

# **St. Gallen Diversity Benchmarking**

## **Benchmarking-Bericht**

### **- Beispielbericht -**

Dieses Dokument zeigt einen Auszug eines Benchmarking-Berichts mit Fokus auf Geschlecht. Der vollständige Bericht besteht aus über 50 Kennzahlen und beinhaltet Auswertungen nach weiteren Diversity-Dimensionen wie Alter, Nationalitäten, Sprachgruppen, Beschäftigungsgrad etc. Sie wissen für Ihre Firma die Nummer und können so sehen, wie Sie im Vergleich zu anderen Firmen stehen. Die anderen Firmen bleiben anonym.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>1</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Legende .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Management Summary.....</b>	<b>5</b>
<b>3 Basiskennzahlen .....</b>	<b>7</b>
3.1 Geschlecht: Mehr Männer als Frauen, besonders im Kader.....	7
3.2 Nationalität: Überwiegend schweizerisch.....	9
3.3 Sprache: Deutsch dominiert .....	11
3.4 Alter: Bei Kadermännern hohes Durchschnittsalter .....	13
3.5 Umgesetzte Diversity-Massnahmen: Auf gutem Weg.....	19
<b>4 Pipeline und Bewerbungen.....</b>	<b>21</b>
4.1 Lernende und Praktikantinnen, Praktikanten: Eher hoher Frauenanteil .....	21
4.2 Bewerbungen insgesamt: Höherer Frauenanteil bei den Bewerbungen als bei den Mitarbeitenden.....	24
4.3 Bewerbungen Kader: Höherer Frauenanteil bei den Bewerbungen als bei den Kadermitarbeitenden .....	27
<b>5 Fluktuation und Retention .....</b>	<b>30</b>
5.1 Neueintritte von extern: Stärkere Berücksichtigung von Frauen.....	30
5.2 Neueintritte von extern ins Kader: Mehrheitlich stärkere Berücksichtigung von Frauen.....	32
5.3 Austritte und Fluktuation von Frauen insgesamt höher als von Männern .....	34
5.4 Austritte und Fluktuation von Frauen im Kader höher als von Männern .....	38
5.5 Personalbewegungen bei Frauen grösser.....	41
5.6 Hohe Rückkehrate nach Mutterschaft.....	43
<b>6 Karriere .....</b>	<b>44</b>
6.1 Beförderungen und Kader-Neuzutritte deutlich zugunsten der Männer.....	44
6.2 Zutrittswahrscheinlichkeit ins Kader für Männer klar grösser, Glass Ceiling bleibt bestehen .....	47
6.3 Beschäftigungsgrad: Grosse Unterschiede zwischen den Organisationen .....	51
<b>Anhang .....</b>	<b>62</b>

