

Wenn Frauen erfolgreich sind, profitieren die Unternehmen

Zusammenfassende Ergebnisse der zweiten
Auflage der Mercer Studie „When Women Thrive,
Businesses Thrive“

Quelle: Mercer (Hrg.): When Women Thrive, Businesses Thrive. Executive Summary 2016.
Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

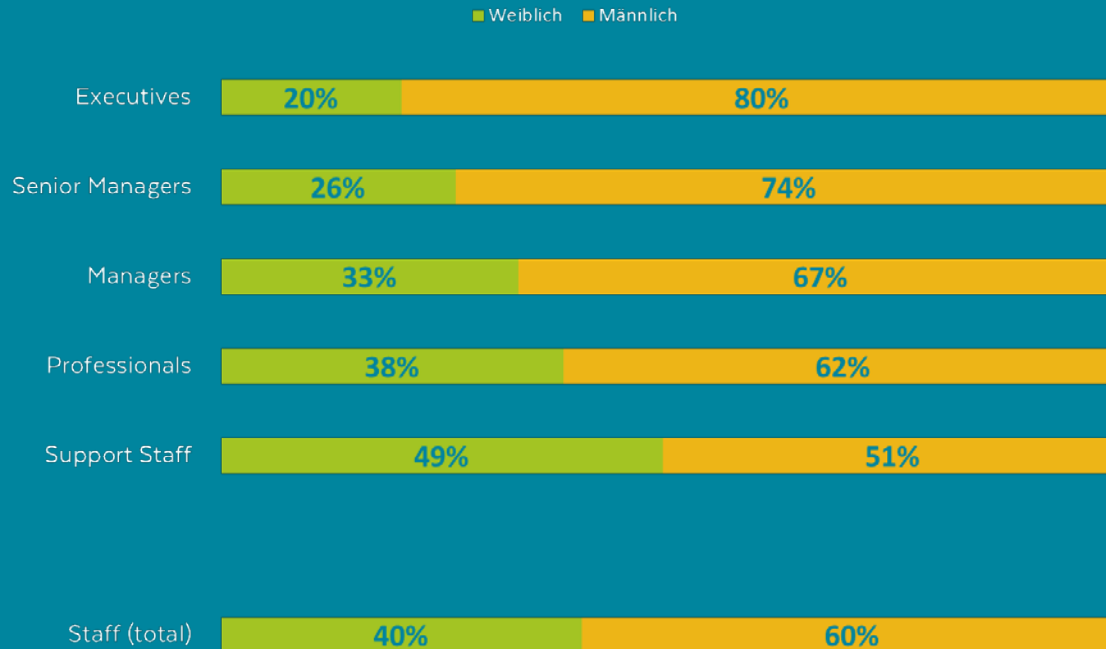
Über die Studie

Frauen sind in Unternehmen unter den Führungskräften stark unterrepräsentiert: 37% beträgt der Frauenanteil in Europa und verharrt bis 2025 auf diesem niedrigen Niveau

Anhand der umfangreichen Datenbasis wird untersucht, inwieweit Gender Diversity Maßnahmen in den Unternehmen weltweit greifen, und wie sie sich in Zukunft auswirken werden.

- ➔ Datenbasis: Befragung von **600 Unternehmen** und Organisationen aus 42 Ländern weltweit, davon stammen ein Fünftel aus Europa.
- ➔ Diese beschäftigen insgesamt **3,2 Millionen Menschen**, davon 1,3 Millionen Frauen.

