen und Methoden sowie bewährten Verfahren im Bereich Gender Mainstreaming

Das Institut nahm die Durchführung seiner Aufgabe – die „Entwicklung, Analyse,

Bewertung und Verbreitung von Methoden zur Förderung der Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche der Gemeinschaft und die entsprechenden nationalen Politikbereiche sowie [die] Unterstützung der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts durch alle Organe und Einrichtungen der Gemeinschaft“⁽²⁶⁾ – mit der Einleitung der Arbeiten an einer Reihe einschlägiger Werkzeuge und Methoden in Angriff.

Als **Werkzeuge und Methoden** für die Entwicklung und Umsetzung der Politik im Bereich des Gender Mainstreaming⁽²⁷⁾ kommen beispielsweise in Frage: vorbildliche/bewährte Verfahren, Publikationen und Berichte, Wissensgemeinschaften, Konsultationen, Lehrgänge, Lehrmaterialien und Seminare, Datenbanken, Orientierungspakete, Handbücher, Überwachungs- und Bewertungsinstrumente, Netzwerke und **Netzwerkbildung**, Beobachtungsstellen, Dienste auf Abruf, Forschungsarbeiten und Datenerhebung, Mindeststandards, Ausbildung und Ausbildung der Ausbilder sowie Ausbildungsmaterial, internetgestützte Diskussionsforen und thematische Websites, Konzept der Gleichberechtigung/Frauenrechte, geschlechterspezifische Analyse, Gender Budgeting, geschlechterspezifische Folgenanalyse/-abschätzung, Einbeziehung der Geschlechterperspektive in einen Projektzyklus,

intersektioneller Ansatz, Überwachung und Bewertung, Konzept der Einbindung mehrerer Interessengruppen.

In einem von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebenen Bericht⁽²⁸⁾ wurden **bewährte Verfahren** als „Handlungen, Werkzeuge oder Methoden, gleich welcher Art, [definiert], mit denen (implizit oder explizit) im [operationellen Programm] und/oder in jeder Stufe seiner Durchführung den Bestimmungen von Artikel 16 entsprochen werden soll“. Die Studie belegt, dass es ein bestimmtes Mainstreaming-Modell gibt, das im Gegensatz zu Teillösungen oder ausschließlich formellen Lösungen als bewährtes Verfahren bezeichnet werden könnte.

Die Arbeit des Instituts im Bereich des Gender Mainstreaming (an Werkzeugen und Methoden sowie bewährten Verfahren)

Im Jahr 2010 leitete das Institut mit Blick auf die Festlegung der Prioritäten im Tätigkeitsbereich Werkzeuge und Methoden einen Konsultationsprozess mit den Interessenträgern ein⁽²⁹⁾ und gab die Erstellung einer Reihe von Hintergrundpapieren⁽³⁰⁾ in Auftrag. Diese Papiere zeigten, dass langfristig bei den Arbeiten an Werkzeugen und Methoden im Bereich der Gleichstellung und des Gender Mainstreaming folgenden Aspekten Rechnung getragen werden sollte.

²⁴ Gender mainstreaming – Conceptual frameworks, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming [Gender Mainstreaming – Konzeptionelle Rahmen, Methodik und Vorstellung bewährter Verfahren], Europarat, Straßburg, 1998.

²⁵ Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter: Stärkung von Wachstum und Beschäftigung – Vorbereitung der Lissabon-Strategie für die Zeit nach 2010, 2980. Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“, Brüssel, 30. November 2009.

²⁶ Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

²⁷ Die Liste wurde für das PRAGES-Programm „Leitfaden für Programme zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“, 2009, erstellt.

²⁸ „Study on the translation of Article 16 of Regulation (EC) No 1083/2006 on the promotion of gender equality, non-discrimination and accessibility for disabled persons, into cohesion policy programmes 2007–2013 co-financed by the ERDF and the Cohesion Fund“ [„Studie über die Umsetzung von Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 – Gleichstellung von Männern und Frauen, Nichtdiskriminierung und Zugang für Behinderte – in den Kohäsionspolitikprogrammen 2007-2013, die vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und vom Kohäsionsfonds kofinanziert wurden], 2009.

²⁹ Der Prozess beinhaltete Konsultationen der Mitglieder des Sachverständigenbeirats des EIGE und die Veranstaltung eines Treffens mit Sachverständigen im Bereich des Gender Mainstreaming in Vilnius.

³⁰ Es wurden drei Hintergrundpapiere erarbeitet: „Geschlecht und Intersektionalität“, „Gleichstellungsschulungen“ und „Gender Mainstreaming in europäischen Strukturfonds“.

Die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch auf allen Politik- und Aktionsfeldern der Gemeinschaft zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des „Mainstreaming“-Grundsatzes, den die Kommission verfolgt. Es geht dabei nicht nur darum, den Frauen den Zugang zu den Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum, das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse- und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren, um auf allen Gebieten dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener Beziehungen zwischen Frauen und Männern Eingang zu verschaffen.⁽³¹⁾

Sammlung von Werkzeugen und Methoden: insbesondere von den EU-Organen und -Einrichtungen sowie den Mitgliedstaaten verwendete Werkzeuge und Methoden; Schaffung eines Systems und kontinuierliche Aktualisierung der Speicher-, Such- und Zugangsinformationen in Bezug auf Gender Mainstreaming (GM-Datenbank); Knüpfung von Verbindungen und kontinuierlicher Austausch von Informationen mit den Herstellern/Nutzern der Werkzeuge und Verfahren sowie Konsolidierung der Datenbanken (One-Stop-Shop im Bereich des Gender Mainstreaming).

Aufbereitung von Informationen: Entwicklung einer Metamethodik für die Klassifizierung und Bewertung der Werkzeuge und Methoden; Analyse der Nutzung und Wirksamkeit der gewählten Methoden; Durchführung von Vergleichsstudien und quantitativen Forschungsarbeiten; Entwicklung von Änderungen, maßgeschneiderten Lösungen und neuen Modellen sowie Überwachung von GM-Prozessen.

Verbreitung von Informationen: Bekanntmachung und Vermittlung des Zugangs zu Informationen für die Nutzer über die vorhandenen Werkzeuge mittels der Website, Netz von Fachleuten aus der Praxis, Treffen und Publikationen; Verbreitung maßgeschneiderter neuer Werkzeuge sowie Einrichtung und Koordinierung der GM-Wissensgemeinschaft der Fachleute im Bereich Gender Mainstreaming.

Im Jahr 2010 begann das Institut die Arbeiten im Zusammenhang mit den oben genannten Aufgaben im Wege der: (a) Entwicklung eines Konzepts/Systems für die Erhebung, Aufbereitung und Verbreitung von Informationen als integraler Bestandteil des EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrums; (b) Vorbereitung der Erhebung von Informationen über die Werkzeuge und Methoden sowie bewährten Verfahren im Bereich des Gender Mainstreaming und der Geschlechtergleichstellung; (c) Aufnahme der Arbeiten zu Werkzeugen und Methoden sowie bewährten Verfahren in einigen wenigen ausgewählten Tätigkeitsschwerpunkten.

Mit Blick auf die Ermittlung von Werkzeugen des Gender Mainstreaming, die von EU-Organen und -Einrichtungen sowie den Mitgliedstaaten bzw. für diese entwickelt worden waren (Handbücher, Toolkits und Leitlinien über das Gender Mainstreaming), begannen die EIGE-Bediensteten, relevante Informationen zusammenzutragen, und führten eine zweite Ex-ante-Evaluierung durch. Die Ergebnisse dieser Studie werden im Jahr 2011 weiter verarbeitet werden. Zum selben Zweck wurden Hintergrundpapiere zu drei Bereichen erstellt (Gleichstellungsschulungen, Geschlecht und Intersektionalität, Gender Mainstreaming in europäischen Strukturfonds).

Auf der Grundlage der Papiere und von Konsultationen mit einer Gruppe internationaler Sachverständiger, die der EIGE-Sachverständigenbeirat vorgeschlagen hatte, wurde beschlossen, sich schwerpunktmäßig mit Gleichstellungsschulungen (als Werkzeug für das Gender Mainstreaming) und der Festlegung grundlegender Kriterien für die künftige Arbeit an bewährten Verfahren zu befassen.

