



**Organisation für Sicherheit und  
Zusammenarbeit in Europa  
Ständiger Rat**

PC.DEC/638  
2. Dezember 2004

DEUTSCH  
Original: ENGLISCH

---

**535. Plenarsitzung**  
PC-Journal Nr. 535, Punkt 7 der Tagesordnung

**BESCHLUSS Nr. 638**  
**OSZE-AKTIONSPLAN 2004 ZUR FÖRDERUNG**  
**DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**

Der Ständige Rat

beschließt, den Aktionsplan 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern laut Anhang zu diesem Beschluss zu verabschieden.

## **OSZE-AKTIONSPLAN 2004 ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN\***

*„Die größtmögliche und gleichberechtigte Mitwirkung der Frau in allen Bereichen ist Voraussetzung für den Frieden und das Wohlergehen der Welt.“<sup>1</sup>*

1. Die Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit sind das Kernstück des umfassenden Sicherheitskonzepts der OSZE. In der Europäischen Sicherheitscharta, die auf dem Gipfeltreffen von Istanbul verabschiedet wurde, heißt es: „Frauen müssen ihre Menschenrechte in vollem Umfang und gleichberechtigt ausüben können, damit ein friedlicheres, wohlhabenderes und demokratischeres OSZE-Gebiet entsteht. Wir sind entschlossen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zum Bestandteil unserer Politik zu machen, sowohl in unseren Staaten als auch innerhalb der Organisation.“

2. Als regionale Abmachung im Sinne von Kapitel VIII der Charta der Vereinten Nationen ist die OSZE innerhalb ihrer Region eines der wichtigsten Instrumente für Frühwarnung, Konfliktverhütung, Krisenmanagement und Konfliktnachsorge. Im OSZE-Gebiet zeigt sich immer deutlicher, dass Sicherheit, Demokratie und Wohlstand eng miteinander zusammenhängen. Ohne wirtschaftliche Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt gibt es keinen Wohlstand. Will die Organisation ihre Aufgaben verwirklichen und ihre Ziele erreichen, ist es ausschlaggebend, dass sie in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerstaaten in ihr Humankapital investiert.

3. Eine wirksame durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts<sup>2</sup> mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist wichtig, wenn das Humankapital im OSZE-Raum ausgeschöpft werden soll. Die Gleichstellung von Frauen und Männern trägt zur umfassenden Sicherheit bei, die ein Ziel der OSZE-Aktivitäten in allen drei Dimensionen ist. Die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts ist ein Weg, um zur Verwirklichung dieses Ziels beizutragen. Die Geschlechterperspektive sollte daher in den Aktivitäten, Vorhaben und Programmen der Organisation berücksichtigt werden, damit die Organisation sowohl bei ihren eigenen Einsätzen als auch in den Teilnehmerstaaten die Gleichstellung der Geschlechter erreicht. Die Teilnehmerstaaten, der Amtierende Vorsitzende,

---

\* Die in diesem Dokument verwendeten Funktionsbezeichnungen beziehen sich auf Personen beiderlei Geschlechts.

1 Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen 34/180 vom 18. Dezember 1979, Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

2 „Die durchgängige Integration einer Gleichstellungsperspektive ist der Prozess der Beurteilung aller geplanten Maßnahmen, einschließlich solcher rechtlicher Natur, Politiken und Programme in allen Bereichen und auf allen Ebenen im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Frauen und Männer. Sie ist eine Strategie, um die Anliegen und Erfahrungen von Frauen und Männern zu einem festen Bestandteil der Ausarbeitung, Umsetzung, Begleitung und Bewertung von Politiken und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen zu machen, damit Frauen und Männer daraus gleichermaßen Nutzen ziehen und Ungleichheiten nicht fortgeschrieben werden. Letztes Ziel ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Siehe Offizielles Protokoll der Generalversammlung, Zweiundfünfzigste Tagung, Beilage 3 (A/52/3/Rev.1), Kapitel IV Ziffer 4.

der Generalsekretär und die Leiter der Institutionen und Missionen sind gemeinsam für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als fester Bestandteil der OSZE-Politik und -Praxis verantwortlich. Bei diesem Bemühen ist zu bedenken, dass – wenn die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Gesellschaft Wirklichkeit wird – sowohl Frauen als auch Männer Nutznießer dieser Veränderung sein werden.

## I. ALLGEMEINER ZUSAMMENHANG

### Stand der Umsetzung des Aktionsplans 2000

4. Der OSZE-Aktionsplan 2000 zu Fragen der Gleichberechtigung von Mann und Frau<sup>3</sup> forderte verstärkte Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern innerhalb der Organisation in allen Bereichen, einschließlich der Einstellung von Personal, und die Einbeziehung einer geschlechtsbezogenen Perspektive in die Aktivitäten der Organisation. Er bewirkte eine Hebung des Bewusstseins für die notwendige Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb der OSZE durch die Aktivitäten des Sekretariats, der Institutionen und Feldeinsätze und der Teilnehmerstaaten.

Dennoch wies die Umsetzung des Aktionsplans 2000 Schwächen auf, insbesondere in den Bereichen Schulung, Führung und Personaleinstellung, und ganz allgemein bei der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen OSZE-Belangen wie auch in den Teilnehmerstaaten.

5. Laut dem Aktionsplan 2000 sollten Frauen in der OSZE bessere Chancen erhalten, und ein professionelles Arbeitsumfeld sollte gefördert werden. Der Amtierende Vorsitzende, die Teilnehmerstaaten und das Sekretariat wurden aufgefordert, positive Maßnahmen zur Förderung und Einstellung weiblicher Bewerber für OSZE-Institutionen und auch für Feldaktivitäten zu setzen, und es wurde an alle Teilnehmerstaaten appelliert, sich intensiv für die Nominierung von Frauen, insbesondere für leitende Funktionen, einzusetzen.

Nach wie vor sind jedoch Frauen in der OSZE, insbesondere auf der Führungs- und Entscheidungsebene, unterrepräsentiert, ja der Frauenanteil ging in den letzten Jahren sogar zurück. Nach wie vor sind Frauen aus bestimmten Ländern, insbesondere aus Teilnehmerstaaten, die sich in einem Reformprozess befinden, nicht oder nur in geringem Ausmaß vertreten. Die Statistiken lassen vermuten, dass weibliche Bewerber im Vergleich zu Männern geringere Chancen auf eine Anstellung bei der Organisation haben<sup>4</sup>. Die

---

3 Beschluss Nr. 353 des Ständigen Rates vom 1. Juni 2000 (PC.DEC/353).

4 Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken des Sekretariats, der Institutionen und Missionen der OSZE, SEC.GAL/208/03 vom 21. November 2003. Bei den Planposten beträgt der Anteil der Frauen im Inneren Dienst 44 Prozent und im Höheren Dienst insgesamt 25 Prozent; er war in den letzten Jahren sogar rückläufig. Von allen BewerberInnen für befristete Dienstposten im Zeitraum Januar 2003 bis September 2003 (9566) waren 69 Prozent Männer und 31 Prozent Frauen; im selben Zeitraum waren von allen ausgewählten BewerberInnen (50) 72 Prozent Männer und nur 28 Prozent Frauen. Bei den 34 ausgeschriebenen Posten der Laufbahngruppe Höherer Dienst waren 33 Prozent der BewerberInnen, 23 Prozent der zu einem Einstellungsgespräch eingeladenen und 12 Prozent der ausgewählten BewerberInnen Frauen. Von allen für eine Entsendung nominierten BewerberInnen im ersten Halbjahr 2003 (2135) waren 30 Prozent (641) Frauen und 70 Prozent (1494) Männer. Aber nur 10 Prozent (62) dieser Frauen wurden zu Missionen entsandt, während 18 Prozent (272) der nominierten Männer aufgenommen und entsandt wurden.

Zweijahresstatistiken und Jahresberichte des Generalsekretärs über die Umsetzung des Aktionsplans 2000 zu Fragen der Gleichberechtigung von Mann und Frau wurden vom Ständigen Rat nicht behandelt und die Umsetzung des Aktionsplans 2000 wurde nicht entsprechend begleitet.

6. Eine weitere Priorität im Aktionsplan 2000 lautete, dass alle neuen MissionsmitarbeiterInnen eine Einschulung zur Geschlechterproblematik erhalten und die OSZE-Institutionen die Geschlechterperspektive in ihre Personalschulung einbeziehen sollten. Eine allgemeine Schulung zur Hebung des Bewusstseins für die Geschlechterproblematik wurde eingeführt und es gab auch Bemühungen, ein professionelles Arbeitsumfeld zu schaffen. Seit 2000 ernennt jede Mission einen Mediator und das Sekretariat veranstaltet für diese Personen jährliche Schulungen. Die Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechtsbezogene Fragen und für die diesbezügliche Verantwortung aller MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Aufgaben und Themenbereiche erbrachte aber nicht die erhofften Ergebnisse, und auch das angestrebte professionelle Umfeld wurde nicht verwirklicht.

7. Darüber hinaus forderte der Aktionsplan 2000 die Einrichtung eines umfassenden Rahmens für Projekte zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sowie die Analyse von Daten und Forschungsergebnissen zu geschlechtsbezogenen Fragen und deren Berücksichtigung bei der Planung neuer Programme.

Dieser Prozess wurde nicht konsequent genug weiterentwickelt. Überdies wurden die BeraterInnen und Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen nicht ausreichend in die Entwicklung neuer Politiken und Programme einbezogen.

8. Die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts erfordert eine konsequente und systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Tätigkeit der Organisation auf der Grundlage eines dimensionenübergreifenden Ansatzes und auch geeignete Begleit- und Überprüfungsmechanismen. Es bedarf eines neuen, verbesserten Aktionsplans, der Ziele und eindeutig zugeordnete Verantwortlichkeiten der Entscheidungsträger festlegt, um den entsprechenden Bemühungen der Teilnehmerstaaten zur Umsetzung ihrer Verpflichtungen Nachhaltigkeit zu verleihen.

## **II. ZIELE**

9. Mit dem Aktionsplan 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern will sich die OSZE Prioritäten für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter – in der Organisation und in allen Teilnehmerstaaten – setzen und für die begleitende Kontrolle ihrer Verwirklichung sorgen.

Zur Verwirklichung dieser Ziele wird sich der Plan mit den Aktivitäten, politischen Konzepten, Vorhaben und Programmen der Organisation im Hinblick auf eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und mit der Hilfestellung der OSZE für die Teilnehmerstaaten bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter befassen. Diese Hilfestellung könnte sich auf die Umsetzung internationaler Verpflichtungen in Bezug auf Gleichstellungsfragen und auf die Entwicklung nationaler Programme und Politiken beziehen.

10. Folgende Zielsetzungen haben Vorrang:

(a) In der OSZE:

- Angebot von speziellen Schulungsprogrammen für OSZE-Personal zum Thema Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, von Programmen zur Stärkung der Bemühungen um eine konsequente Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Politik und den Programmen und von Überprüfungs- und Evaluierungsmechanismen;
- Förderung einer professionellen und für Gleichstellungsfragen sensiblen Führungskultur und eines solchen Arbeitsumfelds;
- Anwendung einer verbesserten und neuen Einstellungspolitik in der OSZE, um Chancengleichheit für alle zu fördern und dafür zu sorgen, dass hoch qualifizierte Frauen im Einklang mit dem Personalstatut (vgl. PC.DEC/550 vom 27. Juni 2003) ausfindig gemacht und gewonnen werden können, mit dem Ziel, in der OSZE den Anteil der Frauen in leitenden Positionen zu erhöhen;
- Ermutigung der Teilnehmerstaaten, mehr weibliche Bewerber für Posten in der OSZE, insbesondere auf der Führungs- und Entscheidungsebene<sup>5</sup>, zu nominieren, mit dem Ziel, auf allen Ebenen eine laufende Verbesserung des zahlenmäßigen Verhältnisses zwischen Frauen und Männern zu bewirken;
- durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in den Aktivitäten und politischen Konzepten der OSZE und ebenso in den Aktivitäten und politischen Konzepten der Teilnehmerstaaten.

(b) Hilfestellung für die Teilnehmerstaaten in folgender Form:

- Festlegung vorrangiger Bereiche, in denen OSZE-Strukturen den OSZE-Staaten bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Verpflichtungen helfen;
- Überblick über einige bewährte Methoden zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Teilnehmerstaaten;
- Betonung und Förderung der Rolle von Frauen bei der Konfliktverhütung und bei Prozessen zur Wiederherstellung des Friedens;
- Bereitstellung eines Rahmenwerks, das sicherstellt, dass geschlechtsbezogene Fragen einschließlich der Umsetzung dieses Aktionsplans regelmäßig erörtert und geprüft werden.