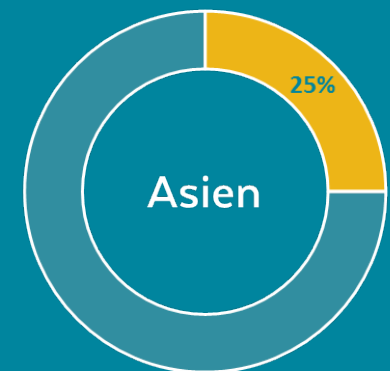
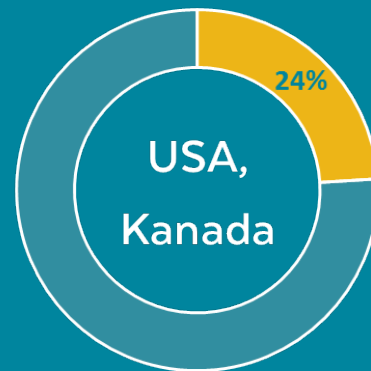
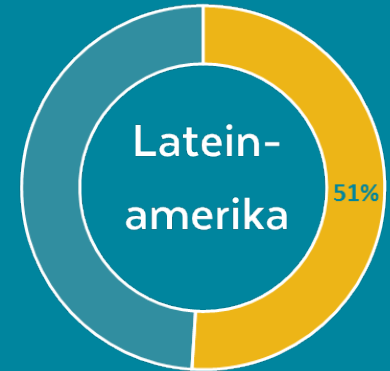
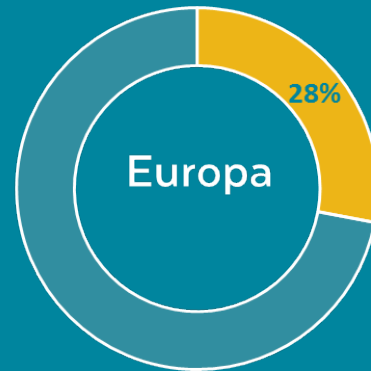
Je höher die Hierachiestufe im Unternehmen, desto geringer der Frauenanteil



Von anfänglicher Ausgeglichenheit auf der untersten Angestelltenebene, liegt der Frauenanteil auf Ebene der Geschäftsführung nur mehr bei 20%.

Frauen bekommen in Europa weniger Gehalt bei gleicher Leistung

Nur 28% der Unternehmen haben formelle Prozesse zur Behebung von Lohnungerechtigkeit etabliert. Verglichen mit 51% in Lateinamerika, 24% in Kanada und den USA und 25% in Asien, fehlt auch Frauen in Europa eine starke Lobby.



Frauen in Top-Positionen verlassen diese eher wieder

Frauen in Führungspositionen



verlassen

diese Positionen

1,3 mal

wahrscheinlicher

als Männer

Quoten alleine nützen nicht: Es müssen die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden

Nur 52% der befragten Unternehmen geben an, dass sich ihre Vorstände mit Diversität & Inklusion beschäftigen.



Nur 39% der befragten Unternehmen geben an, dass sich ihre mittlere Führungsebene mit Diversität & Inklusion beschäftigt.

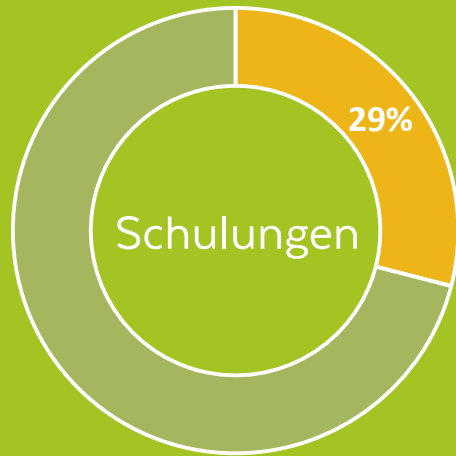


Nur 38% der befragten Unternehmen geben an, dass sich ihre männlichen Mitarbeiter mit Diversität & Inklusion beschäftigen.