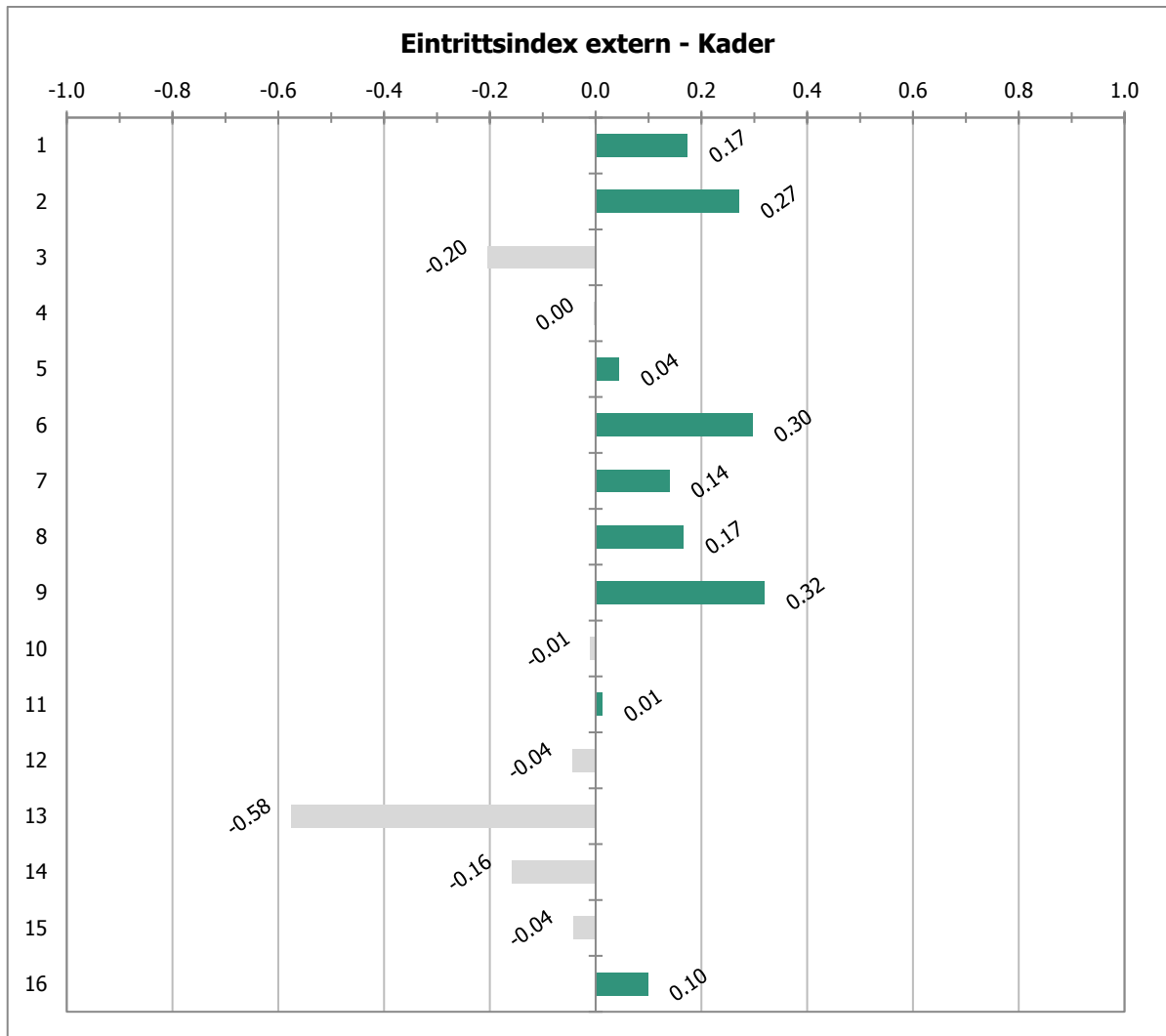


Abbildung 1: Eintrittsindex extern – Kader



Der Eintrittsindex zeigt, dass der Frauenanteil bei den Eintritten ins Kader, bei den meisten Organisationen höher ist als der bestehende Frauenanteil im Kader. Am stärksten positiv ist der Index bei den Organisationen 6 und 9. D.h. diesen Organisationen gelingt es besonders gut, Frauen von extern ins Kader zu rekrutieren.



Am stärksten negativ ist der Index bei Organisation 13. Eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei der Rekrutierung für Kaderpositionen also sinnvoll. Auch die Organisationen 3 und 14 haben klaren Verbesserungsbedarf.

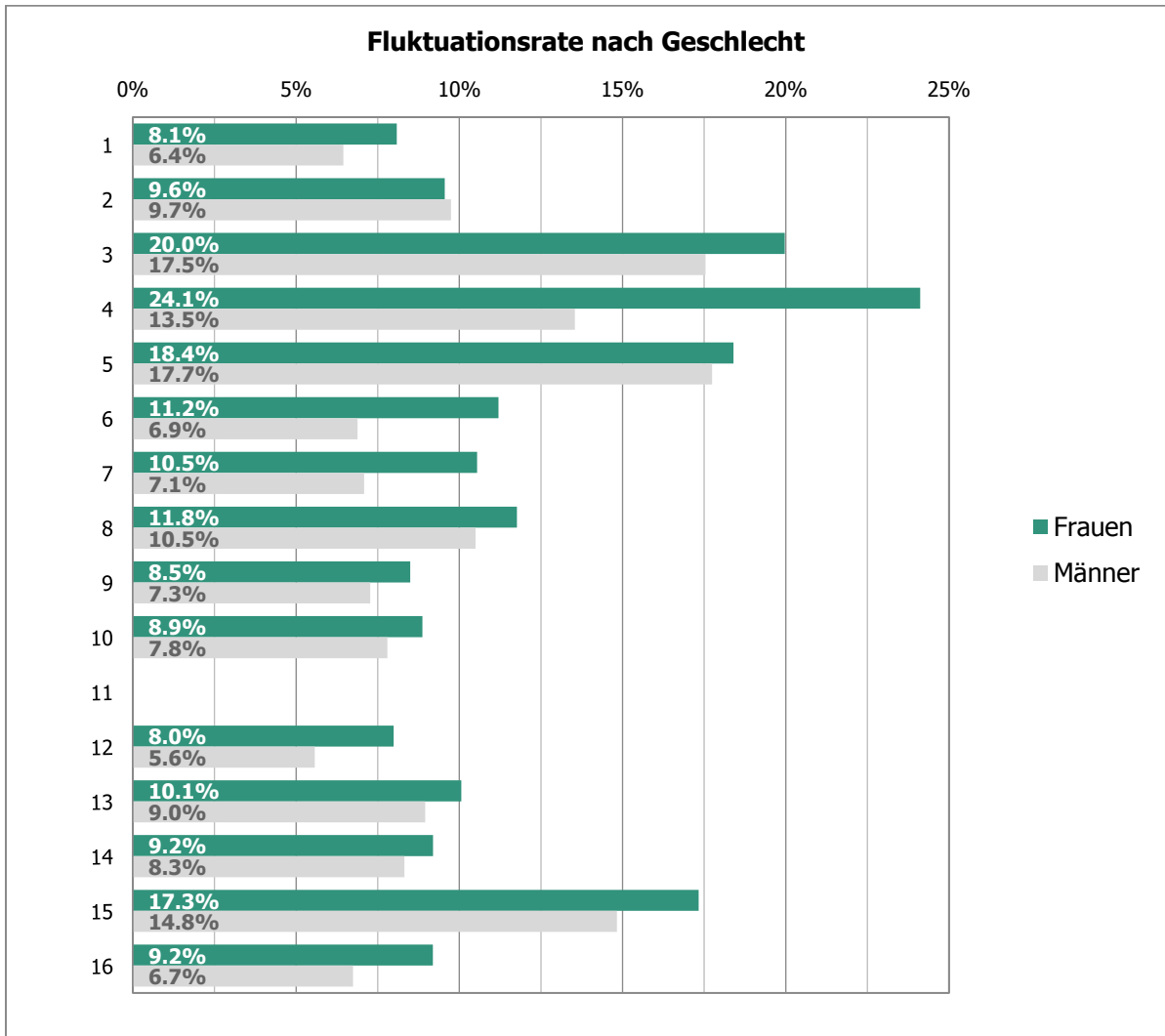


Abbildung 2: Fluktuationsrate nach Geschlecht

In allen Organisationen, ausser Organisation 2, ist die Fluktuationsrate der Frauen höher als diejenige der Männer. Am grössten ist die Differenz in Organisation 4 (10.6 Prozentpunkte), am geringsten in Organisation 2 (0.1 Prozentpunkte). Die Differenz ist in den meisten Organisationen eher klein, dennoch verursacht jede Neubesetzung von Stellen hohe Kosten. Zudem „verpufft“ durch die höhere Fluktuation der Frauen ein grosser Teil der Wirkung der höheren Neueintritte.

## 6 Karriere

### 6.1 Beförderungen und Kader-Neuzutritte deutlich zugunsten der Männer

Eine Beförderung bedeutet, dass die Hierarchieebene in der aktuellen Periode höher ist als in der vergangenen Periode.