Eine Studie über die Nutzung bewährter Verfahren als Werkzeug für Gender Mainstreaming in Politiken und Programmen der EU-Organen und Mitgliedstaaten wurde in Auftrag gegeben⁽³²⁾. Die Ergebnisse dieser Studie werden die Entwicklung der im Jahr 2011 auszuarbeitenden Methodik unterstützen, die bei einem Informationsseminar in Brüssel den Interessengruppen des Instituts, der Europäischen Kommission, den Mitgliedstaaten, dem Europäischen Parlament und anderen interessierten Organisationen im November 2011 vorgestellt werden soll.

Zudem wurden drei thematische Pilotbereiche ausgewählt, in denen Informationen über Werkzeuge und Methoden sowie über bewährte Verfahren zusammengetragen werden sollen.

1. Bereich „Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben“ zur Unterstützung der Forschungsarbeiten, die in dem vom polnischen Ratsvorsitz ausgewählten Bereich als Folgemaßnahme zu den Indikatoren von Peking durchgeführt wurden.
2. „Geschlechterbezogene Gewalt“, mit besonderem Schwerpunkt auf einem Werkzeug für die Erhebung und Überwachung von Informationen mittels Beobachtungsstellen.
3. Erhebung von Informationen über Akteure und bewährte Verfahren auf dem Gebiet „Männer und Männlichkeiten“, verstanden als Querschnittsthema, um die künftige Tätigkeit des Instituts zu ergänzen.

³¹ KOM(96) 67 endgültig.

³² Studie über die Nutzung bewährter Verfahren als Werkzeug für Gender Mainstreaming in Politiken und Programmen der EU-Organen und Mitgliedstaaten.

Der Gleichstellungsindex

Was ist der Gleichstellungsindex?

Eine wirksame Überwachung von Gleichstellungsfragen anhand einer gemeinsamen Reihe von Indikatoren ist von entscheidender Bedeutung für die europäischen Entscheidungsträger und für die Sensibilisierung europäischer Bürger. Indikatoren können dabei helfen, Trends im Bereich der Gleichstellung sowie Stärken und Schwächen der Gegebenheiten in einem bestimmten Land auszumachen, und Vergleiche zwischen den Ländern ermöglichen. Um sich einen Überblick über ein derart komplexes und vielschichtiges Thema wie die Gleichstellung der Geschlechter zu verschaffen, können auch mehrere Indikatoren zu einer einzigen Kennzahl verbunden werden, einem Gleichstellungsindex.

Die Kommission stellte die Idee eines Gleichstellungsindex erstmals in ihrem Strategiepapier „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“⁽³³⁾ vor. Die Kommission nimmt eine aktive Überwachung und Bewertung des Stands der Gleichstellung der Geschlechter vor.

UNGLEICHHEIT 97

Der aus 24 Mitgliedstaaten der Europäischen Union ermittelte durchschnittliche Stundenlohn beträgt 8,58 EUR für Frauen und 10,43 EUR für Männer.⁽³⁴⁾

Die Entwicklung eines Gleichstellungsindex und die Zuweisung dieser Aufgabe an das Institut wurden in den Aktionsplan der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 aufgenommen.

Tätigkeiten des Instituts im Jahr 2010

Prioritäten für 2010:

- Schaffung der Grundstruktur für den Gleichstellungsindex
- Herstellung von Kontakten zu Schlüsselakteuren in dem Bereich

In der zweiten Jahreshälfte 2010 brachte das Institut erste Forschungsarbeiten für die Entwicklung des konzeptionellen Rahmens und der Grundstruktur des Index auf den Weg.⁽³⁵⁾ Die ersten Forschungsergebnisse ermöglichten eine Erörterung der Methodik sowie wesentlicher Merkmale und Themen, die bei der Entwicklung eines zusammenge-setzten Gleichstellungsindikators zu berücksichtigen waren:

- Festlegung der Dimensionen;
- Gewichtung der Dimensionen;
- Verfügbarkeit harmonisierter Daten.

Die Studie bot einen Überblick über andere Gleichstellungsindexe (wie z. B. den Ungleichheitsindex des UNDP⁽³⁶⁾, den *Gender Gap Index* des Weltwirtschaftsforums, den Gleichstellungsindex von Social Watch, den im Jahr 2003 vorgeschlagenen Gleichstellungsindex) und befasste

sich schwerpunktmäßig mit der (impliziten) Definition der Gleichstellung der Geschlechter, der Auswahl der Dimensionen und Indikatoren, der herangezogenen Methodik und den endgültigen Bewertungen.

Ein allgemeingültiges Verständnis der Messung der Geschlechtergleichstellung setzt einen breiten Konsens voraus. Daher knüpfte das Institut entsprechend den Vorgaben in den EIGE-Arbeitsprogrammen⁽³⁷⁾ Kontakte zu den Mitgliedstaaten und veranstaltete zwei Sachverständigensitzungen. Besonderes Augenmerk wurde auf die vorherigen globalen Erfahrungen aus Forschungsarbeiten im Bereich von Gleichstellungsindexen gelegt. Ein wichtiger Teil der Arbeiten hatte die Erörterung eines konzeptionellen Rahmens für den Gleichheitsindex, insbesondere seiner Dimensionen und Komponenten, sowie die relevanten Verfahren zum Gegenstand, mit denen ein Rahmen für die künftige Arbeit am Gleichheitsindex geschaffen werden sollte.

³⁵ Die Forschungsarbeit basiert teilweise auf der Durchführbarkeitsstudie und einem Analysevermerk „Towards a European Union Gender Equality Index“ [Für einen Gleichstellungsindex der Europäischen Union], die von der Europäischen Kommission im Jahr 2003 erstellt wurden. Vgl. Plantenga et al., *Towards an EU Gender Equality Index — Feasibility study commissioned by and presented to the European Commission* [Für einen Gleichstellungsindex der EU – Von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene und der Europäischen Kommission vorgestellte Durchführbarkeitsstudie], Utrecht School of Economics/UMIST, 2003.

³⁶ Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (<http://www.undp.org/>).

³⁷ *Jahresarbeitsprogramm und Mittelfristiges Arbeitsprogramm sowie die in der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 festgelegten Aufgaben.*

³³ KOM(2006) 92 endgültig.

³⁴ Verdienststrukturerhebung, 2006.

Die Arbeiten des Instituts zur Sensibilisierung und zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen

Was sind Geschlechterstereotype?

Geschlechterstereotype in Angriff zu nehmen ist keine leichte, aber eine notwendige Aufgabe, denn sie sind eine der beständigsten Ursachen für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Infragestellung stereotyper Geschlechterrollen kann nur Erfolg haben, wenn sie auf verschiedenen Ebenen stattfindet und von unterschiedlichen Akteuren durchgeführt wird. Man muss die Einstellungen der Menschen regelmäßig überprüfen und mögliche Auslöser von Veränderungen sowie die potenziellen Hindernisse für eine Transformation erkennen. Derartige Informationen sind für die Entwicklung wirksamer Methoden und Konzepte zur Überwindung der sehr eingeeengten Vorstellungen von traditionellen Begrifflichkeiten wie „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ von zentraler Bedeutung.

FORDERUNG NACH VERÄNDERUNGEN

[...] es ist wichtig, dass der Gleichstellungsindex diese breite Perspektive hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter einnimmt und unterschiedliche (wirtschaftliche und andere) Bereiche zum Gegenstand hat. Die Gleichstellung der Geschlechter setzt eine Veränderung im Leben sowohl von Frauen als auch von Männern durch die Förderung der Gleichstellung bei der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit voraus. Zudem ist es offenkundig, dass eine gleichmäßige Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht ausreicht. Ein umfassendes Konzept für die Gleichstellung von Frauen und

Männern sollte darüber hinaus die politische Dimension und die körperliche Unversehrtheit einbeziehen.³⁸⁾

Prioritäten für 2010:

- Erhebung von Basisinformationen über Geschlechterstereotype in Europa durch die Sammlung wahrer Geschichten aus dem Leben von Menschen
- Bestandsaufnahme der Organisationen, in denen sich Männer für die Gleichstellung einsetzen

Ursprünglich war im Mittelfristigen Arbeitsprogramm 2010-2012 geplant, sich mit Geschlechterstereotypen unter Jugendlichen zu befassen und die Jugendlichen durch Einbeziehung in Schulungsmodule in ausgewählten Mitgliedstaaten für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren. Da jedoch das Augenmerk verstärkt auf die Schwerpunktbereiche und die begrenzten personellen Ressourcen gerichtet wurde, wurde diese Aktivität angepasst, sodass der Forschungsarbeit in Verbindung mit der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking besser Rechnung getragen werden konnte. Die Arbeiten in den Bereichen Geschlechterstereotype sowie Männer und Männlichkeiten wurden als horizontales Thema in die Aktivitäten des Instituts aufgenommen.