Forderung: Kommitment zu Gender Diversity-Maßnahmen von der gesamten Geschäftsleitung

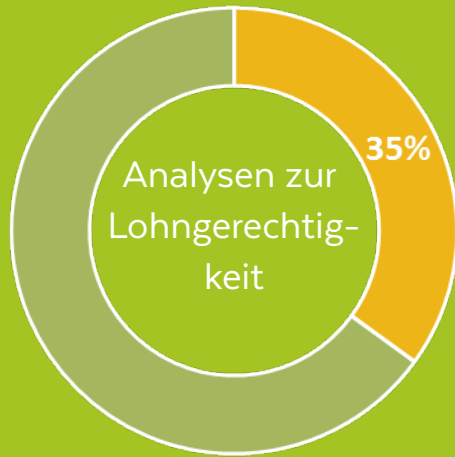
Flexible Arbeitszeitmodelle brauchen gutes Management um Gender Diversity zu fördern



Nur 29% der Unternehmen bieten ihren Managern Schulungen an, um MitarbeiterInnen während der Karenz oder Väterkarenz zu unterstützen oder ihnen den Rückkehrprozess ins Arbeitsleben zu erleichtern.

Unternehmen haben einen höheren Frauenanteil, wenn Männer und Frauen Karenz und Elternteilzeit nützen.

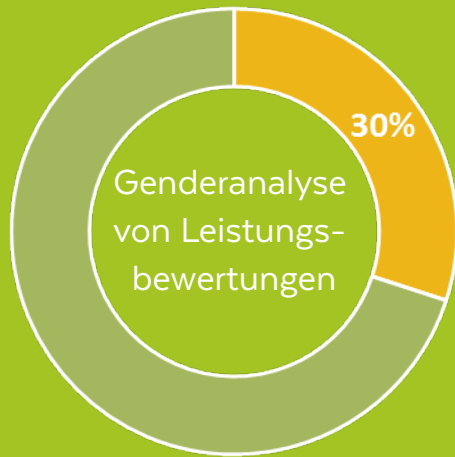
Der Frauenanteil ist in jenen Unternehmen größer, in denen es ein transparentes Lohnschema gibt



Nur 35% der Unternehmen führen statistisch fundierte Analysen bezüglich der Lohngerechtigkeit durch.

Unternehmen mit Analysen zur Lohngerechtigkeit und einem engagiertem Team verfügen über einen höheren Frauenanteil.

Der Frauenanteil ist in jenen Unternehmen größer, wo in die Leistungsbewertung eine Gender-Perspektive integriert ist



Nur 30% der Unternehmen integrieren eine Gender-Perspektive in ihre Leistungsbewertungen. Auf diese Art können Geschlechterdisparitäten frühzeitig erkannt und für gleiche Chancen für Frauen und Männer gesorgt werden.

Unternehmen mit integrierter Gender-Perspektive bei Leistungsbewertungen verfügen über einen höheren Frauenanteil.

Programme, die die speziellen Ansprüche von Frauen unterstützen, fördern Gender Diversity in den Unternehmen

Frauen haben zur Gesundheitsvorsorge, als Patientinnen und Pflegende spezielle Bedürfnisse.

➔ Dieser Aussage stimmten **nur 45 %** der befragten Unternehmen zu und

➔ **nur 22% der Unternehmen** befassen sich überhaupt mit **genderspezifischer Gesundheitsvorsorge**.

Frauen brauchen zur Altersvorsorge spezielle Angebote

➔ Weniger als **10% der Unternehmen** bieten diese an.

Diversity als Wachstumstreiber für Unternehmen

Fazit: Die Unternehmen müssen sich mit den **unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern** auseinandersetzen.

Um Gender-Diversity in Unternehmen nachhaltig zu implementieren...

- ➡ ...ist eine Einführung von Quoten unzureichend, wenn nicht parallel auch...
- ➡ ...die **nötigen Rahmenbedingungen** für Gender Diversity geschaffen werden.

Mehr Informationen finden Sie unter

- ➔ Mercer (Hrg.): When Women Thrive, Businesses Thrive. Executive Summary 2016.

Link:

<http://www.mercer.com/our-thinking/when-women-thrive-2016-report.html>

Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech