

# Implementierungsplan Women20 Germany 2017

26. April 2017, Berlin, Deutschland

## Gleichstellung ins Zentrum der G20 stellen

Die G20-Volkswirtschaften repräsentieren 85% der Weltwirtschaft, 80% des Welthandels und zwei Drittel der Weltbevölkerung. Diese Daten verdeutlichen das enorme Potenzial der G20, als eine zentrale Plattform der internationalen wirtschaftlichen Zusammenarbeit und politischen Entscheidungsfindung zu agieren. Die G20 ist ein wichtiges Forum zur Gestaltung politischen Willens, welches die Umsetzung der ehrgeizigen Ziele der von der UN formulierten Agenda 2030 voranbringen muss.

Wir, die Vertreterinnen des W(omen)20-Netzwerks 2017, fordern die G20-Regierungen dazu auf, sich zum Kommuniqué der W20 zu verpflichten und die vorliegenden Empfehlungen in konkrete Taten umzusetzen. Jedes Kapitel umfasst wegweisende Maßnahmen, messbare Indikatoren und eine Übersicht an wertvollen Forschungsarbeiten, Berichten und „Best-Practise“ Beispielen, auf welche die G20 Staaten in der Umsetzung zurückgreifen können. Diese Bestandsaufnahmen bestätigen, dass wir von erfolgreichen Initiativen zwar lernen sollten, aber eine direkte Wiederholung dieser Initiativen selten den gewünschten Effekt bringt. Aussichtsreiche Maßnahmen müssen den soziokulturellen Kontext entsprechend formuliert und eingebettet werden, um den vielfältigen Erfahrungen von Frauen in der G20 gerecht zu werden.

## Inhalt

1. NACHHALTIGE INTEGRATION VON GENDER-ANALYSEN UND GENDERGERECHTER HAUSHALTSPLANUNG .....	2
2. POLITISCHE UMSETZUNG DES „25 BY 25“-ZIELS IN DEN G20-STAATEN .....	3
3. UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMERINNEN UND FRAUENKOOPERATIVEN .....	4
4. ÜBERWINDUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN KLUFT IM DIGITALEN BEREICH .....	6
5. FORTLAUFENDE TEILNAHME DER W20 AN DEN G20-VERHANDLUNGEN UND DEN G20-SHERPA-TREFFEN.....	9
6. GEWÄHRUNG UNEINGESCHRÄNKTER EIGENTUMSRECHTE, RECHTSFÄHIGKEIT UND SELBSTBESTIMMUNGSRECHT FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN .....	10
7. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU BILDUNG FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN .....	12
8. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU PRODUKTIVEN UND FINANZIELLEN RESSOURCEN .....	13
9. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU ARBEITSMÄRKTEN UND FÖRDERUNG ANGEMESSENER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER.....	15
10. GEWÄHRLEISTUNG GLEICHEN LOHNS UND GLEICHER RENTEN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT	16
11. MESSUNG UND GERECHTE UMVERTEILUNG VON UNBEZAHLTER HAUS- UND SORGEARBEIT .....	18
12. FÖRDERUNG EINER GLEICHBERECHTIGTEN VERTRETUNG VON FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN..	20

## 1. NACHHALTIGE INTEGRATION VON GENDER-ANALYSEN UND GENDERGERECHTER HAUSHALTSPLANUNG

Es ist ebenso erfreulich wie unumgänglich, dass die G20-Staaten die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zu einem zentralen Thema auf ihrer Agenda erhoben haben. Women20 begrüßt, dass die deutsche Präsidentschaft dieses Anliegen unter dem Titel „Verbesserung der Nachhaltigkeit“ aufgegriffen und zu einer zentralen Frage auf dem diesjährigen G20-Gipfel erklärt hat. Die Bekämpfung der Ungleichheit der wirtschaftlichen Chancen für Frauen und Männer ist entscheidend dafür, dass die wirtschaftlichen Ziele der G20 erreicht und ihr Rahmenprogramm für ein „starkes, nachhaltiges und ausgewogenes Wachstum“ unterstützt wird. Angesichts der anhaltend geringen BIP-Wachstumsraten ist der G20 nahezulegen, eine geschlechtergerechte Wirtschaft als neue Alternative anzustreben, um das Wachstum anzukurbeln. Dabei sollten genderorientierte wirtschaftspolitische Maßnahmen die Grundlage dieses Vorhabens bilden. Die Stärkung von Frauen ist ein zentrales übergreifendes Thema, weshalb es unerlässlich ist, dass die G20-Staaten die Genderfrage in das Zentrum aller ihrer Aktivitäten rücken.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Einrichtung einer G20-Arbeitsgruppe für genderorientiertes Wachstum, wie von der Bellagio Group empfohlen, und Durchführung von geschlechtsspezifischen Datenerhebungen sowie Analysen von gemeinsam festgelegten, einheitlichen Genderindikatoren mit einheitlichen Definitionen und Nachverfolgung von Normen auf nationaler Ebene.
2. Bewertung von Steuereffekten nach Geschlecht und Einkommensgruppe.
3. Aufnahme eines Ministertreffens von Frauen-/Genderministern in die Agenda, um die Verpflichtungen der G20 im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf deren Umsetzung.
4. Aufforderung bestehender G20-Arbeitsgruppen, Gender als Thema stärker zu berücksichtigen.
5. Formulieren eines Zielwerts für die Mitwirkung von Frauen an G20-Beteiligungsgruppen und G20-Arbeitsgruppen in Höhe von mindestens einem Drittel bis 2020.
6. Beginn mit der Institutionalisierung eines an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Ansatzes bei der öffentlichen Finanzverwaltung, darunter gendergerechte Haushaltsplanung und Nachverfolgung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Ausgaben über alle öffentlichen Ausgaben- und Einnahmebereiche hinweg.
7. Bekämpfung von Finanzierungslücken in der Gleichstellungsförderung und der Stärkung von Frauen und Mädchen. Insbesondere, dass alle nationalen Umsetzungspläne und politischen Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit und die Stärkung von Frauen und Mädchen angemessen kalkuliert und finanziert sind, um eine wirkungsvolle Implementierung zu gewährleisten.

### Indikatoren

- Prozentsatz der von den G20 angenommenen W20-Empfehlungen
- Geschlechterquote in G20-Beteiligungsgruppen und G20-Arbeitsgruppen nach Land
- Geschlechterquote der G20-Sherpas nach Land
- Anzahl der G20-Staaten mit gendergerechter Haushaltsplanung

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Bellagio Group on Gender and Growth, (2016): *Putting gender equality at the core of the G20 agenda Action Plan 2016-17*. London: Chatham House.
- OECD (2016). *Gender Budgeting in OECD Countries* <http://www.oecd.org/gov/budgeting/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>

- High-Level-Panel des UN-Generalsekretärs zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, (2016): *Leave no one behind. A call to action for gender equality and women's economic empowerment*. New York

## 2. POLITISCHE UMSETZUNG DES „25 BY 25“-ZIELS IN DEN G20-STAATEN

Für die Erfüllung des „25 by 25“-Ziels sind neben formeller Gesetzgebung und informellen Änderungen von frauendiskriminierenden Einstellungen und Normen ein umfassendes Paket an Maßnahmen auf Länderebene erforderlich. Zu den wichtigsten Punkten zählen hier politische Maßnahmen, die sich an den Anteil unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, die sogenannte „gender gap“ geschlechtsspezifische Gehaltslücke, Belästigung und häusliche Gewalt, fehlende Kinderbetreuung, rückschrittliche Steuerregelungen, unzureichende Arbeitsnormen und niedrige Löhne richten. Die W20 fordert die G20 auf, die nationale Umsetzung des „25 by 25“-Ziels weiter voranzubringen und für die Messung und Überwachung des Fortschritts zu sorgen.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Jeder G20-Mitgliedsstaat soll einen Maßnahmenplan mit klaren Fristen und einem Überwachungsmechanismus erstellen. Dieser Plan soll ein umfangreiches Bündel an politischen Maßnahmen und Aktionen zur Steigerung der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen um 25% bis 2025 enthalten; dabei sollen die sieben Ziele berücksichtigt werden, die in der Präambel unseres Kommuniqués beschrieben werden und für die in Abschnitt 6 bis 12 des vorliegenden Implementierungsplans entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen werden.

### Indikatoren

- Anzahl der von den G20-Mitgliedstaaten veröffentlichten Maßnahmenpläne mit auf dieses Kommuniqué abgestimmten Passagen

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- EY, (2016), *Who holds the key to closing the skills gap? Explore how corporates, entrepreneurs and governments can collectively harness the power of the female wave in the workplace*, London
- Klugman, J. (2015) *A Profile of Gender Disparities in the G20. What is Needed to Close Gaps in the Labour Market*. London: Chatham House
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Internationale Arbeitsorganisation, (2015): *Monitoring progress in reducing the gender gap in labour force participation*. OECD/IAO.
- OECD (2012a), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>
- OECD (2013), *OECD Gender Recommendation – Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship*, . [https://www.oecd.org/gender/C-MIN\(2013\)5-ENG.pdf](https://www.oecd.org/gender/C-MIN(2013)5-ENG.pdf).
- OECD, IAO, IWF und Weltbank (2014), „Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy“, 15. August, <http://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf>.
- OECD Development Centre (2014), *Social Institutions and Gender Index*, <http://www.genderindex.org/>.
- OECD (2014d), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>
- Weltwirtschaftsforum, (2010): *The Corporate Gender Gap Report*. Genf.

### 3. UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMERINNEN UND FRAUENKOOPERATIVEN

Women20 ist überzeugt, dass die G20-Staaten das Potenzial des Unternehmerintums noch nicht ausreichend als entscheidenden Motor für inklusives und tragfähiges Wachstum erkannt haben. Die W20 unterstützt deshalb die Forderung der B20, weibliches Unternehmertum zu stärken. In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, dass der dauerhafte Zugang von Frauen zu natürlichen Ressourcen (einschließlich Land) sowie deren Kontrolle darüber gewährleistet werden, insbesondere in ländlichen Gebieten und bei indigenen Frauen.

Zweifellos spielen bei allen Bemühungen zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen Wirtschaftskennntnisse, Kompetenzaufbau, Unterstützung und Ansporn von Frauen und Mädchen eine entscheidende Rolle; dies gilt umso mehr, wenn Frauen Führungsrollen übernehmen und/oder Unternehmerinnen werden sollen.

#### **Empfohlene Maßnahmen:**

1. Förderung der lebenslangen Aneignung von Wirtschaftskennntnissen, unternehmerischer Fähigkeiten und des Unternehmerinnengeistes sowie des Kompetenzaufbaus bei Frauen und Mädchen. Dies umfasst die Förderung von diversen Möglichkeiten zur Berufs- und Fachausbildung ebenso wie die Schaffung sicherer Räume, in denen Frauen neue oder erweiterte Führungsrollen annehmen können.
2. Aufbau von Gründerzentren im Internet und in der realen Welt zur Schaffung innovativer Unternehmen – darunter Unternehmen, die verstärkt zur Erwerbstätigkeit und der Lebensgrundlage junger und marginalisierter Frauen aus ländlichen oder benachteiligten Gemeinden beitragen – und Vernetzung von Unternehmerinnen mit Bildungs- und Finanzinstitutionen, Investoren, Netzwerken, Märkten, Mentoren und Förderprogrammen sowie Fördermitteln.
3. Förderung des Aufbaus internationaler, interaktiver Plattformen, auf denen bewährte weibliche Geschäftsmodelle geteilt und Vorbilder präsentiert werden.
4. Erarbeitung einer Nomenklatur zum Erfassen der verschiedenen Arten von Unternehmen, die von Frauen geführt werden, insbesondere solche, die mehrheitlich oder anteilig im Besitz von Frauen sind
5. Formulieren von Zielvorgaben für die Auftragsvergabe an frauengeführte Unternehmen und Berücksichtigung von Geschlechterkriterien bei Zuliefererketten der öffentlichen Hand entsprechend den Empfehlungen von Global Compact und Women's Empowerment Principles sowie gemäß den Vorgaben des von UN Women und dem International Trade Centre initiierten Programms „Frauen & Handel“, und Überwachung der Ausgaben im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe an von Frauen geführten Unternehmen.
6. Bei Arbeiten mit der Privatwirtschaft ist die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Analyse von Wertschöpfungsketten zu gewährleisten, um so über Ausgestaltung und Umsetzung von politischen Maßnahmen und Programmen Auskunft zu erhalten, die das Recht der Frauen auf Arbeit und die Arbeitsrechte in globalen Wertschöpfungsketten fördern und schützen sollen.
7. Erarbeitung von Maßnahmen und Förderung der Nutzung von Plattformen, die frauengeführten Unternehmen den Zugang zum internationalen Handel ermöglichen, sowie Unterstützung des Handels zwischen frauengeführten Firmen; ein Beispiel hierfür sind der SheTrades Call to Action und die Online-Plattform SheTrades des International Trade Centre.
8. Aufforderung an große Unternehmen, die von UN Women und dem UN Global Compact formulierten Women's Empowerment Principles anzunehmen und umzusetzen, insbesondere Prinzip 5: „Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Unternehmensentwicklung, Lieferkette und Marketing, mit denen Frauen gestärkt werden“ entsprechend dem Leitfaden von UN Women für geschlechtergerechte Beschaffung in der Privatwirtschaft, um so die Auftragsvergabe an frauengeführte Unternehmen zu erhöhen.
9. Prüfung von Steueranreizen und vorteilhaften Regulierungsmaßnahmen für Unternehmerinnen.
10. Aufforderung der B20, den geschlechtsbezogenen Aspekten von Unternehmerintum mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

## Indikatoren

- Anteil der von Frauen geführten Unternehmen
- Geschlechterverhältnis bei neuen Unternehmensanmeldungen durch Frauen
- Geschlechterverhältnis bei neuen Unternehmen, die nach fünf Jahren weiterhin aktiv sind
- Anzahl der von Frauen geführten Unternehmen, die in Online-Plattformen involviert sind
- Anteil der Länder, die sich zur Mitwirkung an den Online-Plattformen verpflichtet haben
- Prozentsatz der öffentlichen Auftragsvergabe an Unternehmen, an denen Frauen zu mindestens 50,0% beteiligt sind
- Quote der 500 wichtigsten Unternehmen eines Landes, die Statistiken zur Zulieferervielfalt veröffentlichen
- Geschlechterverhältnis bei der Quote der Wirtschaftskennnisse (d.h. Verwendung bewährter Verfahren bei der Unternehmensführung wie eine konsequente Dokumentation)

## Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Babson College, Global Entrepreneurship Monitor
- Center for Strategic & International Studies, (2017): *A Collective Action Agenda for Women's Economic Empowerment: Building Ecosystems to Empower Women Entrepreneurs and Women in Factories*, Daniel F. Runde, Helen Moser, Erin Nealer
- Chatham House, (2017): *ChileCompra, Accessible Public Procurement for Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Increasing the Participation of Women-Owned Companies*, vom International Trade Centre
- Chatham House, (2017): *Women's Federal Procurement in the USA, a Case Study*, von Quantum Leaps, Inc., Jennifer Bisceglie, Virginia Littlejohn, Clayton Johnson und Barbara Kasoff
- The Global Entrepreneurship and Development Institute, Global Entrepreneurship Index
- International Trade Centre, (2014): *Empowering Women through Public Procurement*
- International Trade Centre, (2015): *Unlocking Markets for Women to Trade*
- International Trade Centre, (2016): *ITC Women and Trade Report*
- Leora Klapper (World Bank Development Research Group), Annamaria Lusardi (The George Washington University School of Business), Peter van Oudheusden (World Bank Development Research Group), (2015): *Financial Literacy Around the World: Insights from the Standard & Poor's Ratings Services Global Financial Literacy Survey*
- UN Women, (2017): *The power of procurement: How to source from women-owned businesses*. UN Women.
- UN, (2015): *Aktionsagenda von Addis Abeba der dritten Internationalen Konferenz über Entwicklungsfinanzierung*. New York: UN.
- Vazquez, Elizabeth A., Sherman, Andrew J (2013). *Buying For Impact: How to Buy From Women and Change Our World*. WEConnect International. <https://www.weconnectinternational.org/en/media-news/press-releases/weconnect-releases-new-book-titled-buying-for-impact-how-to-buy-from-women-and-change-our-world>
- WEConnect International, (2017). *The Business Case for Global Supplier Diversity and Inclusion: The Critical Contributions of Women and Other Underutilized Suppliers to Corporate Value Chains*. Elizabeth A. Vazquez und Barbara Frankel. <https://www.weconnectinternational.org/images/Report.pdf>
- WEConnect International, (2015): *Global Supplier Diversity & Inclusion: Reaching the Gold Standard*. Elizabeth A. Vazquez und Michael Tobolski. [https://weconnectinternational.org/images/supplier-inclusion/GoldStandard\\_Checklist\\_v1.pdf](https://weconnectinternational.org/images/supplier-inclusion/GoldStandard_Checklist_v1.pdf)

#### 4. ÜBERWINDUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN KLUFT IM DIGITALEN BEREICH

Frauen sind in jedem Land auf der Welt im Durchschnitt weniger online als Männer, sie haben nur weniger Kompetenzen im digitalen Bereich und sind einem höheren Risiko ausgesetzt, gesellschaftlich und wirtschaftlich von der digitalen Transformation ausgeschlossen zu werden. Aufgrund kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Barrieren ist es für Frauen in den am wenigsten entwickelten Ländern der Welt im Vergleich zu den Männern dort um 31 Prozent weniger wahrscheinlich, Zugang zum Internet zu haben. Neben der klaffenden sozialen Kluft, die dieser Umstand offenbart, bedeutet er auch einen Verlust für die Wirtschaft, wie Untersuchungen der UN und der EU gezeigt haben, und zugleich auch einen Verlust für die Frauen selbst, die ihr Potenzial als wirtschaftliche, soziale und politische Akteure in der digitalen Gesellschaft nicht voll ausschöpfen können. Die W20 begrüßt deshalb die Bemühungen der G20-Präsidentschaft, mit Hilfe der OECD die Zukunft der Arbeit zu gestalten, um so zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen in der von der digitalen Transformation geprägten Arbeitswelt von morgen beizutragen.

Ohne weitreichende und koordinierte Maßnahmen zur Umkehr dieser Entwicklungen bedeutet die zunehmende Geschwindigkeit der digitalen Transformation, dass Frauen weiterhin von den sozialen und wirtschaftlichen Vorteilen ausgeschlossen und ihre Stimme im politischen Diskurs nicht beachtet wird. Die W20 empfiehlt deshalb den Ausbau der „Women’s Initiative in Developing STEM Career (WINDS)“, der Initiative zur Förderung der beruflichen Chancen von Frauen in den MINT-Fächern, indem ein Programm für eine geschlechtergerechte digitale Transformation in Zusammenarbeit mit „EQUALS“ ins Leben gerufen wird. EQUALS ist eine Initiative, die von der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der GSM Association (GSMA) und UN Women gegründet wurde und entsprechende in diesem Prozess übernehmen könnte. Frauen müssen unbedingt die entsprechenden Kompetenzen erwerben, um die traditionelle Arbeitsmarktsegmentierung und die Ghettoisierung in schlechtbezahlten Jobs hinter sich zu lassen und so gleichberechtigt an der aufstrebenden Netzwirtschaft teilhaben zu können.

Schließlich ist zu bedenken, dass es bei der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Kluft im digitalen Bereich nicht einfach um die eine weibliche Zielgruppe geht. Schließlich sind die Interaktionen von Frauen mit digitalen Technologien ebenso vielfältig wie ihre Lebenssituationen, Chancen und Herausforderungen. Bereitgestellte Inhalte müssen deshalb inklusiv gestaltet sein und Angebote auf die jeweiligen Bedürfnisse der Frauen zugeschnitten werden. Frauen sollten die Gelegenheit bekommen, in einem sicheren Raum lernen und surfen zu können (exklusiver Zugang, moderiert), um so Sicherheit beim Umgang mit den digitalen Technologien zu gewinnen.

##### **Empfohlene Maßnahmen:**

1. Aufbau von Partnerschaften mit der neuen Organisation „EQUALS: Die globale Partnerschaft für Geschlechtergerechtigkeit im digitalen Zeitalter“ und dabei Ansprechen der folgenden Gruppen: a) Mädchen; b) nicht erwerbstätige Frauen; c) erwerbstätige Frauen; d) Frauen im Technologiesektor; e) weibliche Führungskräfte im Technologiesektor; und f) Unternehmerinnen. Zudem Nutzung des Berichts der Arbeitsgruppe der Broadband Commission for Sustainable Development zum Thema digitale Kluft zwischen den Geschlechtern als Roadmap für die verschiedenen Akteure, um bestimmte Themenfelder anzugehen.
2. Erheben von Daten zum Zugang und zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) durch Frauen, um die komplexen Zusammenhänge und Abhängigkeiten zu verstehen, z.B. zwischen Einkommen, Bildung und der IKT-Nutzung durch Frauen.
3. Forschung zu Einstellungen und Stereotypen, welche in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) Verständnis, Handlungen und Entscheidungen im Zusammenhang mit Mädchen und Frauen in den G20-Staaten unbewusst beeinflussen (unbewusste Vorurteile), und Identifizierung von Strategien zum Überwinden dieser Vorurteile. Erstellung einer Scorecard zu unbewussten Vorurteilen bezüglich Mädchen und Frauen im MINT-Bereich und Einordnung nach Land.

4. Förderung des Dialogs zwischen Denkfabriken und Stiftungen, die sich mit dem Arbeitswandel, und anstehenden Transformationsprozessen auseinandersetzen. So soll sichergestellt werden, dass die gesammelten Daten und Informationen in handlungsorientierte Maßnahmenpläne integriert werden, insbesondere unter Vernetzung mit IKT-Initiativen und unter Berücksichtigung der Auswirkungen dieser Initiativen auf die Arbeitsplätze der Zukunft.
5. Identifizierung und Weitergabe bewährter Verfahren in zentralen Aspekten von MINT und Innovation, insbesondere die Anerkennung von Kunst und Design als wichtige Elemente in diesem Bereich.
6. Bereitstellung von geschlechtergerechten, erschwinglichen und unkomplizierten Zugangsmöglichkeiten zu digitalen Technologien, darunter Wi-Fi-, Breitband- und Mobilfunktechnologie, und zwar über alle Altersgruppen und geografischen Gebiete hinweg. Förderung von Investitionen auf nationaler Ebene in IKT-Infrastruktur auch außerhalb von Industriezentren.
7. Sicherstellen, dass Klassenräume ans Internet angeschlossen und technisch gut ausgestattet sind und dass Lehrer über die erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügen, um sowohl Jungen als auch Mädchen zu unterrichten.
8. Unterstützung des lebenslangen Zugangs von Mädchen und Frauen zu Kompetenzaufbau und Schulung in neuen und aufstrebenden Bereichen durch Erweiterung des Umfangs der Grundschul-, Sekundar- und Hochschulbildung. Zudem sind lebenslange Lern- und Berufsausbildungsmöglichkeiten in den Informations- und Kommunikationstechnologien sowie digitale Kompetenz entscheidend dafür, dass sich die Beteiligung von Frauen als Anwenderin, Entwicklerin, Content Creator, Mitarbeiterin, Unternehmerin, Erfinderin, Patenhalterin und Führungspersonen verbessert.
9. Förderung von Initiativen, die auf die individuelle Anpassung von Design und Inhalt digitaler Technologien an Mädchen und Frauen zielen und dabei die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Frauen vor Ort, ihre Beschränkungen und ihr soziokulturelles Umfeld berücksichtigen.
10. Einführung ganzheitlicher Bildungsprogramme im MINT-Bereich für die Grundschul-, Sekundar- und Hochschulsysteme sowie die akademische und Berufsausbildung, dabei Integration des Erlernens kognitiver Fähigkeiten wie Design Thinking, Kreativität, Innovation und Agilität. Dabei ist ein individuell angepasstes Konzept zum Unterrichten von Mädchen und Frauen in IKT zu verwenden, und ihre aktive Einbindung durch Lehrer, Professoren und Berater zu fördern.
11. Stärkung der MINT-bezogenen bildungspolitischen Maßnahmen und Lehrpläne, damit sie für die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen relevant sind und diese davon profitieren können. Förderung von Investitionen und Forschung im Bereich nachhaltige Technologie, um die Kompetenzen sowohl von Entwicklungs- als auch Industrieländern zu stärken, um Frauen in die Lage zu versetzen, Wissenschaft und Technik als Unternehmerinnen für sich zu nutzen, und um wirtschaftliche Stärkung in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu ermöglichen (z.B. „e-Kompetenzen für Mädchen“).
12. Erarbeitung altersgerechter außerschulischer Aktivitäten und Mentoring-Programme mit dem Schwerpunkt MINT sowie Etablierung prestigeträchtiger Programme, die für eine hohe Sichtbarkeit von Mädchen und Frauen sorgen, die im MINT-Bereich erfolgreich sind. Zusammenarbeit mit Experten und NGOs, die bereits im Bereich MINT-Bildung für Mädchen und Frauen aktiv sind, und Nutzung von Mobilfunktechnologien für den Aufbau von Kompetenzen.
13. Formulieren ehrgeiziger Zielvorgaben für Mädchen und Frauen zum Studieren von MINT-Fächern an Hochschulen und/oder zur Aufnahme einer Ausbildung in MINT-Berufen.
14. Einrichtung von Programmen mit dem Schwerpunkt auf Frauen, die ihre Erfindungen und technologischen Innovationen vermarkten wollen, darunter über Universitäten.
15. Entwicklung von Beschleunigungs-, Mentoring- und Coaching-Programmen für von Frauen geführten Unternehmen im MINT-Bereich, darunter auch digitale Mentorinnen Plattformen.

## Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei der Quote von Internet- und Mobilfunknutzer\*innen
- Geschlechterverhältnis bzgl. Indikatoren digitaler Kompetenz (Nutzung von Web-Anwendungen, Programmiersprachen, Netzwerkadministration) von Schüler\*innen, Student\*innen und Erwachsenen
- Geschlechterverhältnis bei der Einschreibungsquote für MINT an Schulen, bei Ausbildungsberufen und an Hochschulen
- Geschlechterverhältnis bei der Vertretung in wissenschaftlichen und technischen Jobs im MINT-Bereich
- Anzahl der Unternehmen mit digitalen Förderprogrammen für Frauen aller Altersgruppen und Laufbahnen
- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zur Ersetzung aktueller Arbeitsplätze und der Entstehung neuer Arbeitsplätze durch die Digitalisierung
- Geschlechterverhältnis bei Unternehmern, die Start-ups im MINT-Bereich gründen
- Geschlechterverhältnis bei angemeldeten und erhaltenen Patenten
- Länderberichte zu unbewussten Vorurteilen bezüglich Mädchen und Frauen im MINT-Bereich
- Große Technologieunternehmen mit bedeutenden Programmen mit dem Schwerpunkt auf Erfinderinnen und Unternehmerinnen im MINT-Bereich, darunter Zugang zu Technologien, Corporate Venturing/Funding und prestigereiche Programme mit Auszeichnungen.

## Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Accenture (2016): *Getting to Equal. How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work.*
- betterplace.lab, (2017): *Bridging the Digital Gender Gap.*
- Cheryl Miller Van Dyck, (2017): *The Digital Gender Divide Is An Economic Problem For Everyone*, GE Reports
- D21 Digital Index Germany, 2016
- EQUALS: Die globale Partnerschaft für Geschlechtergerechtigkeit im digitalen Zeitalter, eine gemeinsame Initiative der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der GSM Association (GSMA) und UN Women
- European Commission Digital Scoreboard for Europe, 2016
- G7 Women's Initiative in Developing STEM Career (WINDS), gestartet in Zusammenarbeit mit der OECD, UN Women und anderen internationalen Organisationen, 2016
- Global Challenge Insight Report, (2016): *The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*, Genf: Weltwirtschaftsforum
- SANTO DOMINGO CONSENSUS, der auf der XII. Regionalkonferenz zum Thema Frauen in Lateinamerika verabschiedet wurde, Oktober 2013
- UN Broadband Commission for sustainable development Working Group on the Digital Gender Divide, (2017): *Recommendations for action: bridging the gender gap in Internet and broadband access and use*  
<http://www.broadbandcommission.org/Documents/publications/WorkingGroupDigitalGenderDivide-report2017.pdf>
- Women20 Germany 2017 und Emerging Markets Sustainability Dialogues, (2017): *The Effects of Digitalization on Gender Equality in the G20 economies.*



## 5. FORTLAUFENDE TEILNAHME DER W20 AN DEN G20-VERHANDLUNGEN UND DEN G20-SHERPA-TREFFEN

Die W20 fördert ein genderorientiertes Wirtschaftswachstum und eine gendergerechte wirtschaftspolitische Steuerung in den G20-Staaten. Zu ihrem Auftrag gehört es, dazu beizutragen, dass bei der vereinbarten Verpflichtung der G20-Staaten, „Frauen sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich voll einzubinden“ des G20-Gipfels in Los Cabos im Jahr 2012, Fortschritte erzielt werden. Die W20 wird ihren Auftrag aber nur dann erfüllen können, wenn die G20-Staaten der W20 die Teilnahme an den G20-Verhandlungen und den G20-Sherpa-Treffen fortlaufend ermöglichen.

Eine weitere Herausforderung für die W20 ist der Transfer von Wissen und Fachkenntnissen unter den wechselnden G20-Präsidentschaften und den sich mit dem Vorsitz abwechselnden W20-Organisationen. Der Gewährleistung von Kontinuität über sämtliche W20-Prozesse hinweg ist deshalb entscheidend für eine ergebnisreiche Arbeit der W20.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Ausbau der Zusammenarbeit mit Organisationen und Denkfabriken, wie beispielsweise mit dem Chatham House und der G20-Forschungsgruppe. Im Rahmen dieser Kooperationen müssen geschlechtsspezifische Daten gesammelt, aggregiert und analysiert werden, um die Forderungen der W20 mit wissenschaftlichen Fallstudien und fachübergreifende Expertenanalysen zu untermauern.
2. Stärkung der Rolle der W20-Troika, um Kontinuität zu gewährleisten.

### Indikatoren

- Geschlechterverhältnis in den jeweiligen G20-Beteiligungsgruppen
- Anteil der W20-Vertreterinnen in den jeweiligen G20-Beteiligungsgruppe

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- *Bellagio Group on Gender and Growth, (2016): Putting gender equality at the core of the G20 agenda Action Plan 2016 – 17. London: Chatham House.*

## **6. GEWÄHRUNG UNEINGESCHRÄNKTER EIGENTUMSRECHTE, RECHTSFÄHIGKEIT UND SELBSTBESTIMMUNGSRECHT FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN**

Frauen in der G20 teilen unterschiedliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten bzgl. ihrer Herkunft, Arbeits- und Migrationsstatus, Ethnie und Religion und bilden damit eine heterogene Gruppe. Die W20 begrüßt, dass die G20 die entscheidende Rolle von Frauen für das Erreichen der G20-Kernziele anerkennen und sich der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und der wirtschaftlichen Stärkung und Teilhabe von Frauen verpflichten. Durch Chancengleichheit sind Frauen in der Lage, die Entscheidungen zu treffen, die für sie selbst, ihre Familien und ihre Gemeinden am besten sind. Allerdings gibt es keine gleichen Chancen für Frauen, wenn in der Gesetzgebung Frauen benachteiligt werden. Solche Beschränkungen behindern auf verschiedene Art und Weise die Möglichkeit von Frauen, wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen, und können weitreichende Konsequenzen haben. Zudem sind sie eng mit echten wirtschaftlichen Ergebnissen verbunden; die Ungleichheit beim wirtschaftlichen Erfolg kann sich durch das ganze Leben einer Frau ziehen: Wo in der Gesetzgebung viele Unterschiede zwischen den Geschlechtern gemacht werden, ist es nicht nur weniger wahrscheinlich, dass ein Mädchen zur Sekundarschule geht. Es wird später als Frau auch weniger wahrscheinlich erwerbstätig sein oder ein Geschäft betreiben, und falls sie es doch tut, wird sie wahrscheinlich weniger als ein Mann verdienen.

Auf der 61. Sitzung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau der Vereinten Nationen (UN CSW61) zeigte sich wieder einmal, wie dringend erforderlich es ist, dass die G20 ihre Bemühungen zur Beseitigung aller Formen von Diskriminierung von Frauen verstärken. Auch Gewalt gegen Frauen und Mädchen und der Zugang von Frauen zu sexueller und reproduktiver Gesundheit steht im Zusammenhang mit ihrer wirtschaftlichen Teilhabe. Aus Forschungsarbeiten geht hervor, dass Internetgewalt gegen Frauen und Mädchen als globales Problem auf dem Vormarsch ist und ernsthafte Auswirkungen auf die Gesellschaften und Volkswirtschaften auf der ganzen Welt hat.

Zudem müssen die potenziellen Auswirkungen sämtlicher Gesetze und Normen auf Frauen berücksichtigt. Weiterhin muss beachtet werden, dass kulturelle Traditionen, strukturelle Ungleichheiten und unbewusste Vorurteile zu allgegenwärtigen Hürden für Geschlechtergerechtigkeit in sämtlichen Bereichen führen, darunter im MINT-Bereich, und diese deshalb aktiv bekämpft werden müssen. Die G20-Mitgliedstaaten sollten deshalb die „Roadmap for Substantive Equality: 2030“, den Aktionsplan von UN Women für eine echte Gleichstellung, annehmen und aktiv unterstützen.

### **Empfohlene Maßnahmen:**

1. Durchsetzen von Gesetzen, Maßnahmen, Verordnungen und Normen, welche Frauen Eigentumsrechte und die Kontrolle über Vermögenswerte ohne die Zustimmung anderer gewähren sowie die Beseitigung von Hürden und Vorurteile, die Eigentumsrechten und gleichen Beteiligungsrechten im Wege stehen.
2. Einrichtung von Gremien mit gleicher Vertretung von Frauen und Männern in allen G20-Mitgliedstaaten, welche die erwarteten Auswirkungen aller Gesetze und Normen auf Frauen bewerten.
3. Herausforderung und Wandlung gesellschaftlicher Normen, die Frauen diskriminieren, in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren, die Einfluss auf Normen haben (wie traditionelle Anführer, Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, Frauenrechtsorganisationen und die Medien).
4. Durchsetzung der Offenlegung und Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen in allen G20-Mitgliedstaaten, auch in der digitalen Welt.
5. Besserer Zugang von Frauen zu Recht, Rechtsbewusstsein und Rechtshilfe.
6. Gewährleistung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der entsprechenden Rechte von Frauen.
7. Stärkung von Unternehmen hin zu einer vorurteilsfreien und gleichen Behandlung durch Annahme der UN Women's Empowerment Principles und regelmäßige Berichterstattung zum gemachten Fortschritt.

## Indikatoren

- Anzahl der Gesetze, Maßnahmen, Verordnungen und Normen, die die gleichberechtigte Teilhabe und/oder gleiche Eigentumsrechte für Frauen verhindern
- Gesamtzahl und nach Alter aufgeschlüsselte Zahl der Frauen, die in den letzten 12 Monaten physische oder sexuelle Gewalt erfahren haben, geordnet nach Schwere der Gewalt, Häufigkeit und Beziehung zum Täter
- Rechtliche Bewertung und Strafen oder Bußgelder für Personen, die wegen physischer und/oder sexueller Gewalt in der realen und digitalen Welt verurteilt wurden

## Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Abteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, (2016): *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development, Report on the World Social Situation*. New York: Vereinte Nationen
- Gonzales, Christian; Jain - Chandra, Sonali; Kochhar, Kalpana u. a. (2015): *Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation*. IWF.
- Die Statistikkommission der UN (2014): Zwischenbilanz zu den Indikatoren bezüglich Gewalt gegen Frauen.
- UN Broadband Commission For Digital Development Working Group on Broadband and Gender (2015): *Cyber violence against women and girls. A world-wide wake-up call* (veröffentlicht am 24. September 2015, aber offiziell zurückgezogen von den UN am 7. Oktober 2015; trotz anderslautender Ankündigungen wurde bisher keine überarbeitete Version veröffentlicht, aber der Bericht ist immer noch online verfügbar) [http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/cyber\\_violence\\_gender%20report.pdf?vs=4259](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/cyber_violence_gender%20report.pdf?vs=4259)
- High-Level-Panel des UN-Generalsekretärs zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, (2016): *Leave no one behind. A call to action for gender equality and women's economic empowerment*. New York.
- UN Women, (2015): *Progress of the world's women 2015 - 2016. Transforming economies, realizing rights*.
- Weltbankgruppe, (2015): *Women, Business and the Law 2016 - Getting to Equal*, Washington: Die Weltbank.

## 7. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU BILDUNG FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN

Ein uneingeschränkter Zugang zu Bildung für Frauen und Mädchen ist nicht nur essentiell für eine gleichberechtigte Gesellschaft, sondern ist zudem Voraussetzung für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Das Wirtschaftswachstum in den OECD-Ländern ging in den letzten 50 Jahren um etwa 50 Prozent auf ein gestiegenes Bildungsniveau zurück; die Hälfte davon ist auf Mädchen zurückzuführen, die Zugang zu höherer Bildung hatten und sich im Hinblick auf die Ausbildungsjahre den Zahlen der Männer angenähert hatten. Für die Mehrzahl der Frauen haben sich jedoch die deutlichen Verbesserungen im Bildungsbereich nicht in besseren Arbeitsergebnissen niedergeschlagen. Das Recht auf Bildung sowie der Zugang zu und Abschluss von hochwertiger und inklusiver Bildung tragen zum Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit und der Stärkung aller Frauen und Mädchen bei. Mit Sorge registrieren wir den fehlenden Fortschritt beim Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede und beim Zugang zu, Sekundar - und Hochschulbildung. Dies betrifft insbesondere die 130 Millionen Mädchen weltweit, die gar keine Schule besuchen.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Ergreifen von Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren, die Mädchen am Schulbesuch hindern (darunter Kosten, kulturelle Normen und Gewalt), sowie von Barrieren, die Mädchen Vorort am Lernen hindern (wie unzureichende Ausstattung und geschlechterblinder Unterricht).
2. Verbesserung der geschlechtsbezogenen Datenerfassung und Transparenz bei den Schulabschlussraten und schulischen Leistungen von Mädchen.
3. Verstärkung der Schulung und Unterstützung von Lehrern, um sicherzustellen, dass Unterrichtsinhalte geschlechterdifferenziert sind und Gleichheit beim Zugang zu allen Fächern gewährleisten, insbesondere bei jenen, die traditionell männlich dominiert sind wie die MINT-Fächer.
4. Erweiterung des Finanzierungsspielraums für die Bildung von Mädchen, unter anderem durch eine Erhöhung der für den Bildungsbereich gedachten Entwicklungshilfe und die Aufforderung von Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen, ihre Haushaltsmittel für Bildung aufzustocken.

### Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren, die die Grundschule abgeschlossen haben
- Geschlechterverhältnis bei Jugendlichen zwischen 20 und 24 Jahren, die die Sekundarschule abgeschlossen haben
- Geschlechterverhältnis bei der Alphabetisierungsrate, Alter 15 bis 24 Jahre
- Anzahl der Regierungen, die berufliche Ausbildung, Schulungen und Umschulungen fördern
- Geschlechterverhältnis bei der Quote der Wirtschaftskennnisse (d.h. Verwendung bewährter Verfahren bei der Unternehmensführung wie eine konsequente Dokumentation)
- Geschlechterverhältnis bei der Kennzahl digitale Kompetenz (Nutzung von Web-Anwendungen, Programmiersprachen, Netzwerkadministration) von Schüler\*innen, Student\*innen und Erwachsenen
- Geschlechterverhältnis bei der Einschreibungsquote für MINT an Schulen, bei Ausbildungsberufen und an Hochschulen

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- International Commission on Financing Global Education Opportunity The Learning Generation, (2016): *Investing in Education for a Changing World*.
- OECD, (2015): *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*.
- UNESCO, (2014): *Global Education Monitoring Report: Gender Review*.

## **8. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU PRODUKTIVEN UND FINANZIELLEN RESSOURCEN**

Obwohl Frauen profitable, verantwortungsvolle und loyale Bankkunden sind, werden sie mit Hinblick auf ihren Zugang zu finanziellen Mitteln, Informationen und Netzwerken von den Banken weiterhin nicht oder nur unzureichend bedient. Unternehmerinnen haben somit anders als ihre männlichen Kollegen mehr Schwierigkeiten, Finanzmittel von Banken und Investoren sowie Risikokapitalgeber\*innen zu erhalten; ihr durchschnittliches Kreditvolumen ist kleiner und sie zahlen mehr für die Finanzierung, obwohl sie bei der Rückzahlung zuverlässiger sind.

Obwohl weiblich geführte Unternehmen weltweit einen maßgeblichen Anteil der Klein- und Mittelunternehmen stellen, besteht die Kreditlücke weiterhin. Trotzdem haben laut einer jüngeren Forschungsarbeit der Alliance for Financial Inclusion nur wenige Länder den Zugang von Unternehmerinnen zu finanziellen Mitteln zu einem Schwerpunkt gemacht. Bei dem Thema gibt es sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite entscheidende Faktoren. Fehlende Sicherheiten sind dabei eine enorme Beschränkung, ebenso wie der Umstand, dass Frauen sich im Durchschnitt weniger gut mit Finanzen und Unternehmertum auskennen. Zudem überschneiden sich soziokulturelle Beschränkungen mit fehlenden maßgeschneiderten Finanzdienstleistungen und Zugangsmöglichkeiten. Diese Beschreibung trifft auf alle Segmente des weiblichen Geschäftsmarktes zu, d.h. auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen, Start-ups und weniger feste Strukturen wie ländliche Kooperativen. Die W20 begrüßt deshalb Initiativen zur Finanzierung weiblichen Unternehmertums. Solche Initiativen sollten in Absprache mit der W20 und in Zusammenarbeit mit auf weibliches Unternehmertum spezialisierten globalen und lokalen Institutionen geplant und verwaltet werden. In diesem Rahmen sollten sich die Initiativen mit dem Finanzierungsbedarf auf Mikrofinanzierungsebene sowie mit der Skalierung von Geschäften befassen.

### **Empfohlene Maßnahmen:**

1. Gewährleistung eines unkomplizierten Zugangs für Frauen zu Eigentumsrechten sowie zu finanziellen und produktiven Mitteln zu gleichen Bedingungen.
2. Sammlung und Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zur Angebots- und Nachfrageseite, um die betriebswirtschaftlichen Argumente für eine finanzielle Inklusion von Frauen zu stützen.
3. Etablierung nationaler Strategien zur finanziellen Inklusion mit Mechanismen, die die Einbringung verschiedener Akteure erlauben (Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Zivilgesellschaft) in den G20-Staaten, in denen weniger als 40% der Frauen Zugang zu einem Bankkonto haben.
4. Frauengeführten Unternehmen den Zugang zu Fremd- und Eigenkapitalfinanzierung ermöglichen, sowohl in der Gründungs- als auch in der Skalierungsphase, durch den Aufbau einer interessierten Investorengruppe mit Geschlechterblick.
5. Ausbau der Bemühungen der Global Partnership for Financial Inclusion (GPFI) um finanzielle Inklusion von Frauen jeden Alters.
6. Verbesserung der finanziellen und wirtschaftlichen Kenntnisse von Frauen und Mädchen über den Schulunterricht und lebenslanges Lernen.
7. Berücksichtigung der Stimmen von Frauen bei der Gestaltung finanzieller, eigentums- und versicherungsrechtlicher sowie digitaler Produkte, Dienstleistungen und Maßnahmen.
8. Sicherstellung der finanziellen Inklusion schutzbedürftiger Gruppen, darunter Vertriebene und Migranten sowie Randgruppen.
9. Ergreifen konkreter Schritte zur Beseitigung der Praxis der geschlechtsbezogenen Preisdifferenzierung, auch bekannt als „rosa Steuer“, bei der für Frauen und Mädchen angebotene Produkte und

Dienstleistungen mehr kosten als ähnliche Produkte und Dienstleistungen, die Männern und Jungen angeboten werden.

### Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei der Kundenzahl eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis beim ausstehenden Kreditportfolio eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis bei der Anzahl der ausstehenden Darlehen eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis bei den Gesamteinlagen eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis bei der Anzahl der Sparkonten eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis beim Prozentsatz der notleidenden Darlehen eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis bei der durchschnittlichen Anzahl von Produkten eines Finanzinstituts
- Geschlechterverhältnis bei Krediten, die im Rahmen von öffentlich (mit)finanzierten Programmen gewährt wurden

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Alliance for Financial Inclusion, (2017): *Survey Report on SME Finance Policies for Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) owned by women and women entrepreneurs*. AFI SMEF Working Group Publication.
- Alliance for Financial Inclusion, (2016): *Denarau Action Plan: The AFI Network Commitment to Gender and Women's Financial Inclusion*.
- Demircuc-Kunt, Asli, Leora Klapper, Dorothe Singer und Peter Van Oudheusden, (2015): *The Global Findex Database 2014: Measuring Financial Inclusion around the World*. Policy Research Working Paper 7255, Weltbank: Washington, DC.
- EY, (2017): *Women and Wealth. The case for a customized approach*, London.
- Global Banking Alliance for Women (GBA) (2017). *In Brief: The Economics of Banking on Women*. Online: <http://www.gbaforwomen.org/download/the-economics-of-banking-on-women/>
- Global Banking Alliance for Women, (2015): *The Value of Sex-Disaggregated Data 2015*.
- OECD, (2013): *Policy Guidance on Addressing Women's and Girls' Needs for Financial Awareness and Education*. OECD/INFE, OECD/CMF, OECD/IPPC.
- OECD/Europäische Kommission (2014), *Die fehlenden Unternehmer 2014: Politiken für ein integrationsförderndes Unternehmertum in Europa*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213593-en>.
- OECD (2016), *Entrepreneurship at a Glance 2016*, OECD Publishing, Paris. DOI: [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2016-en)
- OECD (2014), *Women in Business 2014: Accelerating Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213944-en>

## 9. UNEINGESCHRÄNKTER ZUGANG ZU ARBEITSMÄRKTEN UND FÖRDERUNG ANGEMESSENER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Die G20-Staaten müssen sicherstellen, dass die Arbeit von Frauen bezahlt und wertgeschätzt wird und auf gleichberechtigte Art und Weise erfolgt. Erwerbstätige Frauen haben zu oft mit Hungerlöhnen und prekären Arbeitsplätzen zu kämpfen; zudem erfahren viele Gewalt am Arbeitsplatz. Frauen arbeiten weitaus häufiger in Teilzeit als Männer, und das oft nicht freiwillig. Für arme Frauen ist informelle Arbeit häufig die einzige Möglichkeit, die ihnen zur Verfügung steht. Doch auch Mindestlöhne, wenn sie existieren, garantieren kein Einkommen oberhalb der Armutsgrenze. Wie auch bei der informellen Arbeit sind Frauen bei den Mindestlöhnern überrepräsentiert. W20 teilt die von der CSW61 zum Ausdruck gebrachten Sorge, dass die Feminisierung der Armut anhält. W20 erkennt die Wechselwirkungen zwischen dem Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit und der Stärkung aller Frauen einerseits und der Beseitigung der Armut andererseits an. Auch die Tatsache, dass für Frauen und Mädchen ihr ganzes Leben hindurch ein angemessener Lebensstandard gewährleistet werden muss, insbesondere der Zugang zu sozialen Sicherungssystemen, ist essentiell für ihre Gleichstellung.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Festsetzen nationaler Lohnstandards, welche die Unterschiede unter den Branchen angehen und Mindestlöhne vorschreiben, mit denen die Grundbedürfnisse gedeckt werden können.
2. Reduzierung des informellen Arbeitsmarkts durch die Implementierung der Arbeitsnormen der International Labour Organization und Förderung von geschlechtsunabhängigen, menschlichen Arbeitsbedingungen.
3. Stärkung öffentlicher Beschäftigungsprogramme für Frauen, um so eine Inklusion in die Arbeitsmärkte zu erreichen, insbesondere in den ersten Arbeitsmarkt.
4. Gewährung von Einfluss für Frauen, damit diese für ihre eigenen verbesserten Rechte eintreten können, im Rahmen von in der Gesetzgebung verankerten individuellen Rechten sowie durch das Recht auf Tarifverhandlungen und kollektive Organisation.
5. Auffordern von Unternehmen und Gewerkschaften, Frauen vor allen Formen von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.
6. Gewährleistung eines sozialen Basisschutzes und des Rechts auf soziale Sicherheit gemäß ILO-Empfehlung 202.

### Indikatoren

- Länderberichte der ILO.

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Economist Intelligence Unit, (2011): *A silver opportunity? Rising longevity and its implications for business*. Genf: Economist Intelligence Unit Limited
- G20-Job-Quality-Framework
- International Labour Organisation, (2016): *Women at Work Trends 2016*. Genf: Internationales Arbeitsamt.
- Leonardo Bursztyn, Amanda Pallais, Thomas Fujiwara, (2016): *'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market*
- OECD, (2016): *How good is your job? Measuring and Assessing Job Quality*. OECD Publishing (Defining, Measuring and Assessing Job Quality and its Links to Labour Market Performance and Well-Being).
- High-Level-Panel des UN-Generalsekretärs zur wirtschaftlichen Stärkung von Frauen, (2016): *Leave no one behind. A call to action for gender equality and women's economic empowerment*.

## 10. GEWÄHRLEISTUNG GLEICHEN LOHNS UND GLEICHER RENTEN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT

Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer, haben weniger Arbeitsplatzsicherheit und einen schlechteren Zugang zu Arbeitsstellen. Frauen sind vor allem in Arbeitsbereichen tätig, die in der Gesellschaft weniger wertgeschätzt werden, mit geringen Löhnen einhergehen und seltener Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Laut Berechnungen der Weltbank verdienen Frauen in den meisten Ländern im Durchschnitt lediglich 60 bis 75 Prozent des Gehalts von Männern. Angesichts der aktuellen Entwicklungen geht die Internationale Arbeitsorganisation davon aus, dass es 75 Jahre dauern wird, bis das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ weltweit Wirklichkeit wird; das Weltwirtschaftsforum rechnet sogar mit 115 Jahren.

Frauen sind im hohen Alter stärker armutsgefährdet als Männer: Die ungleiche Verteilung von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit bedeutet eine erhebliche Einschränkung von Frauen und Mädchen im Hinblick auf deren Abschluss oder Fortkommen im Bildungsbereich. Dies gilt auch für den Eintritt und Wiedereintritt von Frauen in den bezahlten Arbeitsmarkt und für ihre wirtschaftlichen Chancen in unternehmerischen Aktivitäten, was häufig zu Lücken sowohl bei der sozialen Absicherung als auch bei der Rente führt. Dieser Umstand wird die Regierungen angesichts demografischen Veränderungen und einer alternden G20-Bevölkerung stark belasten.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Ausweitung des „25 by 25“-Ziels auf die Schließung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern.
2. Beschluss, Stärkung bzw. Durchsetzung von Gesetzen und Verordnungen, die das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit bzw. für gleichwertige Arbeit im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft festschreiben.
3. Bereitstellung wirksamer Mittel zum Erwirken von Entschädigung und Gerechtigkeit bei einer Nichteinhaltung der Gesetze und Verordnungen, die das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit bzw. für gleichwertige Arbeit festschreiben.
4. Verabschiedung von Maßnahmen für Arbeitgeber im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in allen G20-Mitgliedstaaten zur Offenlegung ihrer Lohnlücken zwischen Frauen und Männern.
5. Förderung der Umsetzung von Maßnahmen zur gleichen Bezahlung von gleicher Arbeit durch z.B. sozialen Dialog, Tarifverhandlungen, Arbeitsplatzbewertungen, Aufklärungskampagnen, Überprüfungen der Bezahlung von Frauen und Männern sowie die Zertifizierung und Überprüfung von Entgeltpraktiken und eine höhere Verfügbarkeit von Daten und Analysen zum Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern.
6. Förderung rechtlicher, verwaltungstechnischer und politischer Maßnahmen, welche den uneingeschränkten und gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Renten gewährleisten, über ein beitragsgebundenes oder ein beitragsfreies System, und unabhängig von ihren Erwerbsverläufen, sowie Reduzierung des Gefälles zwischen den Geschlechtern beim Leistungsniveau.
7. Förderung eines universellen sozialen Basisschutzes für Frauen.
8. Bewertung von Steuereffekten nach Geschlecht und Einkommensgruppe.

### Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei Löhnen für ähnliche Arbeit
- Geschlechterverhältnis beim Zugang zu Renten und deren Verteilungsgerechtigkeit

### Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Internationale Arbeitsorganisation, (2016): *Global Wage Report 2016/17 - Wage inequalities in the workplace*, Genf: IAO.



- OECD, (2011): *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*. OECD Publishing
- OECD, (2016): *The Impact of Tax and Benefit Systems on the Workforce Participation Incentives of Women*
- Britische Gesetzgebung zur Berichterstattung im Hinblick auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern

## **11. MESSUNG UND GERECHTE UMVERTEILUNG VON UNBEZAHLTER HAUS- UND SORGEARBEIT**

Die W20 sind der festen Überzeugung, dass die G20-Staaten für eine wirtschaftliche Stärkung von Frauen die unverhältnismäßig hohe Belastung von Frauen mit unbezahlter Sorge- und Hausarbeit, darunter die Betreuung von Kindern, Alten, Menschen mit Behinderungen und Kranken, anerkennen müssen. Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit kann und darf nicht unbeachtet bleiben: Sie ist gesellschaftlich und wirtschaftlich von grundlegender Bedeutung. Trotzdem wird diese Arbeit unterbewertet und in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nicht berücksichtigt, was zu einer falschen Wahrnehmung ihres wirtschaftlichen Werts führt. Wenn die Auswirkungen einer politischen Maßnahme sowohl auf den bezahlten als auch auf den unbezahlten Sektor nicht verstanden werden, wird die geschlechtsspezifische Ungleichheit weiter anhalten.

Gleichzeitig müssen sich die G20-Staaten dafür einsetzen, dass Männer und Frauen sich die Verantwortung für unbezahlte Sorge- und Hausarbeit teilen. Zwar nimmt die Beteiligung von Männern an Betreuungsaufgaben in einigen Teilen der Welt zu, aber nirgendwo erreicht diese Beteiligung auch nur annähernd den Wert der Frauen. So übernehmen erwerbstätige Frauen zwei- bis zehnmal so viel Sorge- und Hausarbeit wie Männer, und Mädchen sind vor Erreichen des Erwachsenenalters unverhältnismäßig stark mit Aufgaben im Haushalt betraut, was häufig negative Auswirkungen auf ihre schulischen Leistungen hat. Dies müssen die G20-Mitgliedstaaten dringend ändern – nicht nur zum Wohl des Wirtschaftswachstums, sondern auch im Hinblick auf die Gesundheit von Frauen und Männern, das Wohlbefinden von Kindern und ein besseres, glückliches Arbeitsleben von Frauen und Männern.

Um die Hürde zu beseitigen, die der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen in Form von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit im Wege steht, und um Ziel 5.4 der Agenda für nachhaltige Entwicklung zu erreichen, fordert die W20 die G20-Staaten dazu auf, auch den unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Sorge- und Hausarbeit umzuverteilen u.a. durch eine Priorisierung von sozialpolitischen Maßnahmen und eine Infrastrukturentwicklung, mit der die unbezahlte Sorge- und Hausarbeit von Frauen verringert werden kann. Mit erheblichen Investitionen in die Care-Ökonomie kann die Hürde in Form von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit durch Frauen abgebaut, die Bereitstellung von Pflegedienstleistungen in der Gemeinde verbessert, die Erwerbstätigkeit stimuliert und ein Beitrag zum Wirtschaftswachstum geleistet werden.

### **Empfohlene Maßnahmen:**

1. Ermittlung des volkswirtschaftlichen Werts von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit, z.B. durch regelmäßige Zeitbudgeterhebungen, und Einbeziehen dieser Messungen in die Formulierung geschlechtergerechter wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen.
2. Vollständige Einbeziehung von Männern und Jungen als strategische Partner und Verbündete beim Erreichen von Gleichstellungszielen. Hierfür müssen konkrete, nationaler Maßnahmen und Programme umgesetzt werden, die sich mit den Rollenbildern und Verantwortlichkeiten von Männern und Jungen auseinandersetzen, insbesondere mit Hinblick auf die Aufteilung von Pflege- und Sorgearbeit. Derartige Programme sollten gesellschaftliche Normen herausfordern und die positive Anteilnahme von Männern und Jungen am Leben von Kindern und älteren Personen fördern.
3. Fördern von Investitionen in eine geschlechtergerechte soziale Absicherung und Pflegestruktur, wie z.B. gerechte, hochwertige, einfach zugängliche und bezahlbare frühkindliche Bildung, Kinderbetreuung, Altenpflege, Gesundheitsversorgung sowie Pflege- und soziale Dienste für Menschen mit Behinderungen und für chronisch Kranke, die sowohl den Bedürfnissen der Betreuer als auch die der gepflegten Personen entsprechen.
4. Ergreifen aller geeigneten Maßnahmen, um die unverhältnismäßig hohe Belastung von Frauen mit unbezahlter Sorge- und Hausarbeit zu verringern und umzuverteilen, u.a. durch die Bereitstellung von Infrastruktur, Technologie und öffentlichen Dienstleistungen wie Wasserversorgung und sanitäre

- Einrichtungen, erneuerbare Energien, Transportmöglichkeiten und leicht zugängliche, bezahlbare und hochwertige Pflegedienstleistungen.
5. Gleichstellung aller Familienformen (z.B. Alleinerziehende, Mehrkindfamilien, Regenbogenfamilien...) im Steuerrecht und bei familienpolitischen Leistungen.
  6. Einführung und Umsetzung von paritätischen, bezahlten und nicht übertragbaren Elternzeit- und anderen Familienzeitmodellen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft.
  7. Auffordern der B20, flexible Arbeitsregelungen für Männer und Frauen zu fördern, die auf die Bedürfnisse der jeweiligen Person zugeschnitten sind.
  8. Messung der Auswirkungen öffentlicher Maßnahmen auf die Geschlechtergerechtigkeit im Allgemeinen und die unbezahlte Sorge- und Hausarbeit von Frauen im Speziellen.
  9. Unterstützung von Unternehmen bei ihren Bemühungen, familienfreundlich zu werden.

## Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei der aufgewendeten Zeit für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit
- Geschlechterverhältnis bei bezahlten Teilzeitarbeitsregelungen
- Geschlechterverhältnis bei der Anzahl und durchschnittlichen Dauer von Elternzeit
- Prozentsatz von Ganztagsplätzen in Kindergärten und Schulen für Kinder bis zwölf Jahre
- Prozentsatz von Tagespflegeplätzen für Alte und Menschen mit Behinderungen

## Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Adema, W., C. Clarke und V. Frey (2015), Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 172, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>
- EU-Kommission, (2017): *2017 Report on equality between women and men in the EU*. Brüssel: Europäische Union IGB, (2017): *Investing in the care economy: simulating employment effects by gender in countries in emerging economies*. Brüssel: IGB, 7. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care\\_economy\\_2\\_en\\_web.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/care_economy_2_en_web.pdf)
- EY (2017): *How Men Flex*. The Working Mother Research Institute Report.
- Gender and Development Network, (2017): *Stepping Up- How governments can contribute to women's economic empowerment*. London. Levkov R, van der Gaag N, Greene M, Kaufman M und Barker G, (2015): *State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication*. Washington, DC: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice und die MenEngage Alliance
- OECD (2015) Recommendation on Gender Equality in Public Life
- OECD (2016a), OECD Family Database, OECD, Paris. <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD (2017a), *Dare to Share: Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OECD (2017b), *Building an Inclusive Mexico- Policies and Good Governance for Gender Equality*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en>.
- OECD(2017) OECD Gender Data Portal, <http://www.oecd.org/gender/data/>
- UN Women, (2015): *Progress of the world's women 2015 - 2016. Transforming economies, realizing rights*, New York: UN.
- UN Women, Kampagne HeForShe
- Vereinte Nationen, Abteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, (2016): *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development, Report on the World Social Situation*. New York: UN.
- Welb, M. (2016): *Four Days to Change. Twelve Radical Habits to Overcome Bias and Thrive in a Diverse World*.

## 12. FÖRDERUNG EINER GLEICHBERECHTIGTEN VERTRETUNG VON FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSPOSITIONEN

Obwohl Frauen in allen G20-Staaten höhere Bildungsabschlüsse vorweisen als Männer, bleiben sie weiterhin in Entscheidungspositionen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Die Nichtbeförderung von Frauen stellt eine Verschwendung von Bildungsinvestitionen dar und enthält Institutionen die positiven Auswirkungen vor, welche Vielfalt auf Leistung, Innovation und die Übernahme von Verantwortung hat. Auch die Auswirkungen auf die nationale Wettbewerbsfähigkeit sind erheblich: Zahlreiche Studien der vergangenen Jahre belegen, dass Unternehmen mit Frauen in der obersten Führungsetage und im Vorstand besser als andere vergleichbare Unternehmen abschneiden.

Laut Umfragen mangelt es Frauen weder an Belastbarkeit, noch an Führungsfähigkeit oder den erforderlichen Kompetenzen. Obwohl Karriereknicks im Zusammenhang mit der Mutterschaft vielen Frauen unbestritten erschwert, im Beruf voranzukommen und Führungspositionen zu ergattern, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Umfragen als zweitrangig genannt. Vielmehr geht es um eine gefühlte Doppelmoral für Frauen – sie müssen mehr als ihre männlichen Kollegen leisten, um sich zu beweisen. Die männlich dominierten Machtzirkel in Politik und Unternehmen scheinen nicht gewillt zu sein, mehr Frauen in höheren Führungspositionen zu akzeptieren.

### Empfohlene Maßnahmen:

1. Verabschiedung des Ziels, das Gefälle zwischen Frauen und Männern beim Anteil weiblicher Führungskräfte in Entscheidungspositionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft bis 2030 um 50% zu verringern, es sei denn, es wird ein Anteil erreicht, der ungefähr den Frauenanteil in der Bevölkerung widerspiegelt („plus 50% bis 2030“).
2. Ergreifen von Maßnahmen, um die uneingeschränkte, gleichberechtigte und wirksame Beteiligung von Frauen und deren Zugang zu Führungspositionen in wirtschaftlichen Entscheidungsstrukturen und Institutionen auf allen Ebenen sowie in Unternehmen, Vorständen und Gewerkschaften zu gewährleisten, ggf. mit zeitlich begrenzten Sondermaßnahmen.
3. Bekämpfen von Geschlechterstereotypen durch eine Schärfung des Bewusstseins in Entscheidungspositionen im beruflichen Bereich.
4. Förderung und Unterstützung der Beteiligung und Übernahme von Führungspositionen durch Frauen in Gewerkschaften, Arbeiter\*innen-Organisationen und Arbeitgeber\*innen-Verbänden, und Aufforderung der Vorsitzenden dieser Organisationen, die Interessen aller Arbeiterinnen wirksam zu vertreten.
5. Umsetzung von Aufklärungskampagnen sowie Kompetenzaufbau durch Akademien, die weibliches Engagement bei der Interessenvertretung auf staatlicher, nationaler und regionaler sowie auf Bundesebene fördern.
6. Förderung von paritätischen Jobsharings in Entscheidungspositionen
7. Förderungen von nichtstereotypen Darstellung von Frauen und Mädchen in Medienbereichen und Pädagogik, welche zur Stärkung der Frau sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Ausbeutung von Frauen und Mädchen beiträgt.

### Indikatoren

- Geschlechterverhältnis bei der Vertretung in Unternehmensvorständen
- Geschlechterverhältnis bei der Vertretung in anderen Führungspositionen

## Berichte, Studien und bewährte Methoden:

- Cook Ross Inc., Diverseo, Inclusion Institute, Move the Elephant for Inclusiveness, United Nations Global Compact, (2015): *Tackle Unconscious Bias to Create Inclusive Business Environments* [https://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/development/Tackle%20Unconscious%20Bias%20to%20Create%20Inclusive%20Business%20Environments.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/development/Tackle%20Unconscious%20Bias%20to%20Create%20Inclusive%20Business%20Environments.pdf).
- David A. Katz, Laura A. McIntosh (2016): *Corporate Governance Update: Gender Diversity on Boards: The Future Is Almost Here*, New York Law Journal, März 24, 2016 <http://www.wlrk.com/webdocs/wlrknew/WLRKMemos/WLRK/WLRK.25194.16.pdf>
- EY, (2016): *Navigating disruption without gender diversity? Think again. How five disconnects are holding back gender diversity and stifling innovation in business.*
- George Atalla, (März 2017): *Diversity disconnect*, Citizen Today [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-citizen-today-march-2017/\\$FILE/ey-citizen-today-march-2017.pdf#page=28](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-citizen-today-march-2017/$FILE/ey-citizen-today-march-2017.pdf#page=28)
- Linda-Eling Lee et al., (2015): *Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards*, MSCI, Nov. 2015 (MSCI Report), Appendix III: Global Mandates Summary <https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b>.
- Marcus Noland, Tyler Moran, Barbara Kotschwar, (2016): *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Peterson Institute for International Economics Working Paper Series WP 16 - 3 FE, Februar 2016 <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
- María del Carmen Bernal González, Graciela Messina, Alejandra L. Moreno Maya (2014): *Female Talent in Senior Management: A search for a model*. Mexiko: Centro de Investigación de la mujer en la Alter Dirección of IPADE (CIMAD).
- McKinsey Quarterly (Januar 2017): *How to accelerate gender diversity on boards.* <http://www.mckinsey.com/global-themes/leadership/how-to-accelerate-gender-diversity-on-boards>
- Oliver Wyman, (2016): *Women in financial services*, New York
- Pew Research Center, (2015): *Women and Leadership: Public Says Women are Equally Qualified, but Barriers Persist* Washington.