

Bericht des Direktoriums an den Gouverneursrat



Europäische Bank
für Wiederaufbau und Entwicklung

Vielfalt und Inklusion im Direktorium der EBWE 2023



Kurzfassung

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um den ersten Bericht der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE) über Vielfalt in ihrem Direktorium, in dessen Mittelpunkt die Einschätzung künftiger Entwicklungen bei der Repräsentation im Direktorium steht. Der Bericht soll unter den Angehörigen des Direktoriums das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion schärfen und als Ausgangspunkt für die Abstimmung der Praxis im Direktorium mit den bereits bestehenden ehrgeizigen Maßnahmen für Vielfalt und Inklusion der EBWE dienen.

Das Direktorium der EBWE bekräftigt, dass das Konzept der Vielfalt und Inklusion sowohl in unserer Institution als auch in deren Einsatzregionen von zentraler Bedeutung für Kohäsion, Innovation und die Förderung des Wirtschaftswachstums ist.

Dieser erste Jahresbericht an den Gouverneursrat über Vielfalt und Inklusion (D&I, engl. „diversity and inclusion“) im Direktorium der EBWE soll dazu beitragen, den Gouverneurinnen und Gouverneuren solide Informationen zur Vielfalt im Direktorium als Grundlage für Repräsentationsentscheidungen zu liefern. Das letztendliche Ziel, um dessentwillen das Direktorium im September 2023 eine eigene DEI-Arbeitsgruppe (DEI = diversity, equity and inclusion, Vielfalt, gerechte Teilhabe und Inklusion) einrichtete, ist der Einsatz für ein Direktorium, das Vielfalt bejaht und würdigt.

Das Direktorium weist zwar nach allen erfassten demographischen Dimensionen ein gewisses Maß an Vielfalt auf, steht jedoch im Hinblick auf die Repräsentation der von seinen Mitgliedern vertretenen Gesellschaften vor ähnlichen Herausforderungen wie vergleichbare internationale Finanzinstitutionen (IFI). Die Vertretung von Frauen im Direktorium ist seit der Errichtung der Bank erheblich gestiegen und hat sich in den letzten 15 Jahren auf Ebene der ordentlichen Mitglieder des Direktoriums verdoppelt. Die Trendlinie zeigt jedoch keinen stetigen Anstieg. Die EBWE hat sich intern das Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf der Ebene der Unternehmensführungsgruppe (corporate leadership group/CLG) bis 2030 auf Parität zu erhöhen. Das Direktorium hingegen hat bisher auf der Ebene der Direktorinnen und Direktoren oder der Stellvertretenden Direktorinnen und Direktoren weder Geschlechterparität erreicht, noch diese auch nur anvisiert, und es besteht weiterhin eine im Durchschnitt umgekehrte Beziehung zwischen der Repräsentation der Frauen und dem Maß an Verantwortung.

In Anerkennung der Tatsache, dass Vielfalt wesentlich mehr umfasst als das Geschlecht, sollen in diesem Bericht auch andere Aspekte der Vielfalt im Direktorium untersucht werden, um von der Führungsebene ausgehende Bemühungen zur Förderung von Inklusion zu erleichtern.

Das Direktorium muss bei D&I mit gutem Beispiel vorangehen und hat sich verpflichtet, durch künftige jährliche Untersuchungen seiner demographischen Zusammensetzung und langfristiger Trends tiefgreifende qualitative Erkenntnisse zu den Problemstellungen im Hinblick auf Vielfalt im Direktorium zu erlangen. Das Direktorium verpflichtet sich außerdem, sein Engagement für Vielfalt und Inklusion bei der Wahl der Führung seiner Ausschüsse, in seinen internen Schulungsprogrammen und in den generellen institutionellen Grundsätzen in Abstimmung mit der Geschäftsleitung in die Tat umzusetzen.

„Vielfalt und Inklusion sind zentrale Elemente des Auftrags der EBWE und die wirtschaftliche Entwicklung unserer Einsatzländer ist von mehr Inklusion abhängig. Es ist wichtig, dass internationale Organisationen wie die EBWE bei ihrer eigenen Führung mit gutem Beispiel vorangehen und ich begrüße die Arbeit des Direktoriums zur Förderung der Vielfalt in seinen Reihen.“

Odile Renaud-Basso
EBWE-Präsidentin



Vielfalt im Direktorium - der Kontext

Die Bedeutung der Daten zur Vielfalt im Direktorium erschließt sich eher bei einer Betrachtung des Kontexts. Das Direktorium bekräftigt, dass der Grundsatz der Geschlechterparität als einschlägiger und langfristiger Maßstab für die Geschlechtergerechtigkeit¹, wie er im internationalen System seit der Erklärung von Peking 1995 gewürdigt wird und mit zahlreichen Resolutionen der Generalversammlung der Vereinten Nationen vereinbar ist, weiterhin Relevanz hat. In der Europäischen Union, den Vereinigten Staaten, Japan, dem Vereinigten Königreich, Kanada, den Einsatzländern der Bank und vielen anderen Volkswirtschaften beträgt der Anteil der Frauen an der Bevölkerung durchgängig etwa 51 Prozent. Somit ist Geschlechterparität weiterhin maßgeblich. Die Geschäftsleitung der EBWE hat interne Zielvorgaben, den Frauenanteil auf der Ebene der Unternehmensführungsgruppe bis 2025 auf 45 Prozent und bis 2030 auf 50 Prozent zu erhöhen.

Kurzfristig können externe Richtgrößen für die institutionelle Führung zum Abgleichen unserer Fortschritte herangezogen werden. In Anerkennung ihres fortgesetzten und starken Engagements und ihrer Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz gewann die EBWE 2017 die Zertifizierung „Economic Dividends for Gender Equality“ (EDGE) und erreicht seit 2021 die Stufe „Move“. Eine der verbleibenden Anforderungen zum Erreichen der nächsten und höchsten Stufe der EDGE-Zertifizierung ist ein Frauenanteil auf Direktoriumsebene von mindestens 30 Prozent².

Im Jahr 2023 erhielt die EBWE die EDGEplus-Zertifizierung. Gemäß der Erläuterung auf der EDGE-Website³ versteht sich die EDGEplus-Zertifizierung (Geschlecht und Intersektionalität) als Ergänzung zur (geschlechterbinären) EDGE-Zertifizierung und bietet Organisationen die Möglichkeit, Daten zu Frauen und Männern als diversifizierte Gruppen zu analysieren, um die Intersektionalität des Faktors Geschlecht und anderer Aspekte der Vielfalt zu messen – z. B. nicht-binäre Geschlechtsidentitäten und LGBTQ+, ethnische Zugehörigkeit, Nationalität, Alter und Arbeit mit Behinderung – und entsprechend tiefere Einblicke zu

gewinnen. Die Datenlage bezüglich einiger dieser Aspekte der Vielfalt variiert in den einzelnen Volkswirtschaften, in denen die EBWE tätig ist, und Richtgrößen sind im Hinblick auf solche breiter angelegten Dimensionen nach wie vor nicht möglich. In der Erkenntnis, dass die Erhebung von Daten zur Vielfalt den ersten Schritt zur Kenntnis von Stärken und Möglichkeiten darstellt, hat die EBWE eine Datenkampagne auf freiwilliger und vertraulicher Basis für ihr Personal ins Leben gerufen, um eine Reihe weiter gefasster Aspekte der Vielfalt zu analysieren⁴. Das Direktorium hat sich der Initiative der Geschäftsleitung zur Förderung eines weitgehend inklusiven Arbeitsumfelds angeschlossen, indem es Schritte zur freiwilligen Erhebung von Daten zur Vielfalt unter seinen Mitgliedern unternahm (Details siehe weiter unten) und in den Dialog mit vernetzten Personalgruppen getreten ist, um wichtige Initiativen zur Vielfalt und Inklusion über die gesamte Bank hinweg zu analysieren und zu fördern.

Das Direktorium würdigt überdies den Umstand, dass die EBWE nur ein Teil des weiteren Geflechts aus IFI ist und dass die Anteilseigner das Entscheidungsrecht über die Verteilung von Personal auf die Institutionen haben, deren Mitglieder sie sind, wobei verschiedene Faktoren in derartige Entscheidungen einfließen. Der vorliegende Bericht dient daher als nützliches Pendant zu ähnlichen Berichten vergleichbarer Institutionen.



¹Die Sichtung von Statistiken für alle Regionen der EBWE unter Einbeziehung nicht-binärer oder intergeschlechtlicher Identifizierungen erweist sich als schwierig. Die Arbeitsgruppe überlegt, wie Daten zur Geschlechtsidentität in einer für das Direktorium aussagekräftigen Weise erhoben werden können.

² Die EBWE wird alle zwei Jahre EDGE-zertifiziert und die Daten-Momentaufnahme entstammt einem einjährigen Zertifizierungszeitraum. Als

nächstes wird das Jahr vom 1. Mai 2024 bis zum 30. April 2025 unter Betrachtung stehen.

³ <https://www.edge-cert.org/dei-framework/#edgeplus-certification-gender-and-intersectionality>

⁴ Obwohl nicht formell auf die Datenerhebung der EBWE anwendbar, gestattet die Rechtslage in einigen EBWE-Anteilseignerländern die Verwendung oder Erhebung solcher Daten nicht.

In eigenen Worten

Standpunkt weiblicher Direktoriumsmitglieder zur Bedeutung der Geschlechtervielfalt im auf Direktoriumsebene.

Geschlechtervielfalt blindet unterschiedliche Sichtweisen ein ...

„Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsgremien ist für alle Organisationen, im Besonderen für multilaterale Entwicklungsbanken, ein wesentliches Gebot, damit sie Erwartungen der Stakeholder besser vertreten und erfüllen können. In Direktorien bzw. Verwaltungsräten, in denen Geschlechtervielfalt herrscht, gibt es in der Regel ein breiteres Spektrum an Hintergründen, Erfahrung, Perspektiven und Fähigkeiten, die zu einer besseren Wahrnehmung der eigenen Rolle bei der strategischen Führung und Aufsicht beitragen. Bei MDB ist dies besonders wichtig, da sie einen öffentlichen Auftrag haben, sich im öffentlichen Eigentum befinden und bestmögliche Praktiken im Hinblick auf Corporate Governance vorweisen müssen.“

Maria Shaw-Barragan, EBWE-Direktorin für die Europäische Investitionsbank

Fördert die Innovation, stärkt die Entscheidungsfindung ...

„Als engagierte weibliche Direktorin mit mehrjähriger Erfahrung bei der EBWE begrüße ich mit Stolz den positiven Trend zu mehr Geschlechtervielfalt in unserem Direktorium. Dieser bemerkenswerte Wandel ist ein Zeichen unseres Engagements für Inklusion und unterstreicht zudem den Wert, der unterschiedlichen Perspektiven innewohnt. Frauen in Führungspositionen bringen einzigartige Einsichten, neue Ideen und andersgeartete Erfahrungen ein. Diese Vielfalt fördert die Innovation, stärkt die Entscheidungsfindung und steigert letztlich die Effizienz unserer geschätzten Institution. Der Zuwachs an weiblichen Direktoriumsmitgliedern ist kein bloßer zahlenmäßiger Erfolg, sondern er belegt unsere Philosophie, dem Auftrag der EBWE durch die Kraft der Vielfalt einen Schub zu verleihen. Lassen Sie uns zum Wohl unserer Organisation und der Gemeinschaften, denen wir dienen, weiterhin für Gleichheit, Inklusivität und Fortschritt eintreten.“

Klára Król, EBWE-Direktorin für Tschechien, Ungarn, die Slowakische Republik, Kroatien und Georgien

Maximiert Wirkung und schafft Konsens ...

„Ich kam in der Mitte meiner Laufbahn zur Bank und wurde damit Teil einer stark von Männern dominierten Gruppe. Die meisten hatten bereits eine lange, hochkarätige Karriere hinter sich und kamen oft aus den höchsten ministeriellen und diplomatischen Positionen ihres Landes. In Sachen Vielfalt und Inklusion herrschten damals nicht nur Einschränkungen im Hinblick auf das Geschlecht, sondern auch, was das Alter und den Hintergrund der Direktoriumsmitglieder betraf. Ich war in Polen unter einem kommunistischen Regime aufgewachsen und hatte meine berufliche Laufbahn in einer Gesellschaft begonnen, die sich in einem raschen Wandel hin zu einer offenen Marktwirtschaft befand. Daher hatte ich eine inhärente Kenntnis der Herausforderungen, die den meisten Ländern, in denen die EBWE tätig ist, gegenüberstanden. Ich muss sagen, dass ich im Großen und Ganzen große Unterstützung von meinen männlichen Direktoriumskollegen erfahren habe. Sie waren bereit, sich konstruktive Argumente anzuhören und einen Wandel herbeizuführen. Im Lauf der Jahre habe ich eine Entwicklung im Direktorium beobachtet, neu hinzukommende Vertreterinnen und Vertreter der Anteilseigner waren jünger und mehr Frauen wurden für diese Positionen nominiert. Meiner Meinung nach ist mehr Ausgewogenheit im Direktorium in Bezug auf Geschlecht, Alter, Rang und Hintergrund für eine Organisation von Vorteil. Mehr Vielfalt und Inklusion entsprechen dem Mandat und den Werten der EBWE und sind förderlich für die Konsensbildung unter den Anteilseignern. Frauen stellen den Status quo eher in Frage und verfolgen einen direkteren Ansatz. Frauen haben große Effizienz bei der Leitung von Ausschüssen und viel Sorgfalt bei der Beaufsichtigung operativer und strategischer Angelegenheiten der Bank unter Beweis gestellt. Die Anteilseigner fördern zwar eine Politik der größeren Inklusion, doch könnte die Bank möglicherweise mehr zur Verstärkung dieses Trends tun, indem sie die einschlägigen Grundsätze überprüft. Es könnte beispielsweise angeregt werden, dass die Anteilseigner die Posten im Direktorium nach Möglichkeit im Rotationsverfahren zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzen.“

Wioletta Barwicka-Lofthouse, EBWE-Direktorin für Polen, Bulgarien und Albanien 2017-23

Geschlechtervielfalt - kein stetiger Fortschritt im Zeitverlauf

Seit der Errichtung der EBWE im Jahr 1991 ist der Frauenanteil in allen Positionen des Direktoriums nach und nach gestiegen. Ende Dezember 2023 lag der Anteil der Direktorinnen und Stellvertretenden Direktorinnen deutlich über dem historischen Durchschnitt. Der Frauenanteil auf Ebene der ordentlichen Direktoriumsmitglieder und ihrer Stellvertretenden liegt derzeit nahe an der Richtgröße für die höchste EDGE-Stufe. Auf der Ebene der Beratenden herrscht im Direktorium nahezu Geschlechterparität. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass in den letzten fünfzehn Jahren, für die Daten zur Verfügung stehen, 100 Prozent der Positionen der Assistenz des Direktoriums – EBWE-Personal, das die Direktoriums-angehörigen unterstützt – mit Frauen besetzt waren.

In Anbetracht der Größe des Direktoriums kann das Ausscheiden oder die Ernennung einer einzelnen Person diese Zahlenverhältnisse verschieben. Da Direktoriums-angehörige in den meisten Positionen im Schnitt für eine

Amtszeit von drei bis vier Jahren ernannt werden, hat jede einzelne Ernennung einen signifikanten Einfluss auf die Geschlechterparität im Direktorium. Selbst wenn ein höheres Maß an Geschlechtervielfalt erreicht ist, kann eine Welle neuer Ernennungen einen starken Trend schnell umkehren.

Folglich ist zu beobachten, dass die Trendlinie keinen stetigen Anstieg zeigt. Der Frauenanteil auf Ebene der ordentlichen Mitglieder des Direktoriums ging 2016 deutlich auf 9 Prozent zurück und verblieb vier Jahre lang (2016 bis 2019) auf diesem sehr niedrigen Niveau. Er erreichte erst 2021 wieder das Niveau von 2015. Der positive Aufwärtstrend des Jahres 2021 setzte sich zwar in den beiden Folgejahren fort, doch befindet sich das Direktorium Stand Ende 2023 gerade einmal auf halbem Wege zur Geschlechterparität. Auf der Ebene der Stellvertretenden Direktorinnen und Direktoren zeigt die Geschlechtervielfalt stärkere Schwankungen. Der Frauenanteil auf dieser Ebene erreichte 2019 mit 35 Prozent seinen Höchststand.

Abbildung 1: Aufschlüsselung der Direktoriumsangehörigen der EBWE nach Geschlecht (Beobachtungsdaten, Stand 31. Dezember 2023)⁵

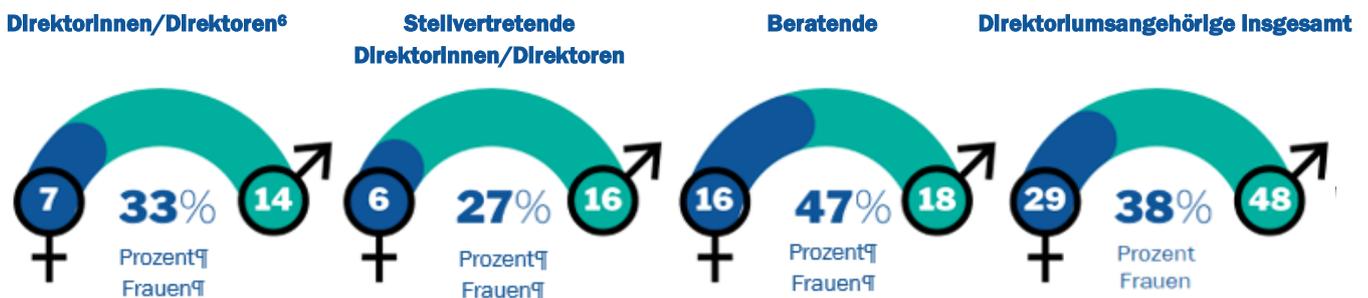
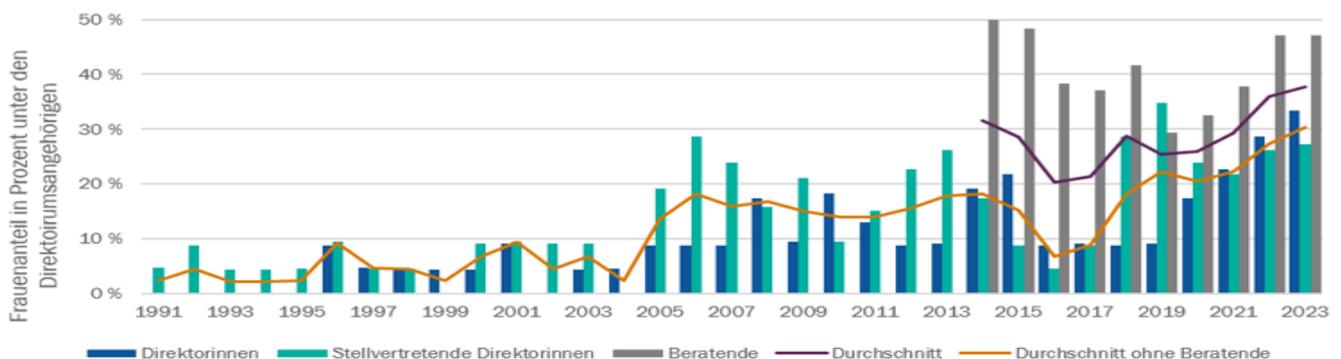


Abbildung 2: Geschlechtervielfalt unter den Direktoriumsangehörigen der EBWE

(Frauenanteil in Prozent; Beobachtungsdaten jeweils Stand Dezember)



Hinweis: Daten mit Stand Dezember jeden Jahres. Daten zur Ebene der Beratenden von vor 2014 sind nicht ohne Weiteres verfügbar.

⁵ Da die erste direktoriumsweite Umfrage zur Vielfalt erst im Jahr 2023 durchgeführt wurde, basieren die Daten in diesem Abschnitt auf Beobachtungen und nicht auf Selbstauskünften. Die Daten folgen daher einer streng binären (männlich/weiblich) Grundlage und spiegeln die Identität der ehemaligen Direktoriumsangehörigen möglicherweise nicht präzise wider. Die Fortführung der Erhebungen zur Vielfalt wird eine detailliertere Berichterstattung zur Geschlechtsidentität ermöglichen.