---

5 P-5 und darüber.

### III. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER OSZE

#### (A) Durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in den Strukturen und am Arbeitsplatz und bei der Einstellung von MitarbeiterInnen

##### Schulung

11. Zur Verwirklichung der in diesem Aktionsplan dargestellten Zielsetzungen erweitert die OSZE die bestehenden Schulungsmöglichkeiten und richtet neue Schulungsprogramme im Einklang mit der OSZE-Schulungsstrategie für 2005 bis 2007<sup>6</sup> und dem OSZE-Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels<sup>7</sup> ein. Im Hinblick darauf werden das *General Orientation Programme* im Sekretariat, der *Human Dimension Induction Course* im BDIMR und zusätzliche Einführungskurse oder Einführungsworkshops vor Ort zwei je nach Bedarf speziell angepasste Schulungsbausteine enthalten:

- Der erste Baustein betrifft die Schulung aller OSZE-Bediensteten im Hinblick auf die Schärfung des Bewusstseins für die Geschlechterproblematik und die Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive im täglichen Arbeitsleben. Dieser Baustein, der für jede Bedienstetenkategorie an ihre konkreten Bedürfnisse anzupassen ist, erklärt den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern, das zur Verwirklichung dieses Ziels vorhandene Instrumentarium und die Gründe, weshalb die Organisation die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei ihren Aktivitäten für wichtig hält. Der Baustein soll handlungsorientiert und interaktiv sein und über die in diesem Aktionsplan und in einschlägigen Bestimmungen – insbesondere jenen zur Rechenschaftspflicht aller MitarbeiterInnen – beschriebenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten informieren. Diese Schulung ist für alle Personal-kategorien vorzusehen. Die Schulung kann, wenn nötig, auch vor Ort angeboten werden, um sicherzustellen, dass auch Ortskräfte daran teilnehmen können.
  - (a) In die Ausbildungsprogramme, insbesondere für Polizei und Grenzbeobachter, werden spezielle Bausteine zur Bekämpfung der Gewalt in der Familie und des Menschenhandels eingefügt.
  - (b) Die LeiterInnen von Institutionen und Missionen sowie die DirektorInnen werden die Personalschulung von der leitenden Ebene aus ermöglichen, um sicherzustellen, dass Frauen wie Männer gleichermaßen teilnehmen können. Sie werden auch Informationen über die OSZE-Politik in Gleichstellungsfragen, insbesondere in Bezug auf Beschwerdeverfahren, erhalten.

---

6 SEC.GAL/118/04/Rev.5 vom 27. Juli 2004.

7 MC.DEC/2/03 Anhang, Aufklärung, Punkt 8.4: „Der Ausbildungskoordinator der OSZE, die leitende Beraterin für Gleichbehandlungsfragen und der leitende Sicherheitskoordinator werden in Zusammenarbeit mit dem BDIMR die Einführungskurse auch weiterhin für die Entwicklung und Durchführung von Schulungskursen für die Mitarbeiter in Genderfragen, Menschenhandelsfragen und einschlägigen Vorschriften und Richtlinien verwenden und eigene Workshops für diesen Bereich abhalten. Die Leiter von Feldeinsätzen werden dafür sorgen, dass die Teilnahme an diesen Ausbildungskursen für alle Mitarbeiter verbindlich ist.“

- Der zweite Baustein befasst sich mit der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in Programmen, Vorhaben und Aktivitäten betreffend die technische Kooperation der OSZE, um die konsequente Integration einer Geschlechterperspektive zu gewährleisten. Das bedeutet die Überprüfung und Umsetzung von Grundsätzen und Maßnahmen, die ausschließlich den Zweck verfolgen, Gleichstellung durch die aktive Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in der Planungs-, Berichterstattungs-, Umsetzungs- und Evaluierungsphase herzustellen.

12. In alle Schulungsprogramme sind zur regelmäßigen Beurteilung ihrer Wirksamkeit Überprüfungs- und Evaluierungsbestimmungen aufzunehmen.

13. Der OSZE-Ausbildungskordinator wird mit der Planung und Durchführung aller Aspekte dieses Aktionsplans, die die Personalschulung betreffen, in enger Zusammenarbeit mit den für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Dienst- und Kontaktstellen in der Organisation und mit Unterstützung durch das für die Schulung zuständige Kontaktstellennetz beauftragt.

### **Führungsebene**

14. Der Generalsekretär und die LeiterInnen von Institutionen und Missionen werden von ihrer Führungsposition nachdrücklich und aktiv Gebrauch machen, um innerhalb der Organisation ein nachhaltiges Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu schaffen, und sie werden ihre Bemühungen verstärken, um ein für Gleichstellungsfragen sensibles und professionelles Arbeitsumfeld und eine entsprechende Führungskultur herzustellen. Ein derartiges Arbeitsumfeld ist auch durch alle OSZE-Bediensteten, insbesondere Personal in Aufsichtsfunktionen, zu fördern. Bei der Besetzung von Führungspositionen sollte besonders darauf geachtet werden, dass Personen ausgewählt werden, die für die Gleichstellungsproblematik sensibel sind und um die Bedeutung einer integrativen Organisationskultur wissen. Der Direktor der Hauptabteilung Personalressourcen ist für die Überprüfung und gegebenenfalls Intensivierung der OSZE-Strategie gegen Belästigung am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung verantwortlich. Er wird Informationen verbreiten, die Mitarbeiter für das Problem der Belästigung am Arbeitsplatz und die zu ihrer Bekämpfung und Verhütung verfügbaren Maßnahmen sensibilisieren und Opfer dazu ermutigen, ihre Beschwerden vorzubringen.

15. Zur Leistungsbeurteilung von Führungskräften wird auch eine Beurteilung ihrer Sensibilität für Gleichstellungsfragen gehören. Dazu entwickelt die Hauptabteilung Personalressourcen ein *Scoreboard* für Gleichstellungsfragen, das die Maßnahmen aufschlüsselt, die unter allen Dienststellen verglichen werden können.

16. Die organisatorischen Vorschriften, Regeln, Richtlinien und Anweisungen der OSZE werden, wenn gewünscht, von den Teilnehmerstaaten bzw. dem Sekretariat im Hinblick auf die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten überprüft.

