



Europäische  
Investitionsbank-Gruppe



## Schützen, Wirkung erzielen, Investieren

Strategie der EIB-Gruppe zur Gleichstellung  
der Geschlechter und zum wirtschaftlichen  
Empowerment von Frauen



## Schützen, Wirkung erzielen, Investieren

# Strategie der EIB-Gruppe zur Gleichstellung der Geschlechter und zum wirtschaftlichen Empowerment von Frauen

### Einleitung

- 1. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist Bestandteil der Grundwerte und Menschenrechte**, die im internationalen Recht<sup>1</sup> sowie in den Verträgen und Gesetzen der Europäischen Union (EU) und ihrer Mitgliedstaaten verankert sind. Auf EU-Ebene wurde die Gleichstellung mit dem Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Leistung bereits 1957 in den Römischen Verträgen eingeführt. Viele spätere Verträge<sup>2</sup>, Gesetze, Richtlinien und Leitlinien postulieren ebenfalls die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Europäischen Union.
- 2. Die Gleichstellung der Geschlechter trägt dazu bei, dass Gesellschaften gerechter, fairer und wohlhabender werden.** Länder, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten – insbesondere in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie in der wirtschaftlichen Beteiligung – abbauen, sind in einer globalen Wirtschaft wettbewerbsfähiger. Zahlreiche Untersuchungen<sup>3</sup> belegen die Korrelation der Geschlechtergleichstellung mit einer schnelleren wirtschaftlichen Entwicklung, einem höheren Pro-Kopf-Einkommen, effizienteren und effektiveren Unternehmen, einer nachhaltigeren Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen, einem stärkeren sozialen Zusammenhalt, Frieden und stabileren Gesellschaften. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist deshalb ein grundlegendes Menschenrecht mit entscheidender Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung und gerechtere Gesellschaften.
- 3. Die Ungleichheit zwischen Frau und Mann bleibt jedoch weiterhin eine Realität** – trotz aller Fortschritte, die in der allgemeinen und beruflichen Bildung, in der Müttergesundheit und bei der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt erreicht wurden. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Teilhabe am Wirtschaftsleben und der wirtschaftlichen

<sup>1</sup> Zum Beispiel das 1979 von der UN-Generalversammlung verabschiedete und mittlerweile von den EU-Mitgliedstaaten ratifizierte Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). Dieses Übereinkommen definiert den Begriff Diskriminierung der Frau und gibt eine Agenda für nationale Maßnahmen zur Beendigung dieser Diskriminierung vor. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, alle vier Jahre einen Bericht über die zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Maßnahmen vorzulegen. Der CEDAW-Ausschuss kann Beschwerden über Verstöße prüfen und bei schwerwiegenden oder systematischen Verletzungen der Frauenrechte ein Untersuchungsverfahren einleiten.

<sup>2</sup> Unter anderem die Römischen Verträge (1957), der Vertrag von Amsterdam (1997), der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (2007), der Vertrag über die Europäische Union (2009), die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (seit 2009 rechtsverbindlich).

<sup>3</sup> Die Datenquellen finden Sie im Literaturverzeichnis am Ende des Dokuments.

Chancen ist zuletzt sogar größer geworden und markiert derzeit den höchsten Stand seit 2008.

4. Grundsätzlich kann die Ungleichheit beide Geschlechter betreffen. **Es ist jedoch belegt, dass Frauen und Mädchen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt weltweit wesentlich stärker ausgesetzt sind** als Männer und Jungen. Dies gilt für den familiären ebenso wie für den beruflichen, öffentlichen und/oder politischen Bereich. Geschlechtsspezifische Diskriminierung gibt es in allen Gesellschaften, und sie kann mit allen anderen Arten von Diskriminierung zusammentreffen, die eventuell aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung bestehen. Häufig verschlimmert sie die Benachteiligung und Ausgrenzung zusätzlich.
5. Nach Informationen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte hat jede dritte Frau in der **Europäischen Union** ab dem Alter von 15 Jahren physische oder sexuelle Gewalt erfahren, und 40 bis 50 Prozent der Frauen erleben unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, körperliche Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.<sup>4</sup> Angaben der Europäischen Kommission zufolge verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer, und sie erhalten geringere Altersbezüge. Der Frauenanteil in Unternehmensvorständen liegt gerade einmal bei 22 Prozent. Für die gleiche Arbeit bekommen Frauen im Schnitt 16 Prozent weniger Lohn je Stunde als Männer. Ihre Altersbezüge sind im Durchschnitt 40 Prozent niedriger als die von Männern. Weit mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit oder überhaupt nicht, und erwerbstätige Frauen übernehmen drei Viertel der Haushaltstätigkeiten sowie zwei Drittel der Erziehungsarbeit oder der Betreuung alter Menschen. Die Migration verschärft dieses Bild zusätzlich, weil Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen in der Gruppe der Nichterwerbstätigen tendenziell stark überrepräsentiert sind.<sup>5</sup>
6. **Außerhalb der Europäischen Union** wird die Ungleichheit der Geschlechter häufig durch Armut, soziale Normen, unbewusste Denkmuster, diskriminierende Rechtssysteme, Konflikte und sozioökonomische Unsicherheit verstärkt. Frauen und Mädchen können produktive Ressourcen nur eingeschränkt nutzen oder kontrollieren, sie haben nicht die gleichen Bildungschancen, sind in hochwertigen Beschäftigungsverhältnissen unterrepräsentiert, haben keinen Zugang zu

---

<sup>4</sup> Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) ist eine EU-Agentur, die EU-Institutionen und Mitgliedstaaten unabhängige, datenbasierte Expertisen zu den Grundrechten zur Verfügung stellt. Sie soll dazu beitragen, dass der Schutz der Grundrechte überall in der EU gewährleistet wird. Die Daten im vorliegenden Dokument stammen aus der FRA-Publikation „Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung“ von 2014.

<sup>5</sup> Die Daten stammen aus den jährlichen Statistiken des EU Gender Equality Index 2012 des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und dem Bericht der Europäischen Kommission über die Gleichstellung von Frauen und Männern von 2015.

Finanzdienstleistungen und erfahren digitale Ausgrenzung. Hinzu kommen eine unzureichende Müttergesundheit und reproduktive Gesundheit. Wenngleich die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung für Frauen und Mädchen tendenziell am größten ist (besonders bedroht sind weibliche Kinder), können soziale Männlichkeitskonstruktionen Jungen und Männer ebenfalls beeinträchtigen – wenn diese beispielsweise in gefährliche und riskante Tätigkeiten gedrängt werden. In extremen Fällen kann es vorkommen, dass Jungen als Kindersoldaten verkauft oder zur Mitgliedschaft in gewalttätigen Banden gezwungen werden.

