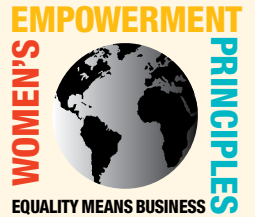


# Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen



**GLEICHSTELLUNG  
ZAHLT SICH AUS. AUCH  
FÜR UNTERNEHMEN.**

- 1** Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur.
- 2** Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung.
- 3** Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 4** Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen.
- 5** Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen.
- 6** Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit.
- 7** Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann.



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



United Nations Global Compact



United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

## Danksagungen

Die Initiative der "Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen – Gleichstellung zählt sich aus. Auch für Unternehmen", welche im März 2010 lanciert wurde, ist vielen Akteuren aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Internationalen Organisationen und Regierungen für ihr Engagement zu Dank verpflichtet. Ihre Unterstützung hat dazu beigetragen, in vielen Unternehmen und Institutionen Fuss zu fassen.

Das Team der Women's Empowerment Principles (Grundsätze zur Stärkung der Frauen) besteht aus folgenden Personen:

Joan Libby Hawk  
Special Adviser, UN Women und UN Global Compact

Ursula Wynhoven  
General Counsel, UN Global Compact Office

Laraine Mills  
Private Sector Partnerships Specialist, UN Women

Lauren Gula  
Project Manager, Human Rights & Women's Empowerment,  
UN Global Compact Office

Die deutsche Übersetzung dieser Broschüre wurde durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen des Nationalen Komitees Schweiz ermöglicht.

# Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen

**GLEICHSTELLUNG ZAHLT SICH AUS.  
AUCH FÜR UNTERNEHMEN.**

Eine gemeinsame Initiative von UN Women  
und UN Global Compact



# Einführung

Die Stärkung der Frauen im Sinne einer umfassenden Teilnahme am wirtschaftlichen Leben, in allen Bereichen und auf allen Ebenen wirtschaftlicher Aktivität, ist wesentlich für:

- den Aufbau einer starken Wirtschaft;
- die Etablierung einer stabileren und gerechteren Gesellschaft;
- die Erreichung von international vereinbarten Zielen bezüglich Entwicklung, Nachhaltigkeit und Menschenrechte;
- die Verbesserung der Lebensqualität für Frauen, Männer, Familien und Gemeinschaften und
- den Antrieb für Geschäftstätigkeiten und -ziele.

Damit Talente, Fähigkeiten, Erfahrungen und Energien von Frauen mit einbezogen werden können, braucht es zielgerichtete Maßnahmen und Regelungen. Die Grundsätze zur Stärkung der Frauen, eine gemeinsame Initiative von UN Women und dem UN Global Compact (UNGC), stellen Unternehmen eine Liste von Überlegungen zur Verfügung, welche sie dabei unterstützen, sich auf Schlüsselemente zur Förderung der Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gemeinschaft zu konzentrieren.

Für mehr Offenheit und Einbezug von Frauen über alle Unternehmensrichtlinien und Geschäftstätigkeiten hinweg, braucht es Techniken, Werkzeuge und Anwendungen, die Resultate hervorbringen. Die durch einen internationalen Beratungsprozess mit verschiedensten Stakeholdern entstandenen Grundsätze zur Stärkung der Frauen, bieten eine "geschlechtsspezifische Optik", durch welche ein Unternehmen aktuelle Methoden, Maßstäbe und Berichterstattungen überwachen und analysieren kann.

Abgeleitet von der Praxis unterstützen die Grundsätze Unternehmen bei der Anpassung bestehender oder bei der Einführung neuer benötigter Regelungen und Programme zur Stärkung der Frauen. Weil die Umsetzung von Chancengleichheit der Geschlechter eine Einbindung aller Akteure voraussetzt, widerspiegeln die Grundsätze zudem die Interessen von Regierungen und Zivilgesellschaft und fördern den Austausch zwischen verschiedenen Stakeholdern. Als führende Gleichstellungsorganisation bringt UN Women eine jahrzehntelange Erfahrung in die gemeinsamen Bemühungen mit dem UN Global Compact ein, der weltgrößten Initiative für gesellschaftliches Engagement von Unternehmen mit mehr als 8000 teilnehmenden Firmen und anderen Stakeholdern aus mehr als 135 Ländern.

In einer zunehmend globalisierten und vernetzten Welt ist die Nutzung aller sozialen und wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren entscheidend. Trotz des Fortschritts sind Frauen immer noch mit Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung konfrontiert, obwohl die Gleichberechtigung von Mann und Frau ein universelles und internationales Gebot ist – ein grundlegendes und unantastbares Menschenrecht. Fast alle Staaten haben dieses Recht durch ihre Anerkennung der Standards in internationalen Verträgen über Menschenrechte bestätigt. Diese Verträge beinhalten für Staaten eine Reihe ziviler, politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte. Spezifische Dokumente unterstreichen staatliche Verantwortlichkeiten sowie den Schutz der Menschenrechte für Frauen, Indigene, Kinder, Arbeiterschaft und Behinderte. Zusätzlich tragen international gültige Dokumente, wie z.B. die "Beijing Platform for Action", die von allen 189 Staaten an der Vierten UN-Weltkonferenz für Frauen im Jahr 1995 angenommen

wurde, und die Millenniums-Erklärung, die von 189 Staaten im Jahr 2000 angenommen wurde, zu einem übergreifenden Gerüst der Menschenrechte bei.<sup>1</sup>

Diese internationalen Standards beleuchten unser gemeinsames Streben nach einem Leben, in dem alle dieselben Möglichkeiten haben. Die Menschen sollen frei von Gewalt leben und ihre Rechte vor Gericht verlangen können. Sie sollen erwarten können, dass Staaten ihrer Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte von Frauen, Männern und Kindern nachkommen und geeignete staatliche Dienstleistungen wie Bildung und Gesundheit anbieten.

Diese Vereinbarungen fließen in nationales Recht ein und tragen dazu bei, gemeinsame Werte zu bilden, die von Institutionen weltweit übernommen wurden. Wirtschaftsführungskräfte, die eng mit ihren Kollegen, mit Regierungen, Nicht-Regierungsorganisationen und den Vereinten Nationen<sup>2</sup> zusammenarbeiten, versuchen diese internationalen Standards zur Wahrung individueller Rechte durch eigens dafür entwickelte Regelungen und Programme anzuwenden. Ihr unternehmerisches Engagement, welches sich im Firmen-Leitbild widerspiegelt und durch die öffentliche Berichterstattung zu Unternehmens-Richtlinien und -Praxis unterstützt wird, bestätigt die wachsende Erkenntnis, dass diese Werte für die Unternehmen und ihre Gemeinschaft wichtig sind.<sup>3</sup>

Dank der Einbindung von Grundsätzen und Maßnahmen im Zusammenhang mit gemeinschaftlicher Verantwortung, Vielfalt und Integration konnte bereits viel erreicht werden. Trotzdem bleibt die vollständige Einbindung der Frauen im Privatsektor – von der Geschäftsführung bis hin zur Fließbandarbeit und der Produktionskette – unerfüllt.

Aktuelle Studien beweisen, dass Geschlechtervielfalt den Unternehmen eine bessere Wertentwicklung ermöglicht. Sie zeigen auf, dass sich persönliche und gemeinschaftliche Interessen decken können. UN Women, der UN Global Compact und andere führende UN-Organisationen wie die Weltbank und das Weltwirtschaftsforum unterstützen diese Erkenntnisse.<sup>4</sup> Auch Regierungen erkennen, dass die Einbindung von Frauen die Entwicklung vorantreibt und bestätigen, dass das Erreichen der Millenniums-Entwicklungsziele und nationaler Entwicklungs- und Wirtschaftspläne eine rasche Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter erfordert.<sup>5</sup>

In einer weltweit zusammenhängenden politischen, sozialen und wirtschaftlichen Umgebung spielen Partnerschaften zunehmend eine wichtige Rolle um:

- ein lebendiges Wirtschaftsumfeld mit einem breiten Spektrum an Akteuren, Mitarbeitenden, Mitwirkenden und Innovatoren zu schaffen, damit sich für Frauen und Männer neue Chancen eröffnen, und
- die aktive und interaktive Zusammenarbeit von Regierungen, internationalen Finanzinstitutionen, dem Privatsektor, Investoren, Nicht-Regierungsorganisationen, akademischen und beruflichen Organisationen zu ermöglichen.

