



Thinking Sustainable!

Gender Equality

Geschlechtergleichstellung (engl. *gender equality*) ist das fünfte Ziel der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, die im September 2015 von den Regierungen der 193 UNO-Mitgliedsstaaten unterzeichnet wurde. In diesem Aktionsplan für die Menschen, den Planeten und den Wohlstand sind 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs, *Sustainable Development Goals*) vorgesehen, von denen jedes einzelne in kleinere und gezieltere Zielvorgaben unterteilt ist.

Geschlechtergleichstellung ist nicht nur ein Grundrecht, sondern auch eine notwendige Grundlage für Frieden und Wohlstand beziehungsweise Wohlergehen. Tatsächlich stellen Frauen die Hälfte der Weltbevölkerung und machen folglich auch die Hälfte der Humanressourcen aus. Das bedeutet, dass etwa der Zugang zu einer menschenwürdigen Arbeit sowie einem regelmässigen Einkommen nicht nur zur Bekämpfung der Armut, sondern auch zur Verbesserung der Bildung, Gesundheit und Ernährung von Frauen, Mädchen und allen, die von ihnen abhängig sind, beiträgt.

Studien zeigen auch, dass Investitionen in genderdiversifizierte Unternehmen sich auch finanziell auswirken: Mehr Diversität beim Humankapital trägt zur Innovation und zum Wachstum dieser Unternehmen bei, wodurch erwartbar höhere Renditen generiert werden als jene von Organisationen, die derartige Massnahmen weder anwenden noch fördern.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

1

Wer Frauen Gleichberechtigung verweigert, verwehrt der Hälfte der Bevölkerung die Möglichkeit, ihr Leben voll auszuleben.

Geschlechtergleichstellung im Detail

Unter Geschlechtergleichstellung versteht man die Gleichbehandlung der Menschen mit gleichem Zugang zu Ressourcen und Möglichkeiten unabhängig von ihrem Geschlecht (*gender*) – ausser es besteht ein triftiger biologischer Grund für eine Andersbehandlung.

Unser soziales Gefüge ist durch geschlechtsspezifische Vorurteile bedroht. Das ist nicht nur ein Menschenrechtsproblem, sondern vor allem eine enorme Verschwendung von Humanressourcen weltweit. Wird den Frauen die Gleichberechtigung verweigert, wird der Hälfte der Bevölkerung die Möglichkeit verwehrt, ihr Leben voll auszuleben. Die politische, wirtschaftliche und soziale Gleichstellung der Frauen kommt der gesamten Weltbevölkerung zugute. Gemeinsam können wir Vorurteile abbauen und uns für gleiche Rechte und Respekt für alle einsetzen.

Um seine Verwirklichung zu erleichtern und die durchzuführenden Massnahmen entsprechend zu organisieren, wurde dieses Ziel (*goal*) in der Agenda 2030 in die folgenden 9 Zielvorgaben (*targets*) unterteilt:

- 5.1 – Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden
- 5.2 – Alle Formen von Gewalt und Ausbeutung gegenüber Frauen und Mädchen beseitigen
- 5.3 – Alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat und Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen beseitigen
- 5.4 – Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit anerkennen und wertschätzen
- 5.5 – Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung sicherstellen
- 5.6 – Den allgemeinen Zugang zu sexueller und reproduktiver Gesundheit und reproduktiven Rechten gewährleisten
- 5.a – Reformen durchführen, um Frauen die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen zu verschaffen

- 5.b – Die Nutzung von Technologien verbessern, um die Selbstbestimmung (*empowerment*), also die Stärke, das Selbstwertgefühl und das Bewusstsein der Frauen zu fördern
- 5.c – Eine konkrete Politik und durchsetzbare Rechtsvorschriften zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen auf allen Ebenen beschliessen und verstärken.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Die zehn Volkswirtschaften, die das weltweite Spitzenfeld ausmachen, haben mindestens 80% der geschlechtsspezifischen Unterschiede beseitigt.

Aktuelle Situation

Global Gender Gap Index

Im Global Gender Gap Index werden der aktuelle Stand und die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung in vier Schlüsselbereichen bewertet: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungserfolg, Gesundheit und Überleben sowie politische Teilhabe. Mit seiner Einführung im Jahr 2006 ist er der am längsten bestehende Index, welcher die erreichten Fortschritte bei der Schliessung dieser Lücken verfolgt. Bis Ende 2022 wird das Geschlechtergefälle (*gender gap*) zu 68,1% geschlossen sein. Bei gleichbleibendem Tempo wird es ganze 132 Jahre dauern, bis völlige Gleichstellung erreicht ist. Einerseits kommt dies einer Verbesserung von vier Jahren gegenüber der Prognose aus dem Jahr 2021 gleich, in welcher der entsprechende Zeitraum noch auf 136 Jahre geschätzt wurde. Andererseits wird jedoch die zwischen 2020 und 2021 eingetretene Verschlechterung nicht kompensiert, denn ausgehend von den vor 2020 beobachteten Entwicklungstrends hätte das Geschlechtergefälle bereits nach 100 Jahren geschlossen sein sollen.