- 7. Die Ungleichstellung der Geschlechter kann hohe Kosten verursachen.** Den Unterschied zwischen den produktiven Rollen von Frauen und Männern zu verstehen und die Faktoren zu beseitigen, die ihr Potenzial begrenzen, ist mittlerweile eine Frage des „intelligenten Wirtschaftens“ (*smart economics*) geworden.<sup>6</sup> In Europa verursacht die Geschlechterdiskrepanz bei der Beschäftigung beispielsweise einen volkswirtschaftlichen Schaden von rund 370 Milliarden Euro, was 2,8 Prozent des EU-Bruttoinlandsprodukts entspricht. Dieser Betrag umfasst den Lohn, der den nicht erwerbstätigen Frauen entgeht, sowie die nicht geleisteten Sozialbeiträge, aber auch die Kosten der öffentlichen Hand für Transferzahlungen und Sozialleistungen. Nach Berechnungen des McKinsey Global Institute könnte die Förderung der Gleichstellung der Frau das weltweite Bruttoinlandsprodukt bis 2025 um 12-28 Billionen US-Dollar steigern. Untersuchungen belegen außerdem, dass Unternehmen erfolgreicher sind, wenn sie auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in ihrer Belegschaft und Diversität in der Geschäftsführung achten.

### **Strategische Begründung**

- 8. Die EIB-Gruppe spielt eine zentrale Rolle dabei, langfristiges Wachstum zu fördern** und gegebenenfalls Impulse zu einer wirtschaftlichen Erholung zu geben. Sie hat den Auftrag, die Ziele der EU zu wahren und zu unterstützen sowie zur Integration, zur nachhaltigen Entwicklung und zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt der EU-Mitgliedstaaten beizutragen. Außerhalb der EU setzt die Europäische Investitionsbank (EIB) die finanziellen Komponenten der Abkommen um, die die EU im Rahmen ihrer Entwicklungszusammenarbeit schließt, um zur Armutsbekämpfung, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zu nachhaltigem, inklusiven Wachstum beizutragen.

<sup>6</sup> Das ursprünglich von der Weltbankgruppe eingeführte Konzept der *smart economics* (intelligentes Wirtschaften) untermauert ihren Weltentwicklungsbericht 2012 zum Thema Gleichberechtigung der Geschlechter und Entwicklung. Ausgehend von den wirtschaftlichen Ineffizienzen, die aus der Nichtgleichstellung der Geschlechter resultieren, liefert es den Business Case für mehr wirtschaftliche Chancen für Frauen. Das Konzept zeigt vor allem den Zusammenhang zwischen einer höheren Beschäftigungsquote von Frauen und dem einhergehenden Einkommenszuwachs einerseits sowie weniger Armut und schnellerem Wachstum andererseits auf.

9. **Die Gender-Strategie der EIB-Gruppe wird strategisch am Geschäftsmodell und am Mandat der Bank ausgerichtet.** Sie baut dabei auf der Bedeutung der drei Säulen ihrer Tätigkeit – Finanzieren, Bündeln und Beraten – für die Förderung der Geschlechtergleichstellung auf. Diese Bedeutung beruht vor allem auf dem Zusatznutzen, den ihr technisches und finanzielles Know-how für die Operationen bewirkt. Dank ihres Wissens und ihrer weltweiten Erfahrung kann die EIB-Gruppe Best Practices an Kunden und Projektträger innerhalb und außerhalb der EU weitergeben und helfen, die Qualität und die Solidität ihrer Vorhaben zu steigern. Die Integration der Gleichstellung von Frau und Mann in das Geschäftsmodell stärkt die Katalysatorfunktion der EIB-Gruppe bei der Förderung von inklusivem Wachstum, Beschäftigung und Produktivität.
  
10. **Mit einer Gender-Strategie kann die EIB-Gruppe die EU und die Mitgliedstaaten noch besser unterstützen:** Sie kann zu den europäischen Anstrengungen beitragen, die Geschlechtergleichstellung in die EU-Strategien und -Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Europäischen Union zu integrieren. Gleichzeitig hilft sie den Mitgliedstaaten dabei, ihren nationalen und internationalen Verpflichtungen zur Gleichstellung der Geschlechter gerecht zu werden. Darüber hinaus könnte die Gender-Strategie Chancen für nachhaltigere, ausgewogenere Finanzierungsformen eröffnen. Der Einsatz für die Geschlechtergleichstellung steigert die potenzielle positive Wirkung der Gruppe.
  
11. **Neue Impulse veranlassten die EIB-Gruppe, sich bei sämtlichen Aktivitäten stärker für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen:** Diese Impulse gingen von verschiedenen politischen Entwicklungen der jüngsten Zeit aus, u. a. vom Strategischen Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2020)<sup>7</sup> der Europäischen Kommission, vom gemeinsamen Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter<sup>8</sup> durch das auswärtige Handeln der EU (2016-2020) von der Europäischen Kommission und dem Europäischen Auswärtigen Dienst und von der Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung.<sup>9</sup> Letztere umfasst

---

<sup>7</sup> Die Strategie ist auf fünf vorrangige Themenbereiche ausgerichtet: 1) Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, 2) Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles zur Bekämpfung der Armut bei Frauen, 3) Förderung der Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, 4) Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt und Schutz und Unterstützung für die Opfer, und 5) Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Frauenrechte weltweit.

<sup>8</sup> Zusätzlich zum institutionellen Ziel, die Geschlechtergleichstellung bei allen Aktivitäten der Europäischen Kommission und des Europäischen Auswärtigen Dienstes außerhalb der EU zu integrieren, ist der Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter auf folgende vorrangige Themenbereiche ausgerichtet: Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit von Frauen und Mädchen; Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Rechte/Stärkung der Rolle von Frauen und Mädchen; Stärkung der Mitsprache und Teilhabe von Frauen und Mädchen.

<sup>9</sup> Die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung wurde 2015 von der UN-Generalversammlung verabschiedet. Sie enthält 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDG) – darunter SDG 5 mit der Zielsetzung, bis 2030 eine Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen. Aufgrund ihrer universellen Anwendung sind die Agenda 2030, die SDG sowie die Nachhaltigkeitsindikatoren einzigartig: Alle Länder sind aufgefordert, zu handeln. Die EU und ihre Mitgliedstaaten planen, die Agenda jeweils innerhalb der eigenen Grenzen umzusetzen. Mitgliedstaaten, die dazu in der Lage sind, sollen zudem andere Länder im Rahmen ihrer internationalen Entwicklungszusammenarbeit unterstützen. SDG 5 enthält konkrete Ziele und Indikatoren für Bereiche, die eine grundlegende Bedeutung für das Erreichen der Geschlechtergleichstellung haben: Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen, zu Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, zu Finanzdienstleistungen, Erbschaften und natürlichen Ressourcen. Zusätzlich zu Ziel 5 werden Gender-Aspekte in allen

sowohl das UN-Ziel 5 für eine nachhaltige Entwicklung (bis 2030 sollen die Geschlechtergleichstellung erreicht und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigt werden) als auch Maßnahmen zur umfassenden Einbeziehung von Gender-Aspekten in alle UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Weltweite Herausforderungen wie die Migrationssituation, die Flüchtlingskrise und der Klimawandel haben ebenfalls vor Augen geführt, wie wichtig die Gender-Dimension für wirksame Lösungen ist, um die Rechte schwächerer Menschen zu schützen und Chancen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung zu ergreifen.

### **Eine Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter für die EIB-Gruppe**

12. **Die Europäische Investitionsbank (EIB) und der Europäische Investitionsfonds (EIF) unterstützen die Gleichstellung von Frau und Mann** sowie das wirtschaftliche Empowerment von Frauen bereits. Dies geschieht einerseits im Rahmen ihrer Projektprüfungsverfahren und andererseits, indem sie zur Förderung von Unternehmerinnen und von Unternehmen sowie Fonds, die von Frauen geführt werden, beitragen.
13. **Mit der Gender-Strategie legt die EIB-Gruppe ihren Ansatz für die Unterstützung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen fest.** Vor dem Hintergrund der Entwicklungen im strategischen Umfeld, in dem die EIB-Gruppe agiert, stellt sie eine Antwort auf globale und europäische Herausforderungen und Chancen dar. Die Gender-Strategie bildet ein zentrales Element der Bemühungen der EIB-Gruppe, um jedweder Form der Diskriminierung entgegenzuwirken. Unter anderem fördert eine solche Strategie die Diversität unter den Mitarbeitern und bettet Geschlechteraspekte in die Finanzierungsoperationen ein, und sie entfaltet ihre Wirkung auch allgemeiner über die Politik der EIB zu ihrer sozialen Verantwortung.

*Die **Vision** der EIB-Gruppe: Die Förderung der Geschlechtergleichstellung soll ein fester Bestandteil des Geschäftsmodells werden und in ihre Hauptaktivitäten – Finanzieren, Bündeln und Beraten – innerhalb ebenso wie außerhalb der EU einfließen.*

14. Die Gender-Strategie wird der EIB-Gruppe als Grundlage für ihre mittel- und langfristige Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Europäischen Union dienen. Sie konzentriert sich auf **drei Ziele**:
  - Geschlechtsspezifische Auswirkungen, Gefährdungen und Schranken, denen Frauen und Mädchen begegnen, sollen bei allen

---

SGD umfassend einbezogen, das heißt die unterschiedliche Wirkung der einzelnen Ziele auf Mädchen/Frauen und Jungen/Männer wird jeweils erfasst. Die Berichterstattung zu den SDG erfolgt regelmäßig auf Basis der Daten der nationalen Institute für Statistik. Auf EU-Ebene wird Eurostat in regelmäßigen Abständen Berichte veröffentlichen.

Tätigkeiten der EIB berücksichtigt und adressiert werden, damit sie bei EIB-Operationen möglichst wenig zum Tragen kommen.

- Förderung gleicher Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten: Die durch Investitionen der EIB-Gruppe entstandenen Vermögenswerte, Dienstleistungen, Zusatzleistungen und Chancen sollen geschlechtsunabhängig allen zur Verfügung stehen, damit sie eine maximale positive Wirkung erzielen.
- Identifikation von Investitionsmöglichkeiten und Märkten, die die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen am Wirtschafts- und Erwerbsleben verbessern.

15. Die Strategie sieht zur Erreichung dieser Ziele einen **dreigliedrigen Ansatz** mit strategischen Interventionen in Einklang mit dem Geschäftsmodell der EIB-Gruppe vor:

- **„Schützen“**: Indem die **Gleichstellungsthematik in die Projektprüfungsverfahren der EIB-Operationen** integriert wird, sollen die Rechte aller – unabhängig vom Geschlecht – geschützt werden. Durch die Untersuchung der potenziellen Auswirkungen von Investitionen auf Frauen und Männer lassen sich die für eine Operation relevanten, bestehenden Benachteiligungen, Diskriminierungen, Probleme und Gefährdungen aufzeigen, aber auch eventuell **versteckte Gefahren, die Schaden anrichten könnten**. Außerdem können mögliche geschlechtsspezifische Abhilfemaßnahmen identifiziert werden, die für die Operation bedeutsam sind.
- **„Wirkung erzielen“**: Die Wirkung der Operationen der EIB-Gruppe auf die Gleichstellung von Frau und Mann soll gestärkt werden. Dieses Ziel kann – je nach Art der Operation, Zeitpunkt der Einbindung der EIB-Gruppe und Bereitschaft des Kunden – auf unterschiedlichen Wegen verfolgt werden: Das Spektrum reicht von der Einbettung der Gender-Perspektive in den gesamten Investitions- oder Projektzyklus über die Identifikation von Chancen innerhalb einer Operation, um die **Gleichstellung der Geschlechter positiv zu beeinflussen**, bis hin zur Anwendung und Weitergabe von Best Practices. Die Gruppe wird mit Kunden zusammenarbeiten, die bereit sind, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, bei der Schaffung neuer Stellen und bei der unternehmerischen Entscheidungsfindung aktiv zu fördern.
- **„Investieren“**: Dieser Handlungsbereich zielt darauf ab, **Investitionsmöglichkeiten zu identifizieren**, die den Zugang von Frauen zur Erwerbstätigkeit und Krediten/Finanzdienstleistungen

verbessern, das weibliche Unternehmertum zielgerichtet unterstützen und damit **das wirtschaftliche Empowerment von Frauen fördern**.

16. Bei der Umsetzung der Strategie wird **regionalen und nationalen Unterschieden**, aber auch Besonderheiten des Umfelds und des Sektors Rechnung getragen. Mehrere Herangehensweisen und Lösungen sind möglich, um u. a. zu berücksichtigen, in welcher Phase die Gruppe in die Operation eingebunden wird.