In diesem Geist der Partnerschaft bieten UN Women und der UN Global Compact die Grundsätze zur Stärkung der Frauen an, in der Hoffnung, dass deren Anwendung im Sinne einer gezielten, "geschlechtsspezifischen Lupe" zu weiteren Anstrengungen inspiriert und diese verstärkt, damit Frauen auf allen Ebenen Zugang finden. *Gleichstellung zahlt sich für Unternehmen wirklich aus.*



# Grundsätze zur Stärkung der

## 1 Das Management fördert die Chancengleichheit

- Bekräftigen Sie die Unterstützung der Chancengleichheit und der Menschenrechte auf der Führungsebene und mit direkten Richtlinien auf höchster Ebene.
- Etablieren Sie unternehmensweite Ziele und Vorgaben zur Gleichberechtigung und nutzen Sie den Fortschritt als einen Bewertungsfaktor für die Leistung der Führungskräfte.
- Beziehen Sie interne und externe Akteure ein in die Entwicklung von Unternehmensgrundsätzen, Programmen und Umsetzungsplänen, welche die Chancengleichheit vorantreiben.
- Stellen Sie sicher, dass alle Richtlinien auch auf das Geschlecht Rücksicht nehmen – indem Faktoren identifiziert werden, welche unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen haben – und dass die Unternehmenskultur Chancengleichheit und Einbindung fördert.

## 2 Chancengleichheit, Einbindung und Nichtdiskriminierung

- Bezahlen Sie gleiche Vergütungen und Prämien für gleiche Arbeit und streben Sie an, allen Frauen und Männern einen existenzsichernden Lohn zu bezahlen.
- Stellen Sie sicher, dass Regelungen und Praktiken am Arbeitsplatz keine geschlechtsspezifische Diskriminierung beinhalten.
- Führen Sie geschlechtersensible Personalrekrutierung und Mitarbeiterbindungsprogramme ein. Rekrutieren und berufen Sie proaktiv Frauen für alle Führungsebenen.
- Stellen Sie eine ausreichende Beteiligung von Frauen sicher – mindestens 30% oder mehr – in Entscheidungsprozessen, in der Führung auf allen Ebenen und in allen Geschäftsbereichen.
- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Unterbrüche und Wiederaufnahme von Stellen mit gleicher Bezahlung und gleichem Status an.
- Unterstützen Sie den Zugang zu Pflegeangeboten für Kinder und Angehörige, in dem Sie für Frauen und Männer Dienstleistungen, Mittel und Informationen bereit stellen.

## 3 Gesundheit, Sicherheit und Gewaltfreiheit

- Gewährleisten Sie – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Auswirkungen auf Männer und Frauen – sichere Arbeitsbedingungen sowie Schutz vor gefährlichen Materialien und legen Sie mögliche Risiken offen, einschließlich solcher im Zusammenhang mit der Mutterschaft.
- Etablieren Sie eine Nulltoleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Gewalt bei der Arbeit, einschließlich verbalem oder körperlichem Missbrauch, und beugen Sie sexuellen Übergriffen vor.
- Streben Sie an, eine Krankenversicherung anzubieten oder andere benötigte Dienste – einschliesslich solcher für Überlebende von häuslicher Gewalt – und gewährleisten Sie gleichen Zugang dazu für alle Angestellten.
- Respektieren Sie das Recht von Arbeiterinnen und Arbeitern, sich Zeit für medizinische Betreuung und Beratung für sich und ihre Angehörigen zu nehmen.
- Sprechen Sie Sicherheitsthemen an und identifizieren Sie diese im Austausch mit Angestellten, einschließlich der Sicherheit von Frauen auf dem Arbeitsweg und während Dienstreisen.
- Bilden Sie Sicherheitspersonal und Führungskräfte so aus, dass sie Zeichen von Gewalt gegen Frauen erkennen sowie Gesetze und die Unternehmenspolitik im Zusammenhang mit Menschenhandel, ausbeuterischer Arbeit und sexueller Ausbeutung verstehen.

# Frauen

## 4 Aus- und Weiterbildung

- Investieren Sie in Richtlinien und Programme am Arbeitsplatz, die für Frauen Aufstiegsmöglichkeiten in alle Bereiche und auf alle Ebenen eröffnen, und ermutigen Sie Frauen in nicht traditionelle Arbeitsbereiche einzusteigen.
- Gewährleisten Sie gleichen Zugang zu allen vom Unternehmen unterstützten Aus- und Weiterbildungsprogrammen, Alphabetisierungskurse sowie berufliche und IT- Weiterbildungen eingeschlossen.
- Stellen Sie gleiche Möglichkeiten für formelles und informelles Networking und Mentoring zur Verfügung.
- Formulieren Sie klar den unternehmerischen Nutzen aus der Stärkung von Frauen und die positiven Auswirkungen von deren Einbindung für Männer und Frauen.

## 5 Entwicklung des Unternehmertums, Beschaffungsmarkt und Marketingmaßnahmen

- Erweitern Sie Partnerschaften mit Frauen-geführten Unternehmen, einschließlich kleineren Geschäften und Unternehmerinnen.
- Unterstützen Sie geschlechtersensible Lösungen bei Einschränkungen für Kredite und Darlehen.
- Bitten Sie Geschäftspartner und Kollegen, das Engagement des Unternehmens bezüglich Chancengleichheit und Einbindung zu respektieren.
- Respektieren Sie die Würde der Frau in allen Marketing- und sonstigen Unterlagen des Unternehmens.
- Stellen Sie sicher, dass die Produkte, Dienstleistungen und Anlagen des Unternehmens nicht für Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung und Ausbeutung von Arbeitskräften genutzt werden.

## 6 Führungsrolle und Engagement in der Gemeinschaft

- Mit gutem Beispiel voran gehen – zeigen Sie das Engagement des Unternehmens für die Gleichberechtigung und die Stärkung der Frauen.
- Nutzen Sie Ihren Einfluss, allein oder mit Partnern, um sich für Gleichberechtigung einzusetzen, und arbeiten Sie mit Geschäftspartnern, Lieferanten und Führungspersonen der Gemeinschaft zusammen, um die Einbindung voranzutreiben.

- Vernetzen Sie sich mit Personen aus der Gemeinschaft, Beamten und anderen, um Diskriminierung und Ausbeutung zu beseitigen und Chancen für Frauen und Mädchen zu eröffnen.
- Fördern und anerkennen Sie die Führungsrolle und die Beiträge von Frauen in der Gemeinschaft und stellen Sie sicher, dass Frauen bei gemeinschaftlichen Beratungsprozessen angemessen vertreten sind.
- Nutzen Sie Philanthropie- und Stipendienprogramme, um das Engagement des Unternehmens bezüglich Einbindung, Chancengleichheit und Menschenrechte zu stärken.

## 7 Transparenz, Messung und Berichterstattung

- Veröffentlichen Sie Richtlinien und Umsetzungspläne des Unternehmens zur Förderung der Chancengleichheit.
- Führen Sie Messlatten ein, an welchen die Einbindung von Frauen auf allen Ebenen quantifiziert werden kann.
- Messen Sie den Fortschritt und berichten Sie intern und extern darüber. Verwenden Sie dafür Daten, welche nach Geschlechtern getrennt sind.
- Integrieren Sie “Gender Markers” in laufende Berichterstattungsverpflichtungen.

# Die Grundsätze in der Praxis:

Firmen auf der ganzen Welt liefern konkrete Beispiele, wie sie die Stärkung von Frauen vorantreiben. Die folgenden Beispiele, die auf jeden der sieben Grundsätze abgestimmt sind, zeigen Aktivitäten und Maßnahmen aus, von denen man lernen und die man nachahmen kann; sie wurden der großen Sammlung von eingereichten Beispielen von Unternehmen entnommen. Die Zusammenstellung trägt den Namen: Unternehmen zeigen den Weg – *Umsetzung der Grundsätze in die Praxis.*

## 1 Das Management fördert die Chancengleichheit

- Eine internationale Bergbaugruppe mit Sitz in Großbritannien gab als eine ihrer wichtigsten Leitlinien für ihre Unternehmensaktivitäten einen Ressourcen-Leitfaden in Auftrag über die Einbindung von Frauen und Gruppen der Gemeinschaft.
- Eine globale Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft führte eine Unternehmensbewertung auf höchster Ebene durch und stellte fest, dass das Unternehmen Umsatzchancen verpasste, weil es keine hochqualifizierten Mitarbeiterinnen gewinnen und halten konnte. Auf Grund dieser Erkenntnis überarbeiteten Management und Verwaltungsrat die Unternehmenskultur und -richtlinien.
- Das Management eines ostasiatischen Bekleidungs Herstellers wählte einen integrierten und umfassenden Ansatz zur Stärkung der Frauen: Programme zur Anerkennung der Leistungen weiblicher Angestellter und zur Unterstützung des Aufstiegs von Frauen in der Firma durch weitreichende Aus- und Weiterbildungs- sowie Sicherheitsinitiativen.

## 2 Chancengleichheit, Einbindung und Nichtdiskriminierung

- Um mehr qualifizierte Frauen anzuziehen und zu halten hat eine osteuropäische Mikrofinanz-Gruppe eine Datenerhebung und analyse auf breiter Basis durchgeführt und daraus Empfehlungen abgeleitet, wie die eigenen Mitarbeiterinnen behandelt werden sollen.
- Um Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beheben, hat eine globale Versicherungsgruppe über drei Jahre eine Summe von 1,25 Mio. Euro investiert.
- Ein großes Finanzdienstleistungsunternehmen in Australien bietet einen Elternurlaub von insgesamt zwei Jahren für die primäre Betreuungsperson an. Der Urlaub kann auch flexibel bezogen werden, das heißt muss nicht als Vollzeiturlaub in Anspruch genommen werden.
- Um Vielfalt und Einbindung zu unterstützen, hat ein multinationales Stahlunternehmen einen speziellen Ausschuss eingeführt. Dieser besteht aus Vertretern des Managements und aus Mitarbeiterinnen. Er soll Schwierigkeiten von weiblichen Angestellten identifizieren und davon abgeleitet Weiterbildungen und Programme organisieren.

## 3 Gesundheit, Sicherheit und Freiheit von Gewalt

- Ein Unternehmen hat eine Studie in Auftrag gegeben, welche die wirtschaftlichen Vorteile für Unternehmen aus einem besseren Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden klären soll. Darauf aufbauend arbeitet ein großes Bekleidungsunternehmen mit Profis aus der Gesundheitserziehung zusammen, um den Angestellten Weiterbildungen bezüglich Mutterschaft, Prävention von Krankheiten und Zugang zu Gesundheitsversorgung anzubieten.
- Aufgrund der Erkenntnis, dass arbeitende Eltern unterstützt werden müssen, bietet ein kenianisches Kommunikationsunternehmen eine kostenlose Kinderkrippe und einen Arzt im Haus an. Hinzu kommt eine umfassende medizinische Deckung, die prae- und postnatale Betreuung mit einschliesst.
- Zwei spanische Unternehmen bieten Opfern von häuslicher Gewalt eine Arbeitsvermittlung an, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist, um die Rückkehr in die Arbeitsumgebung zu erleichtern.
- Ein Bekleidungsunternehmen aus Sri Lanka zeigt sein Engagement zur Schaffung und Erhaltung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfeldes – und erkennt dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse seiner männlichen und weiblichen Angestellten – an durch eine Reihe zielgerichteter Richtlinien und Programme. Dazu gehören die spezielle Betreuung Schwangerer, systematische Risikobeurteilungen sowie die Überwachung der Anlagen, Prozesse und Geräte.



## 4 Aus- und Weiterbildung

- Um Frauen Chancen für die berufliche Entwicklung im IT-Bereich zu eröffnen, unterhält ein multinationales Technologieunternehmen mit Sitz in den USA strategische Partnerschaften mit Frauenorganisationen in vielen Ländern, in denen es tätig ist. Damit können Aus- und Weiterbildung gefördert und die Leistungen von Frauen im IT-Bereich anerkannt werden.
- Eine große europäische Fluggesellschaft spricht durch Bildungsprogramme Jugendliche an, um die Barrieren zu brechen, welche Frauen und Männer traditionell auf bestimmte Arbeitsbereiche beschränken.
- Ein großes Finanzdienstleistungsunternehmen in Australien bietet zahlreiche Initiativen an, die Frauen in der Wirtschaft unterstützen sollen. Dazu gehört eine Online-Plattform, die es australischen Frauen ermöglicht, international mit anderen Frauen aus der Wirtschaft Informationen, Studien und Karrieretipps auszutauschen.
- Ein chinesisches, weltweit tätiges Transportunternehmen hat spezielle Arbeitnehmerkomitees gegründet, um Programme und Informationen zu identifizieren und zu entwickeln, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen von Mitarbeiterinnen zugeschnitten sind.



## 5 Entwicklung des Unternehmertums, Beschaffungsmarkt und Marketingmassnahmen

- Auf Grund der Erkenntnis, dass Frauen eine zunehmend wichtige Rolle als Unternehmerinnen zukommt, hat eine große Bank mit Sitz in Großbritannien spezielle Finanzdienstleistungen, Möglichkeiten für Mikrofinanzierung und Darlehen für Unternehmen eingeführt. Sie stellt außerdem ein Online-Ressourcen-Zentrum für Frauen zur Verfügung, die kleine und mittlere Unternehmen führen.
- Ein schwedischer Hersteller hilft Produzentinnen von Rohstoffen in Entwicklungsländern, direkt mit dem Hersteller Handel zu betreiben. Durch die Vermeidung des Zwischenhandels in der Produktionskette können die Frauen ihr Einkommen verbessern.
- Um das Ausmaß an Gewalt gegen Frauen für die internationale Öffentlichkeit sichtbar zu machen, hat sich ein globales Werbeunternehmen mit einer UN-Organisation zusammen getan und eine Sensibilisierungskampagne für Fernsehen und Internet entwickelt.

## 6 Führungsrolle und Engagement in der Gemeinschaft

- Ein großes internationales Kosmetikunternehmen hat Produkte lanciert und verkauft, um Spenden zu sammeln für gemeinschaftliche Organisationen, die sich rund um die Welt für ein Ende der häuslichen Gewalt an Frauen einsetzen.

- Ein multinationales Bergbauunternehmen, das in Ghana tätig ist, führte ein Gender-Mainstreaming-Programm ein, um Mitarbeiterinnen zu ermutigen, mehr Verantwortung innerhalb der Mine zu übernehmen und sich mit der örtlichen Gemeinschaft zu vernetzen.
- Ein multinationaler BekleidungsHersteller mit Sitz in den USA vergibt Spenden an gemeinschaftliche Organisationen, die sich – an Orten, wo das Unternehmen tätig ist – für die Stärkung von Frauen einsetzen.

## 7 Transparenz, Messung und Berichterstattung

- Ein mittleres israelisches Modeunternehmen war das erste seiner Größe in Israel, das freiwillig einen Bericht über die soziale und ökologische Verantwortung veröffentlicht hat, welcher auch sein Engagement für Chancengleichheit aufzeigt.
- Ein spanisches Finanzinstitut veröffentlicht sein Engagement für Chancengleichheit und Einbindung auf seiner Website und unterzieht sich regelmässig einer externen Chancengleichheits-Evaluation, welche von einem unabhängigen Gremium überprüft wird.
- Ein südafrikanisches Bergbauunternehmen führt in seiner Nachhaltigkeits-Berichterstattung die Beschäftigten detailliert unterteilt nach Geschlecht und Rasse sowie nach Anstellungsgrad auf.
- Zwei australische Unternehmen – eine Bank und eine Unternehmensberatung - benutzen die sieben Grundsätze zur Stärkung der Frauen als Leitfaden für ihre Berichterstattung bezüglich Chancengleichheit.

# Wie man Fortschritte macht

Die folgenden Vorschläge orientieren sich an den Grundsätzen zur Stärkung der Frauen und zeigen Ansätze, wie man Fortschritte machen und messen kann. Die stärksten Instrumente orientieren sich allerdings an Kultur und Zielen des eigenen Unternehmens und sind auf einen klaren Messrahmen abgestimmt. Auch wenn wir die gleichen Ziele verfolgen, sind die Wege dahin notgedrungen unterschiedlich.

## 1 Das Management fördert die Chancengleichheit

Definieren Sie eine klare Unternehmensstrategie, um die Chancengleichheit innerhalb Ihrer Organisation und Ihres Betätigungsumfeldes zu fördern.

Setzen Sie eine hochkarätige Task Force ein, welche vorrangige Bereiche identifiziert. Führen Sie Messlatten ein und überprüfen Sie den Fortschritt des Unternehmens.

Integrieren Sie unternehmensweite Ziele bezüglich Chancengleichheit in Stellenausschreibungen und Leistungsbeurteilungen.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND...

- Ist die Erklärung Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung und Fairness zu fördern auf der Unternehmenswebsite, in den Rekrutierungsunterlagen und im Nachhaltigkeitsbericht prominent aufgeführt?
- Gibt es eine designierte Person auf der Geschäftsleitungsebene, welche die Unternehmensleitlinien und -pläne zur Chancengleichheit vertritt?
- Gibt es auch für männliche Führungskräfte Fortbildungen zur Wichtigkeit des Einbezugs und der Partizipation von Frauen?
- Beinhalten der Jahres- oder der Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens Aussagen des Managements bezüglich der Erreichung von Chancengleichheitszielen?

## 2 Chancengleichheit, Einbindung und Nichtdiskriminierung

Veröffentlichen Sie eine ausdrückliche Stellungnahme des Unternehmens, die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Einstellung, bei den Mitarbeiterbindungsprogrammen, bei Beförderungen, Gehalt und zusätzlichen Leistungen verbietet.

Entwickeln Sie Rekrutierungsprogramme, die darauf abzielen, mehr Frauen anzusprechen.

Überprüfen und analysieren Sie die Löhne aller Angestellten nach Geschlecht, Mitarbeiterkategorie und Funktionsbezeichnung.

Stellen Sie sicher, dass Frauen gleiche Chancen erhalten, wichtige Aufträge oder Arbeitsgruppen zu leiten.

Führen Sie Umfragen bei Ihren Angestellten durch, um die Meinung von Frauen und Männern zu Unternehmensregelungen in Bezug auf Chancengleichheit, Einbindung, Nichtdiskriminierung und Mitarbeiterbindung zu erfahren.

Führen Sie eine vertrauliche Beschwerdepolitik ein und ein Verfahren für Fälle von Diskriminierung, sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Gewalt.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND...

- Gibt es eine Aufschlüsselung nach Geschlechtern auf der Ebene des Verwaltungsrates und des Topmanagements?
- Verfolgt und analysiert das Unternehmen Beförderungen nach Geschlecht, nach Mitarbeiterkategorie und Funktionsbezeichnung?
- Werden regelmäßig Beurteilungen bezüglich fairer Entlohnung durchgeführt?

- Werden genügend Frauen – 30% oder mehr – rekrutiert und zum Vorstellungsgespräch eingeladen? Sind bei den Interviewern genügend Frauen?
- Wie hoch ist die Mitarbeiterloyalität der weiblichen Angestellten nach Mitarbeiterkategorie und Funktionsbezeichnung sowie im Vergleich zu den männlichen Angestellten?
- Bietet das Unternehmen flexible Arbeitszeiten, welche die speziellen und unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigen?
- Gibt es zugängliche Kanäle, um Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu melden?

## 3 Gesundheit, Sicherheit und Gewaltfreiheit

Veröffentlichen Sie, dass Ihr Unternehmen keinerlei Diskriminierung toleriert, und bieten Sie regelmäßig Fortbildungen dazu an.

Führen Sie eine geschlechtersensible Bestandsaufnahme durch, um die Rahmenbedingungen für Gesundheit und Sicherheit zu klären.

Führen Sie eine Umfrage bei den Angestellten durch, um die Ansichten von Frauen und Männern in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit zu erfahren.

Passen Sie Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen den unterschiedlichen Anliegen und Bedürfnissen von Männern und Frauen an, einschließlich schwangere Frauen, HIV/Aids-Infizierte, Behinderte und andere benachteiligte Gruppen, und stellen Sie die Ressourcen für deren Umsetzung zur Verfügung.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND...

- Ist die Größe von Sicherheits- und anderer -Ausrüstung für Frauen und Männer geeignet?
- Gibt es separate Toiletten und falls nötig Umkleidekabinen für Männer und Frauen?
- Ist das Firmengelände ausreichend beleuchtet?

# und misst

- Sind im Fall von ärztlichen Dienstleistungen durch das Unternehmen auch weibliche Fachkräfte verfügbar?

## 4 Aus- und Weiterbildung

Schulen Sie insbesondere männliche Angestellte zu den wirtschaftlichen Vorteilen für das Unternehmen durch die Stärkung von Frauen.

Bieten Sie auf allen Ebenen Karriereförderung und Mentoringprogramme für die Weiterentwicklung von Frauen an.

Fördern Sie Weiterbildungsprogramme, die auf Frauen zugeschnitten sind.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND...

- Wie ist die Verteilung zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Weiterbildungs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten?
- Wie viele Stunden jährlich nehmen Frauen und Männer, analysiert nach Mitarbeiterkategorie und Funktionsbezeichnung, an Fortbildungen teil?
- Werden die familiären Anforderungen von Angestellten bei der Terminfestlegung für Aus- und Weiterbildungen berücksichtigt?

## 5 Förderung des Unternehmertums, Beschaffungsmarkt und Marketingmaßnahmen

Veröffentlichen Sie eine Grundsatzklärung der Geschäftsleitung, welche die Chancengleichheit in der gesamten Produktionskette unterstützt.

Bestimmen Sie innerhalb Ihrer Organisation eine/n Frauenunternehmen-Verantwortliche/n, welche/r Unternehmen im Besitz von Frauen angeht und ihnen hilft sich zu Qualitätslieferanten zu entwickeln.

Fordern Sie Informationen über Regelungen zu Gender und Diversity von aktuellen und potentiellen Lieferanten an und integrieren Sie diese in die Kriterien für die Auswahl von Unternehmen.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND....

- Macht das Unternehmen eine Analyse der aktuellen Versorgungskette, um zu klären, wie viele Lieferantenunternehmen im Besitz von Frauen sind?
- Wie viele Lieferanten des Unternehmens haben geschlechtsspezifische Regelungen und Programme?
- Wie hoch ist der Anteil an Unternehmen im Besitz von Frauen im Vergleich zu anderen Lieferanten?
- Wie erfasst das Unternehmen Beschwerden im Zusammenhang mit der Darstellung von Frauen und Mädchen in Werbe- und anderen öffentlichen Materialien, und wie geht es mit diesen Rückmeldungen um?

## 6 Führungsrolle und Engagement in der Gemeinschaft

Wählen Sie für ein Unternehmensengagement gemeinschaftliche Initiativen, die Frauen und Mädchen stärken.

Ermutigen Sie Führungskräfte Ihres Unternehmens, sich mit lokalen Führungspersonlichkeiten – Männern und Frauen – auszutauschen, um starke Beziehungen und Programme zu entwickeln, von denen alle Mitglieder der Gemeinschaft profitieren.

Wenn Sie Ihre Präsenz in einer Gemeinschaft auf- oder ausbauen, machen Sie eine Analyse der Auswirkungen auf die Gemeinschaft, welche die speziellen Auswirkungen auf Frauen und Mädchen hervorhebt.



### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND....

- Welche Initiativen werden vom Unternehmen unterstützt, um die Gleichberechtigung in der Gemeinschaft zu fördern und wie viele Frauen und Mädchen, Männer und Jungen werden damit erreicht?
- Befragt das Unternehmen die Teilnehmenden über Fokusgruppen oder schriftliche Stellungnahmen für ein Feedback?
- Werden Beiträge von Frauen für ihre Gemeinschaft anerkannt und veröffentlicht?

## 7 Transparenz, Messung und Berichterstattung

Berichten Sie jährlich und pro Abteilung über Gleichstellungspläne und -richtlinien des Unternehmens und verwenden Sie dafür klar festgelegte Bewertungen.

Veröffentlichen Sie – über alle angemessenen Kanäle und bestehenden Berichterstattungspflichten hinweg – Erkenntnisse über die Bemühungen des Unternehmens, Frauen einzubeziehen und zu fördern.

Integrieren Sie Überprüfung und Bewertung der Gleichstellungsziele des Unternehmens in die bestehenden Leistungsindikatoren.

### DINGE, DIE ZU BEACHTEN SIND....

- Zeigt die Überprüfung der Bewertungen im Zusammenhang mit der Stärkung von Frauen, dass sich das Unternehmen in eine positive Richtung bewegt?
- Welche Möglichkeiten bestehen innerhalb des Unternehmens für Überprüfung, Analyse und Diskussion bezüglich Leistung?

# Wo die Frauen heute stehen: Zahlen und Fakten

## Risiken für Frauen

- In den letzten 50 Jahren wurden mehr Menschen der Armut enthoben als in den davorliegenden 500 Jahren; dennoch leben immer noch 1,2 Milliarden Menschen mit weniger als 1 US-Dollar pro Tag.<sup>1</sup> Gemäß Schätzungen sind 70% aller Armen auf der Welt Frauen.
- Der Internationale Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD) weist aus, dass in Entwicklungsländern weniger als 2% Frauen Land besitzen.<sup>2</sup>
- Gemäß einer von der US-Regierung in Auftrag gegebenen Studie von 2006 werden jährlich ungefähr 800 000 Menschen über nationale Grenzen hinweg verkauft. Ungefähr 80% der vom internationalen Menschenhandel betroffenen Opfer sind Frauen und Mädchen und bis zu 50% sind Minderjährige.<sup>3</sup>
- Geschätzte 72% von den weltweit 33 Millionen Flüchtlingen sind Frauen und Kinder.<sup>4</sup>
- Jede Minute stirbt irgendwo auf der Welt eine Frau an Komplikationen während der Schwangerschaft oder während der Geburt.<sup>5</sup>

## Gewalt gegen Frauen

- Die häufigste Form von Gewalt gegen Frauen weltweit ist die körperliche Gewalt durch einen Intimpartner. Im Durchschnitt werden 6 von 10 Frauen im Laufe ihres Lebens geschlagen, zu Sex gezwungen oder auf andere Art von ihrem Intimpartner missbraucht.<sup>6</sup>
- Weltweit wird schätzungsweise 1 von 5 Frauen im Verlauf ihres Lebens Opfer von Vergewaltigung oder versuchter Vergewaltigung.<sup>7</sup>
- Frauen erfahren während ihres ganzen Lebens sexuelle Belästigungen. Zwischen 40% und 50% aller Frauen in der EU berichten über eine Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.<sup>8</sup>

