

Implementierungsplan Women20 Germany 2017

26. April 2017, Berlin, Deutschland

Geschlechtergerechtigkeit im Zentrum der G20-Prozesse

Die G20-Volkswirtschaften stellen 85% der Weltwirtschaft, 80% des Welthandels und zwei Drittel der Weltbevölkerung. Diese Daten verdeutlichen das enorme Potenzial der G20-Staaten als globale Plattform, die internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit und politische Entscheidungen ermöglichen kann. Dementsprechend sind die G20 ein wichtiges Forum zur Gestaltung politischen Willens, ein Umstand, der zu der Umsetzung der ehrgeizigen Ziele führen muss, die in der Agenda 2030 der UN formuliert sind.

Wir, die Vertreterinnen des Women20-(W20)-Netzwerks 2017, fordern die G20-Regierungen dazu auf, sich zum Kommuniqué der W20 zu bekennen und die gegebenen Empfehlungen in konkrete Taten umzusetzen. Für jedes Kapitel gibt es eine Übersicht mit Indikatoren, mit denen der Fortschritt jährlich überwacht werden kann. In diesem Zusammenhang haben wir zahlreiche Ideen und Vorschläge zusammengestellt, auf die die G20-Staaten zurückgreifen können. Unser Implementierungsplan baut auf früheren Kommuniqués auf und benennt wegweisende Maßnahmen sowie messbare Indikatoren, die auf geprüften Forschungsarbeiten und Berichten beruhen. Bestandsaufnahmen bestätigen, dass aus erfolgreichen Initiativen zwar Erkenntnisse gewonnen werden sollen, eine direkte Wiederholung dieser Initiativen aber selten vollständig wirkungsvoll ist. Werden aussichtsreiche Programme also in anderen Kontexten umgesetzt – auch bei einer Skalierung im gleichen Land – , müssen die Maßnahmen sorgfältig angepasst werden, um den Erfahrungen von unterschiedlichen Frauen gerecht zu werden.

Inhalt

1. SYSTEMATISCHE INTEGRATION VON GENDER-ANALYSEN UND GENDERGERECHTER HAUSHALTSPLANUNG.....	2
2. VORANTREIBEN DER POLITISCHEN 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. SICHERSTELLEN DER TEILNAHME DER W20 AN DEN G20-VERHANDLUNGEN UND DEN G20-SHERPA-TREFFEN.....	9
6. GEWÄHRUNG UNEINGESCHRÄNKTER EIGENTUMSRECHTE, UNEINGESCHRÄNKTER RECHTSFÄHIGKEIT UND EINES UNEINGESCHRÄNKTEN SELBSTBESTIMMUNGSRECHTS FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN.....	10
7. BIETEN EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU HOCHWERTIGER BILDUNG FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN.....	11
8. BEREITSTELLUNG EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU PRODUKTIVEN UND FINANZIELLEN RESSOURCEN ZU GLEICHEN BEDINGUNGEN FÜR FRAUEN.....	13
9. GEWÄHRLEISTUNG EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU ARBEITSMÄRKTEN UND FÖRDERUNG ANGEMESSENER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR MÄNNER UND FRAUEN.....	14
10. GEWÄHRLEISTUNG GLEICHEN LOHNS UND GLEICHER RENTEN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT.....	16
11. MESSUNG UND GERECHTE UMVERTEILUNG VON UNBEZAHLTER HAUS- UND SORGEARBEIT.....	17
12. FÖRDERUNG EINER GLEICHBERECHTIGTEN VERTRETUNG VON FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN.....	19

1. SYSTEMATISCHE INTEGRATION VON GENDER-ANALYSEN UND GENDERGERECHTER HAUSHALTSPLANUNG

Es war nötig und richtig, dass die G20-Staaten die wirtschaftliche Stärkung von Frauen zu einem zentralen Thema auf ihrer Agenda erhoben haben. Die W20 begrüßt ausdrücklich die Tatsache, dass die deutsche Präsidentschaft dieses Anliegen unter dem Titel „Verbesserung der Nachhaltigkeit“ aufgriff und zu einer zentralen Frage auf dem diesjährigen G20-Gipfel erklärte. Die Bekämpfung der Ungleichheit bei den 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“ gestärkt wird. Angesichts der anhaltend geringen BIP-Wachstumsraten sollten die G20 eine geschlechtergerechte Wirtschaft als neue Alternative anstreben, um das Wachstum anzukurbeln. Dabei sollten genderorientierte wirtschaftspolitische Maßnahmen als grundlegende Bausteine zum Erreichen dieses Ziels dienen. 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 stellen.