## Schützen

17. Die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU sowie die Mitgliedstaaten sind an die EU-Charta der Grundrechte gebunden. Diese verbietet jegliche Diskriminierung, auch aufgrund des Geschlechts. Die EIB als Einrichtung der Europäischen Union erfüllt die Anforderungen der EU-Grundrechtecharta durch ihren menschenrechtsorientierten Prüfungsrahmen, der auf den **Umwelt- und Sozialprinzipien und -standards der EIB** aus dem Jahr 2009 (das „EIB-Grundsatzpapier“) und ihren zehn **Umwelt- und Sozialstandards** von 2014 basiert.
18. Zu den Zielen und Strategien, die die EIB bei ihrer Finanzierungstätigkeit zugrunde legt, gehört die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Im Grundsatzpapier ist die **Verpflichtung der EIB verankert, die Menschenrechte zu schützen und zu gewährleisten**. Sie muss bei allen Operationen – innerhalb und außerhalb der EU, im privaten und im öffentlichen Sektor – sicherstellen, dass niemand benachteiligt wird. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, verlangt die Bank bei den von ihr finanzierten Projekten, dass alle **Kunden und Projektträger die Standards gemäß dem EIB-Grundsatzpapier erfüllen**. Im Prüfungsverfahren der Bank werden anhand dieser Standards die ökologischen und sozialen Risiken bewertet und Möglichkeiten identifiziert, um diese effizient zu mildern oder zu beseitigen.
19. **Projekte wirken sich auf Frauen, Männer, Mädchen und Jungen unterschiedlich aus**. Dies gilt für die Befragung und Einbeziehung in die Projektplanung, für den Zugang zum Nutzen und für eventuelle negative Auswirkungen des Projekts, aber auch für die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Risikominderung und -beseitigung.
20. Deshalb können **bestimmte negative Auswirkungen unerkannt bleiben**, wenn das Prüfungsverfahren und die Risikomanagementpläne keine Gender-Aspekte berücksichtigen. Vorbeugende Maßnahmen sind dann nicht möglich, und die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Operationen ungewollt Schaden verursachen und längerfristig eine negative Wirkung

entfalten. In einigen Fällen werden bestehende geschlechtsbedingte Ungleichheiten vor Ort sogar verschärft.

21. Die bisherige Erfahrung der EIB in dieser Hinsicht bestätigt folgende Beobachtung: Eine **Gender-Analyse bei der Beurteilung der sozialen Auswirkungen**, sorgfältig konzipierte Sozialmanagementpläne unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und die umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Durchführung der Projekte tragen dazu bei, die sozialen Kosten der Projekte zu reduzieren und geschlechtsbedingte Ungleichheiten zu bekämpfen. Dieses Vorgehen schützt die Rechte der Frauen und bringt darüber hinaus auch erhebliche Vorteile für ihre Familien und die Gemeinschaften, in denen sie leben. Die sorgfältige Umsetzung gut vorbereiteter Sozialmanagementpläne, die auf fundierten Kenntnissen der Situation vor Ort und der Geschlechterdynamik basieren, kann das Empowerment von Frauen vorantreiben und Ungleichheiten im Vergleich zur Ex-ante-Situation reduzieren.
22. Deshalb sollte die Gender-Perspektive bei der Anwendung der Standards, Verfahren und Leitlinien der EIB stets berücksichtigt werden, um **Risiken vorzubeugen und die sozialen Kosten zu reduzieren**. Folgende soziale Kosten können sich aus der Nichtberücksichtigung der Gender-Perspektive ergeben:
  - a. Unzureichende Mitsprache und Teilhabe von Frauen bei der Identifizierung der Auswirkungen und bei der Festlegung der Kompensationsmaßnahmen: Bei freiwilligen Umsiedlungsmaßnahmen können die Rechte von Frauen an Landflächen oder anderen Vermögenswerten beispielsweise geschwächt und die Frauen hinsichtlich der Entschädigung benachteiligt werden.
  - b. Benachteiligung von Frauen durch Diskriminierung, gesellschaftliche Einstellungen und Ausgrenzung aus Entscheidungsprozessen: Wenn Gender-Aspekte mit anderen Aspekten der sozialen Diversität (ethnische Zugehörigkeit, Behinderung usw.) zusammentreffen, kann sich die Benachteiligung verschärfen, bis hin zu einer völligen Nichtberücksichtigung.
  - c. Diskriminierung und Chancenungleichheit unter den in das Projekt eingebundenen Arbeitskräften sowie Gefahr der sexuellen Belästigung weiblicher Arbeitskräfte.
  - d. Gender- und gesundheitspolitische Probleme: Infrastrukturprojekte und der einhergehende Zustrom von Arbeitskräften, Arbeitssuchenden und Sexarbeiterinnen können zur Verbreitung von sexuell übertragbaren Krankheiten und HIV/AIDS führen und Menschenhandel mit sich bringen.

23. Der strategische Handlungsbereich *Schützen* verlangt eine **obligatorische, systematische Bewertung der genderbedingten Risiken sowie den Schutz der Rechte** von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen bei der Anwendung der Umwelt- und Sozialstandards der EIB. Den übergeordneten Rahmen hierfür bildet das Grundsatzpapier von 2009, demzufolge sich die Bank „*bei allen Projekten [...] um die Maximierung des ökologischen und sozialen Nutzens und die Minimierung der ökologischen und sozialen Kosten der von ihr finanzierten Projekte*“ bemüht.

#### **Die EIB plant folgende Maßnahmen:**

24. Auf ihrer bisherigen Praxis aufbauend wird die EIB Gender-Überlegungen in ihre Umwelt- und Sozialstandards integrieren. Sie verfolgt einen menschenrechtsorientierten Ansatz, der „dem Schutz der Rechte und der Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen dienen [soll], die direkt oder indirekt von den Projekten betroffen sind, die die Bank mitfinanziert“. Dies umfasst implizit auch den Schutz der Rechte von Frauen: Geschlechtsbedingte Ungleichheiten werden demnach von durch Projekte, die die EIB mitfinanziert, nicht verstärkt, gefestigt oder stillschweigend gebilligt. Der Nutzen der Projekte und eventuelle Ausgleichsmaßnahmen kommen Frauen und Männern im gleichen Ausmaß zugute.
25. Die Umsetzung dieses Ziels erfordert, dass Kunden und Projektträger bei der Anwendung der Umwelt- und Sozialstandards der Bank genderbedingte Risiken adressieren. Deshalb schärft die EIB das Bewusstsein ihrer Mitarbeiter, Kunden und Projektträger. Sie erklärt ihnen, was sie tun müssen, um die Umwelt- und Sozialstandards im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung und die Rechte von Frauen zu erfüllen. Die Standards werden weiter wie bisher innerhalb und außerhalb der EU angewendet.
26. Der strategische Handlungsbereich *Schützen* bietet der EIB außerdem eine Plattform, um bei themenverwandten nationalen und internationalen Initiativen und Rechtsvorschriften zu kooperieren, diese zu unterstützen und an diese anzuknüpfen. Gleichzeitig kann sie Maßnahmen von Kunden und Projektträgern unterstützen, um die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Projekten durch den Schutz der Rechte von Frauen und die Förderung der Geschlechtergleichstellung zu verbessern.

#### **Die EIB beabsichtigt insbesondere Folgendes:**

- Das Bewusstsein der Mitarbeiter und Kunden für Gender-Fragen soll geschärft werden. Ziel ist eine systematische Operationalisierung während der gesamten Projektprüfung.

- Die EIB stellt Mittel bereit, um den für die Projektprüfung verantwortlichen Mitarbeitern das Werkzeug für die Integration von Gender-Aspekten an die Hand zu geben (u. a. maßgeschneiderte Analyseinstrumente und Leitfäden, die die Integration der Gender-Thematik in die Umwelt- und Sozialprüfung erleichtern).
- Durch die Verbreitung bewährter Methoden und den Austausch von Erkenntnissen soll den Bereich *Schützen* in der Praxis kontinuierlich verbessert werden.

### **Für Kunden und Projektträger ergeben sich daraus nachfolgende Verpflichtungen:**

- Sie sollten vermeiden, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts durch negative soziale oder ökologische Wirkungen unverhältnismäßig stark belastet werden. Der Grundsatz der Schadensvermeidung (*do no harm*) ist sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern zu beachten.
- Bei der Beurteilung der ökologischen und sozialen Auswirkungen sollte gegebenenfalls eine Gender-Dimension berücksichtigt werden. Wenn negative Auswirkungen identifiziert wurden, sind frauenbeziehungsweise mänderspezifische Abhilfemaßnahmen vorzusehen, um bestehende geschlechtsbedingte Ungleichheiten nicht zusätzlich zu verschärfen.

### **Vom Ziel *Schützen* und von der Stärkung der Gender-Komponente bei der Anwendung der EIB-Standards wird auf Dauer der folgende unmittelbare Nutzen erwartet:**

- Die EIB wird besser als bisher verhindern können, dass sie durch ihre Projekte geschlechtsbedingte Ungleichheiten und Diskriminierung verstärkt, festigt oder stillschweigend billigt. Dazu tragen auch Maßnahmen bei, die sicherstellen, dass der Projektnutzen und eventuelle Ausgleichsmaßnahmen den betroffenen Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen.
- Die allgemeine Wirksamkeit von EIB-Projekten wird gesteigert, indem potenzielle genderbedingte Risiken genauer analysiert und dadurch besser verstanden werden.
- Der Anspruch, dass die EIB sowie ihre Kunden und Projektträger Rechenschaft ablegen, kann besser erfüllt werden.

## **Wirkung erzielen**

27. Über den strategischen Handlungsbereich *Wirkung erzielen* soll die **positive Wirkung von Investitionen der EIB-Gruppe** auf die

Gleichstellung von Frau und Mann und das Empowerment von Frauen verstärkt werden. Des Weiteren sucht die EIB Wege, wie sie mit **entsprechend motivierten Kunden** zusammenarbeiten kann, um einen stärkere Teilhabe der Frauen an der Arbeitswelt und an der Corporate Governance zu erreichen.

28. Eine **Projektplanung und -entwicklung**, die die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen berücksichtigt, ermöglicht erwiesenermaßen und unabhängig vom Sektor bessere, nachhaltigere Operationen, die eine erhebliche Multiplikatorwirkung entfalten und sich so positiv auf das Leben einer größeren Anzahl von Menschen auswirken. Gleichzeitig steigt der gesellschaftliche Nutzen, weil mehr Menschen Zugang zu den Projektanlagen oder zu den Leistungen der Projekte erhalten.
29. Die Integration von Gender-Aspekten kann beispielsweise die Wirkung im **Verkehrssektor** erhöhen: Gut bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten des formalen Arbeitsmarkts konzentrieren sich tendenziell in Wirtschafts- und Handelszentren. Aufgrund langer, unsicherer Anfahrtswege und unzuverlässiger Verbindungen verzichten Frauen häufig auf diese Stellen. Stattdessen nehmen sie eine schlechtere Bezahlung oder Teilzeittätigkeiten in Kauf und arbeiten im informellen Sektor ihrer unmittelbaren Umgebung. Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten sorgt in diesem Fall für effizientere öffentliche Verkehrsangebote, die stärker genutzt werden und Frauen mehr berufliche Möglichkeiten eröffnen. Im **Wassersektor** trägt die Teilhabe von Frauen, die in der Regel für die tägliche Wasserversorgung zuständig und Multiplikatoren für gutes Hygieneverhalten sind, nachweislich zu einer nachhaltigeren Wasserversorgung und Abwasserentsorgung bei.
30. **Die Vielfalt unter den Mitarbeitern und die Teilhabe von Frauen an unternehmerischen Entscheidungen** können den Geschäftserfolg und die Rentabilität von Investitionen wesentlich beeinflussen. Unternehmen mit einer höheren Geschlechterdiversität verzeichnen häufiger eine Rentabilität über dem nationalen Median der Branche. Einiges spricht dafür, dass die Unternehmen und Länder am erfolgreichsten sind, die das Innovations- und Kreativitätspotenzial von Frauen und von Männern am besten nutzen können.

### **Die EIB-Gruppe plant folgende Maßnahmen:**

31. Die EIB-Gruppe will die Berücksichtigung der Gender-Thematik verstärken und die positive Wirkung ihrer Investitionen steigern, indem sie mit motivierten, interessierten Projektträgern die Integration der Gender-Perspektive in die Konzeption, die Durchführung und den Betrieb der Projekte vorantreibt. Darüber hinaus wird sie zu bestimmten Themen Best Practices vermitteln, zum Beispiel dazu, wie die Geschlechterdiversität bei

der Schaffung neuer Arbeitsplätze, auf allen Hierarchieebenen des Kunden und in der Corporate Governance berücksichtigt werden sollte.

32. Hierzu baut die EIB-Gruppe auf Studien, Best Practices und bisher gesammelten Erfahrungen auf. Sie fördert innovative Ansätze und sondiert, wo sie durch die Identifizierung einer Gender-Perspektive einen Zusatznutzen bewirken kann. Sie lotet aus, welche Unterstützung sie interessierten Kunden für die angemessene Berücksichtigung von Gender-Aspekten in ihrem Geschäft bieten kann. Sie prüft, wie sie noch mehr für Gleichstellung von Frau und Mann tun können – mit Blick auf den Adressatenkreis und den unmittelbaren Nutzen des Projekts und/oder die Corporate Governance.

### **Die EIB-Gruppe beabsichtigt insbesondere Folgendes:**

- In die Projektplanung, -konzeption und -durchführung sowie den Betrieb wird eine „Gender-Brille“ eingeführt. Die EIB-Gruppe sucht nach Möglichkeiten, um dies gemeinsam mit dafür aufgeschlossenen Projektträgern, Finanzierungspartnern und anderen Anspruchsgruppen zu tun.
- Die EIB präsentiert und verbreitet bewährte Methoden, die die systematische Berücksichtigung von Gender-Aspekten unterstützen und das Bewusstsein der Mitarbeiter, Kunden und Projektträger für Gender-Fragen schärfen.
- Mitarbeiter sollen das Rüstzeug erhalten, um Ansatzpunkte für die Integration der Gleichstellung von Frau und Mann in Projekten und bei der Schaffung von Arbeitsplätzen zu erkennen und diese in der Corporate Governance des Kunden zu fördern.
- Die EIB unterstützt aktiv Leitinitiativen, die Impulse zum Thema Geschlechtergleichstellung in der Corporate Governance sowie in der Arbeitswelt im Allgemeinen setzen, aber auch die Reduzierung der Geschlechtersegregation im Arbeitsleben thematisieren.
- Die EIB analysiert, wie technische Hilfe für Projekte mit hohem Wirkungspotenzial bereitgestellt werden kann.

### **Vom Ziel *Wirkung erzielen* wird auf Dauer der folgende unmittelbare Nutzen erwartet:**

- Die EIB-Gruppe wird zur Quelle für bewährte Methoden und fördert den Informationsaustausch. Ziel ist dabei, die Chancen von Frauen auf einen durch das Projekt entstandenen Arbeitsplatz zu verbessern und ihr Recht auf Nichtdiskriminierung zu schützen.

- **Der gesamtgesellschaftliche und volkswirtschaftliche Nutzen der Investitionen der EIB-Gruppe steigt** – vor allem durch den gleichberechtigten, geschlechtsunabhängigen Zugang zu Leistungen, Ressourcen, Chancen und Vorteilen, die durch die Projekte entstehen.
- Die EIB-Gruppe befindet sich in einer besseren Position, um mit Kunden und Projektträgern im Kontext der Projekte auf eine **stärkere Teilhabe von Frauen** an der Arbeitswelt, Entscheidungen und der Corporate Governance hinzuarbeiten.

## Investieren

33. Der strategische Handlungsbereich **Investieren** zielt auf die Förderung des wirtschaftlichen Empowerments von Frauen ab. Die Rolle der Frau bei der Erhöhung von Produktivität und Beschäftigung soll gestärkt werden.
34. **Gesellschaften können ihr Wachstumspotenzial besser realisieren, wenn Frauen und Männer gleichermaßen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, unternehmerische Initiativen ergreifen und Führungspositionen einnehmen können.** Zurzeit bleibt der weibliche Beitrag zum Wirtschaftsleben, zu Wachstum und Wohlergehen weit unter dem Potenzial – mit ernstzunehmenden gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen. Zu den hartnäckigen Hürden, die die Teilhabe der Frauen am Arbeits- und Wirtschaftsleben erschweren, zählen unter anderem Mobilitätseinschränkungen, Analphabetismus, der eingeschränkte Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien, der Mangel an Kreditsicherheiten, die Tatsache, dass sie oft nicht formal identifiziert sind, und Zeitarmut durch die ungleich verteilte Last der unbezahlten Haus- und Fürsorgearbeit. Hinzu kommen weitere soziokulturelle Faktoren, unbewusste Denkmuster sowie Sitten und Gebräuche. Aufgrund des traditionellen Rollenverständnisses ist der Zugang zu Finanzdienstleistungen, Ausbildung und Networking für Frauen schwieriger. Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschärfen dies zusätzlich, da die Familienarbeit nicht gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt wird.
35. **Nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb der EU besteht ein ungleicher Zugang zum Arbeitsmarkt.** Eurofound verwies kürzlich darauf, dass „Spannungsfelder wie die Polarisierung und Segmentierung der europäischen Arbeitsmärkte weiter fortbestehen und die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung unverändert groß ist“. Obwohl in den letzten Jahren deutliche Fortschritte bei der Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt verzeichnet wurden, liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen in den Mitgliedstaaten mehr als 10 Prozentpunkte unter der Quote der Männer. Die Daten der Europäischen

Erhebung über Arbeitsbedingungen zeigen außerdem, dass Frauen in Europa häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

36. **Frauen werden durch den ungleichen Zugang zu Finanzdienstleistungen benachteiligt.** Etwa 1,1 Milliarden Frauen haben keinen Zugang zu Finanzdienstleistungen (Bankkonten, Versicherungen). Damit sind 55 Prozent aller Erwachsenen weltweit, die keine Bankverbindung haben, weiblich.
37. **Dem Wachstum des weiblichen Unternehmertums stehen vor allem Einschränkungen beim Zugang zu Krediten entgegen.** KMU aus dem formalen Sektor, die Frauen gehören, verzeichnen weltweit eine Kreditlücke von bis zu 300 Milliarden US-Dollar. Gleichzeitig sind die Kreditkosten für KMU-Inhaberinnen höher, obwohl Frauen nachweislich vorsichtige Kreditnehmerinnen sind: Sie zahlen ihre Kredite genauso schnell zurück wie Männer, und der prozentuale Anteil notleidender Kredite ist bei Frauen niedriger. Diese Lücke eröffnet konkrete Möglichkeiten für die Entwicklung von Finanzlösungen für Frauen – insbesondere im Bereich der Kleinstunternehmen und KMU.
38. Studien zum weiblichen Unternehmertum in der ganzen Welt haben allgemein gezeigt, dass **Unternehmerinnen vor den formalen Kreditmärkten zurückschrecken, insbesondere in Ländern mit einer stark ausgeprägten Geschlechterdifferenz.** Dieser Trend bestätigt sich auch in der EU: 2012 waren weniger als ein Drittel der Selbstständigen in der EU Frauen. Seit 2008 hat die Europäische Union gezielte Aktionen gestartet, um einige Hindernisse, mit denen Unternehmerinnen konfrontiert sind, zu beseitigen: Zum Beispiel den Small Business Act und den Aktionsplan Unternehmertum 2020 sowie die Förderung von Netzwerken für Unternehmerinnen und die Einführung des EU-Preises für weibliche Innovatoren. Die Europäische Kommission hat ebenfalls verschiedene Initiativen begründet und/oder finanziert.<sup>10</sup>

### **Die EIB-Gruppe plant folgende Maßnahmen:**

- Die EIB-Gruppe identifiziert Chancen, um ihre Instrumente, Produkte und Mandate für die drei Säulen ihrer Tätigkeit – Finanzieren, Bündeln und Beraten – bei Kunden und Projektträgern einzusetzen, die aktiv in das wirtschaftliche Empowerment von Frauen investieren.
- Sie wird Ansätze zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann umsetzen, den Weg für neue Methoden ebenen sowie Best Practices mit vergleichbaren Organisationen und Kunden austauschen.