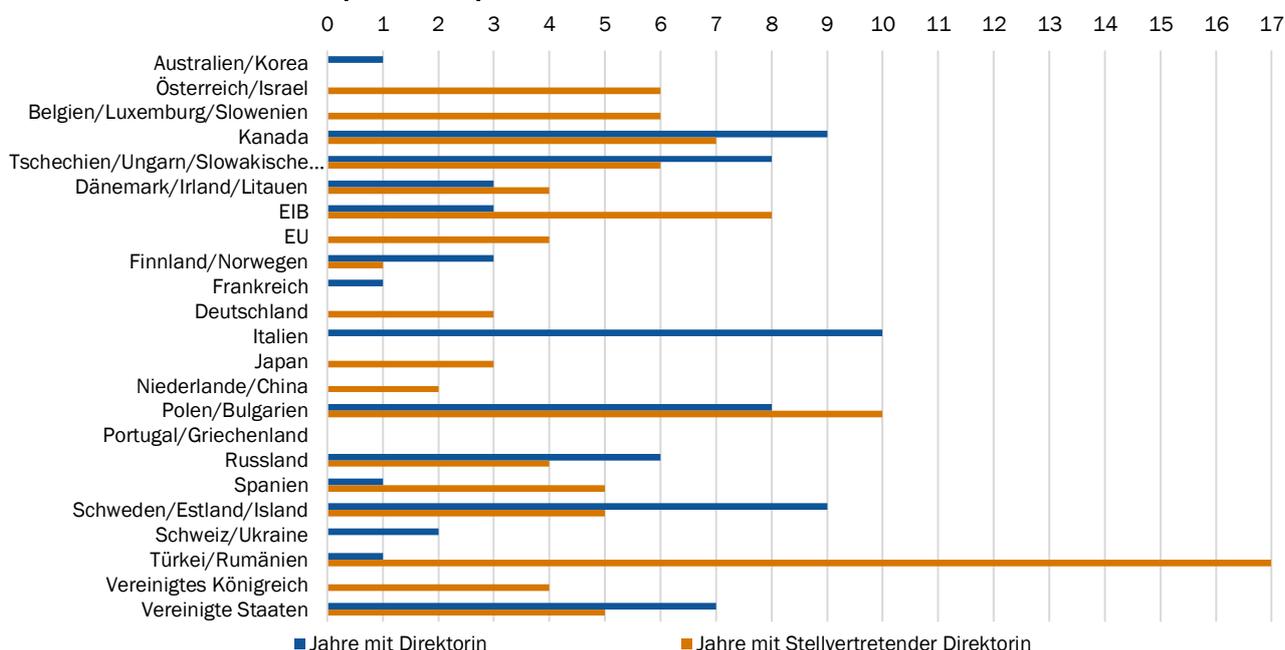
⁶ Aufgrund zweier unbesetzter Direktoriumspositionen, die von einem Stellvertretenden Direktor und einer Stellvertretenden Direktorin kommissarisch eingenommen werden, erhöht sich die Gesamtzahl der Ländergruppen im Direktorium auf 23.

Trends in den Ländergruppen⁷

Die Bilanz bei der Ernennung von Frauen in Direktoriumspositionen variiert in den einzelnen Ländergruppen-Büros. In einigen gibt es einen starken Trend zur Ernennung von Frauen in allen drei Funktionen, während acht Büros noch nie eine Direktorin in der EBWE hatten. Mit Stand Dezember 2023 hatten vier Ländergruppen erstmals in der Geschichte der Bank eine Direktorin: Australien, Spanien, Schweiz und die Türkei.

Diese Daten beziehen sich in erster Linie auf Direktorinnen und Direktoren sowie Stellvertretende Direktorinnen und Direktoren. Einige Ländergruppen haben hingegen eine gute Bilanz bei der Ernennung von Frauen zu Beraterinnen vorzuweisen.

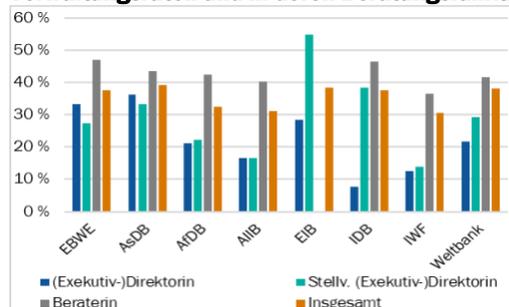
Abbildung 3: Vertretung durch Direktorin bzw. Stellvertretende Direktorin in Jahren (1991–2023)



Tendenzen bei IFI

Die Geschlechtervielfalt bei der EBWE entspricht weitgehend derjenigen in vergleichbaren Institutionen⁸. Auch andere Institutionen haben die größten Fortschritte in Richtung Geschlechterparität auf der Ebene der Beratenden gemacht, wobei die EBWE mit 47 Prozent geringfügig führt. Unter den IFI hatte die EBWE Ende 2023 nach der Asiatischen Entwicklungsbank (AsDB) den zweithöchsten Anteil an Direktorinnen.

Abbildung 4: Frauenanteil in Direktorien bzw. Verwaltungsräten und in deren Beratungsfunktionen bei IFI



⁷ Die Statistik bildet nicht unbedingt den Stand der Geschlechterinklusion in den von den Direktoriumsangehörigen vertretenen Ländern bzw. Behörden ab und die Gouverneurinnen und Gouverneure sollten die Daten im Licht ihrer eigenen nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen betrachten. So schreibt beispielsweise die nationale Gesetzgebung in einer Reihe von Anteilseigner-Ländern eine Geschlechtervielfalt in den Führungspositionen von

Einrichtungen der öffentlichen Dienste (einschließlich spezifischer Frauenquoten) vor.

⁸ IFI: Asiatische Entwicklungsbank (AsDB), Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB), Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB), EBWE, Europäische Investitionsbank (EIB), Interamerikanische Entwicklungsbank (IDB), Internationaler Währungsfonds (IWF) und Weltbank.

Vielfalt im Direktorium – nicht nur eine Frage des Geschlechts

Das Direktorium ist der Ansicht, dass Vielfalt sich nicht auf das Zahlenverhältnis zwischen Männern und Frauen beschränkt. Durch die Berücksichtigung anderer Dimensionen der Vielfalt möchte das Direktorium dem Gouverneursrat sein Engagement für Inklusion in den eigenen Reihen demonstrieren und in der Bank sowie bei deren Einsatzländern mit gutem Beispiel vorangehen.

Im Einklang mit den Bemühungen der Geschäftsleitung der EBWE, Vielfalt auf einer breiteren Basis zu erfassen und anzugehen, begreift das EBWE-Direktorium die Erhebung von Daten über Vielfalt als ersten Schritt einer über das Geschlecht hinausgehenden Erkenntnis, Analyse und Thematisierung von Inklusion.

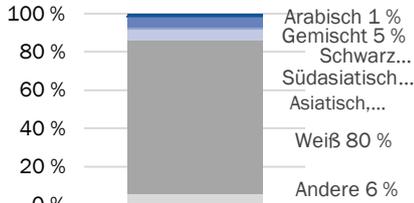
Beachtliche 86,2 Prozent der Mitglieder von Länder- bzw. Ländergruppenvertretungen im Direktorium haben sich an der ersten vertraulichen und freiwilligen D&I-Umfrage beteiligt, die im vierten Quartal 2023 zur Erhebung zusätzlicher demographischer Vielfaltsdaten durchgeführt wurde. Über die Umfrage wurden anonymisierte Daten von Direktorinnen und Direktoren, Stellvertretenden Direktorinnen und Direktoren, Beratenden und Angehörigen der Assistenz des Direktoriums erhoben. Eine Aufschlüsselung der Resultate nach Rolle ist nicht möglich. Diese Daten werden der Arbeitsgruppe als Grundlage für ihre

Bemühungen dienen, die Vielfalt der Vertretung im Direktorium zu fördern und zu würdigen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und künftige Trends zu verfolgen. Zudem prüft das Direktorium ggf., ob die freiwillige Datenerhebung auf zusätzliche Aspekte der Vielfalt ausgedehnt werden soll. In Anbetracht der Tatsache, dass bei den Mitgliedern der Bank vielfältige nationale Rechtsvorschriften zur Wahrung der Chancengleichheit gelten, fließt diese Datentransparenz nicht zwangsläufig in individuelle Einstellungsentscheidungen ein.

Auf der Ebene der Direktorinnen und Direktoren sowie Stellvertretenden Direktorinnen und Direktoren sind Frauen zwar unterrepräsentiert, doch hat sich gezeigt, dass in einer Reihe von Büros des Direktoriums andere Dimensionen der Vielfalt vorhanden sind. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen das Ergebnis der D&I-Datenerhebung des Direktoriums für das vierte Quartal 2023.

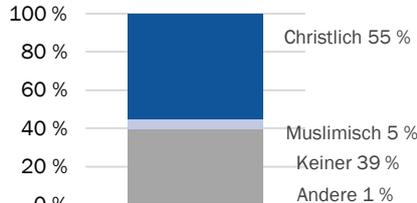
Es wäre für die EBWE von Vorteil, wenn das gesamte Führungspersonal im Einklang mit der EDGEplus-Zertifizierung der Bank diese größere Vielfalt berücksichtigen würde.

Abbildung 5: Ethnie und Rasse - DirektorInnen/Direktoren, Stellvertretende DirektorInnen/Direktoren, Beratende und Angehörige der Direktoriumsassistenz



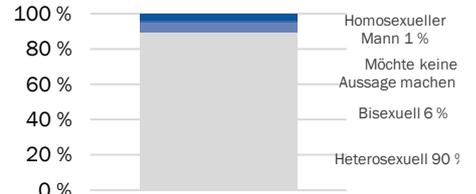
Hinweis: In der Erhebung wurde unterschieden zwischen „Weiß, europäisch“ (68 Prozent) und „Weiß, andere“ (12 Prozent). Alle Kategorien umfassen zahlreiche unterschiedliche ethnische Hintergründe, die für die Zwecke dieser Erhebung nicht aufgeschlüsselt wurden.

Abbildung 6: Religiöser Glaube - DirektorInnen/Direktoren, Stellvertretende DirektorInnen/Direktoren, Beratende und Angehörige der Direktoriumsassistenz



Hinweis: In der Erhebung wurde unterschieden zwischen „Römisch-katholisch“ (27,1 Prozent), „Protestantisch“ (24,9 Prozent), „Orthodox“ (2 Prozent) und „Christlich, anderer“ (1 Prozent).

Abbildung 7: Sexuelle Orientierung - DirektorInnen/Direktoren, Stellvertretende DirektorInnen/Direktoren, Beratende und Angehörige der Direktoriumsassistenz



Hinweis: Die folgenden Kategorien wurden von keiner der befragten Personen ausgewählt: „Homosexuelle Frau“, „Bevorzuge eigene Beschreibung“ und „Andere“.