- Allein in den USA übersteigen die wegen Gewalt an Frauen durch ihren Intimpartner jährlich anfallenden Kosten 5,8 Milliarden US-Dollar. 4,1 Milliarden US-Dollar sind für die direkte medizinische Hilfe, während Produktivitätsverluste mit ungefähr 1,8 Milliarden US-Dollar zu Buche schlagen.<sup>9</sup>
- Eine Studie von 1995 schätzt die direkten Kosten wegen Gewalt an Frauen in Kanada auf ungefähr 1,17 Milliarden Kanadische Dollar pro Jahr. Eine britische Studie von 2004 schätzt die direkten und indirekten Kosten für häusliche Gewalt, einschließlich Schmerz und Leid, auf 23 Milliarden Pfund pro Jahr oder 440 Pfund pro Person.<sup>10</sup>

## Frauen und HIV/AIDS

- Verschärft durch ihre Rolle innerhalb der Gesellschaft und durch ihre biologische Verwundbarkeit für die HIV-Infektion hat die Aids Epidemie eine Auswirkung ohnegleichen auf Frauen – mehr als die Hälfte der weltweit 33 Millionen Menschen, die mit dem HIV-Virus leben, sind Frauen.<sup>11</sup>
- Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Verbreitung von Gewalt und von HIV/AIDS. Die Tatsache, dass Frauen sicheren Sex nicht aushandeln und ungewollten Sex nicht verweigern können, ist eng mit der großen Verbreitung von HIV/AIDS verbunden. Die Wahrscheinlichkeit sich mit HIV/AIDS zu infizieren ist bei Frauen, die von ihrem Partner geschlagen werden, um 48% höher.<sup>12</sup>

## Frauen in der Arbeitswelt

- Gemäß einer Deloitte-Studie von 2011 kann das Investieren in Frauen eine bedeutende "Geschlechter-Dividende" einbringen. Sie fordert daher den öffentlichen und privaten Sektor auf davon zu profitieren, indem sie in Frauen investieren und sie in Führungspositionen bringen. Die Studie unterstrich auch die wachsende Macht der Frauen als Konsumentinnen, da sie schon jetzt rund

20 Billionen US-Dollar der gesamten weltweiten Ausgaben und 80% der Kaufentscheidungen beeinflussen.<sup>13</sup>

- Ein Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) von 2011 enthüllt, dass die Kluft bei der Gleichberechtigung der Geschlechter im Zusammenhang mit der Beschäftigungsquote für Frauen im Vergleich zu derjenigen der Männer Asien jährlich 47 Milliarden US-Dollar kostet – ganze 45% der Frauen bleiben außerhalb des Arbeitsmarktes im Vergleich zu 19% der Männer.<sup>14</sup>
- Im Jahr 2007 berichtete Goldman Sachs, dass unterschiedliche Länder und Regionen auf der Welt das BIP drastisch erhöhen könnten, indem sie einfach die Kluft der Beschäftigungsquoten zwischen Männern und Frauen senken: die Eurozonen könnten das BIP um 13% steigern, Japan um 16% und die USA um 9%.<sup>15</sup>

## Frauen und Ausbildung

- Ungefähr zwei Drittel der geschätzten 776 Millionen Erwachsenen – oder 16% der Erwachsenen weltweit –, denen grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten fehlen, sind Frauen.<sup>16</sup> In Entwicklungsländern beendet 1 von 5 Mädchen, das sich in die Grundschule einschreibt, seine Grundschulausbildung nicht.
- Die Organisation "Women's Learning Partnership" (WLP) schätzt, dass weltweit für jedes weitere Jahr, das Mädchen nach der vierten Klasse zur Schule gehen, die Löhne um 20% steigen, die Kindersterblichkeit um 10% und die Größe der Familien um 20% abnimmt.<sup>17</sup>

# Gender-Begriffserklärungen

## Empowerment

Empowerment bedeutet, dass Frauen und Männer die Kontrolle über ihr Leben übernehmen können: ihre eigene Planung festlegen, Fähigkeiten erwerben (oder ihr Wissen und ihre Fähigkeiten werden anerkannt), Selbstvertrauen steigern, Probleme lösen und Eigenständigkeit entwickeln. Es ist gleichzeitig ein Prozess und ein Ergebnis.

## Gender

Dieser Ausdruck bezieht sich auf das Feld der sozial konstruierten Rollen und Beziehungen, Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen, Verhalten, Werte, relative Macht und den Einfluss, den die Gesellschaft den zwei Geschlechtern auf unterschiedlichen Grundlagen zuschreibt. Während das Geschlecht biologisch durch Gene und die Anatomie bestimmt ist, ist Gender eine erworbene Identität, die gebildet wurde, sich im Laufe der Zeit verändert und von Kultur zu Kultur und auch innerhalb einer Kultur sehr unterschiedlich ist. Gender bezieht sich nicht einfach auf Männer und Frauen, sondern auf die Beziehung zwischen den Geschlechtern.

## Geschlecht

Der Ausdruck Geschlecht bezieht sich auf die biologischen Kriterien, die Menschen als Frauen oder Männer definieren. Die Gruppe von Kriterien schließt sich nicht gegenseitig aus, da es auch Individuen gibt, die beide besitzen, aber diese Kriterien bestimmen generell, ob ein Mensch weiblich oder männlich ist.

## Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichstellung der Geschlechter beschreibt die Vorstellung, dass alle Frauen und Männer frei sind ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und Entscheidungen ohne eine stereotype Begrenzung, starre Geschlechterrollen oder Vorurteile treffen können. Die Gleichstellung der Geschlechter bedeutet, dass die unterschiedlichen Verhaltensweisen, Bestrebungen und Bedürfnisse von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt, gewertet und begünstigt werden. Es bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden sollen, aber dass ihre Rechte, Verantwortungen und Möglichkeiten nicht davon abhängen, ob sie weiblich oder männlich sind.

## Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass Männer und Frauen gemäß ihren entsprechenden Bedürfnissen gerecht behandelt werden. Dies kann eine gleiche oder eine unterschiedliche Behandlung sein, die als gleichwertig anzusehen ist bezüglich der Rechte, Vorteile, Pflichten und Möglichkeiten. Im Entwicklungskontext erfordert das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit oftmals integrierte Maßnahmen, um die historisch und sozial bedingten Nachteile der Frauen auszugleichen.

## Genderperspektive / "Gender-Lupe"

Die Genderperspektive oder "Gender-Lupe" kann als ein Blickfeld definiert werden, das einen Analyserahmen definiert, um zu bewerten, wie Frauen und Männer unterschiedlich von Richtlinien, Programmen, Projekten und Aktivitäten betroffen sind. Dies ermöglicht die Erkenntnis, dass die Beziehungen zwischen Männern und Frauen je nach Kontext voneinander abweichen können. Eine Genderperspektive berücksichtigt Geschlechterrollen, soziale und wirtschaftliche Beziehungen und Bedürfnisse, Zugang zu Ressourcen und andere Einschränkungen und Möglichkeiten, die von Gesellschaft oder Kultur, Zeitalter, Religion und/oder ethnischer Herkunft von Frauen und Männern aufgezwungen werden.

## Genderanalyse

Die Genderanalyse ist eine systematische Überprüfung der unterschiedlichen Auswirkungen von Entwicklung, Richtlinien, Programmen und Gesetzgebung auf Frauen und Männer, die in erster Linie mit sich bringt, dass Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt sowie geschlechtersensible Informationen über die betreffende Bevölkerung erfasst werden. Die Genderanalyse kann auch eine Überprüfung der vielfältigen Wege beinhalten, die Frauen und Männer als soziale Akteure beschreiten, um Strategien zu finden, welche die existierenden Rollen, Beziehungen und Prozesse in ihrem eigenen und im Interesse von anderen verändern.

## Gendersensible Indikatoren

Ein Indikator ist ein Hinweis. Es kann sich dabei um einen Messwert handeln, eine Zahl, eine Tatsache, eine Meinung oder eine Wahrnehmung, die sich auf eine bestimmte Bedingung oder Situation konzentriert und die Veränderungen

der Bedingung oder der Situation über die Zeit misst. Der Unterschied zwischen einem Indikator und einer Statistik ist, dass Indikatoren einen Vergleich mit einer Norm beinhalten sollten. Gendersensible Indikatoren messen geschlechtsspezifische Veränderungen in der Gesellschaft über die Zeit; sie ermöglichen einen nahen Blick auf die Ergebnisse von gezielten geschlechtsspezifischen Initiativen und Maßnahmen.

## Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten

Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten können als Daten definiert werden, die für Frauen und Männern getrennt gesammelt und präsentiert werden. Es handelt sich dabei um eine quantitative statistische Information über die Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Es gibt eine weitverbreitete Verwechslung und eine falsche Verwendung der Begriffe "nach Gender aufgeschlüsselte Daten" und "nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten". Daten sollten unbedingt nach Geschlechtern aufgeschlüsselt werden, da Frauen und Männer bezüglich ihrer biologischen Unterschieden betrachtet werden und nicht gemäß ihrer sozialen Verhaltensweisen. Der Begriff "nach Gender aufgeschlüsselt" wird häufig verwendet, aber er sollte als "nach Geschlechtern aufgeschlüsselt" verstanden werden.

## Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming umschreibt den Beurteilungsprozess der Auswirkungen auf Frauen und Männer von jeglichen geplanten Aktivitäten, einschließlich Gesetzgebung, Richtlinien oder Programme in jedem Bereich und auf jeder Ebene. Es ist eine Strategie, um aus den Bedürfnissen und Erfahrungen der Frauen genauso wie aus denen der Männer eine wesentliche Dimension bezüglich der Ausführung, der Umsetzung, der Überwachung und Auswertung von Richtlinien und Programmen zu machen, die sich auf alle politischen, sozialen und wirtschaftlichen Bereiche übertragen lässt, so dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern nicht weitergeführt wird.

**QUELLEN:** *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW), 2004; UNESCO GE NIA Toolkit for Promoting Gender Equality in Education; und ITC -ILO Training Module: Introduction to Gender Analysis and Gender-Sensitive Indicators Gender Campus, 2009*

## FUSSNOTEN

### Einleitung

<sup>1</sup> Die Gleichstellung der Geschlechter wird seit Gründung der Vereinten Nationen als ein Menschenrecht anerkannt. Die universelle Erklärung der Menschenrechte (UDHR) von 1948 und die Abkommen über zivile und politische Rechte von 1976 (ICCPR) sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR) beinhalten alle klare Stellungnahmen über das Recht der Frauen, frei von Diskriminierungen zu leben. Das Abkommen über die Eliminierung von allen Formen der Diskriminierung gegenüber Frauen (CEDAW), der von der Generalversammlung 1979 angenommen wurde, verpflichtet die Unterzeichner Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung der Geschlechter sowohl im öffentlichen, als auch im privaten Sektor sicher zu stellen und traditionelle und stereotype Vorstellungen über die Rolle der Geschlechter zu beseitigen. Wichtig ist zudem, dass Regierungen an der vierten Welt-Frauenkonferenz in Peking 1995 spezielle Aktivitäten in der "Beijing Platform for Action" aufgenommen haben, um die von CEDAW vorgeschriebenen Standards zur Gleichstellung und Stärkung zu erreichen. Weitere Informationen zu rechtlichen Instrumenten und anderen international relevanten Standards von besonderem Interesse für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, CEDAW und andere Abkommen finden Sie unter: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

<sup>2</sup> Die Rechte von Angestellten und Arbeitern werden von zahlreichen internationalen Standards, Abkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angesprochen. Obwohl Instrumente der ILO für Frauen und Männer anwendbar sind, gibt es einige die speziell für Arbeitnehmerinnen von besonderem Interesse sind. Sehen Sie dazu das "ILO Bureau for Gender Equality" und den "ILO Library online Resource Guide" – Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Der UN Global Compact, der im Jahre 2000 gegründet wurde, ist eine strategische Richtlinien-Initiative für Unternehmen, die ihre Tätigkeiten und Strategien auf die zehn universell anerkannten Prinzipien im Bereich Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption ausgerichtet haben. Mehr dazu: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

Im Jahr 2005 hat der UNO-Generalsekretär Kofi Annan den Professor John Ruggie als Sonderbotschafter für Menschenrechte und transnationale Unternehmen und andere Wirtschaftsunternehmen ernannt. Das Mandat beinhaltet die Identifizierung und Verdeutlichung von Standards zur gemeinschaftlichen Verantwortung und Rechenschaftspflicht in Bezug auf die Menschenrechte. <https://www.un.org/>.

<sup>3</sup> In den letzten zehn Jahren hat die Beachtung von gemeinschaftlicher Verantwortung und Nachhaltigkeit bei den Wirtschaftsunternehmen zugenommen. Dies wurde durch eine Vielzahl von Mechanismen bewirkt. Ein Beispiel ist die Forderung des UN Global Compact zum jährlichen Fortschrittsbericht (Mehr dazu: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Ein anderes Beispiel ist der Rahmen für globale Nachhaltigkeitsberichte, welcher von der Globalen Berichterstattungsinitiative (GRI) entwickelt wurde. Dieser gibt Prinzipien und Indikatoren vor, die von Organisationen genutzt werden können, um ihre Leistung im wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bereich zu messen und darüber zu berichten. Im Jahr 2008-2009 arbeitete die GRI mit der International Finance Corporation (IFC) an einem Forschungs- und Beratungsprojekt, das zum Ziel hatte, die Kluft zwischen Genderfragen und nachhaltiger Berichterstattung anzusprechen und seinen Höhepunkt im Queldokument "Verankerung von Genderfragen in der nachhaltigen Berichterstattung – ein Führer für die Praxis" fand. Dieser soll Organisationen weltweit dabei unterstützen, Chancen für Frauen zu schaffen, die besten Anwendungen für die Nachhaltigkeits-Berichterstattung zu übernehmen und die Leitlinien der Unternehmen zu verbessern. Mehr dazu:

<http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

Ein kürzlich veröffentlichter Bericht (2010) von McKinsey&Company "The Business of Empowering Women" stellt eine Fallstudie vor, warum und wie der Privatsektor sein Engagement im Bereich der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen in Entwicklungsländern und Schwellenmärkten intensivieren kann. Der Bericht stützt sich sowohl auf Erkenntnisse aus Interviews mit mehr als 50 Wirtschaftsführern und Experten im privaten und sozialen Sektor, die sich auf die Stärkung von Frauen konzentrieren, als auch auf Ergebnisse einer globalen Umfrage bei rund 2300 Führungskräften des Privatsektors und anderen. Mehr dazu: [http://www.mckinsey.com/client-service/Social\\_Sector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_Highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx).

Eine Forschung des London Business School Centre for Women in Business ergab, dass die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb eines Teams zu einer höheren Innovationsrate führt, was einen klaren Business Case für die Vielfalt in Unternehmen darstellt. Mehr zu "Innovative Potential: Men and Women in Teams, 2007": [http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_NOV\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf).

<sup>4</sup> Weitere Beispiele, die den Business Case für die Gleichstellung der Geschlechter untermauern, sind zwei Studien über die Vielfalt der Geschlechter und Unternehmensperformance von McKinsey&Company in Zusammenarbeit mit dem "Women's Forum for the Economy and Society". Ihre Forschung ergab einen Zusammenhang zwischen der Präsenz von Frauen in Führungsteams von Unternehmen und der Leistung der Unternehmen im finanziellen und organisatorischen Bereich. Demnach sind Unternehmen, in denen Frauen stark auf der Top-Management Ebene vertreten sind, diejenigen welche die höchsten Leistungen erbringen. Weitere Forschungen über Frauen in Führungspositionen ergaben, dass Verhaltensweisen von Frauen oftmals die organisatorische Leistung des Unternehmens auf mehreren Ebenen stärken und kritischer sind gegenüber den Herausforderungen des Unternehmens, welche in den nächsten Jahren erwartet werden. Mehr dazu: "Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver" (2007) and "Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future" (2008).

Für Recherchen und Quellen zum "Women Leaders and Gender Parity Programme" des Weltwirtschaftsforums: <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>.

Für Informationen über die Arbeit der Weltbank zu Genderfragen, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter als intelligente Wirtschaftsstrategie – ein Gruppen-Aktionsplan der Weltbank: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGEN/DER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>.

<sup>5</sup> Der "Multiplikatoreffekt" der Gleichstellung der Geschlechter wird zunehmend anerkannt. Studien beweisen weiterhin, dass die Senkung der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Barrieren gegenüber Frauen und Mädchen die Bildung erhöht, die Kindersterblichkeitsrate und die Infektionsgefahr mit HIV/Aids senkt. Die größere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bewirkt eine Reduktion der Armut durch zunehmende Produktivität und Erträge. Im Gegenteil dazu macht eine systematische Diskriminierung von Frauen und Mädchen die Bekämpfung der Armut und die Erreichung anderer Millennium-Entwicklungsziele (MDG). Das Millennium-Entwicklungsziel Nummer 3 ist die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen und ist eines von acht MDG unmöglich aus der "Millennium Declaration", welche von 169 Regierungen im Jahre 2000 angenommen wurde. Die MDG befassen sich mit den größten Herausforderungen der Welt im Bereich Entwicklung und haben fristgebundene und messbare Ziele, die mit Indikatoren zur Überwachung des Fortschritts gekoppelt sind. Die MDG sollen bis

2015 erreicht werden. Die zunehmende Sorge, dass die MDG nicht erreicht werden können wird immer mehr von der Erkenntnis begleitet, dass das Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter entscheidend ist für die Erreichung aller anderen MDG. Mehr dazu: <http://www.un.org/millenniumgoals/> und [http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf). Siehe auch: "The Importance of Sex", The Economist, April 2006; und "Financing Gender Equality is Financing Development", UNIFEM Discussion Paper, 2008.