---

<sup>10</sup> Europäisches Netzwerk zur Förderung der Unternehmertätigkeit von Frauen (WES), Europäisches Netzwerk für Botschafterinnen des Unternehmertums, Europäische Mentoring-Netzwerk für Unternehmerinnen sowie die E-Plattform One-stop-shop for women entrepreneurship.

- Sie baut auf ihren langjährigen Erfahrungen auf und vergibt Finanzierungen an Mikrofinanzinstitute, bietet mehr Eigenkapitalfinanzierungen zur Förderung von Sozialunternehmen<sup>11</sup> an und kofinanziert Unternehmen und Kollektive, die innerhalb und außerhalb Europas Dienstleistungen in der Care-Ökonomie anbieten.

### **Die EIB-Gruppe beabsichtigt insbesondere Folgendes:**

- *Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen:* Die EIB-Gruppe ermittelt gezielt Investitionsmöglichkeiten, die Arbeitsplätze für Frauen fördern und schaffen. Über den strategischen Handlungsbereich *Wirkung erzielen* will sie die Beschäftigung von Frauen bei sämtlichen EIB-Aktivitäten erhöhen. Mit dem Handlungsbereich *Investieren* verfolgt sie das Ziel, Investitionsmöglichkeiten zu identifizieren, die Frauen eine stärkere Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen (z. B. Programme, die jungen Frauen entsprechende Qualifikationen vermitteln) und sie in den Arbeitsmarkt bringen (auch in nicht traditionellen Beschäftigungsbereichen wie Wissenschaft, Technik, Ingenieurwesen, IKT).
- *Förderung der sozialen Infrastruktur und der Care-Ökonomie:* Soziale Infrastruktur und Care-Dienstleistungen können entscheidend dazu beitragen, die Belastung der Frauen durch unbezahlte Fürsorgearbeit zu reduzieren, sodass sie eine wirtschaftliche Aktivität aufnehmen können. Viele bezahlte Jobs, die in der Care-Ökonomie entstehen, können Frauen interessieren. Auf ihrer langjährigen Erfahrung in den Bereichen soziale Infrastruktur und Sozialbetreuungsinfrastruktur aufbauend wird die EIB-Gruppe überprüfen, inwiefern sich bestehende Produkte eignen, um Klein- und Kleinstunternehmen, Sozialunternehmen und Sozialgenossenschaften zu fördern, die die Betreuung älterer Menschen, Kinderbetreuungsdienste oder andere Leistungen anbieten.
- *Beitrag zur Schließung der Kreditlücke und Unterstützung für Kleinstunternehmen von Frauen sowie selbstständige Frauen:* Mikrofinanzinstitute und -fonds, die spezifischen Marktschwächen – insbesondere beim Zugang von Frauen zu Finanzdienstleistungen – entgegenwirken und auf den Bedarf von Frauen abgestimmte Finanzdienstleistungen anbieten, sollen künftig stärker gefördert werden. Dabei könnten auch Möglichkeiten, die durch die laufenden Fortschritte in der Finanztechnologie, im Banking ohne Filialen und bei mobilen Bankdienstleistungen entstehen, eine Rolle spielen.
- *Zugang zu Kreditinstituten für Unternehmerinnen sowie KMU und Midcap-Unternehmen von Frauen:* Die EIB-Gruppe wird mit Intermediären zusammenarbeiten, die Unternehmerinnen und KMU von

---

<sup>11</sup> Z. B. der Social Impact Accelerator des EIF.

Frauen den Zugang zu Krediten erleichtern möchten. Zielgruppe sind Midcap-Unternehmen, die Frauen gehören oder besonders viele Frauen beschäftigen.

- *Technische Hilfe:* Bei allen vorgenannten Maßnahmen kann technische Hilfe bereitgestellt werden, um Projektträger bei der Entwicklung neuer Instrumente speziell für Frauen zu unterstützen.

**Vom Ziel *Investieren* wird auf Dauer der folgende unmittelbare Nutzen erwartet:**

- Die EIB-Gruppe unterstützt verstärkt solche Vorhaben, mit denen die Gleichberechtigung der Geschlechter verbessert werden kann (z. B. finanzielle Inklusion von Frauen, KMU von Frauen, Zugang zu Kreditinstituten für Frauen, soziale Infrastruktur/Care-Ökonomie).
- Die EIB-Gruppe identifiziert und/oder entwickelt neue Ansätze, um gezielt Investitionen in die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern.

### Die Umsetzung der Grundsätze in der Praxis

39. Die Gender-Strategie zeigt die Wechselwirkung zwischen der Gleichstellung von Frau und Mann und den strategischen Zielen der EIB-Gruppe auf. Sie zeigt, wie die Gleichstellung im gesamten Geschäftsmodell berücksichtigt werden kann. Sie dürfte die Wirkung der Aktivitäten der EIB-Gruppe in den Bereichen nachhaltiges Wachstum, Schaffung neuer Arbeitsplätze, sozialer Zusammenhalt und Armutsbekämpfung steigern.
40. Die Gender-Strategie bildet ein Element der Bemühungen der EIB-Gruppe, um jedweder Form der Diskriminierung entgegenzuwirken. Unter anderem fördert eine solche Strategie die Diversität unter ihren Mitarbeitern und bettet Geschlechteraspekte in die Finanzierungsoperationen ein, und sie entfaltet ihre Wirkung auch allgemeiner über die Politik der EIB zu ihrer sozialen Verantwortung.
41. Die geschlechtsbedingten Ungleichheiten können nur von Politik, öffentlichem und privatem Sektor und Zivilgesellschaft gemeinsam angegangen werden. Jeder Akteur muss den Wandel in seiner eigenen Rolle und nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten vorantreiben.
42. Die Strategie baut auf dem komparativen Vorteil der EIB-Gruppe auf: Diese ist ein wichtiger Akteur und trägt mit ihren Finanzierungen zu Wachstum und Beschäftigung in Europa bei. Durch ihre Aktivitäten in den Bereichen Finanzieren, Bündeln und Beraten meistert sie mit ihren Partnern globale Herausforderungen. Der Ansatz der EIB mit den strategischen Handlungsbereichen **Schützen, Investieren und Wirkung erzielen**

reflektiert ihren *modus operandi* und die Fähigkeit, bewährte Methoden bei der Projektplanung und -umsetzung zu fördern.