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, das Genderthema 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 bei der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und der Stärkung von Frauen und Mädchen sowie Sicherstellung, dass alle nationalen und bereichsbezogenen Pläne und politischen Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit und die Stärkung von Frauen und Mädchen vollständig durchkalkuliert und angemessen finanziert sind, um so deren wirkungsvolle Umsetzung zu gewährleisten.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

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

Zugehörige 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. VORANTREIBEN DER POLITISCHEN 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 Bündel an Maßnahmen auf Länderebene sowie globaler Einsatz erforderlich. Zu den wichtigsten Punkten, die eine vollständige Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt verhindern, gehören ihr größerer Anteil an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, die geschlechtsspezifische Gehaltslücke, Belästigung und häusliche Gewalt, fehlende Kinderbetreuung, rückschrittliche Steuerregelungen, unzureichende Arbeitsnormen und niedrige Löhne. Die W20 fordert die G20 auf, die nationale Umsetzung des „25 by 25“-Ziels zu fördern 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.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

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

Zugehörige 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

Die W20 ist der Überzeugung, dass die G20-Staaten das Potenzial des Unternehmertums – und insbesondere des weiblichen Unternehmertums – noch nicht vollständig als entscheidenden Motor für inklusives und tragfähiges Wachstum erkannt haben. Die W20 unterstützt deshalb die Empfehlungen der B20 zur Förderung des Unternehmertums als solches. 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 Unternehmergeistes sowie des Kompetenzaufbaus bei Frauen und Mädchen, wozu die Bereitstellung von Möglichkeiten zur Berufs- und Fachausbildung ebenso zählt 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/oder der Lebensgrundlage junger und/oder 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 vorgestellt werden.
4. Erarbeitung einer Nomenklatur zum Erfassen der verschiedenen Arten von Unternehmen, die von Frauen geführt werden, insbesondere Unternehmen, die mehrheitlich im Besitz von Frauen sind, die zu gleichen Teilen im Besitz von Männern und Frauen sind und Unternehmen, die von Frauen geführt werden.
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 großer 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 Unternehmertum mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Anteil der von Frauen geführten Unternehmen
- Frauen-Männer-Verhältnis bei neuen Unternehmensanmeldungen durch Frauen
- Frauen-Männer-Verhältnis bei neuen Unternehmen, die nach fünf Jahren weiterhin aktiv sind
- Anzahl der von Frauen geführten Unternehmen, die an den Online-Plattformen mitwirken
- Anzahl 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
- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Quote der Wirtschaftskennntnisse (d.h. Verwendung bewährter Verfahren bei der Unternehmensführung wie eine konsequente Dokumentation)

Zugehörige 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

4. ÜBERWINDUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN KLUFT IM DIGITALEN BEREICH

Eine Frau in einem beliebigen Land auf der Welt heute ist weniger wahrscheinlich online, hat wahrscheinlich nur wenige oder gar keine Kompetenzen im digitalen Bereich und hat ein höheres Risiko, gesellschaftlich und wirtschaftlich von der gegenwärtig stattfindenden digitalen Umwälzung ausgeschlossen zu werden. Aufgrund von kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Barrieren ist es für Frauen in den am wenigsten entwickelten Ländern der Welt im Vergleich zu den Männern dort zu 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 schlüssige, weitreichende und koordinierte Maßnahmen zur Umkehr dieser Entwicklungen bedeutet die zunehmende Geschwindigkeit, mit der sich die digitale Umwälzung vollzieht, das Risiko eines weiteren Ausschlusses von Frauen von der digitalen Transformation sowie deren Entrechtung in Bezug auf die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile und den – bereits ohne sie stattfindenden – politischen Diskurs, auf die sie rechtmäßig Anspruch haben. Zudem besteht die Gefahr, dass die Bedürfnisse dieser Frauen nur wenig Beachtung finden und die Vorteile, die ihre Beteiligung an der Digitalisierung der Gesellschaft mit sich bringen würde, nicht genutzt werden. 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, einer Initiative, die von der Internationalen Fernmeldeunion (ITU), der GSM Association (GSMA) und UN Women gegründet wurde, und dabei die entsprechenden Maßnahmen zu übernehmen. 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.