### WO DIE FRAUEN HEUTE STEHEN: ZAHLEN UND FAKTEN

<sup>1</sup> Women's Funding Network. 2007. World Poverty Day: Investing in Women – Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics. Verfügbar unter: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

<sup>2</sup> IFAD website (fact sheet zu Frauen) konsultiert am 27. Februar 2009: [http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf).

<sup>3</sup> USAID website, konsultiert am 27. Februar 2009: [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html).

<sup>4</sup> *Ibid*.

<sup>5</sup> UNICEF. 2009. State of the World's Children: Maternal and Newborn Health. Verfügbar unter: <http://www.unicef.org/sowc09/>.

<sup>6</sup> United Nations. 2008. UNiTE to End Violence against Women Fact Sheet. Verfügbar über: [http://endviolence.un.org/docs/VA\\_W.pdf](http://endviolence.un.org/docs/VA_W.pdf). Zudem UNIFEM 2008 "Violence against Women: facts and figures". [[http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violenceagainst\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violenceagainst_women_2007.pdf)].

<sup>7</sup> *Ibid*.

<sup>8</sup> *Ibid*.

<sup>9</sup> United Nations. 2008. UNiTE to End Violence against Women Fact Sheet. Verfügbar unter: [http://endviolence.un.org/docs/VA\\_W.pdf](http://endviolence.un.org/docs/VA_W.pdf).

<sup>10</sup> *Ibid*.

<sup>11</sup> UNAIDS. 2008. Report on the Global AIDS Epidemic. [http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf).

<sup>12</sup> Global Coalition on Women and AIDS website, konsultiert am 27. Februar 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Also, UN AIDS 2008 Report on the Global AIDS Epidemic: [http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf).

<sup>13</sup> The Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Verfügbar unter: <http://www.deloitte.com/investinginwomen>.

<sup>14</sup> Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality. 2011. Verfügbar unter: [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCM\\_S\\_154846/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCM_S_154846/index.htm).

<sup>15</sup> Goldman Sachs Group, Inc. 2007. "Gender Inequality, Growth and Global Ageing".

<sup>16</sup> UNESCO 2008. Education for All, Global Monitoring Report 2009. Verfügbar unter: <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>.

<sup>17</sup> Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace website, konsultiert am 27. Februar 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>.

# GRUNDSÄTZE ZUR STÄRKUNG DER FRAUEN

## Das CEO Statement of Support engagiert Wirtschaftsführungskräfte und Unternehmen

Das CEO Statement of Support für die Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen (siehe unten) ermöglicht es Wirtschaftsführungskräften sich öffentlich zu verpflichten, ihre Unternehmensrichtlinien an der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auszurichten. Durch ihre Unterzeichnung signalisieren die CEOs ihre Absicht, die Grundsätze zur Stärkung der Frauen von der Direktion bis zum einzelnen Arbeitsplatz, entlang der Produktionskette bis zur Gemeinschaft zu integrieren und umzusetzen.

Wir, Führungskräfte der Wirtschaft aus der ganzen Welt, sprechen uns für eine stärkere Gleichstellung zwischen Frauen und Männern aus, um

- in unseren Unternehmen über den größtmöglichen Talentpool zu verfügen,
- die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu verbessern,
- unsere soziale Unternehmensverantwortung wahrzunehmen und unseren Verpflichtungen zur Nachhaltigkeit nachzukommen,
- ein in unseren Unternehmen vorbildliches Verhalten zu fördern, das eine Gesellschaft widerspiegelt, die wir uns für unsere Angestellten, Mitbürgerinnen und Mitbürger sowie unsere Familien wünschen,
- wirtschaftliche und soziale Bedingungen zu fördern, die Chancen für Frauen und Männer, Jungen und Mädchen bieten, und
- eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen in jenen Ländern, in denen wir tätig sind.

In diesem Sinn begrüßen wir die "Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen – Gleichstellung zahlt sich aus. Auch für Unternehmen", die von UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) und UN Global Compact ausgearbeitet wurden und verbreitet werden. Die Grundsätze stellen sieben Schritte dar, wie

Unternehmen und andere Sektoren Frauen fördern und stärken können.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur angebracht, sondern auch gut fürs Geschäft.

Die volle Mitwirkung von Frauen in unseren Unternehmen und in der Gemeinschaft ist aus unternehmerischer Sicht sinnvoll und eine Investition in die Zukunft. Ein breites Konzept über Nachhaltigkeit und soziale Unternehmensverantwortung, das die Stärkung von Frauen zu einem Kernziel erklärt, kommt uns allen zugute. Die sieben Schritte der "Grundsätze zur Stärkung der Frauen im Unternehmen" helfen uns, die damit verbundenen Möglichkeiten wahrzunehmen.

Wir ermutigen andere Führungskräfte der Wirtschaft, unserem Beispiel zu folgen und diese Grundsätze als Wegweiser für Maßnahmen zu betrachten, die wir alle am Arbeitsplatz, in der Wirtschaft und in der Gemeinschaft ergreifen können, um Frauen, und dadurch auch unsere Unternehmen und unsere Gesellschaft, zu stärken. Wir sind bestrebt, die Daten in den Berichten, mit denen wir unsere Stakeholder über Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit informieren, nach Geschlecht aufzuschlüsseln.

Machen auch Sie mit!

1A Consultores, S. Coop  
AA K - AarhusKarishamn AB  
AC Servicios, E.I.  
Accenture  
Access Bank plc  
Açovisa Indústria e Comércio de Aços Especiais Ltda.  
Aitken Spence PLC  
Alcan Iceland Ltd. / Rio Tinto  
Alcatel-Lucent  
Alguas, S.L.  
Allens Arthur Robison  
Andaluza de Montajes Eléctricos y Telefónicos, S.A. (Ametel, S.A.)  
AREVA  
Arla Foods ambia  
Arup Australasia (Ove Arup & Partners International Ltd.)  
Atlantic Grupa d.d.  
Aviva plc  
Avon Products, Inc.  
Avvocato Michela Cocchi - Studio Legale  
AY Marka Magazacilik A.S.,  
Banca Cívica  
Banco do Brasil  
BB K - Bilbao Bizkaia Kutxa  
BBVA  
Belcorp  
Berlitz International, Inc.  
Bianchi Marketing, Comunicações e Eventos, Ltda.  
Bianchi Assessoria y Eventos Ltda.  
Bianchi Institute  
BMC Maderas S.A.  
BNP Paribas  
Bodegas Emilio Moro S.L.  
BolsaCheia.com  
Boyner Holding  
Bull-Dog Sauce Co., Ltd.  
Byr  
Cairo Scientific Company  
Caixa Econômica Federal  
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante, BA NCA JA  
Caja Navarra  
CA JAMA R Caja Rural  
Calvert Group, Ltd.  
Cappemini  
Carlson  
Carnival Australia  
CB Richard Ellis  
CC P hf  
Cebu Magazine Exchange Incorporated  
Central Dock Sud S.A.  
Charles & Keith International Pte Ltd.  
Chilectra S.A.  
Chuo Labor Bank  
C.I.D. (Chemical Industries Development)  
Cinde Soluciones S.L.  
CI NQ Technologies  
Coca-Cola HBC Croatia  
Cognitis Group

comme il faut  
Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais (CPRM)  
Copel (Companhia Paranaense de Energia) Corporação de Salto del Mesrme I La Selva Dainetsu Co., Ltd  
Dean's Beans  
Deloitte Croatia  
Deloitte Iceland  
Deloitte Touche Tohmatsu  
Dentsu Inc.  
Die Schweizerische Post  
The Dow Chemical Company  
Edegel S.A.A.  
Edelinor S.A.A.  
Edesur S.A.  
Efectivamente Comunicación, S.L.  
EGA MA STE R S.A.  
Eletrobras (Centrais Eléctricas Brasileiras, S.A.)  
Eletrobras Amazonas Energia  
Eletrobras Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Eléctrica)  
Eletrobras Chesf (Companhia Hidro Eléctrica do São Francisco)  
Eletrobras Distribuição Acre  
Eletrobras Distribuição Alagoas  
Eletrobras Distribuição Piauí  
Eletrobras Distribuição Rondônia  
Eletrobras Distribuição Roraima  
Eletrobras Eletronorte (Centrais Eléctricas do Norte do Brasil, S.A.)  
Eletrobras Eletronuclear (Eletrobras Termonuclear, S.A.)  
Eletrobras Eletrosul (Eletrosul Centrais Eléctricas, S.A.)  
Eletrobras Furnas (Furnas Centrais Eléctricas, S.A.)  
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa)  
Endesa S.A.  
Endesa Ampla  
Endesa Brasil  
Endesa Cachoeira  
Endesa Chile S.A.  
Endesa CIE N  
Endesa Coelce  
Endesa Costanera S.A.  
Endesa Fortaleza  
Endesa Group Colombia (Codensa & Emgesa)  
ENUSA Industrias Avanzada, S.A.  
Ernst & Young  
Eskom Holdings Limited  
ESTRATEGIA Consulting  
Euskaltel, S.A.  
FCC Construcción  
Fersol Indústria e Comércio S.A.  
Finnair plc  
Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Grupo FCC)  
Freestar AG  
Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.  
Geolog International B.V.

Gesproenergia S.L.  
Gevaram Quality Envelopes Limited  
Grameen Solutions Limited  
Groscon Administradora de Consórcio Ltda  
Grupo Gesor  
Grupo Lacera  
Grupsa (Grupo Metal System, S.A.)  
Gutierrez Rozos y Asociados  
Hartmann, Ltd.  
Heidrick & Struggles  
Hidroeléctrica El Chocón S.A.  
Horitomi Commercial & Industrial Co., Ltd.  
Hospital Moncloa, S.A.  
Hospital Plató  
Hrvatski Telekom  
INCCA Sistemas Ltda – ME  
Indra  
Infosys Technologies Limited  
INGECAL, Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente S.L.  
Instituto de Crédito Oficial  
Íslandsbanki  
Itaipu Binacional  
Jardican S.L.U.  
JSL Stainless Ltd.  
Kaffitar  
The Kansai Electric Power Co., Inc.  
Kao Corporation  
Kowa Co., Ltd.  
KPMG Spain  
La Poste  
Landsvirkjun  
Legalitas Quality Assurances (L.Q.A.)  
Levi Strauss & Co.  
Lyfja hf  
Macrosad SCA  
Maeda Confectionery Co., Ltd.  
Maplecroft  
Marel hf  
Merck  
MicroLife Informatica de Franca Ltda.  
Microsoft Corporation  
Mountain Equipment Co-op  
N1 hf  
NAT U'SFRAN  
New Space Processamento e Sistemas Ltda.  
Novartis International AG  
Novo Nordisk A/S  
Oikon - Institute for Applied Ecology  
Olympic Group  
OMV Aktiengesellschaft  
Orascom Telecom Holding S.A.E.  
Organismo Autónomo de Gestión Tributaria  
Osaka Gas Co., Ltd.  
Ostos y Sola  
Parsons Brinckerhoff Australia  
PARTICI P GmbH  
Pax World Management LLC  
PepsiCo  
Petrobras  
Poppins Corporation  
Pottinger

PPR  
Procter & Gamble Japan K.K.  
PT Rajawali Corpora  
Puentes y Calzadas Infraestructuras S.L.U.  
PwC Australia  
Rabutec  
Resona Holdings, Inc.  
Ricoh Company, Ltd.  
Roadmap Excelencia y Responsabilidad  
Rodvalho Advogados  
Rosy Blue  
Sabanci Holding A.S.  
Sakai Chemical Industry Co., Ltd.  
SATEC  
SEKEM Group  
Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)  
Sharp Corporation  
Shimano, Inc.  
Shiseido Co., Ltd.  
Skats Leadership Development Consult, Ltd.  
Sri Lanka Institute of Nanotechnology (Pvt) Ltd.  
SUE "Vodokanal of St. Petersburg"  
Sungjoo Group / MCM  
Symantec Corporation  
Takashimaya Co., Ltd.  
TDC A/S  
Teijin Limited  
Tejeda & Encinas Hispano Portuguesa de Abogados y Asociados, S.L.  
Thai Airways International Public Company Ltd.  
TIMA International GmbH  
The Tokyo Electric Power Company, Inc.  
Total  
Tryg  
United Nations Federal Credit Union  
Unitronics  
Val Rocha Engenharia Ltda  
VÍS Insurance Ltd.  
The Westpac Group  
World Bank Group  
Yves Saint Laurent

Die Zahl der Unternehmen, welche die Grundsätze zur Stärkung der Frauen unterzeichnen, steigt stetig. Die vor kurzem neu erfasste Liste ist verfügbar unter: <http://goo.gl/dbV08>.

Weitere Informationen zum CEO Statement of Support: Für die Schweiz: [www.unwomen.ch](http://www.unwomen.ch) oder per e-Mail an: [wep@unwomen.ch](mailto:wep@unwomen.ch)

Für Österreich: per e-Mail an [info@unwomen-nc.at](mailto:info@unwomen-nc.at)

Für Deutschland: per e-Mail an [info@unwomen.de](mailto:info@unwomen.de)



“Wir brauchen alle Stakeholder und insbesondere brauchen wir solide Verbindungen mit dem Privatsektor als treibende Kraft für Innovationen, um notwendiges Kapital zur Verfügung zu stellen, um Arbeitsplätze zu schaffen und als Arbeitgeber selbst. Genau um diese Ziele zu erreichen haben UN Women und der UN Global Compact die Grundsätze zur Stärkung von Frauen ins Leben gerufen – sie stellen damit ein Konzept mit sieben Schritten zur Verfügung, um die Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gemeinschaft zu stärken. Sie bieten ein Instrument für eine Ergebnis-orientierte Partnerschaft mit der globalen und nationalen Wirtschaftsgemeinschaft und sie orientieren sich dabei an der Erkenntnis, dass die Stärkung der Frauen eine Strategie für ein gesünderes Endresultat ist.”

MICHELLE BACHELET, DIREKTORIN, UN WOMEN

“Die Grundsätze zur Stärkung der Frauen werden mit dem Untertitel Gleichstellung zahlt sich aus. Auch für Unternehmen. ergänzt, weil die umfassende Einbindung von Frauen dem Geschäft, und damit uns allen, zu Gute kommt. Durch führende Unternehmensrichtlinien und -praktiken in allen Sektoren und aus der ganzen Welt beeinflusst bieten die Grundsätze einen praktischen Ansatz, um Frauen voran zu bringen und den Weg in eine Zukunft zu weisen, die erfolgreicher und gerechter ist für alle.”

GEORG KELL, GESCHÄFTSFÜHRER, UN GLOBAL COMPACT

UN Women ist die UNO-Organisation für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen. Sie wurde als globale Vorkämpferin für alle Mädchen und Frauen gegründet, um den Fortschritt bei der Erfüllung ihrer Bedürfnisse weltweit zu beschleunigen. UN Women unterstützt die UNO- Mitgliedsstaaten, indem sie globale Standards zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter definiert und mit Regierungen und Zivilgesellschaften zusammenarbeitet, um benötigte Gesetze, Richtlinien, Programme und Dienstleistungen zu entwerfen, damit diese Standards durchgesetzt werden können. Sie steht ein für die gleichberechtigte Beteiligung der Frauen in allen Bereichen des Lebens und konzentriert sich dabei auf fünf Prioritäten: Steigerung von Frauen in Führungspositionen und deren Partizipation; Beendigung der Gewalt gegen Frauen; Beteiligung der Frauen in allen Aspekten von Friedens- und Sicherheitsprozessen; Verbesserung der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen; und Sicherstellung, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein zentrales Thema für nationale Entwicklungsplanung und -budgetierung ist. UN Women koordiniert und fördert auch die Arbeit des UN-Systems in Bezug auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

Der UN Global Compact, der im Jahre 2000 ins Leben gerufen wurde, ist sowohl eine politische Plattform als auch eine praxisnaher Rahmen für Unternehmen, die sich der Nachhaltigkeit und verantwortlichen Unternehmenspraktiken verpflichtet fühlen. Als eine Multi-Stakeholder-Initiative für Führungskräfte strebt er an, Geschäftspraktiken und Strategien an zehn weltweit akzeptierten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption auszurichten und Aktivitäten für die Unterstützung der breiteren UNO-Ziele anzuregen. Mit über 7 000 Unterzeichnern aus mehr als 135 Ländern ist er die weltweit größte freiwillige Initiative für Unternehmens-Verantwortung. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



United Nations Global Compact

Die Grundsätze zur Stärkung der Frauen sind das Ergebnis einer Zusammenarbeit zwischen UN Women und UN Global Compact und sind von den Calvert Women's Principles abgeleitet<sup>®</sup>. Zur Entwicklung der Grundsätze gehörte auch ein internationaler Beratungsprozess mit verschiedensten Stakeholdern. Die Calvert Women's Principles wurden ursprünglich mit UNIFEM (jetzt ein Teil von UN Women) entwickelt und 2004 als erster globaler Code of Conduct für Unternehmen ins Leben gerufen, der sich exklusiv auf die Stärkung, das Voranbringen und die Investition in Frauen weltweit konzentriert.