Obwohl noch in keinem Land völlige Gleichstellung erreicht wurde, haben die zehn in diesem Sinne führenden Volkswirtschaften weltweit mindestens 80% der geschlechtsspezifischen Unterschiede beseitigt. Weltweiter Spitzenreiter ist mit 90,08% Island, der einzige Staat, in dem mehr als 90% des Gefälles überwunden sind. Unter den Top 5 weltweit dominieren ausserdem weiterhin die skandinavischen Länder, allen voran Finnland (86%), Norwegen (84,5%) und Schweden (82,2%). Europäische Länder wie Irland (80,4%) und Deutschland (80,1%) liegen dagegen im Schlussfeld, jedoch noch vor Litauen (79,9%) und der Schweiz (79,5 %), die dieses Jahr nicht zu den zehn besten Volkswirtschaften in Sachen Geschlechtergleichstellung gehören.

The Global Gender Gap Index 2022 rankings

Rank	Country	Score	Score change
		0–1	2021
1	Iceland	0.908	+0.016
2	Finland	0.860	-0.001
3	Norway	0.845	-0.004
4	New Zealand	0.841	+0.001
5	Sweden	0.822	0.000
6	Rwanda	0.811	+0.006
7	Nicaragua	0.810	+0.015
8	Namibia	0.807	-0.002
9	Ireland	0.804	+0.005
10	Germany	0.801	+0.005
11	Lithuania	0.799	-0.004
12	Costa Rica	0.796	+0.010
13	Switzerland	0.795	-0.003
14	Belgium	0.793	+0.004
15	France	0.791	+0.007

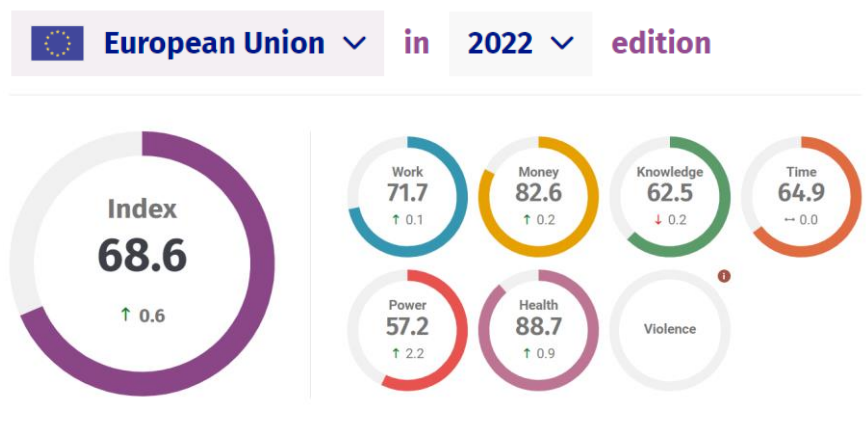
Quelle: Global Gender Gap Report 2022 - Insight report, July 2022

Gender Equality Index

Der vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen erstellte Gleichstellungsindex ermittelt über eine Punktezahl zwischen 1 und 100, wie weit die Europäische Union (EU) und ihre Mitgliedstaaten von der Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft entfernt sind.

Am nächsten kommt die EU der Gleichstellung der Geschlechter im Bereich Gesundheit (88,7 Punkte), insbesondere im Teilbereich Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen (97,6 Punkte) – seit 2019 hat sich der Wert hier leicht verbessert (+ 0,9 Punkte). Im Bereich Geld (82,6 Punkte) und dem Teilbereich wirtschaftliche Situation (88,3 Punkte) wurde die zweithöchste Punktezahl erreicht.

Im Bereich Macht hat die EU die geringste Punktezahl, gleichzeitig aber auch die grösste Verbesserung erzielt – um 15,3 Punkte seit 2010 und um 2,2 Punkte seit 2019. Ausschlaggebend für diese Veränderungen waren in erster Linie Verbesserungen in den Teilbereichen Entscheidungsprozesse in der Wirtschaft (+ 23,1 Punkte seit 2010 und + 3,3 Punkte seit 2019) und politische Entscheidungsprozesse (+ 12,7 Punkte seit 2010 und + 1,7 Punkte seit 2019).



Quelle: [European Institute for Gender Equality](https://ec.europa.eu/equality/index)

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Eine stärkere Diversifizierung der Arbeitskräfte, also Frauen auf sämtlichen Organisationsebenen, bringt höhere Durchschnittsrenditen mit sich.

Bedeutung der Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung bedeutet, dass mehr Ausgewogenheit in der Vertretung sämtlicher Geschlechter zu einer Erweiterung der Perspektiven sowie einer Verbesserung des Entscheidungsprozesses in Organisationen jeder Grösse beitragen kann.

Laut einer Studie des *Morgan Stanley Institute for Sustainable Investing* (2019) bringt eine stärkere Diversifizierung der Arbeitskräfte (mehr Frauen auf allen Hierarchieebenen) höhere Durchschnittsrenditen mit sich. Als das quantitative Forschungsteam globale Unternehmen auf den Anteil weiblicher Beschäftigter und andere Kriterien zur Geschlechterdiversität analysierte, lagen Unternehmen mit ganzheitlichem Ansatz in Sachen ausgewogene Vertretung um 3,1% pro Jahr vor ihren weniger diversifizierten Konkurrenten. Von 2011 bis 2019 verzeichneten Betriebe mit höherer Geschlechterdiversität eine um 2% höhere jährliche Eigenkapitalrendite als Organisationen mit geringerer Diversifizierung der Arbeitskräfte. Ausserdem fiel bei Ersteren die Volatilität der Eigenkapitalrendite geringer aus.

Warum hat die Geschlechterdiversität zu besseren Performancewerten geführt? Einige mögliche Gründe:

*Zufriedenheit der Mitarbeitenden*

Es wurde belegt, dass Diversität ganz allgemein, also auch Genderdiversität, mit einer Verbesserung in Sachen Engagement der Mitarbeitenden einhergeht. Interessanterweise scheint ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen *Diversity*-Praktiken und dem Engagement der Mitarbeitenden vorzuliegen. Das trifft generell auf alle zu, nicht nur auf Frauen. Zufriedenere Mitarbeitende schaffen innovativere Produkte. Zudem ist es günstiger, talentierte Mitarbeitende zu halten, als sich auf die Suche nach Ersatz für Talente zu machen, die das Unternehmen verlassen haben.

Die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden hochzuhalten kann somit zur Verbesserung der Unternehmensgewinne beitragen.

Einstellung verschiedener Talente

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, flexible Arbeitszeiten und Urlaub aus familiären Gründen können aus verschiedensten Gründen zu Erfolgsfaktoren werden – etwa, weil sie Spitzenkräfte aus dem Arbeitsmarkt anziehen. So haben die Unternehmen den Vorteil, jene Mitarbeitende einzustellen, die sie wirklich brauchen, vor allem in Ländern, in denen die Arbeitskräfte immer älter und weniger werden.

Innovationsförderung

Eine diversifizierte Sicht auf die Dinge kann den Entscheidungsprozess verbessern. Ein Verwaltungsrat, dessen Mitglieder ähnliche Erfahrungen und Sichtweisen haben, konzentriert sich womöglich zu stark auf einen einzigen Blickwinkel und könnte folglich Aspekte übersehen, die dem Unternehmen zugutekommen würden. Innovative Produkte und Dienstleistungen, die das Ergebnis unterschiedlicher Sichtweisen sind, ermöglichen zudem den Organisationen die Erschliessung neuer Märkte und neuer Einkommensquellen.

Vermeidung eines Reputationsrisikos

Der Ruf eines Unternehmens kann leiden, wenn es zu Streitigkeiten über (allzu) grosse Lohnunterschiede, sexuelle Belästigung oder Chancengleichheit kommt. Diese Probleme können zwar auch an Arbeitsplätzen auftreten, wo die Geschlechtergleichstellung gut ist – mit höherer Wahrscheinlichkeit tun sie es allerdings in Betrieben mit weniger Diversität. Aus diesem Grund vermeiden es viele Anleger, in solche Firmen zu investieren.

AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Die Berücksichtigung der Geschlechterdiversität kann für den Aufbau eines diversifizierteren Portfolios wie auch für die Lösung eines tiefgreifenden und komplizierten Problems hilfreich sein.

Berücksichtigung der Geschlechterdiversität in den Anlageportfolios

Ein kreativer, ganzheitlicher Ansatz zur Geschlechtergleichstellung, der die entsprechende Vertretung der Menschen und mehr vorsieht, kann sowohl für den Aufbau eines diversifizierteren Portfolios mittels einer breiteren Palette von Anlageklassen, -stilen und -regionen als auch für die Lösung eines tiefgreifenden und komplizierten Problems hilfreich sein.