Abbildung 8: Behinderung und Neurodivergenz⁹ – DirektorInnen/Direktoren, Stellvertretende DirektorInnen/Direktoren, Beratende und Angehörige der Direktoriumsassistenz

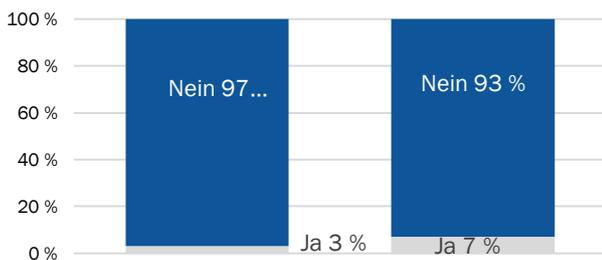
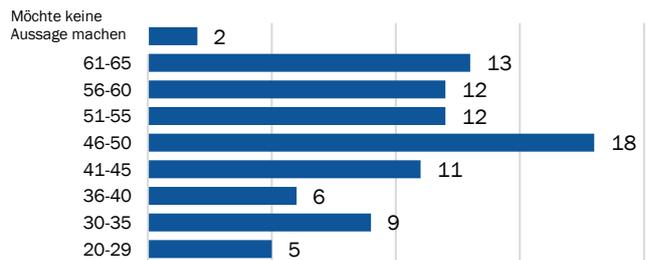


Abbildung 9: Alter - DirektorInnen/Direktoren, Stellvertretende DirektorInnen/Direktoren, Beratende und Angehörige der Direktoriumsassistenz



⁹ Neurodivergenz versteht sich als [Abweichen](#) der geistigen oder [neurologischen](#) Funktionen eines Menschen von dem, was als normal gilt. (Der Begriff wird häufig im Zusammenhang mit Autismus-Spektrum-Störungen verwendet.) Quelle: Oxford Languages

Inklusion - mehr dafür tun

Das Direktorium würdigt auch die Tatsache, dass die Pflege der Inklusion am Arbeitsplatz nicht allein auf statistischen Erhebungen zur Vielfalt beruht. Ein präsenten Direktorium muss mit gutem Beispiel vorangehen, damit sich in der Bank eine Mentalität des Respekts und der Inklusion etablieren kann. Im ersten Planungsjahr der DEI-Arbeitsgruppe des Direktoriums wurden Schritte unternommen, um das Direktorium für Problemstellungen im Hinblick auf Inklusion zu sensibilisieren, u. a. durch Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und einen stärkeren Dialog mit Netzwerken des Personals.

Kurse und berufliche Weiterbildung

Als internationale Organisation, die sich für Inklusion und Chancengleichheit einsetzt, erwartet die EBWE von ihren Führungskräften, dass sie stets über die aktuelle bestmögliche Praxis zur Förderung von Inklusion informiert sind, ihre Selbstwahrnehmung kultivieren und eine einfühlsame zwischenmenschliche und interkulturelle Kommunikation fördern. Die der Organisation zur Verfügung stehenden Weiterbildungsressourcen umfassen Themen wie den Umgang mit kulturellen Unterschieden, die Aufdeckung unbewusster Vorurteile und die Förderung der psychischen Gesundheit.

Alle Mitglieder der DEI-Arbeitsgruppe des Direktoriums haben Schulungen zur Inklusion absolviert und dem übrigen Direktorium Empfehlungen weitergegeben. Anfang 2024 nahm zudem das gesamte Direktorium an einer Inklusionsübung teil, bei der es um taktvolles und einfühlsames Verhalten in verschiedenen Praxissituationen ging, z. B. gegenüber autistischem, transsexuellem oder in der Menopause befindlichem Personal.

Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss für Vielfalt und Inklusion und mit Netzwerken der Beschäftigten

Im Rahmen ihres Engagements zur Einnahme einer Führungsrolle im Hinblick auf Inklusion versuchte die DEI-Arbeitsgruppe des Direktoriums, Erkenntnisse über die Prioritäten und Herausforderungen der angesprochenen Personalgruppen zu gewinnen. Wir haben Arbeitsbeziehungen mit der Lenkungsgruppe für Vielfalt und Inklusion der EBWE-Geschäftsleitung und mit den Netzwerken der Beschäftigten der Bank zum Thema Vielfalt aufgebaut: African-Caribbean, Asian, DisAbility, EBRDconnect, EBRD Family, Spectrum (LGBTQ+) und Young Professionals. Auf der Grundlage der diesen Gruppen gemeinsamen Inklusionsthematik plant die DEI-Arbeitsgruppe eine Weiterführung des Dialogs und Engagements, um das Bewusstsein für diese Gruppen im Direktorium zu schärfen.

Formalisierung unserer Verantwortung

Es liegt auf der Hand, dass das Direktorium der EBWE dafür verantwortlich ist, die Bank für die Bedeutung ihrer Vorbildrolle im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion zu sensibilisieren.

Das Direktorium der EBWE verpflichtet sich, seine Behörden bezüglich der Vielfalt im Direktorium zu unterrichten, die Eigenwahrnehmung bezüglich der Auswirkungen von Einstellungsentscheidungen zu fördern und eine Auswahl im Sinne von Vielfalt zu begünstigen.

Mit Blick auf die Jahre 2024-25 wird die DEI-Arbeitsgruppe die Dynamik des Direktoriums der EBWE im Hinblick auf einen erkennbaren Führungsanspruch bei Fragen der Vielfalt und Inklusion (D&I) aufrechterhalten. Wir zielen darauf ab:

1. auf der Grundlage des vorliegenden Berichts und mit dem Ziel der Schaffung kontinuierlicher, datengestützter Basislinien den Umfang und die Definition des Vielfaltsbegriffs im Direktorium nach Bedarf weiter zu präzisieren und die bestmögliche Erhebung der erforderlichen Daten und Statistiken (auch etwa in Form von Selbstauskunft anstelle von Beobachtungen) zu finden;
2. ein besseres qualitatives Wissen zu erlangen über a) die Hürden für eine größere Geschlechtervielfalt bei der Ernennung und Einstellung von Direktoriumsangehörigen und b) die Herausforderungen im Hinblick auf Inklusion, die derzeit im Direktorium herrschen;
3. neben anderen Faktoren auch Aspekte der Vielfalt bei der Auswahl der Vorsitzenden und Stellvertretenden Vorsitzenden von Ausschüssen des Direktoriums, die mit dem Vorsitz der Lenkungsgruppe des Direktoriums zusammenarbeiten, zu berücksichtigen;
4. das Niveau des Dialogs in der Institution über für das Thema der Vielfalt und Inklusion im Direktorium anzuheben, indem wir ein obligatorisches Schulungsprogramm für alle Direktoriumsangehörigen einführen und den Prioritäten des Personals bezüglich der Inklusion über unsere Plattform (etwa durch die Ausrichtung von Veranstaltungen) Gehör zu verschaffen;
5. in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung bessere qualitative Einblicke in die Hürden für Vielfalt und Inklusion in der EBWE zu entwickeln.

Anhang 1: EBWE-Ländergruppenliste (Stand Dezember 2023)

Direktorin/Direktor	Stellvertretende Direktorin/Stellvertretender Direktor	Weitere Mitglieder von Länder- bzw. Ländergruppenvertretungen
Australien	Südkorea	Neuseeland, Ägypten
Österreich	Israel	Zypern, Malta, Kasachstan, Bosnien und Herzegowina
Belgien	Slowenien	Luxemburg
Kanada	Kanada	Marokko, Jordanien, Tunesien
Tschechien	Ungarn	Slowakische Republik, Kroatien, Georgien
Dänemark	Litauen	Irland, Kosovo
Europäische Investitionsbank	EIB	
Europäische Union	EU	
Finnland	Norwegen	Lettland, Libanon
Frankreich	Frankreich	
Deutschland	Deutschland	
Griechenland	Portugal	San Marino, Indien
Italien	Italien	
Japan	Japan	
Niederlande	Niederlande (<i>unbesetzt</i>)	China, Mongolei, Nordmazedonien, Armenien
Polen	Bulgarien	Albanien
Russische Föderation (<i>unbesetzt</i>)	Russische Föderation	Belarus, Tadschikistan
Spanien	Spanien	Mexiko, Vereinigte Arabische Emirate
Schweden	Schweden	Island, Estland
Schweiz	Ukraine	Liechtenstein, Turkmenistan, Serbien, Montenegro, Usbekistan
Türkei	Rumänien	Aserbaidschan, Republik Moldau, Kirgisische Republik, Algerien
Vereinigtes Königreich	Vereinigtes Königreich	
Vereinigte Staaten von Amerika (<i>unbesetzt</i>)	Vereinigte Staaten von Amerika	

Anhang 2: DEI-Arbeitsgruppe des Direktoriums

Die DEI-Arbeitsgruppe des Direktoriums der EBWE wurde im September 2023 mit dem Ziel gegründet, das Bewusstsein für Vielfalt im Direktorium zu schärfen und die führende Rolle des Direktoriums in Fragen der Vielfalt und Inklusion zu fördern. Das Arbeitsprogramm der DEI-Arbeitsgruppe für den Zeitraum September 2023 bis Juli 2024 umfasst mehrere Schwerpunkte: (i) Ausarbeitung des ersten Berichts des Direktoriums an den Gouverneursrat über Vielfalt und Inklusion im Direktorium, (ii) Ausrichtung von DEI-Veranstaltungen, (iii) Zusammenarbeit mit den Netzwerken der Beschäftigten der EBWE für Vielfalt und (iii) Ermöglichung von Schulungen zu DEI-Themen für Direktoriumsangehörige.

Die DEI-Arbeitsgruppe hat insgesamt 22 Mitglieder. Von diesen sind 68 Prozent Frauen und 32 Prozent Männer. Die Mitglieder gehören verschiedenen Rangebenen an (fünf Direktorinnen/Direktoren, fünf Stellvertretende Direktorinnen/Direktoren, zehn Beratende, ein Mitglied der Assistenz und eine Person aus dem Büro des Generalsekretärs der Bank). Wir vertreten 15 der 23 Ländergruppen des Direktoriums und 18 verschiedene Nationalitäten: die amerikanische, britische, bulgarische, tschechische, kanadische, finnische, französische, italienische, irische, israelische, japanische, lettische, litauische, portugiesische, rumänische, slowakische, spanische und die schwedische.

1743: Bericht des Direktoriums an den Gouverneursrat: Vielfalt und Inklusion im Direktorium der EBWE 2023

© Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
Five Bank Street
London E14 4BG
Vereinigtes Königreich
www.ebrd.com

Alle Rechte vorbehalten. Diese Veröffentlichung darf ohne die schriftliche Genehmigung des Urheberrechtinhabers weder als Ganzes noch in Auszügen in irgendeiner Form oder auf irgendeine Weise, einschließlich Fotokopieren oder Aufzeichnen, reproduziert, übertragen oder in einem Datensystem jeglicher Art gespeichert werden.

Die in diesem Bericht verwendeten Begriffe und Namen, mit denen auf geographische oder sonstige Territorien, politische und wirtschaftliche Gruppierungen und Einheiten Bezug genommen wird, stellen keine explizite oder implizite Stellung, Billigung, Anerkennung oder Meinungsäußerung der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung oder deren Mitglieder bezüglich des Status eines Landes, Territoriums, einer Gruppierung oder Einheit, oder einer Abgrenzung seiner/ihrer Grenzen oder Souveränität dar und sollen auch nicht so aufgefasst werden.