Um die Beständigkeit von Haltungen und Wahrnehmungen abzubilden, die durch

Geschlechterstereotype gefärbt sind, leitete das Institut eine Studie in die Wege, um wahre Geschichten aus dem Leben von Menschen in allen EU-Mitgliedstaaten zusammenzutragen. Mit Hilfe dieser Geschichten soll das Institut analysieren können, wie durch Geschlechterstereotype geprägte Sichtweisen das Leben der Menschen beeinflussen. Ziel der Forscher wird es sein, Glaubenssysteme sowie Verhaltensmuster und -normen zu ermitteln, die Geschlechterstereotype verstärken, einschließlich Unterschieden zwischen den Ländern und Veränderungen im Zeitverlauf. Die Studie wird sich speziell mit den „Auslösern von Veränderungen“ in den Einstellungen der Menschen gegenüber Gleichstellungsfragen befassen und versuchen, die Schlüsselfaktoren auszumachen, die zum Aufbrechen stereotyper Geschlechtermuster beigetragen haben.

GESCHLECHTER-STEREOTYPE

[...] Geschlechterstereotype begleiten uns in allen Phasen unseres Lebens. Sie bestimmen unser Verhalten und unsere Vorlieben. Der Grundstein für Stereotype wird in frühester Kindheit gelegt. Sie werden durch Erwartungen der Eltern, Literatur, Fernsehen und Schule vermittelt. Sie legen im Voraus fest, welche Rolle Mädchen und Jungen übernehmen werden, und untermauern diese Rollen. Später sind Stereotype ausschlaggebend für die Wahl der Ausbildung und der beruflichen Laufbahn junger Frauen – aber auch junger Männer.

³⁸⁾ Plantenga et al., „Study for the development of the basic structure of a European Union Gender Equality Index“ [Studie über die Entwicklung der Grundstruktur eines Gleichstellungsindex der Europäischen Union], 2011 (erscheint demnächst).

Diese Stereotype führen zu einer lebenslangen – lebenszyklusartigen – positiven oder negativen Verstärkung und zwingen Mädchen und Jungen, Frauen und Männer in Rollen, Aufgaben und Identitäten, die es unter Umständen verhindern, dass sie ihr volles Potenzial ausschöpfen und ihre eigenen Ambitionen und Ziele verwirklichen.

Geschlechterstereotype beschränken nicht nur die individuellen Wahlmöglichkeiten im Laufe des Lebens: Sie beeinflussen zudem die Entscheidungen der Wirtschaftsbeteiligten, z. B. hinsichtlich der Fähigkeit von Frauen, Positionen mit großer Verantwortung zu bekleiden oder als Unternehmerin oder Ingenieur tätig zu sein. Belinda Pyke, ehemalige Direktorin für Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Zivilgesellschaft, Europäische Kommission³⁹)

Der Abschlussbericht der Studie wird vom Institut im Herbst 2011 zur Verfügung gestellt.

Um bei der Entwicklung seiner Strategie für die Arbeit an den Geschlechterstereotypen Hilfestellung zu beziehen, konsultierte das Institut mehrmals seinen Sachverständigenbeirat (europäische Sachverständige) in einer Sitzung in Vilnius. Alle befragten Sachverständigen hoben die Bedeutung der Arbeiten an den Geschlechterstereotypen und die Rolle des Instituts als effektive Informationsquelle auf diesem Gebiet hervor. In der Sitzung wurde ein thematisches Netz von Sachverständigen auf dem Gebiet der Geschlechterstereotype ins Leben gerufen, das in das künftige Europäische Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter integriert werden soll.

UNGLEICHHEIT 86

Frauen erfahren häufiger Wertschätzung aufgrund ihres Aussehens. Somit ist es wesentlich wahrscheinlicher, dass sie in jüngeren Jahren für die Medien interessant sind: 79 % der in den Medien dargestellten Frauen sind nicht älter als 34 Jahre.⁴⁰)

Arbeiten des Instituts zur Mitwirkung von Männern im Bereich der Geschlechtergleichstellung

Im Mittelfristigen Arbeitsprogramm 2010-2012 hatte das Institut festgelegt, dass die Rolle der Männer bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch die Einbeziehung von Männern in die Förderung der Gleichstellung bei allen vom Institut abgedeckten Bereichen betont werden sollte.

Bei einem Sachverständigentreffen im November 2010 in Vilnius zum Thema Männer und Männlichkeiten betonten die Teilnehmer die Bedeutung der Rolle des Instituts bei der Einbeziehung der Männer in die Förderung der Gleichstellung, bei der Ermittlung und Verbreitung themenbezogener Informationen sowie bei der Bereitstellung einer Plattform für den Austausch von Informationen, Methoden, praktischen Lösungen und Kontakten.

Im November 2010 gab das Institut eine Hintergrundstudie über die Einbeziehung der Männer in die Gleichstellung in den Arbeitsbereichen des Instituts in Auftrag, die sich auf eine Bestandsaufnahme der einschlägigen Akteure konzentrierte, deren Aktivitäten zu einer wirksameren Einbeziehung der Männer in die Förderung der Gleichstellung beitragen könnten.

Im Rahmen der Studie wurden zudem die spezifischen Ansätze, die von den genannten Akteuren in den 27 EU-Mitgliedstaaten angewendet werden, und die Materialien, die diese Akteure erstellen, analysiert. Zu den Akteuren zählen Behörden, Forschungszentren, Wissenschaftler, Organisationen der Zivilgesellschaft und ihre Netze, Sozialpartner und entsprechende Einrichtungen, Sachverständige, Ausbilder und Journalisten, die auf europäischer und nationaler Ebene aktiv sind.



³⁹ Konferenzbericht „Elimination of gender stereotypes: mission (im)possible?“ [Beseitigung von Geschlechterstereotypen: Mission (im)possible?], 2008 (http://www.uem.gov.si/fi/leadadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

⁴⁰ Beratender Ausschuss der Europäischen Kommission für Chancengleichheit von Frauen und Männern, Stellungnahme zu „Breaking gender stereotypes in the media“ [Aufbrechen von Geschlechterstereotypen in den Medien], Januar 2011.

Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen

Was ist Gewalt gegen Frauen?

Lange Zeit galt Gewalt gegen Frauen (und gegen Mädchen) nicht einmal als relevantes Problem, und die Betroffenen mussten allein damit zurechtkommen. Sie wurde sogar gefördert und durch soziale und kulturelle Normen gerechtfertigt.

UNGLEICHHEIT 64

Jedes Jahr werden in Europa Tausende Frauen von ihrem Partner oder Ex-Partner getötet.⁽⁴¹⁾

Basierend auf dem in der Frauen-Charta der Europäischen Union (März 2010) bestätigten Grundsatz, dass Gewalt gegen Frauen eine der am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen darstellt, betrachtet das Institut die Ausmerzungen der Gewalt gegen Frauen als eine seiner vordringlichsten Aufgaben für die europäische und internationale Gemeinschaft.

Prioritäten für 2010:

- Beginn der Erhebung erster Daten über die Gewalt gegen Frauen

Der politische Kontext für diese Arbeiten ergibt sich aus der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. Einer der vier in der Strategie genannten Problembereiche lautet: Schutz der Würde und Unversehrtheit – der Gewalt gegen Frauen ein Ende setzen. Vor diesem Hintergrund begann das Institut mit seinen Vorbereitungen, um einen Beitrag zur Umsetzung dieses Bereichs der Strategie zu leisten.