43. **Die Gender-Strategie der EIB-Gruppe tritt im Januar 2017 in Kraft.** Zu ihrer Umsetzung wird die EIB-Gruppe im Laufe des Jahres 2017 einen zeitlich gestaffelten Gender-Aktionsplan erarbeiten. Im Rahmen der Prioritätensetzung legt sie in den drei strategischen Handlungsbereichen zusätzliche Meilensteine im Zeitablauf fest. Sie beginnt zuerst außerhalb der EU, während für Initiativen innerhalb der EU noch Nachweise erhoben und ein maßgeschneiderter Ansatz erarbeitet werden. Im Einzelnen ist Folgendes vorgesehen:
- **Schützen:** Dieser Handlungsbereich mit der obligatorischen Integration der Gender-Thematik in die Umwelt- und Sozialprüfung ist zeitlich eine der ersten Prioritäten.
  - **Wirkung erzielen:** In diesem Handlungsbereich richtet die EIB-Gruppen ihren Fokus zunächst auf Projekte außerhalb der EU. Sie identifiziert Schlüsselsektoren, um dann mit motivierten Partnern und Kunden zusammenzuarbeiten, die ein großes Potenzial für die Verstärkung der Wirkung der EIB-Gruppe auf die Gleichstellung von Frau und Mann mitbringen. Sie führt innerhalb der EU ein Benchmarking gegenüber vergleichbaren Institutionen in der EU durch, um einen maßgeschneiderten Ansatz zu entwickeln, der zu ihrem Geschäftsmodell passt und der Strategie und den Rechtsvorschriften der EU entspricht. Der Aktionsplan wird weiterentwickelt und reflektiert die Erkenntnisse und Ergebnisse eventueller Pilotinitiativen.
  - **Investieren:** Im Rahmen dieses Handlungsbereichs werden bestimmte Finanzierungsinitiativen oder -strategien im Zeitverlauf entwickelt oder erweitert. Pilotprojekte können bereits frühzeitig gestartet werden. Der Fortschritt hängt auch von der Ressourcenentwicklung und der internen Kapazität ab.
44. Die Entwicklung einer soliden Wissensbasis hat Priorität. Sie soll die Kompetenz der EIB-Gruppe in der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in den drei Bereichen ihrer Tätigkeit – Finanzieren, Bündeln und Beraten – stärken. Hierzu wird u. a. ein System entwickelt, um fortlaufend geschlechterdifferenziert Daten zu sammeln, Ergebnisse zu messen und gegebenenfalls zu überwachen. Für die Zukunft spielen das evidenzbasierte Dazulernen und die stetige Reflexion darüber, mit welchem Konzept die Gruppe am wirkungsvollsten gegen die Ungleichheit der Geschlechter ankämpfen kann, eine entscheidende Rolle.
45. Parallel entwickelt die EIB-Gruppe Mittel zur Überwachung und Bewertung des Fortschritts, um ihre Rechenschaftspflicht zu erfüllen. Durch

regelmäßige Überprüfungen sollen Engpässe und Schwierigkeiten aufgedeckt und erforderliche Korrekturen identifiziert werden. 2021 ist eine Bewertung der Gender-Strategie vorgesehen, um die nächsten Schritte nach 2022 festzulegen.

## Bibliografie und Datenquellen

ActionAid (2015), *Close the Gap! The Cost of Inequality in Women's Work*

Biegel, S. (2016), auf der Basis von Daten von McKinsey & Company, Kauffman Foundation und Credit Suisse, *Women Effect*

CARE (2010), *Women and Water*

Countdown to 2030 (2015), *A Decade of Tracking Progress for Maternal, Newborn and Child Survival: The 2015 Report*

Deloitte (2011), *The Gender Dividend: Making the Business Case for Investing in Women*

The Economist (19. November 2013), *Discrimination Abounds*

Europäische Kommission (2014), *She moves: Women's Issues in Transportation*

Europäische Kommission und Europäischer Auswärtiger Dienst (2015), *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*

Europäische Zentralbank (2015), *Gender Bias and Credit Access*, Arbeitsunterlage Nr. 1822.

Eurofound (2016), *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions*

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2012), *EU Gender Equality Index*

Europäische Investitionsbank (2009), *Umwelt- und Sozialprinzipien und -standards der EIB*

Europäische Investitionsbank (2014), *Environmental and Social Handbook*

Agentur für Grundrechte (2014), *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung*

Global Alliance for Climate-Smart Agriculture (2016), *A Gender-Responsive Approach to Climate-Smart Agriculture*

Goldman Sachs Global Markets Institute (2014), *Giving Credit Where It Is Due: How Closing the Credit Gap for Women-Owned SMEs Can Drive Global Growth*

Governance and Social Development Resource Centre (2010), *The Role of Women in Conflict Resolution and Peacebuilding*

- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2014), *Diversity Matters*
- IDS (2013), *Gender Equality and Economic Growth: Is there a Win-Win?*  
Arbeitsunterlage Nr. 417
- International Finance Corporation (2014), *Women-owned SMEs: A Business Opportunity for Financial Institutions*
- Internationaler Währungsfonds (2015), *Catalyst for Change: Empowering Women and Tackling Income Inequality*, Gonzales
- Lagarde, C. (11. Mai 2010) *What If It Had Been Lehman Sisters?* New York Times
- McKinsey Global Institute (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*
- Mercer (2016), *When Women Thrive Global Report*
- OECD-Entwicklungszentrum (2011), *Shifting Wealth, Shifting Gender Relations? Gender Inequality and Social Cohesion in a Converging World*
- UNDP (2016), *Africa Human Development Report*
- UN-Habitat (2011), *Gender Mainstreaming Impact Study*, Programm für menschliche Siedlungen
- UN-Generalsekretär, hochrangige Arbeitsgruppe zum wirtschaftlichen Empowerment von Frauen (2016), *Leave No One Behind; A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*
- UN-Frauen (2014), *Gender Mainstreaming in Development Programming*, Erläuterungen
- Water Supply and Sanitation Collaborative Council et al. (2006), *For Her It's the Big Issue. Putting women at the Centre of Water Supply, Sanitation and Hygiene*
- Weltbank (2012), *Weltentwicklungsbericht; Gleichberechtigung und Entwicklung*
- Weltbankgruppe (2014), *Global Findex Database: Measuring Financial Inclusion Around The World*
- Weltbankgruppe (2016), *Women, Business and The Law: Getting to Equal*
- Weltwirtschaftsforum (2016), *Global Gender Gap Report*
- Weltwirtschaftsforum (2016), *Industry Gender Gap Profiles; The Future of Jobs*





# Europäische Investitionsbank-Gruppe

## Information Desk

☎ +352 4379-22000

☎ +352 4379-62000

✉ [info@eib.org](mailto:info@eib.org)

## Europäische Investitionsbank

98-100, boulevard Konrad Adenauer

L-2950 Luxembourg

☎ +352 4379-1

☎ +352 437704

[www.eib.org](http://www.eib.org)