Genauso wichtig wie die Erstellung von *Impact-Investing*-Portfolios, mit denen unsere Kundschaft bei der Erfüllung ihrer Bedürfnisse unterstützt werden soll, ist das Verständnis dafür, wie deren Geld für die Erreichung der Zielsetzungen sowie besserer Ergebnisse für die Gesellschaft und die Umwelt eingesetzt wird.

Trotz der erzielten Fortschritte sind wir noch weit von der Gleichstellung der Geschlechter entfernt. Dank der steigenden Nachfrage, der immer grösseren Menge an verfügbaren Daten, der erhöhten Transparenz in Sachen Anlagestrategien sowie der verbesserten Möglichkeiten bei der Berichterstattung über deren Auswirkungen haben Anleger heute mehr Chancen, gerechtere Ergebnisse für alle zu erzielen.



Chancen

- Beitrag zur Geschlechtergleichstellung: Dank der empfohlenen Anlageinstrumente wird das Geld in Unternehmen investiert, die sich für Gendergerechtigkeit einsetzen.

Risiken

- Marktschwankungen: Aktien unterliegen je nach Marktphase beträchtlichen Wertschwankungen (nach oben wie nach unten).

Um die vollständige Publikation mit den von uns ausgewählten und empfohlenen Instrumenten zu erhalten oder weitere Informationen anzufordern, füllen Sie das Formular auf unserer [Webseite](#) aus (nur für Personen mit Wohnsitz in der Schweiz verfügbar).

Alternativ bitten wir Sie, eine unserer Niederlassungen zu besuchen (Sie finden uns [hier](#)).



Eric Elvio Mantovani
Leiter Investment
Advisory & Product Management
CIIA Certified International
Investment Analyst
CESGA Certified Environmental,
Social and Governance Analyst

Herausgeber

Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA
Investment Advisory
Via Maggio 1
CH-6900 Lugano
Tel. +4158 855 31 00
Fax +4158 855 31 15

Call Center 00800 800 767 76
esg@bps-suisse.ch
www.bps-suisse.ch/de

Disclaimer

Diese Publikation wurde von der Abteilung Investment Advisory der Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) erstellt. Die von der SBVg herausgegebenen «Richtlinien zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Finanzanalyse» finden hier keine Anwendung. Das Dokument stellt weder eine Rechts- oder Steuerberatung noch ein Angebot oder eine Aufforderung zur Zeichnung von Aktien dar. Es ersetzt in keinem Fall die vor jeder (Des-) Investitionsentscheidung notwendige qualifizierte Beratung über die mit den Finanzinstrumenten verbundenen Risiken, die individuellen Anlageziele, die Finanzlage oder die Bedürfnisse des Anlegers. Daher ist es die Pflicht des Anlegers, seinen persönlichen Finanzberater sowie die SBVg-Broschüre «Risiken im Handel mit Finanzinstrumenten» zu konsultieren, die bei jeder Bank kostenlos erhältlich ist. Die Abteilung Investment Advisory der Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) bemüht sich, Informationen aus zuverlässigen Quellen zu erhalten. Sie kann jedoch nicht garantieren, dass die im Dokument enthaltenen Informationen korrekt, verlässlich und vollständig sind. Die Bank übernimmt daher keine Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte. Alle geäußerten Meinungen können Änderungen erfahren, ohne dass eine besondere Mitteilung an die Empfänger des Dokuments erfolgt. Die genannten Kurse und Werte dienen als Richtwerte und stellen nicht den tatsächlichen Preis/Kurs dar. Die Bank übernimmt keine Haftung für allfällige Schäden und Gewinnausfälle, die sich aus den hier bereitgestellten Informationen ergeben. Die in der Vergangenheit erzielte Performance kann nicht als Versprechen oder Gewähr für die zukünftige Performance verstanden werden. Der Wert und die Erträge der gehaltenen Anlagen können je nach Markt- und Wechselkursbedingungen schwanken. Die Anlage kann zu Verlusten oder Kapitalminderungen führen. Die in dieser Publikation genannten Dienstleistungen und Finanzprodukte sind nicht für Personen bestimmt, die einer Rechtsordnung unterliegen, welche den Vertrieb dieser Produkte einschränkt oder untersagt. Die Inhalte dieses Dokuments dürfen ohne vorherige Zustimmung der Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) weder ganz noch auszugsweise vervielfältigt und/oder weiterverbreitet werden.

Veröffentlicht: 22.12.2022