VIVIANE REDING

„Parallel zu unseren Arbeiten im Rahmen des Raums des Strafrechts werden Maßnahmen durchzuführen sein, die schwerpunktmäßig auf die

Stärkung der Rolle der Frau, die Schärfung des Bewusstseins sowie die Erhebung und Analyse von Statistiken über Gewalt abstellen. [...] während meines Besuchs in Vilnius habe ich das Institut für Gleichstellungsfragen konkret gebeten, uns verlässliche Daten in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen.“⁽⁴²⁾

Wenn in einigen Mitgliedstaaten Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt wurden, bedeutet das nicht notwendigerweise, dass sich dadurch das Ausmaß der Gewalt gegen Frauen oder das Risiko der Ausbreitung bestimmter Gewaltformen verringert (wie z. B. Genitalverstümmelung von Frauen, Stalking usw.). Auf Initiative Spaniens, die in den Schlussfolgerungen des Rates zur Einrichtung einer Europäischen Beobachtungsstelle für Gewalt gegen Frauen⁽⁴³⁾ bestärkt wurde, erklärte das Institut seine Bereitschaft, eine solche Beobachtungsstelle in seine Struktur einzugliedern.

Im Rahmen der Pilotbereiche für die Ermittlung von bewährten Verfahren, Informationen zu bestehenden Ressourcen und verfügbaren Daten wurde die Arbeit zu Gewalt gegen Frauen aufgenommen, um den entsprechenden Problembereich der Indikatoren von Peking zu stärken. Es wurde eine Studie zur Erstellung eines Profils bestehender Quellen über sexuelle Gewalt gegen Frauen in der Europäischen Union in die Wege geleitet, in deren Rahmen verfügbare Quellen ermittelt und über das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum zur Verfügung gestellt werden sollen. Ergebnis der Studie wird eine Aufstellung der bestehenden Quellen, Werkzeuge, Methoden und Akteure im Zusammenhang mit dem Thema sexuelle Gewalt in den Bereichen Vorbeugung und

Schutz sein. Die Ergebnisse der Studie werden im zweiten Halbjahr 2011 veröffentlicht.

Im November erörterte eine Gruppe Sachverständiger aus mehreren Mitgliedstaaten die Rolle des Instituts im Rahmen der Strategie der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 und die den EU-Mitgliedstaaten geleistete Unterstützung bei der Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen. Zudem wurde die Notwendigkeit harmonisierter Daten auf EU-Ebene und methodischer Leitlinien zur Ermittlung solcher Daten und Informationen hervorgehoben.

Gemäß der Vereinbarung in einem förmlichen Kooperationsabkommen, das vom Direktor der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) und von der Direktorin des Instituts im November 2010 unterzeichnet wurde, unterstützte das Institut erstmals die FRA bei der Durchführung einer EU-weiten Erhebung zu Gewalt gegen Frauen mit geschlechterspezifischen Fachkenntnissen und Beiträgen. Im Jahr 2010 leitete das Institut zusammen mit der FRA das Verfahren zur Vergabe eines gemeinsamen Rahmenvertrags über Datenerhebung und andere Dienste ein, der künftig eine zügige und kosteneffiziente Durchführung von Forschungsarbeiten und Datenerhebungen ermöglichen wird.

GEWALT GEGEN FRAUEN

In der von allen EU-Mitgliedstaaten gebilligten Aktionsplattform von Peking (1995) heißt es: „Gewalt gegen Frauen ist Ausdruck der historisch ungleichen Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen, die dazu geführt haben, dass die Frau vom Mann dominiert und diskriminiert und daran gehindert wird, sich voll zu entfalten.“

⁴¹ Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern, „Opinion on an EU strategy on violence against women and girls“ [Stellungnahme zu einer EU-Strategie zur Gewalt gegen Frauen und Mädchen], 7. Dezember 2010.

⁴² Rede von Frau Viviane Reding, Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, bei der Konferenz der Europäischen Kommission über Gewalt gegen Frauen, Brüssel, 25. November 2010.

⁴³ Schlussfolgerungen des Rates zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen in der Europäischen Union, CL10-048EN.

Das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum

Gegenwärtig sind zahlreiche Informationen zu verschiedenen Themen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter europa- und weltweit verstreut. Diese Informationen können effizient im Ressourcen- und Dokumentationszentrum des Instituts gebündelt werden. Das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum besteht aus einer physischen Bibliothek, einem Online-Ressourcenzentrum und einem elektronischen Netzwerk, das die Kommunikation mit einer aktiven Wissensgemeinschaft ermöglicht. Das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum wird als offene Plattform dienen und den Nutzern Zugang zu einem reichen Fundus an Informationen und Ressourcen über die Geschlechtergleichstellung bieten.

Um Überschneidungen mit bestehenden Ressourcen und Netzwerken zu vermeiden und künftig einen effektiven Austausch von Informationen, Erfahrungen und vorbildlichen Verfahren zu stärken, suchte das Institut im Jahr 2010 eine enge Zusammenarbeit mit Gleichstellungsorganisationen und etablierten Forschungs- und Dokumentationszentren, wie z. B. mit Aletta und dem Women Information Network Europe (WINE).



Eine physische Bibliothek soll mit einem Online-Ressourcenzentrum und einem elektronischen Netzwerk verbunden werden (Bildarchiv).

Erhebung Aufbereitung Produktion Verbreitung

Umsetzungskonzept

Das EIGE-Ressourcen- und Dokumentationszentrum wird eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung und Verbreitung sämtlicher zusammengetragener Informationen spielen. Die für Interessengruppen und Kommunikation zuständigen Teams werden mit der Entwicklung einer externen Kommunikationsstrategie und der Anpassung der Formen und Kanäle für die Verbreitung der Informationen an die verschiedenen Interessengruppen und Unionsbürger zur Präsentation der Ergebnisse beitragen.

Durch die Maßnahmen des Instituts zur

Geplante Struktur des Ressourcen- und Dokumentationszentrums

Die Beschaffung der **gedruckten Sammlungen des Instituts** begann mit dem Erwerb primärer Ressourcen wie Bücher, Zeitschriften, Referenzmaterialien, Artikel, Rechtsvorschriften und graue Literatur (in der Regel wissenschaftliche Berichte von Agenturen und staatlichen Stellen, die anderorts nur schwer zu beziehen sind) zu verschiedenen Gleichstellungsthemen. Die gesamte Sammlung soll durchsuchbar und für die Öffentlichkeit über den von der EIGE-Website gehosteten globalen Online-Katalog zugänglich sein. Der globale Online-Katalog wird Teil des Online-Ressourcen- und Dokumentationszentrums sein.

Das **Online-Ressourcen- und Dokumentationszentrum** wird mehrere zusätzliche Funktionen aufweisen, wie eine Datenbank für Sachverständige (Frauen und Männer), Schulungsmaterialien, Methoden/Werkzeuge/Leitlinien, Fallstudien, vorbildliche Verfahren und eine Kontaktdatenbank für Projektpartner. Teil des Online-Ressourcen- und Dokumentationszentrums wird auch eine Sammlung elektronischer Ressourcen wie statistischer und bibliografischer Verweise auf bezahlte Abonnements sein. Die entsprechenden Ausschreibungen konnten bereits im Laufe des Jahres 2010 veröffentlicht werden.

Neben den erwähnten Informationsmitteln hat das Institut begonnen, eigene Sammlungen aufzubauen. Zudem werden die Ergebnisse der gesamten künftigen Datenanalysetätigkeit des Instituts

Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation wird eine Plattform für den Informationsaustausch und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen.

Prioritäten für 2010:

- Erstellung des Konzepts und Schaffung der fachlichen Voraussetzungen für das Ressourcen- und Dokumentationszentrum
- Entwicklung des Ressourcenpools *Women of Europe* und Produktion des Kalenders *Women inspiring Europe 2011*

im Ressourcen- und Dokumentationszentrum erfasst werden.

Aktivitäten im Jahr 2010

Im Jahr 2010 wurde die Grundkonzeption für das Ressourcen- und Dokumentationszentrum erarbeitet. Zu diesem Zweck wurde eine Studie in Auftrag gegeben, um die konkreten Anforderungen und bestehenden Erwartungen der Interessengruppen hinsichtlich des Ressourcen- und Dokumentationszentrums zu ermitteln. In der Studie werden zudem nationale Einrichtungen, wie Hochschulen und Forschungszentren, Organisationen der Zivilgesellschaft und sonstige einschlägige Einrichtungen benannt, die statistische Daten zu Gleichstellungsfragen und sonstige relevanten Materialien nutzen und erstellen.



Ressourcenpool *Women of Europe* und Kalender *Women inspiring Europe*

Frauen leisten wichtige Beiträge zur Entwicklung unserer Gesellschaft, die Außenwirkung ihrer Rolle ist jedoch begrenzt. Mit dem Ziel, positive und nicht den gängigen Klischees entsprechende Rollen von Frauen in allen Lebensbereichen aufzuzeigen und die Erfolge und Leistungen von Frauen herauszustellen, die anderen als Inspiration dienen können, brachte das Institut seinen Ressourcenpool Women of Europe auf den Weg.

Im Lichte der Aufgabe des Instituts, Informationen über positive Beispiele für Rollen von Männern und Frauen in allen Lebenslagen zu finden, die nicht den gängigen Klischees entsprechen, und seine Erkenntnisse und Initiativen vorzustellen, die öffentlichkeitswirksam sind und auf solchen Erfolgsgeschichten aufbauen, startete das Institut am Internationalen Frauentag die Datenermittlung für seinen Ressourcenpool *Women of Europe*. Der Ressourcenpool *Women of Europe* wird Informationen über Frauen aus ganz Europa enthalten, die bei bestimmten Gelegenheiten, die echte Erfolgsbeispiele wie Erfahrungsberichte oder Sachverständigen- und Rednerbeiträge erfordern, als Rollenvorbilder und Inspirationsquellen für Interessengruppen und Partner dienen können. Sobald diese Aktivität an Dynamik gewinnt, wird der Ressourcenpool *Women in Europe* integraler Bestandteil des Ressourcen- und Informationszentrums des Instituts sein und dabei Geschichten aus dem wahren Leben widerspiegeln und den Leistungen von Frauen die gebührende Anerkennung zukommen lassen.

Kalender *Women inspiring Europe*

Mit dem Ziel, die Leistungen europäischer Frauen herauszustellen und bekanntzumachen, hat das Institut einen Aufruf zur Einreichung von Nominierungen für seinen Ressourcenpool und seinen ersten Kalender *Women Inspiring Europe 2011* gestartet.

Von den für den Ressourcenpool nominierten Frauen wurden zwölf für Porträts im Kalender *Women Inspiring Europe 2011* ausgewählt, der in ganz Europa weithin verbreitet wurde. Informationen über diese Initiative können der EIGE-Website entnommen werden. Außerdem wurde im Rahmen des Internationalen Frauentags darauf hingewiesen.

Zur Stärkung der Außenwirkung der Beiträge von Frauen zur gesellschaftlichen Entwicklung generell und zur Präsentation der inspirierenden Rollenmodelle des Kalenders *Women Inspiring Europe 2011* wurde im Dezember 2010 ein Seminar in Brüssel veranstaltet.

Erzielte Ergebnisse

Fünf Auftragsvergabeverfahren wurden abgeschlossen, in deren Rahmen die Bibliothekseinrichtung und der globale Online-Katalog beschafft, elektronische Abonnements wissenschaftlicher Publikationen über Gleichstellungsthemen geschlossen und der Zugang zu Büchern sowie sogenannter grauer Literatur zu Gleichstellungsthemen bereitgestellt wurden.

Eine Durchführbarkeitsstudie über effiziente Formen elektronischer Netzwerke wurde in die Wege geleitet.

Die Vizepräsidentin der Kommission Viviane Reding und die Vorsitzende des EIGE-Verwaltungsrats Eva-Maria Welskop-Deffaa



Zwei Kalenderfrauen: Cristina Gallach aus Spanien und Stanimira Hadjimitova aus Bulgarien



Dialog und Partnerschaft, einschließlich des Europäischen Netzwerks für die Gleichstellung der Geschlechter

Prioritäten für 2010:

- Profilerstellung der Interessengruppen
- Erstellung des Konzepts und Schaffung der fachlichen Voraussetzungen für das Europäische Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter
- Vernetzung und Partnerschaften

Die Bündelung der Bemühungen und der Kenntnisse im Bereich der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für das Institut von überragender Bedeutung. Der Aufbau funktionierender Kooperationen und Partnerschaften mit den Interessenträgern auf verschiedenen Ebenen sowie die Schaffung der Voraussetzungen für ein Netzwerk für den Austausch von Kompetenzen und Erfahrungen waren im Jahr 2010 vorrangige Aufgaben.

Zu diesem Zweck leitete das Institut eine Studie für die **Profilierung der Interessengruppen und Akteure** auf europäischer Ebene und der künftigen Akteure in Drittländern in Bezug auf die Tätigkeiten zur Gleichstellung der Geschlechter ein, einschließlich einer Profilerstellung ihrer jeweiligen Interessen und Anforderungen (*Study for Mapping Stakeholders and Actors at European level and future Actors in Third Countries in relation to gender equality work: Mapping their interests and needs, as well as those from individual stakeholders*).

Internationales Seminar *Joining efforts towards Gender Equality in the EU 2010-2015*

Mit dem Ziel, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten die Umsetzung der neuen Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 und den Beitrag des Instituts zum Umsetzungsplan zu erörtern, organisierte das Institut am 22. November das Fachseminar *Joining efforts towards Gender Equality in the EU 2010-2015* [Mit vereinten Kräften für die Gleichstellung der Geschlechter in der EU 2010-2015]. Nationale Stellen, insbesondere nationale Gleichstellungseinrichtungen und nationale statistische Ämter, sowie einschlägige EU-Agenturen erörterten geeignete Ansätze für die Förderung von Gleichstellungsaktivitäten.

Viviane Reding, Vizepräsidentin der Kommission und Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft, eröffnete das Seminar und stellte die Herausforderungen und vorrangigen Bereiche der Strategie vor. Dank der Teilnahme von Cedefop, Eurofound, FRA, Eurostat und der OECD konnte der Weg für eine enge Zusammenarbeit in mehreren Bereichen geebnet

werden.

Das Europäische Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter

Das elektronische Europäische Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter, eine wachsende „Wissensgemeinschaft“, wurde geschaffen, um den Austausch von Informationen und relevanten Daten im Bereich der Geschlechtergleichstellung unter den Interessengruppen des Instituts zu fördern.



E. M. Welskop-Deffaa (Vorsitzende)



V. Langbakk (Direktorin), Vizepräsidentin V. Reding und E. M. Welskop-Deffaa (Vorsitzende)

Hierzu begann das Institut mit den Arbeiten, um die Voraussetzungen für ein elektronisches Netzwerk zum Austausch von Kompetenzen und Erfahrungen zu definieren, eine Plattform für die Kommunikation mit verschiedenen Interessengruppen bereitzustellen, relevante Informationen, Methoden, vorbildliche Verfahren und Publikationen zu ermitteln und auszutauschen sowie mögliche Kooperationspartner zu finden.

Für die Beschaffung evidenzbasierter Fakten zu gut funktionierenden Netzwerken wurde Ende 2010 eine Durchführbarkeitsstudie zu effizienten Formen elektronischer Netzwerke in die Wege geleitet. Ergebnis der Studie wird die Analyse mehrerer paneuropäischer Netzwerke und ihrer Erfolgsfaktoren sein.

2010 WURDEN THEMATISCHE NETZWERKE IN FOLGENDEN BEREICHEN EINGERICHTET:

- geschlechterbezogene Gewalt,
- Gender Mainstreaming,
- Männer und Männlichkeiten,
- Geschlechterstereotype,
- Indikatoren von Peking,
- EU-Gleichstellungsindex,
- Taskforce „Journalisten“,
- Netzwerk zu zweckmäßiger und erfolgreicher Vernetzung.