Dabei ist jedoch 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 relevant 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, und Veröffentlichung dieser Daten nahezu in Echtzeit.
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 mit und zwischen Denkfabriken und Stiftungen, die sich mit dem sich wandelnden Wesen der Arbeit, dem sich wandelnden Wesen der Erwerbstätigen und den anstehenden Transformationen beschäftigen, um so sicherzustellen, dass die gesammelten Daten und Informationen in handlungsorientierte Maßnahmenpläne integriert werden, unter Vernetzung mit IKT-Initiativen und Berücksichtigung der Auswirkungen dieser Initiativen auf die Arbeitsplätze der Zukunft.
5. Identifizierung und Weitergabe bewährter Verfahren in sämtlichen zentralen Aspekten von MINT und Innovation. Anerkennung, dass Design und Geisteswissenschaften wichtige Elemente für Innovationen sind, und Erfassung und Weitergabe bewährter Verfahren auch 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 Anwender, Entwickler und Inhalteersteller, Mitarbeiter, Unternehmer, Erfinder, Patenhalter 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. „eKompetenzen 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 Mentorenplattformen.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Quote von Internet- und Mobilfunknutzern
- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Kennzahl digitale Kompetenz (Nutzung von Web-Anwendungen, Programmiersprachen, Netzwerkadministration) von Schülern, Studenten und Erwachsenen
- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Einschreibungsquote für MINT an Schulen, bei Ausbildungsberufen und an Hochschulen
- Frauen-Männer-Verhältnis 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
- Frauen-Männer-Verhältnis bei Unternehmen, die Start-ups im MINT-Bereich gründen
- Frauen-Männer-Verhältnis bei angemeldeten und erhaltenen Patenten
- Scorecard zu unbewussten Vorurteilen bezüglich Mädchen und Frauen im MINT-Bereich, geordnet nach Land.
- 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.

Zugehörige 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. SICHERSTELLEN DER 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 beim G20-Gipfel von Los Cabos im Jahr 2012 vereinbarten Verpflichtung der G20-Staaten, „Frauen sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich voll einzubinden“, 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 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 kommt dabei eine entscheidende Rolle zu.

Empfohlene Maßnahmen:

1. Ausbau der Zusammenarbeit mit Organisationen und Denkfabriken, welche die W20 unterstützen – wie beispielsweise dem Chatham House und der G20-Forschungsgruppe, sowie Kooperationen über Data2X zu Geschlechterdaten –, um so Daten zu sammeln, zu aggregieren und zu analysieren und Informationsschriften, Fallstudien und fachübergreifende Expertenanalysen bereitzustellen, um die betriebs- und volkswirtschaftlichen Argumente der W20 zu stützen.
2. Stärkung der Rolle der W20-Troika, um Kontinuität zu gewährleisten.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Frauenanteil in den jeweiligen G20-Beteiligungsgruppen
- Anteil der W20-Vertreterinnen in den jeweiligen G20-Beteiligungsgruppen

Zugehörige 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, UNEINGESCHRÄNKTER RECHTSFÄHIGKEIT UND EINES UNEINGESCHRÄNKTEN SELBSTBESTIMMUNGSRECHTS FÜR FRAUEN UND MÄDCHEN

Die Frauen der G20-Länder haben in puncto Branche, Gemeinde, Lebensumstände, Lebensstil, Migrationsstatus, Ethnie und Religion die verschiedensten Hintergründe und bilden damit eine heterogene Gruppe mit einem breiten Spektrum an Bedürfnissen und Realitäten. Die W20 würdigt den Umstand, dass die G20-Staaten die entscheidende Rolle von Frauen auf der ganzen Welt anerkannt haben, für das Erreichen der G20-Gesamtziele und der Umsetzung der G20-Verpflichtung zur Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit und der vollständigen Teilhabe von Frauen an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Angelegenheiten, sowie für deren wirtschaftliche Stärkung. 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 zwischen den Geschlechtern unterschieden wird. 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 (CSW61) im März 2017 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 hochwertiger sexueller und reproduktiver Gesundheit steht im Zusammenhang mit ihrer wirtschaftlichen Teilhabe. So ist Gewalt auf dem Weg zur Arbeit ein Hinderungsgrund für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, während häusliche Gewalt sich auf die Produktivität auswirkt. 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 und weiterhin 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 Fahrplan 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, und Beseitigung der Hürden und Vorurteile, die Eigentumsrechten und gleichen Beteiligungsrechten im Wege stehen.
2. Einrichtung von Gremien mit gleicher Vertretung von Männern und Frauen 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.

Übersicht über die zu überwachenden 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 im Vergleich für Personen, die wegen physischer und/oder sexueller Gewalt in der realen und digitalen Welt verurteilt wurden

Zugehörige 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
- 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. BIETEN EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU HOCHWERTIGER BILDUNG FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN

Eine bessere Bildung von Frauen und Mädchen trägt zu einem höheren Wirtschaftswachstum bei. Das Wirtschaftswachstum in den OECD-Ländern ging in den letzten 50 Jahren zu etwa 50 Prozent auf ein gestiegenes Bildungsniveau zurück; die Hälfte davon wiederum war 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 jedoch haben sich die deutlichen Verbesserungen bei der Bildung nicht in besseren Arbeitsergebnissen niedergeschlagen. Bildung und Ermutigung spielen bei der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen eine zentrale Rolle. Das Recht auf Bildung sowie der Zugang zu und Abschluss von hochwertiger und

inklusive 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 beim Zugang zu, Verbleib in und Abschluss von Sekundar- und Hochschulbildung. Dies betrifft insbesondere die 130 Millionen Mädchen weltweit, die gar keine Schule besuchen, sowie den begrenzten Fortschritt beim Messen und Verbessern von schulischen Leistungen.

Empfohlene Maßnahmen:

1. Ergreifen von Maßnahmen zum Beseitigen der Barrieren, die Mädchen am Schulbesuch hindern (darunter Kosten, kulturelle Normen und Gewalt), sowie der Barrieren, die Mädchen am Lernen hindern, wenn sie in der Schule sind (wie unzureichende Ausstattung und geschlechterblinder Unterricht).
2. Verbessern 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 die Bildung aufzustocken.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

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

Zugehörige 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. BEREITSTELLUNG EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU PRODUKTIVEN UND FINANZIELLEN RESSOURCEN ZU GLEICHEN BEDINGUNGEN FÜR FRAUEN

Obwohl Frauen profitable, stabile und loyale Bankkunden sind, werden sie mit Blick auf das ganzheitliche Nutzenversprechen, das sie für ihren Erfolg brauchen – Zugang zu finanziellen Mitteln, Informationen, Bildung, Netzwerken und Anerkennung – auch weiterhin von den Banken nicht oder nur unzureichend bedient. Unternehmerinnen haben mehr Schwierigkeiten bei der Sicherung von Finanzmitteln von Banken und anderen Quellen, darunter Angel- und Venture-Capital, als ihre männlichen Kollegen; ihr durchschnittliches Kreditvolumen ist kleiner und sie zahlen mehr für die Finanzierung, obwohl sie bei der Rückzahlung besser sind.

Weltweit stellen weiblich geführte Unternehmen immer noch einen großen Teil der Kleinunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen. Die Kreditlücke besteht weiterhin. Trotzdem haben laut einer jüngeren Forschungsarbeit der AFI nur einige 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 häufig weniger gut mit Finanzen und Unternehmertum auskennen. Zudem treffen soziokulturelle Beschränkungen mit fehlenden maßgeschneiderten Finanzdienstleistungen und Zugangsmöglichkeiten zusammen. Diese Beschreibung trifft auf alle Segmente des weiblichen Geschäftsmarktes zu, d.h. auf Kleinunternehmen 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 und sich mit dem Finanzierungsbedarf auf Mikrofinanzierungsebene und für die 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.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

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

Zugehörige 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*.
- Demirguc-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
- 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. GEWÄHRLEISTUNG EINES UNEINGESCHRÄNKTEN ZUGANGS ZU ARBEITSMÄRKTEN UND FÖRDERUNG ANGEMESSENER ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR MÄNNER UND FRAUEN

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; außerdem erfahren sie Gewalt am Arbeitsplatz. Zudem arbeiten Frauen 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, so sie existieren, garantieren kein

Einkommen oberhalb der Armutsgrenze. Wie auch bei der informellen Arbeit sind Frauen bei den Mindestlöhnern überrepräsentiert. Die W20 teilt die von der CSW61 zum Ausdruck gebrachte Sorge, dass die Feminisierung der Armut anhält, und erkennt zudem die Wechselwirkungen zwischen dem Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit und der Stärkung aller Frauen und Mädchen einerseits und der Beseitigung der Armut andererseits an sowie die Tatsache, dass für Frauen und Mädchen ihr ganzes Leben hindurch ein angemessener Lebensstandard gewährleistet werden muss, wozu auch der Zugang zu sozialen Sicherungssystemen gehört.

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 IAO 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 Organisierung.
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 IAO-Empfehlung 202.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Länderberichte der IAO.

Zugehörige 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
- Internationale Arbeitsorganisation, (2016): *Women at Work Trends 2016*. Genf: Internationales Arbeitsamt.
- Leonardo Burszty, 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).
- The Centre for Performance-Led HR at Lancaster University, (2009): *Mature workers make their mark at McDonald's. New research proves older workers enhance McDonald's business performance*. Lancaster: Lancaster University
- 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. Frauen haben keinen Zugang zu der gleichen Art von Arbeitsplätzen, dem gleichen Maß an Arbeitsplatzsicherheit und den gleichen Löhnen wie Männer. Frauen arbeiten in Jobs, die häufig weniger wertgeschätzt werden, mit geringen Löhnen einhergehen und weniger häufig Aufstiegsmöglichkeiten bieten, als dies bei Männern der Fall ist. In den Bereichen, in denen Frauen doch Zugang zu den gleichen Arbeitsplätzen wie Männer haben, sind sie in anspruchsvollen, gut bezahlten Jobs in expandierenden Branchen unterrepräsentiert, während sie im informellen Sektor überrepräsentiert sind; gleichzeitig sind die von Frauen ausgeübten Tätigkeiten für gewöhnlich durch geringere Löhne gekennzeichnet. 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 geht sogar von 115 Jahren aus.

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, beim Eintritt und Wiedereintritt von Frauen in den bezahlten Arbeitsmarkt und bei ihren wirtschaftlichen Chancen und unternehmerischen Aktivitäten, was häufig zu Lücken sowohl bei der sozialen Absicherung als auch bei der Rente führt. Dieser Umstand wird die Regierungen angesichts der alternden G20-Bevölkerung stark belasten.

Empfohlene Maßnahmen:

1. Ausweitung des „25 by 25“-Ziels auf die Schließung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.
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 Männern und Frauen.
5. Förderung der Umsetzung von Maßnahmen zur gleichen Bezahlung von gleicher Arbeit durch z.B. sozialen Dialog, Tarifverhandlungen, Arbeitsplatzbewertungen, Aufklärungskampagnen, Überprüfungen der Bezahlung von Männern und Frauen 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.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Frauen-Männer-Verhältnis bei Löhnen für ähnliche Arbeit
- Frauen-Männer-Verhältnis beim Zugang zu Renten und deren Verteilungsgerechtigkeit

Zugehörige 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 Männern und Frauen

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, Behinderten und Kranken, anerkennen müssen. Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit kann nicht ignoriert werden: 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 auf sowohl den bezahlten als auch 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 soviel 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 für die Gesundheit von Männern und Frauen, das Wohlbefinden von Kindern und ein besseres, glückliches Arbeitsleben von Männern und Frauen.

Dabei ist die Umverteilung dieser Arbeit von Frauen auf Männer nur ein Teil der Antwort, insbesondere für ärmere Haushalte, die sich keine gebührenpflichtigen Dienste oder eine Arbeit in Teilzeit leisten können. 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 Ziele 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, während gleichzeitig gleiche Rahmenbedingungen für Frauen geschaffen werden, indem das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen verringert und der Zugang zu menschenwürdiger Arbeit verbessert wird.

Empfohlene Maßnahmen:

1. Ergreifen von Schritten zum Messen des Werts von unbezahlter Sorge- und Hausarbeit, um deren Beitrag zur Volkswirtschaft zu ermitteln, 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 Geschlechtergerechtigkeit und der Stärkung aller Frauen und Mädchen durch Entwurf und Implementierung nationaler Maßnahmen und Programme, die sich mit den Rollen und Verantwortlichkeiten von Männern und Jungen auseinandersetzen, darunter die gleiche Aufteilung von Pflege- und Sorgearbeit. Zudem sollten Männer und Jungen ermutigt werden, sich umfassend als maßgebliche Akteure und Nutznießer des Wandels einzubringen. 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. Messen 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.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Frauen-Männer-Verhältnis bei der aufgewendeten Zeit für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit
- Frauen-Männer-Verhältnis bei bezahlten Teilzeitarbeitsregelungen
- Frauen-Männer-Verhältnis 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

Zugehörige 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
- 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 ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

In allen G20-Staaten übertreffen Frauen bei den Bildungsabschlüssen eindeutig die Männer, aber dennoch sind sie 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, die 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 in den Industrieländern durchgeführten Umfragen mangelt es Frauen weder an Belastbarkeit, noch an Führungsfähigkeit oder den erforderlichen Kompetenzen. Auch geht es nicht nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch wenn Karriereknicks im Zusammenhang mit der Mutterschaft es Frauen unbestritten schwerer machen, im Beruf voranzukommen und Führungspositionen zu ergattern. Stattdessen steht an erster Stelle der Gründe eine gefühlte Doppelmoral für Frauen, welche die oberste Ebene entweder in Politik oder Wirtschaft erreichen wollen – sie müssen mehr als ihre männlichen Kollegen leisten, um sich zu beweisen. Die männlich dominierten Machtzirkel in Politik und Unternehmen scheinen nicht willens zu sein, mehr Frauen in höchsten Führungspositionen zu lassen.

Empfohlene Maßnahmen:

1. Verabschiedung des Ziels, das Gefälle zwischen Männern und Frauen 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, unter anderem 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, Arbeiterorganisationen und Arbeitgeberverbänden, und Aufforderung der Führer dieser Organisationen, die Interessen aller Arbeiterinnen wirksam zu vertreten.
5. Auflegen von Kampagnen und Akademien zur Aufklärung und zum Kompetenzaufbau, die weibliches Engagement bei der Interessenvertretung auf staatlicher, nationaler und regionaler sowie auf Bundesebene fördern.
6. Fördern paritätischen Jobsharings in Entscheidungspositionen
7. Fördern von Schulungen von Personen, die im Medien- und Entwicklungsbereich arbeiten und Stärkung von Selbstregulierungsmechanismen, um ausgewogene und nichtstereotype Darstellungen von Frauen und Mädchen zu fördern, welche zur Stärkung von Frauen und Mädchen sowie zur Beseitigung der Diskriminierung und Ausbeutung von Frauen und Mädchen beitragen.

Übersicht über die zu überwachenden Indikatoren:

- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Vertretung in Unternehmensvorständen
- Frauen-Männer-Verhältnis bei der Vertretung in anderen Führungspositionen

Zugehörige 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.
- 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.