17. Die LeiterInnen der Institutionen und Missionen und die DirektorInnen im Sekretariat werden regelmäßige Mitarbeitertreffen leiten, um zu prüfen, ob und inwieweit Gleichstellungsaspekte in die Arbeit in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Eingang gefunden haben und um allen Mitarbeitern nahe zu legen, den Gleichstellungsaspekt in ihrer Arbeit durchgängig zu berücksichtigen.

18. Das Sekretariat und das BDIMR werden den aktiven Informationsaustausch über geschlechtersensible Führungskonzepte mit einschlägigen internationalen, zwischenstaatlichen und regionalen Organisationen fortführen. Insbesondere das Sekretariat wird die Zusammenarbeit mit der Parlamentarischen Versammlung der OSZE in Gleichstellungsfragen verstärken. Das Sekretariat, die Institutionen und Missionen werden für Sichtbarkeit des Aktionsplans sorgen.

### **Personaleinstellung**

19. Die Einstellung von Personal in der OSZE beruht auf einem transparenten Prozess und erfolgt nach einem allgemeinen Auswahlverfahren unter Staatsangehörigen der Teilnehmerstaaten, wobei ein Höchstmaß an Effizienz, Kompetenz und Integrität zu gewährleisten ist.

20. Bei der Einstellung ist Bestimmung 3.01 des OSZE-Personalstatuts ohne Einschränkung zu befolgen, einschließlich des Grundsatzes einer gerechten geographischen Verteilung des eingestellten Personals auf alle OSZE-Teilnehmerstaaten.

21. Die Teilnehmerstaaten werden dazu ermutigt, vermehrt weibliche Bewerber für Positionen in der OSZE zu nominieren, insbesondere auf höherer Ebene, wo Frauen unterrepräsentiert sind; diesbezügliche Maßnahmen umfassen auch die Erschließung zusätzlicher nationaler Personalressourcen und die Vernetzung mit Berufsorganisationen, die bei der Suche nach geeigneten KandidatInnen behilflich sein werden. Eine größere Zahl von Bürgern aus Teilnehmerstaaten, insbesondere Frauen aus Teilnehmerstaaten, die sich in einem Reformprozess befinden, sollten auf freie Stellen in der OSZE aufmerksam gemacht und zur Bewerbung ermutigt werden.

22. Den Teilnehmerstaaten wird nahe gelegt, eine Liste in Frage kommender weiblicher Kandidaten mit besonderer Berücksichtigung der Fachgebiete anzulegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

23. Der Amtierende Vorsitzende und das Sekretariat werden sich unter Berücksichtigung des OSZE-Personalstatuts bei der Förderung der Nominierung weiblicher Kandidaten insbesondere für höhere Positionen proaktiv verhalten.

24. Das Sekretariat wird bei der Formulierung seiner Stellenausschreibungen verstärkt Frauen zu einer Bewerbung einladen.

25. Das Sekretariat wird darüber hinaus seine Personalplanung dahingehend verbessern, dass die Teilnehmerstaaten möglichst frühzeitig über frei werdende Posten informiert werden, damit sie ausreichend Zeit für die Suche nach qualifizierten weiblichen Kandidaten und deren Nominierung haben.

26. Der Amtierende Vorsitzende, der Generalsekretär, die LeiterInnen der Institutionen und Missionen trachten danach, das Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen laufend zu verbessern. Dies wird – einschließlich der Statistik über die ausgewählten BewerberInnen – im jährlichen Evaluierungsbericht zu Gleichstellungsfragen in der OSZE nachgeprüft, der vom Generalsekretär gemäß Absatz 47 vorzulegen ist.

27. Die Hauptabteilung Personalressourcen überprüft die Einstellungsverfahren und Postenbeschreibungen regelmäßig im Hinblick auf die durchgängige Berücksichtigung des



Gleichstellungsaspekts, um mögliche Voreingenommenheiten und Hindernisse gegenüber BewerberInnen zu erkennen und nötigenfalls die Verfahren entsprechend zu überarbeiten.

28. Die Hauptabteilung Personalressourcen wird sich bemühen, dafür zu sorgen, dass bei der Einstellung von Führungskräften, wenn möglich, sowohl weibliche als auch männliche Bewerber zu einem Einstellungsgespräch eingeladen werden und dass gegebenenfalls auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird, wenn unter den BewerberInnen eine engere Auswahl getroffen wird. Aus der Liste der BewerberInnen, die in die engere Auswahl kommen und zu einem Einstellungsgespräch eingeladen werden, sollte auch hervorgehen, wie viele Frauen bzw. Männer sich tatsächlich um den Posten beworben haben.

29. In der Jury für Einstellungsgespräche sollten, wenn möglich, Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis vertreten sein.

30. Die Hauptabteilung Personalressourcen im Sekretariat wird ein jährliches Koordinationstreffen mit Delegationen und Schulungs-/EinstellungsexpertInnen aus den Hauptstädten abhalten, zum Zweck eines Informationsaustauschs über die gesuchten Anforderungsprofile und Kompetenzen und über bewährte Praktiken für die Einschulung zur Vorbereitung auf eine Mission. Bei diesen Treffen werden auch Bemühungen zur Schaffung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern bei der Personaleinstellung erörtert werden.

31. Das Sekretariat wird weiterhin eine Jahresstatistik erstellen, aus der die aktuelle Verteilung von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach Postenkategorie für alle Ebenen hervorgeht. Diese Statistik wird sowohl Institutionen und Missionen als auch alle Hauptabteilungen und Dienststellen im Sekretariat umfassen und dem in Absatz 47 erwähnten jährlichen Evaluierungsbericht des Generalsekretärs zu Gleichstellungsfragen als Anhang beigelegt werden.

## **(B) Durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Aktivitäten, Politik, Programmen und Vorhaben der OSZE**

32. Die Teilnehmerstaaten, das Sekretariat, die Institutionen und Missionen sorgen dafür, dass alle Aktivitäten, Programme und Vorhaben der OSZE eine Geschlechterperspektive beinhalten. Das Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis im OSZE-Gebiet, was für die umfassende Sicherheit wesentlich ist; sie konzentrieren sich insbesondere auf die Befähigung von Frauen zu eigenverantwortlichem Handeln und die Beteiligung von Frauen wie Männern am öffentlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben im Rahmen demokratischer und wirtschaftlicher Prozesse in den Teilnehmerstaaten. Der Prozess der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts zielt sowohl darauf ab, negative Rollenklischees zu überwinden und Einstellungen zu ändern, als auch Verhaltensweisen zu entwickeln, die den Boden für eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Teilnehmerstaaten bereiten.