Diese thematischen Netzwerke sind virtuell und bündeln das Fachwissen dieser Experten und von im Bereich Geschlechtergleichstellung tätigen Organisationen. Über die Netzwerke kann eine größere

Zahl von Mitgliedern in jeder thematischen Gruppe erreicht werden, und sie erleichtern die Diskussion und den Informationsaustausch. Zudem können die Teilnehmer dieser virtuellen thematischen Netzwerke die Informationen effektiver in ihren eigenen Netzwerken nutzen.

Netzwerke und Partnerschaften

Im Laufe des Jahres 2010 wurden erste Kontakte zur Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der OECD und der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) geknüpft. Unter den Besuchern des Instituts befanden sich Abgeordnete aus den nationalen Parlamenten mehrerer Mitgliedstaaten, darunter Schwedens, Deutschlands und Litauens, und Mitglieder europäischer Frauenorganisationen. Der Auftrag des Instituts wurde allen in das Gastland entsandten Botschaftern der EU-Mitgliedstaaten erläutert. Das neu eröffnete Institut empfing auch erste Besucher aus Drittstaaten (wie z. B. der Ukraine). Leitende Bedienstete des Instituts nahmen an einer Reihe europäischer Seminare und Konferenzen zum Thema Geschlechtergleichstellung teil.

Im November 2010 wurden in Vilnius zwei Kooperationsvereinbarungen unterzeichnet: mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und mit der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA). Eine weitere Rahmenkooperationsvereinbarung wurde 2010 mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Form eines Briefwechsels geschlossen.

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Im Allgemeinen soll durch Sensibilisierung erreicht werden, dass zum einen Leistungen und bewährte Verfahren Verbreitung finden und dass zum anderen Einstellungen der Gesellschaft verändert, Klischees in Frage gestellt und geschlechterspezifische Diskrepanzen deutlich sichtbar gemacht werden. Für eine neu geschaffene Agentur ist dies mit einem langfristigen, zeitintensiven Prozess verbunden, bei dem sich weitere Schwierigkeiten stellen, wie die kulturellen und kontextuellen Unterschiede und die unterschiedlichen Sprachen der Mitgliedstaaten.

Zur Einleitung der Tätigkeiten begann das Institut mit der Entwicklung einer Kommunikationsstrategie und unternahm zugleich erhebliche Anstrengungen, um zu gewährleisten, dass die zentralen Akteure das Institut und seine Rolle kennen.

Prioritäten für 2010

- Durch Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, die eigene Website und die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie dafür Sorge tragen, dass die EU-Bürger den Auftrag und die Tätigkeit des Instituts kennen
- Schaffung von Partnerschaften mit Medien-/Kommunikationsfachleuten

Nach der Annahme des Jahresarbeitsprogramms 2010 wurden die ersten Ergebnisse im Bereich Kommunikation erzielt: die Eröffnungsveranstaltung, der europaweite Wettbewerb zur Entwicklung des EIGE-Logos, eine erste Website, Konsultationstreffen mit Journalisten, Öffentlichkeitsarbeit im Gastland und der Beginn der Entwicklung der Kommunikationsstrategie. Zur Analyse der Bedingungen und zur Entwicklung eines sinnvollen Konzepts für eine funktionierende externe und interne Kommunikationsstrategie wurde Ende 2010 eine Ausschreibung für die Erbringung von Unterstützungsleistungen bei der Entwicklung einer Kommunikationsstrategie für das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (*Provision of support in development of a communications strategy for the European Institute for Gender Equality*) veröffentlicht.

Eröffnungsveranstaltung des Instituts

Am 20./21. Juni nahmen etwa 3 000 Bürger und Gäste aus ganz Europa an der offiziellen Eröffnungsveranstaltung des Instituts im Herzen Vilnius teil. Im Rahmen der Veranstaltung fanden ein kostenloses Open-Air-Konzert und eine Konferenz statt. Die Konferenz wurde von der Präsidentin der Republik Litauen, Dalia Grybauskaitė, eröffnet.

Während des Konzerts wurde ein Wettbewerb für die Entwicklung des EIGE-Hauptlogos ausgeschrieben.

Während der Eröffnungsveranstaltung wurden das Institut und seine künftige Tätigkeit den Gästen anhand einer Reihe von Videoanimationen auf Großleinwänden sowie Quizen und interaktiven Spielen vorgestellt. Vertreter des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission, der Mitgliedstaaten sowie von einschlägigen EU-Agenturen und Organisationen der Zivilgesellschaft wurden zu einer Konferenz eingeladen, in deren Rahmen die Rolle des Instituts bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgestellt wurde.



Die Direktorin des Instituts und der Direktor der FRA unterzeichnen Kooperationsvereinbarungen.



Die Direktorin des Instituts und der Direktor von Eurofound unterzeichnen Kooperationsvereinbarungen.

Die Eröffnung des Instituts wurde mit einer lokalen Werbekampagne einen Monat vor der Veranstaltung angekündigt. Das Thema „Gleich bedeutet nicht identisch“ wurde als visuelles Motto umgesetzt, um den Bürgern vor Ort, die mit der Arbeit des Instituts nicht vertraut waren, den Begriff der Gleichstellung der Geschlechter nahezubringen. Die Eröffnungsaktivitäten wurden von einer Reihe von Fernseh- und Radiointerviews begleitet.

Der EIGE-Logo-Wettbewerb

Während des ersten Quartals 2010 erfolgte die Planung und Durchführung einer europaweiten Kampagne, in deren Rahmen das Institut Visual-Design- und Grafikdesign-Studenten aufrief, das offizielle EIGE-Logo zu entwickeln. Fachbereiche und Schulen in den 27 EU-Mitgliedstaaten wurden ausgewählt, und Plakate und Factsheets wurden Designern und Organisationen der Zivilgesellschaft übermittelt.

„Das Logo symbolisiert anhand der zwei dargestellten Menschen die Gleichstellung der Geschlechter. Die Sterne verweisen darauf, dass das Institut Teil der Europäischen Union ist. Dass beide Menschen nach den Sternen greifen, steht sinnbildlich dafür, dass das neue Institut versucht, das bestmögliche Ergebnis zu erzielen“, so Guillaume Danjou, Lehrer aus Frankreich, der das Logo entworfen hat.

Der Fernsehsender Euronews berichtete über die Veranstaltung, und in der lokalen und europäischen Presse erschienen Artikel über die Grundsätze und den Auftrag des Instituts. Für die Kampagne wurde eine möglichst einfache und eindeutige Bezeichnung gewählt: *We need a logo* (Wir brauchen ein Logo). Die Kampagne erhielt weiteren Schwung durch die Durchführung einer Aktion über das soziale Medium Facebook und die Einbeziehung einer Reihe von in Brüssel beheimateten Blogs, mit denen das Gleichstellungsanliegen unterstützt wurde.

Im Rahmen des Logo-Wettbewerbs wurden Tausende Vorschläge eingereicht, und bis zum Ablauf der Frist am 1. September konnte das Institut zwischen mehreren hochwertigen Logos auswählen. Nach einer Vorauswahl, an der alle Bediensteten beteiligt waren, kam Mitte September eine kleine Jury aus

Sachverständigen aus den Bereichen Design, Gleichstellung der Geschlechter und Markenmanagement in Vilnius zusammen. Nach einer langwierigen und schwierigen Bewertung wurde Guillaume Danjou, ein Grundschullehrer aus den französischen Pyrenäen, zum Sieger des EIGE-Logo-Wettbewerbs gekürt.

Das ausgewählte Logo wurde in Vilnius am 22. November bei einer Zeremonie im Rahmen eines von der Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Viviane Reding, eröffneten internationalen Seminars offiziell enthüllt. Vor einer Gruppe begeisterter Zuschauer und Journalisten wurden dem Sieger und dem Zweitplatzierten ihre Preise überreicht. Das entsprechende Video kann unter folgender Adresse angesehen werden: www.youtube.com/eurogender.



Am 20. Juni nahmen etwa 3 000 Bürger und Gäste aus ganz Europa an der offiziellen Eröffnungsveranstaltung des Instituts im Herzen Vilnius teil..

Webpräsenz

Die Webpräsenz des Instituts diente als eine der wichtigsten Plattformen für die Bekanntmachung des Instituts in Europa und darüber hinaus. Bereits vor der Annahme des Jahresarbeitsprogramms 2010 hatte das Institut eine erste provisorische Website (Version 1.0) vorbereitet, die vor der Eröffnung in Betrieb genommen werden sollte. In den Folgemonaten wurde intern eine neue Version (Version 1.1) entwickelt, bevor über eine Ausschreibung die Dienstleistungen für die Entwicklung der Version 2.0 beschafft wurden.

Im Laufe des Jahres wurde die Website fortlaufend mit Informationen über die Aktivitäten des Instituts, Neuigkeiten, Veranstaltungen, Multimedia-Angebote, Karrieremöglichkeiten und Auftragsvergabeverfahren aktualisiert.

Neben der Website, die vornehmlich eine einseitige Kommunikation ermöglichte, schuf das Institut umgehend in den sozialen Netzen eine dynamische Präsenz und erleichterte somit den direkten Dialog mit den Bürgern. Über die sozialen Netze verbreitete das Institut mit großer Begeisterung seine zentralen Botschaften und tauschte sich täglich mit seinen „Fans“ aus. Über die aktive Nutzung von Facebook (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), Twitter (<http://twitter.com/eurogender>), YouTube (<http://www.youtube.com/euro-gender>) und LinkedIn (<http://www.linkedin.com/com-pany/european-institute-for-gender-equality>) stellte das Institut eine Vielzahl von Multimedia-Inhalten und -informationen zur Verfügung. Obwohl das Institut noch jung und relativ unbekannt ist, erfreut es sich einer wachsenden „Fan“-Gemeinde und verzeichnet zahlreiche Rückmeldungen.



Bildung von Partnerschaften mit Medien-/Kommunikationsfachleuten

Um Informationen und Fakten zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe von Multiplikatoren effizient zu vermitteln, wurde eine Mediendatenbank geschaffen, mit der 4 000 bis 5 000 Medienvertreter erreicht werden sollen.

Um die Multiplikatoren für die Vermittlung von Informationen zu Gleichstellungsfragen zu gewinnen, wurde beim Institut eine Taskforce „Journalisten“ geschaffen, die im Jahr 2010 in Vilnius und Brüssel zusammenkam. Darüber hinaus wurden vier regionale Sitzungen geplant, um wertvolle Beiträge von Medien- und Kommunikationsfachleuten zu erhalten, die Bedürfnisse zu begreifen und Denkanstöße für die künftige Kommunikationsstrategie zu gewinnen.

Im Jahr 2010 begann das Institut mit der Medienbeobachtung über Google Analytics und leitete einen Dialog mit der Gemeinsamen Forschungsstelle (GFS) über eine mögliche Überwachung der Tätigkeit in die Wege. Die Anfangsaktivitäten des Instituts wurden mit Hilfe externer Unterstützung überwacht, und es zeigte sich, dass bereits 2010 ausgiebig über das Institut berichtet wurde. Die Berichterstattung erfolgte schwerpunktmäßig in litauischen Medien, was nicht weiter verwundert, da das Institut seinen Sitz in diesem Land hat.



Management

Während der ersten sechs Monate seines Bestehens arbeitete das Management auf der Grundlage folgender Prioritäten:

- Schaffung eines angemessenen Verwaltungs- und Finanzrahmens für die künftige Reife des Instituts;
- Etablierung im Gastland;
- Entwicklung von Eigenverantwortung und der erforderlichen Qualifikationen unter den Bediensteten in Bezug auf die Umsetzung des Arbeitsprogramms.

Das Management setzte sich in jüngster Zeit insbesondere mit den folgenden Herausforderungen auseinander: (i) Einrichtung einer angemessenen Arbeitsumgebung, einschließlich der Konsolidierung eines gut funktionierenden Teams, Förderung der Eigenverantwortung der Bediensteten für das Jahresarbeitsprogramm und das Mittelfristige Arbeitsprogramm, Schaffung funktionierender Arbeitsstrukturen und Feinabstimmung der Aufgaben und Tätigkeitsbeschreibungen für jeden Bediensteten; (ii) Entwicklung einer funktionierenden Verwaltungsstruktur, einschließlich der Erarbeitung von internen Regelungen (Dienstreisen, Schulungen, Richtlinien für Praktikanten, erste Informationen zu internen Kontrollstandards und Risikomanagement, Ablage- und Archivierungssystem, Dokumentenregistrierung usw.); (iii) Entwicklung von Finanz- und Rechnungslegungsverfahren (Finanzabläufe, Zahlungs- und Mittelbindungsverfahren); (iv) Personalverwaltung (Entwicklung der für das Statut erforderlichen Durchführungsbestimmungen, mehrjähriger Stellenplan, Planung und Durchführung der Einstellung neuer Mitarbeiter, Ausarbeitung der Sprach- und Weiterbildungsregelungen usw.). Finanzen, Beschaffungswesen

und Rechnungslegung

Zwischen dem 15. Juni und dem 31. Dezember 2010 befasste sich der für Finanzen, Beschaffungswesen und Rechnungslegung verantwortliche Bedienstete mit den folgenden Prioritäten:

- Entwicklung von Verfahren und Prozessen (Dienstreisen, Telekommunikation, Beschwerdemanagement, Beschaffungswesen, Rahmen für Dokumentenregistrierung, Mehrwertsteuer, ordnungsgemäße Rechnungslegung, Abstimmung, Zahlungslauf, Mittelbindungen und Zahlungen);
- Entwicklung von Berechnungsgrundlagen für Dienstreisekosten, Vergütungen von Sachverständigen und Kostenerstattungen für Bewerber;
- Umsetzung des Beschlusses des Verwaltungsrats (1. Oktober 2010) zu den eingefrorenen Mitteln
- Unterstützung der Mitglieder und des Teams des Rechnungshofs sowie der OLAF-Bediensteten im Rahmen ihrer jeweiligen Dienstreisen und Besuche beim Institut.

Nach der Überprüfung des Haushaltsentwurfs 2010 hob der Verwaltungsrat zwei Haushaltsungleichgewichte hervor: eines in Titel II in Höhe von 195 000 EUR und eines in Titel III in Höhe von 220 000 EUR, insgesamt also ein Ungleichgewicht in Höhe von 415 000 EUR. Der Verwaltungsrat beschloss im Oktober 2010 einstimmig, die eingefrorenen Mittel nicht dem Institut zuzuweisen.

Mittelbindungen und Zahlungen

Zwischen Juni und Dezember nahm das Institut 102 Mittelbindungen vor, darunter die Bindungen, die zum Stichtag am 15. Juni 2010 von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration auf das Institut übertragen wurden, sowie

die vom Institut nach der verwaltungsrechtlichen und finanziellen Unabhängigkeit vorgenommenen Bindungen. Das Institut nahm 390 Zahlungen vor, einschließlich Bereinigungszahlungen⁽⁴⁴⁾.

Finanzberichterstattung

Per Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember 2010) betrug der Banksaldo:

3 661 233,90 EUR bei der ING und

1 527 941,47 LTL und 499 998,39 EUR bei der SEB.

Das Institut erhielt drei Überweisungen von der Europäischen Kommission in Höhe von insgesamt 5 678 123,09 EUR (erste Überweisung: 2 593 123,09 EUR, zweite Überweisung: 2 000 000,00 EUR, dritte Überweisung: 1 085 000,00 EUR).

Öffentliches Beschaffungswesen

Das öffentliche Beschaffungswesen des Instituts basierte auf dem Grundsatz der wirtschaftlichsten, wirksamsten und effizientesten Umsetzung.

Während des Berichtszeitraums wurden 63 Vergabeverfahren durchgeführt und Verträge für die zugehörigen Dienstleistungen unterzeichnet. Der gesamte Auftragswert betrug 1 974 626 EUR (siehe Anhang IV).

Der Großteil (85 %) der vergebenen Aufträge (1 628 122 EUR) entfiel auf Dienstleistungen zur Unterstützung der operativen Tätigkeiten. Mit den verbleibenden 292 504 EUR (15 %) wurden Waren und Dienstleistungen zur Unterstützung der administrativen Tätigkeiten beschafft.

⁴⁴ Vgl. Anhang 5: Haushaltsvollzug.

Humanressourcen

Während des Jahres 2010 lagen die Schwerpunkte des Instituts in Bezug auf das Personal auf den folgenden Bereichen:

- Entwicklung und Umsetzung angemessener Einstellungsverfahren;
- Personalverwaltung;
- Entwicklung und Annahme geplanter Durchführungsbestimmungen für das Statut;
- Entwicklung einschlägiger interner Richtlinien.

Einstellungen

Bis Ende des Jahres hatte das Institut neben sechs Vertragsbediensteten

23 Bedienstete auf Zeit eingestellt und damit 92 % seines Zielwerts für den Stellenplan⁽⁴⁵⁾ erreicht. Zudem wurden Regelungen für die Abordnung der ersten nationalen Sachverständigen ausgearbeitet.

Durchführungsbestimmungen und Beschlüsse

Die folgenden Durchführungsbestimmungen wurden im Jahr 2010 vom Verwaltungsrat im Einklang mit den Verpflichtungen nach Artikel 110 des Statuts angenommen:

- (a) Einstellung und Einsatz von Bediensteten auf Zeit;
- (b) Einstellung und Einsatz von Vertragsbediensteten;
- (c) Beurteilung der Direktorin des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen;
- (d) Bedienstete der mittleren Führungsebene beim Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen;
- (e) allgemeine Durchführungsbestimmungen für das Statut zu Aspekten wie Übertragung von Ruhegehaltsansprüchen, Haushaltszulage, unterhaltsberechtigter Kinder, Herkunftsort, Erziehungszulage, Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Abwesenheit wegen Erkrankung oder infolge eines Unfalls, Erstattung von Behandlungskosten, Urlaub, Nebentätigkeiten oder Aufträge außerhalb des Instituts, Urlaub aus

persönlichen Gründen, anwendbare Kriterien für die Einstufung in eine Besoldungsgruppe und Dienstaltersstufe bei Ernennung oder Einstellung sowie Teilzeitarbeit;

- (f) Durchführungsbestimmungen für Artikel 43 über die Beurteilung von Bediensteten;
- (g) Beschluss zur Einrichtung einer Personalvertretung.

Außerdem wurde eine Reihe weiterer interner Beschlüsse und Richtlinien eingeführt, darunter:

- (h) Regelungen für die Verpflichtung und den Einsatz von zum Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen abgeordneten oder sich zu Zwecken der beruflichen Weiterbildung beim Institut aufhaltenden nationalen Sachverständigen;
- (i) Richtlinien für Praktikanten beim Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen;
- (j) Gleitzeitregelungen im Rahmen der Arbeitszeitpolitik des Instituts.

Informationstechnologie und operative Tätigkeiten

Im Jahr 2010 konzentrierte sich das Institut auf folgende Prioritäten:

- Einführung einer IT-Infrastruktur;
- Einrichtung der sTESTA-Verbindung zur Europäischen Kommission;
- Umgebung für Videokonferenzen;
- Aufbau des EIGE-Rechenzentrums (erste Phase).

Vor und während des Umzugs an seinen Sitz in Vilnius richtete das Institut eine vollständig neue IT-Infrastruktur ein. Die Arbeit umfasste die Installation und Konfiguration des Netzwerks und der Server, die Einrichtung der Arbeitsplätze für die Bediensteten und die Installation von Arbeitsmitteln (Drucker, Kopierer, Telefone usw.).

Audits und interne Kontrollstandards

Am 9./10. November 2010 besuchte das OLAF das Institut und führte eine erste Schulung für die Bediensteten durch. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem OLAF und dem Institut ist in Vorbereitung. Die Annahme der Kooperationsvereinbarung durch den EIGE-Verwaltungsrat ist für das erste Quartal 2011 angesetzt.

Der erste Kontrollbesuch des Rechnungshofs fand vom 6.-10. Dezember 2010 statt. Das Audit konzentrierte sich in erster Linie auf die Bereiche Beschaffungswesen, Finanzen und Personal.

⁴⁵ Vgl. Anhang 6: Stellenplan.

Anhang 5: Mittelbindungen und Zahlungen C1-Mittel 2010 (*)

Offizieller Haushalts-titel	Art der Mittel	Mittelbindungen				Zahlungen			Zahlungen in %
		Verfügbare Mittel für Mittelbindungen (EUR)	Ausgeführte Mittelbindung (EUR)	Betrag Workflow Mittelbindungen (EUR)	Gebundene Mittel in %	Verfügbare Mittel für Zahlungen (EUR)	Akzeptierte Zahlungsaufforderungen (EUR)	Betrag Workflow Zahlungen (EUR)	
A-1	C1	2 033 935,01	1 117 446,14		54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
		2 033 935,01	1 117 446,14	0,00	54,94 %	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19 %
A-2	C1	584 884,15	503 223,38		86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
		584 884,15	503 223,38	0,00	86,04 %	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99 %
B0-3	C1	3 280 000,00	2 184 420,54		66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
		3 280 000,00	2 184 420,54	0,00	66,60 %	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84 %
Gesamt		5 898 819,16	3 805 090,06	0,00	64,51%	5 898 819,16	1 525 442,40	0,00	25,86%

(*) C1 – Endgültige Mittelansätze für das Haushaltsjahr – 2010

Quelle: ABAC Data Warehouse

Anhang 6: Mittelbindungen und Zahlungen C8-Mittel 2010 (*)

Offizieller Haushalts- titel	Art der Mittel	Mittelbindungen				Zahlungen			Zahlungen in %
		Verfügbare Mittel für Mittelbindungen (EUR)	Ausgeführte Mittelbindung (EUR)	Betrag Workflow Mittelbindungen (EUR)	Gebundene Mittel in %	Verfügbare Mittel für Zahlungen (EUR)	Akzeptierte Zahlungs- aufforderungen (EUR)	Betrag Workflow Zahlungen (EUR)	
A-1	C8	2 027 698,67	0,00		0,00 %	2 027 698,67			
		2 027 698,67	0,00	0,00	0,00 %	2 027 698,67			
A-2	C8	658 709,02	395 139,44		59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
		658 709,02	395 139,44	0,00	59,99 %	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82 %
Gesamt		2 686 407,69	395 139,44	0,00	14,71 %	2 686 407,69	31 763,49	0,00	1,18 %

(*) C8: Automatisch übertragene Mittel – 2009

Quelle: ABAC Data Warehouse

Europäische Kommission

EIGE-Jahresbericht 2010

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2011

2010 – 33 S. — 21x29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus ist die Vision des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

Über das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine europäische Agentur, die die EU und ihre Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und zur verstärkten Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen unterstützt.

Zu seinen Aufgaben zählen die Erhebung und Analyse von vergleichbaren Daten zu Gleichstellungsfragen, die Entwicklung methodischer Werkzeuge, insbesondere für die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Politikbereiche, die Förderung des Austauschs vorbildlicher Verfahren und des Dialogs zwischen den betroffenen Parteien sowie die Sensibilisierung der EU-Bürger.

Die Organe des Instituts umfassen einen Verwaltungsrat (Entscheidungsorgan), einen Sachverständigenbeirat (Beratungsorgan) und einen Direktor (ausführendes Organ) mit zugehörigem Personal. Der Verwaltungsrat verabschiedet das jährliche und das mittelfristige Arbeitsprogramm sowie den Haushaltsplan des Instituts. Der Sachverständigenbeirat unterstützt den Direktor darin, die höchste wissenschaftliche Fachkompetenz und die Unabhängigkeit des Instituts sicherzustellen. Als gesetzlicher Vertreter des Instituts ist der Direktor für die laufenden Verwaltungsgeschäfte und die Durchführung der Arbeitsprogramme verantwortlich.

Der Haushaltsplan des Instituts für den Zeitraum 2007-2013 sieht Mittel in Höhe von 52,5 Mio. EUR vor. Im Jahr 2010 waren rund 30 Bedienstete beim Institut beschäftigt.



EIGE Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, Litauen

Tel.: +370 5 239 4140

Fax: +370 5 239 2163

E-Mail: eige.sec@eige.europa.eu

Website: www.eige.europa.eu



789292 180065