33. Die BeraterInnen für Gleichbehandlungsfragen im Sekretariat, in den Institutionen und Feldeinsätzen werden bei der Ausarbeitung neuer Richtlinien, Regeln und Vorschriften frühzeitig eingebunden. In ihren regelmäßigen Berichten an den Ständigen Rat unterrichten die Missionen und Institutionen den Rat gegebenenfalls über Fortschritte in ihren Bemühungen und auch über etwaige Probleme.

34. Das Konfliktverhütungszentrum (KVZ) und insbesondere die Projektkoordinations-einheit (PCC) werden dabei behilflich sein, sicherzustellen, dass die Gleichstellungsverträglichkeit von neuen Vorhaben, die in Missionen, Institutionen und Dienststellen im Sekretariat ausgearbeitet werden, sowie von bestehenden Vorhaben im Zuge ihrer Evaluierung geprüft wird.
35. Das Sekretariat und die Institutionen berücksichtigen bei der Entwicklung von Vorhaben und Programmen für Teilnehmerstaaten, in denen keine OSZE-Mission tätig ist, die Geschlechterperspektive.
36. Die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Aktivitäten, Politik, Vorhaben und Programmen der OSZE in der politisch-militärischen Dimension trägt auch den Verpflichtungen aus Resolution 1325 des Sicherheitsrats Rechnung, in der eine verstärkte Einbindung von Frauen unter anderem in Konfliktverhütungs- und Wiederaufbauprozesse nach Konflikten gefordert wird.
37. Unterstützt vom Vorsitz, vom Generalsekretär und von den LeiterInnen der Institutionen sorgen die Teilnehmerstaaten dafür, dass bei der Planung von OSZE-Konferenzen und -Seminaren in allen drei Dimensionen die Geschlechterperspektive einfließt und dass gegebenenfalls auch damit zusammenhängende Themen einbezogen werden.
38. Um spürbare Fortschritte bei der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in Aktivitäten, Vorhaben und Programmen der OSZE herbeizuführen, sollten mit geschlechtsbezogenen Fragen befasste Institutionen und Missionen in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerstaaten konkrete Anschlussmechanismen entwickeln.
39. Wo angebracht, werden die Missionen interne Arbeitsgruppen für Gleichstellungsfragen unter der Leitung der Kontaktstelle für Gleichbehandlungsfragen einrichten, die Strategien zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts planen, deren Umsetzung begleitend kontrollieren und die Sichtbarkeit ihrer gleichstellungsrelevanten Aktivitäten erhöhen. Es obliegt den MissionsleiterInnen, die Kontaktstellen für Gleichbehandlungsfragen auf entsprechend hoher Ebene einzurichten und dafür zu sorgen, dass sie uneingeschränkten Zugang zur leitenden Führungsebene haben.
40. Die Abteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Sekretariats, die Institutionen und Missionen werden eine ausgewogene Berichterstattung in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen und gegebenenfalls Tagungen, Seminare, Sonderveranstaltungen, Berichte, Fallbeispiele und Entwicklungen hervorheben, die mit der Umsetzung der OSZE-Verpflichtungen zur Gleichstellung der Geschlechter zu tun haben.

#### **IV. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN TEILNEHMERSTAATEN**

41. Die Teilnehmerstaaten tragen einzeln und gemeinsam die Hauptverantwortung für die Umsetzung ihrer Verpflichtungen in Bezug auf gleiche Rechte und gleiche Chancen für Frauen und Männer und sind ihren Bürgern gegenüber diesbezüglich rechenschaftspflichtig. Sie haben sich dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem festen Bestandteil ihrer Politik sowohl auf einzelstaatlicher als auch auf Organisationsebene zu machen. Sie werden dafür sorgen, dass die entsprechenden OSZE-Gremien genützt werden,

um die Umsetzung von OSZE-Verpflichtungen betreffend die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen.

42. Daher wird den Teilnehmerstaaten empfohlen,
- dafür Sorge zu tragen, dass die Organisation eine Politik entwickelt, die die Gleichstellung von Frauen und Männern wirksam fördert, und dass bei neuen Vorschlägen und Initiativen die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird;
  - Mechanismen zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen bzw. bestehende Mechanismen zu stärken, unter anderem durch Bereitstellung der Dienste einer unparteiischen und unabhängigen Person oder Einrichtung, wie Volksanwaltschaft/Menschenrechtsbeauftragte(r), die sich mit der geschlechtsspezifischen Diskriminierung einzelner BürgerInnen befasst;
  - die internationalen Normen und Verpflichtungen in Bezug auf die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen und die Rechte von Frauen und Mädchen, die sie übernommen haben, einzuhalten und vollständig umzusetzen;
  - das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) einzuhalten, sofern sie Vertragsparteien sind, oder andernfalls die Ratifikation bzw. den Beitritt zu diesem Übereinkommen zu erwägen. Staaten, die das Übereinkommen mit Vorbehalten ratifiziert haben oder ihm mit Vorbehalten beigetreten sind, werden die Rücknahme dieser Vorbehalte erwägen. Die CEDAW-Vertragsstaaten werden auch aufgefordert, die Ratifikation des Fakultativprotokolls zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu erwägen;
  - regelmäßig und zeitgerecht den jeweiligen Gremien Bericht zu erstatten, sofern sie Vertragsparteien des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), des Internationalen Paktes über zivile und politische Rechte (ICCPR) und/oder des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR) sind, und Frauenorganisationen in die Erstellung ihrer Berichte einzubinden;
  - wenn notwendig, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um ein sicheres Umfeld für ihre BürgerInnen und das Recht auf gleichen rechtlichen Schutz zu gewährleisten, insbesondere durch die Verstärkung von Aktivitäten zur Beseitigung jeder Form von Gewalt gegen Frauen, einschließlich Menschenhandel<sup>8</sup>, und denjenigen, die das noch nicht getan haben, die Ratifikation und Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität und seines Zusatzprotokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, nahe zu legen;
  - nationale und internationale Bemühungen zu unterstützen, um Täter, die Verbrechen gegen Frauen begangen haben, die nach dem geltenden Völkerrecht als Kriegsverbrechen bzw. Verbrechen gegen die Menschlichkeit anerkannt sind, vor Gericht zu bringen, und sicherzustellen, dass vorhandene innerstaatliche Rechtsvorschriften in

---

8 Siehe Beschluss des Ständigen Rates Nr. 557 vom 24. Juli 2003 betreffend die Verabschiedung des Aktionsplans der OSZE zur Bekämpfung des Menschenhandels.

Bezug auf Gewalt gegen Frauen durchgesetzt und nötigenfalls neue Rechtsvorschriften erlassen werden;

- falls sie dies noch nicht getan haben, in Befolgung der Empfehlungen in den Leitlinien über den internationalen Schutz vor Verfolgung wegen des Geschlechts im Rahmen von Artikel 1A Ziffer 2 des Abkommens von 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge bzw. seines Protokolls von 1967 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge eine Verfahrenspraxis einzuführen, die sicherstellt, dass Frauen, die Flüchtlingsstatus beantragen, bei den Verfahren zur Feststellung desselben gebührend berücksichtigt werden, und dass Anträge infolge Verfolgung wegen des Geschlechts in ihrer ganzen Bandbreite gebührend anerkannt werden;
- die Erfahrung der OSZE bei der Entwicklung dimensionenübergreifender politischer Konzepte und Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann zu nützen und im Anschluss an diese Politik unter anderem geschlechtsbezogene Analyse- und Begleitmechanismen zur Beurteilung der Auswirkung gleichstellungsbezogener Konzepte und Strategien anzuwenden, damit Hemmnisse für die vollständige Umsetzung festgestellt und abgebaut werden können.

## **V. UNTERSTÜTZUNG DER OSZE-TEILNEHMERSTAATEN BEI DER UMSETZUNG EINSCHLÄGIGER VERPFLICHTUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN**

### **Bereiche von besonderem Interesse für alle OSZE-Teilnehmerstaaten**

43. Die folgenden vorrangigen Bereiche werden als Grundlage für das Sekretariat, die Institutionen und Missionen der OSZE festgelegt, um bei der Ausarbeitung von Plänen und Programmen Anwendung zu finden, die den Teilnehmerstaaten auf ihr Ersuchen bei der Umsetzung der einschlägigen Verpflichtungen helfen sollen. Alle OSZE-Strukturen sollten sich um Einhaltung dieser Prioritäten nach Maßgabe ihres jeweiligen Mandats bemühen. Auch Ländern, in die keine Mission entsandt wurde, wird dringend nahe gelegt, sich die fachliche Kompetenz der OSZE-Strukturen in vollem Umfang zu Nutze zu machen, um sich bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern helfen zu lassen, da bisher noch in keinem Land die völlige Gleichstellung verwirklicht ist.

44. Prioritäten

(a) Entwicklung von Projekten in OSZE-Staaten ohne Mission

- In Ländern ohne Mission wird das BDIMR Vorhaben identifizieren, die zur Unterstützung von Maßnahmen in den Bereichen Verhütung von Gewalt gegen Frauen, Förderung von Frauen in Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft und Hilfestellung bei der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts auf nationaler Ebene gedacht sind.

(b) Sicherstellung eines diskriminierungsfreien rechtlichen und politischen Rahmens

- In Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen und maßgeblichen nationalen Gremien und Institutionen wird das BDIMR den OSZE-

- Teilnehmerstaaten bei der Einhaltung internationaler Übereinkünfte zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenrechte und bei der Überprüfung ihrer Rechtsvorschriften helfen, um für entsprechende gesetzliche Sicherstellungen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Einklang mit OSZE- und anderen Verpflichtungen zu sorgen;
- das BDIMR wird bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Programme und Aktivitäten zur Förderung der Rechte von Frauen, zur Stärkung der Rolle der Frau auf allen Entscheidungsebenen und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im gesamten OSZE-Gebiet behilflich sein, insbesondere durch Bewusstseinsbildung in Bezug auf Gleichstellungsfragen;
  - das BDIMR wird bei der Umsetzung und Evaluierung nationaler Strategien und Aktionspläne betreffend Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts behilflich sein;
  - auch das Sekretariat, die Institutionen und die Feldeinsätze der OSZE werden den Teilnehmerstaaten bei der Umsetzung der einschlägigen Bestimmungen und Empfehlungen im OSZE-Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels und im OSZE-Aktionsplan zur Verbesserung der Lage der Roma und Sinti im OSZE-Gebiet helfen.
- (c) Verhütung von Gewalt gegen Frauen<sup>9</sup>
- Die OSZE-Strukturen werden den Teilnehmerstaaten bei der Entwicklung von Programmen und Aktivitäten zur Verhütung jeder Form von geschlechtsbezogener Gewalt weiterhin behilflich sein<sup>10</sup>;
  - die OSZE-Strukturen werden den Teilnehmerstaaten bei Gesetzesinitiativen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen behilflich sein und den Aufbau von Institutionen fördern, die Koordinierung zwischen Regierungsinstitutionen und der Zivilgesellschaft stärken und ganz allgemein das Problembewusstsein heben;
  - die OSZE-Strukturen werden sich in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerstaaten mit der geschlechtsbezogenen Dimension der Proliferation von Kleinwaffen und leichten Waffen (SALW) auseinandersetzen. Die Proliferation von SALW wirkt sich auf die Gewalt gegen Frauen erschwerend aus

---

9 Artikel 2 (b) der Erklärung der Vereinten Nationen über die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen lautet: „Unter Gewalt gegen Frauen sind, ohne darauf beschränkt zu sein, die folgenden Handlungen zu verstehen: [...] körperliche, sexuelle und psychologische Gewalt im Umfeld der Gemeinschaft, einschließlich Vergewaltigung, sexueller Missbrauch, sexuelle Belästigung und Einschüchterung am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen und andernorts, Frauenhandel und Zwangsprostitution.“

10 Die Resolution der Vereinten Nationen „Weitere Maßnahmen und Initiativen zur Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing“ (A/RES/S-23/3) vom 16. November 2000 hält fest (Absatz 59): “Geschlechtsbezogene Gewalt [...], wie etwa Misshandlungen oder andere Formen der häuslichen Gewalt, sexueller Missbrauch, sexuelle Versklavung und Ausbeutung, internationaler Frauen- und Kinderhandel, Zwangsprostitution und sexuelle Belästigung [...] sind mit der Würde und dem Wert der menschlichen Person unvereinbar [...].“

und daher sollte bei einschlägigen Bemühungen die Gleichstellungsperspektive berücksichtigt werden;

- die Gruppe Strategische Polizeianglegenheiten (SPMU) wird verstärkt Projekte entwickeln, um die Teilnehmerstaaten im Umgang mit Straftaten im Zusammenhang mit sexueller Gewalt und bei der Aufnahme bestimmter Elemente – wie etwa eigene Ermittlungstechniken und Befragungsmethoden für den Umgang mit Opfern sexueller Gewalt einschließlich Kindern sowie Informationen über Leitsysteme für Opferhilfe – in die Lehrpläne für die Polizeiaus- und -fortbildung zu unterstützen;
  - das Büro des Koordinators für ökonomische und ökologische Aktivitäten der OSZE (OCEEA) und die Unterstützungsgruppe Bekämpfung des Menschenhandels (ATAU) helfen in Koordination mit einschlägigen OSZE-Institutionen und -Strukturen den Teilnehmerstaaten dabei, sich mit der fehlenden Chancengleichheit für Frauen, der Arbeitslosigkeit von Frauen und anderen geschlechtsbezogenen Aspekten des Menschenhandels einschließlich der Nachfrage nach sexueller und anderen Formen der Ausbeutung auseinander zu setzen, wobei sie auf die tieferen Ursachen des Menschenhandels eingehen;
  - die Gruppe Terrorismusbekämpfung (ATU) wird sich auf Ersuchen der Frage der Ausbeutung von Frauen durch Terroristen für deren Zwecke und zur Propagierung extremistischer Ideologien aktiv annehmen;
  - da negative Geschlechterklischees zum Fortbestand der Gewalttätigkeit gegen Frauen beitragen, sollten die Programme, Vorhaben und Aktivitäten der OSZE die Befähigung von Frauen zu eigenverantwortlichem Handeln zum Ziel haben.
- (d) Sicherstellung von Chancengleichheit für die Beteiligung von Frauen am politischen und öffentlichen Leben
- Das BDIMR wird den Teilnehmerstaaten bei der Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Verwirklichung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an demokratischen Prozessen helfen und wird bei der Entwicklung bewährter Methoden für deren Umsetzung behilflich sein;
  - das BDIMR und gegebenenfalls OSZE-Feldeinsätze werden beim Aufbau von örtlicher Kompetenz und Sachkenntnis in Gleichstellungsfragen und bei der Vernetzung von führenden Vertretern von Gemeinschaften und Politikern Hilfestellung leisten;
  - das BDIMR wird den Teilnehmerstaaten weiterhin bei der Förderung der politischen Mitsprache von Frauen helfen. Im Rahmen seiner Wahlbeobachtungsmissionen wird es auch in Zukunft die Teilnahme von Frauen an Wahlprozessen beobachten und darüber Bericht erstatten. Zusätzlich wird das BDIMR, wenn möglich, Berichte in Auftrag geben und veröffentlichen, in denen insbesondere die Situation von Frauen bei Wahlprozessen analysiert wird;

- der Hohe Kommissar für nationale Minderheiten (HKNM) wird sich mit konkreten Fragen im Zusammenhang mit der Teilnahme von Frauen, die nationalen Minderheiten angehören, am öffentlichen und privaten Leben befassen und im Rahmen der von seinem Büro entwickelten Konzepte und Projekte die zur Bekämpfung der doppelten Diskriminierung dieser Frauen notwendigen Schritte ergreifen, wenn angebracht im Rahmen seines Konfliktverhütungsmandats;
  - der OSZE-Beauftragte für Medienfreiheit (RFOM) wird im Einklang mit Kapitel 6 seines Mandats auf Anzeichen für ernst zu nehmende Intoleranz gegenüber Frauen und Aufrufe zu geschlechtsbedingter Diskriminierung in den Medien oder durch die Medien in den Teilnehmerstaaten achten. Der Beauftragte wird die Teilnehmerstaaten in seinen regelmäßigen Berichten auf diese Fälle aufmerksam machen.
- (e) Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an Konfliktverhütung und Krisenmanagement und am Wiederaufbau nach Konflikte
- Die OSZE-Strukturen werden, wenn angebracht, im Rahmen ihres Mandats die Umsetzung von Resolution 1325 (2000) des Sicherheitsrats betreffend die Rolle von Frauen unter anderem bei der Konfliktverhütung und dem Wiederaufbau nach Konflikte fördern;
  - die OSZE-Strukturen werden, wenn angebracht, den Teilnehmerstaaten bei der Entwicklung von Programmen und Vorhaben helfen, deren Ziel die Schaffung gleicher Chancen für Frauen auf Teilnahme an Bemühungen zur Förderung von Frieden und Sicherheit ist, einschließlich jener an der Basis und auf regionaler Ebene. Die Befähigung von Frauen zu eigenverantwortlicher Teilnahme an der politisch-militärischen Dimension ist auch wesentlich für die umfassende Sicherheit.
- (f) Förderung gleicher Chancen für Frauen in der Wirtschaft
- Das OCEEA wird Initiativen ergreifen, um das Bewusstsein für Frauenrechte in der Wirtschaft im Sinne von Absatz 40.6 des Moskauer Dokuments zu stärken und gegebenenfalls Projekte zu seiner Umsetzung entwickeln;
  - das OCEEA sollte bei der Umsetzung seiner Aufgaben laut dem vom Ministerrat in Maastricht 2003 verabschiedeten OSZE-Strategiedokument für die Wirtschafts- und Umweltdimension und dem Dokument der Bonner Konferenz über wirtschaftliche Zusammenarbeit in Europa die Gleichstellungsperspektive berücksichtigen;
  - das OCEEA wird auf Ersuchen den Teilnehmerstaaten bei der Gestaltung ihrer Wirtschaftspolitik auf Grundlage der im Bonner Dokument und im OSZE-Strategiedokument für die Wirtschafts- und Umweltdimension festgelegten Prinzipien behilflich sein. Im Hinblick darauf sollte die OSZE ihre Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa und anderen Organisationen fortsetzen und verstärken;

- das OCEEA wird gemeinsam mit den Teilnehmerstaaten und Missionen die Hindernisse untersuchen, die Frauen davon abhalten, in der Wirtschaft ihr Potenzial auszuschöpfen, und Projekte entwickeln, die die Rolle von Frauen in der Wirtschaft stärken und sicherstellen, dass sie in diesem Bereich keiner Diskriminierung ausgesetzt sind, insbesondere was den Zugang zu wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen wie Kredite, Eigentums- und Erbrechte betrifft;
  - das OCEEA und gegebenenfalls die Missionen sollten die Entwicklung unternehmerischer und anderer berufsbezogener Fähigkeiten von Frauen fördern, durch die Unterstützung von Ausbildungs-, Fortbildungs-, Umschulungs- und Fachausbildungseinrichtungen und die Förderung der Schulbildung und Ausbildung von Frauen und Männern in anderen als den herkömmlichen Fachgebieten und Berufen;
  - das OCEEA wird internationale Geberorganisationen und Finanzierungseinrichtungen zur Unterstützung von Projekten ermutigen, die die Rolle von Frauen in der Wirtschaft stärken oder gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt sicherstellen sollen. Projekte zu Beschäftigungsfragen sollten besonders den Grundsatz unterstreichen, dass Vereinbarungen betreffend Mutterschutz und Vaterschutz ein Schlüsselement für die Förderung der Chancengleichheit und der Aufgabenteilung von Frauen und Männern sind;
  - die OSZE-Strukturen werden den Teilnehmerstaaten dabei helfen, dafür zu sorgen, dass Mädchen und Knaben ebenso wie Frauen und Männer gleiche Chancen im Hinblick auf Schulbildung und Ausbildung haben.
- (g) Aufbau nationaler Mechanismen für die Frauenförderung
- Das BDIMR wird auch in Zukunft technisches Fachwissen und Unterstützung für den Aufbau demokratischer Institutionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, wie Volksanwaltschaften auf lokaler und gegebenenfalls Landesebene, zur Verfügung stellen;
  - das BDIMR wird den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen der Zivilgesellschaft, den Medien und der Regierung im Hinblick auf die Förderung der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern.
- (h) Der Parlamentarischen Versammlung wird nahe gelegt,
- die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern in nationalen Parlamenten sowie in der OSZE und in der Parlamentarischen Versammlung der OSZE weiterhin auf ihr Programm zu setzen, nachdem sie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Tagesordnung für die Plenarsitzungen der Versammlung durchgängig zum Thema gemacht hat;
  - die bestehende Vernetzung zwischen Parlamentarierinnen durch die Arbeit der Sonderbeauftragten der Parlamentarischen Versammlung der OSZE für Gleichstellungsfragen weiter zu entwickeln, um die Beteiligung von Frauen



am politischen und öffentlichen Leben auf nationaler und internationaler Ebene zu fördern;

- mit Hilfe der Sonderbeauftragten dafür zu sorgen, dass sie in ihren jährlichen Erklärungen weiterhin Empfehlungen zur Gleichstellung der Geschlechter abgibt;
- weiterhin über die Dienststelle für Gleichstellungsfragen im Sekretariat der Parlamentarischen Versammlung der OSZE Berichte über die Stellung der Frau im OSZE-Gebiet vorzulegen und sich durch Übermittlung dieser Unterlagen an alle teilnehmenden Parlamente um eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema zu bemühen.

## **VI. ALLGEMEINE FOLGEMASSNAHMEN**

45. Der Generalsekretär und die LeiterInnen der Missionen und Institutionen sind gegenüber dem Ständigen Rat für die Umsetzung der entsprechenden Teile dieses Aktionsplans im Einklang mit ihren jeweiligen Aufgabenbereichen verantwortlich.

46. Der Generalsekretär erstellt bis 1. Oktober 2005 einen Plan für die Durchführung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Gesamtziele dieses Aktionsplans. Auch die LeiterInnen der Institutionen erstellen bis dahin ihre eigenen Durchführungspläne. Diese Pläne enthalten konkrete Maßnahmen für die Verwirklichung des Aktionsplans 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Maßnahmen für Schulungsprogramme im Hinblick auf die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Arbeit von OSZE-Bediensteten, Maßnahmen zur dimensionenübergreifenden durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in Politik, Vorhaben und Programmen der OSZE und schließlich Führungs- und Einstellungsstrategien zur Herstellung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen.

47. Der Generalsekretär berichtet im Jahresbericht 2004 über den Stand der Arbeit an Gleichstellungsfragen. Danach legt der Generalsekretär einen jährlichen Evaluierungsbericht zu Gleichstellungsfragen in der OSZE vor. Dieser Bericht wird dem Ständigen Rat ab 2006 im Juni jedes Jahres unterbreitet. Der Evaluierungsbericht wird Beiträge der Hauptabteilungen sowie der Institutionen und Missionen über Entwicklungen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in den OSZE-Strukturen enthalten, darunter Informationen über die in Absatz 46 angeführten Pläne. Er wird auch eine Analyse des Erreichten im Lichte der Anforderungen dieses Aktionsplans enthalten.

48. Ab Juni 2006 wird der Ständige Rat auf Grundlage des jährlichen Evaluierungsberichts des Generalsekretärs zu Gleichstellungsfragen eine jährliche Aussprache abhalten, die ausschließlich Gleichstellungsfragen gewidmet ist und die Überprüfung und nötigenfalls Aktualisierung der Konzepte und Strategien zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern umfasst. Bei dieser Aussprache sollte auch die Umsetzung dieses Aktionsplans kontrolliert werden.

49. Zu gegebener Zeit und wenn angebracht kann die Notwendigkeit erwogen werden, in das Mandat der jeweiligen Mission in Zusammenarbeit mit dem Gastland eine Gleichstellungsperspektive einzufügen.
50. Den Zeitpunkt für die nächste Überprüfung des Aktionsplans 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beschließt der Ständige Rat.
51. Für die Umsetzung dieses Aktionsplans ist die Bereitstellung entsprechender Ressourcen erforderlich.

PC.DEC/638  
2. Dezember 2004  
Beilage

DEUTSCH  
Original: ENGLISCH

**INTERPRETATIVE ERKLÄRUNG  
GEMÄSS ABSATZ 79 (KAPITEL 6) DER SCHLUSSEMPFEHLUNGEN  
DER HELSINKI-KONSULTATIONEN**

Die Delegation des Heiligen Stuhls:

„Der Heilige Stuhl hat sich dem Konsens zu dem vom Ständigen Rat verabschiedeten Beschluss über den OSZE-Aktionsplan 2004 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Einklang mit der Interpretativen Erklärung angeschlossen, die der Heilige Stuhl zu Absatz 4 der von der Vierten Weltfrauenkonferenz verabschiedeten Aktionsplattform von Beijing laut dem Bericht dieser Konferenz abgegeben hat.

Wir ersuchen, diese Erklärung dem Journal des Tages unter dem betreffenden Tagesordnungspunkt beizufügen.“