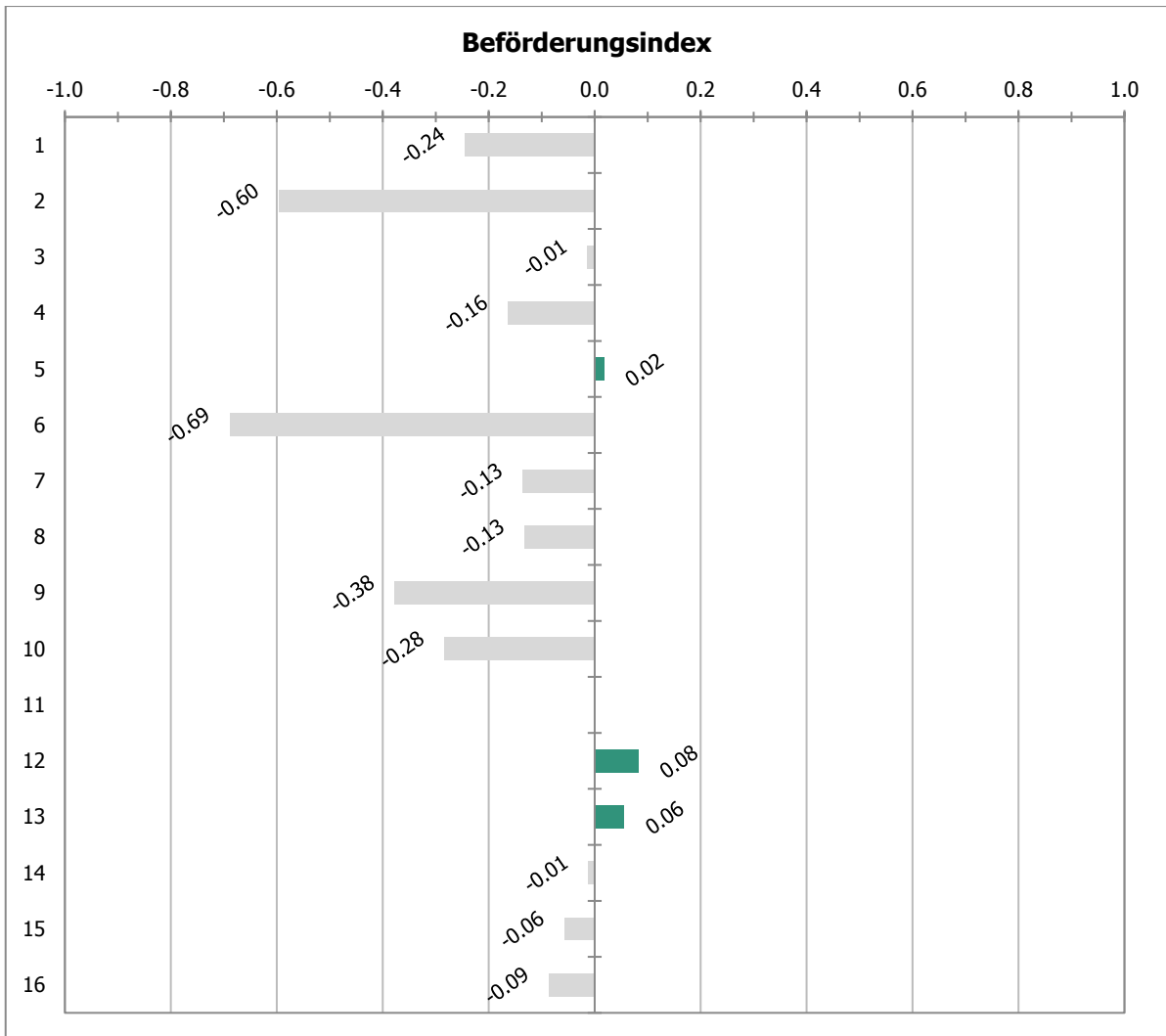


Abbildung 3: BeförderungsindeX

Der BeförderungsindeX vergleicht die Geschlechterverteilung bei den Beförderungen mit der Geschlechterverteilung bei den Mitarbeitenden. Bei einem Index über 0 werden Frauen verhältnismässig häufiger befördert als Männer, bei einem Index unter 0 werden Männer verhältnismässig häufiger befördert.



In den meisten Organisationen (allen, ausser den Organisationen 5, 12 und 13) werden die Männer bei Beförderungen stärker berücksichtigt. Am deutlichsten ist dies in den Organisationen 2 und 6 der Fall, aber auch in den Organisationen 9 und 10 ist der Index klar zugunsten der Männer.



Die untenstehende Auswertung zeigt die Diskrepanz zwischen dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von Kadermitarbeitenden und Nicht-Kadermitarbeitenden.

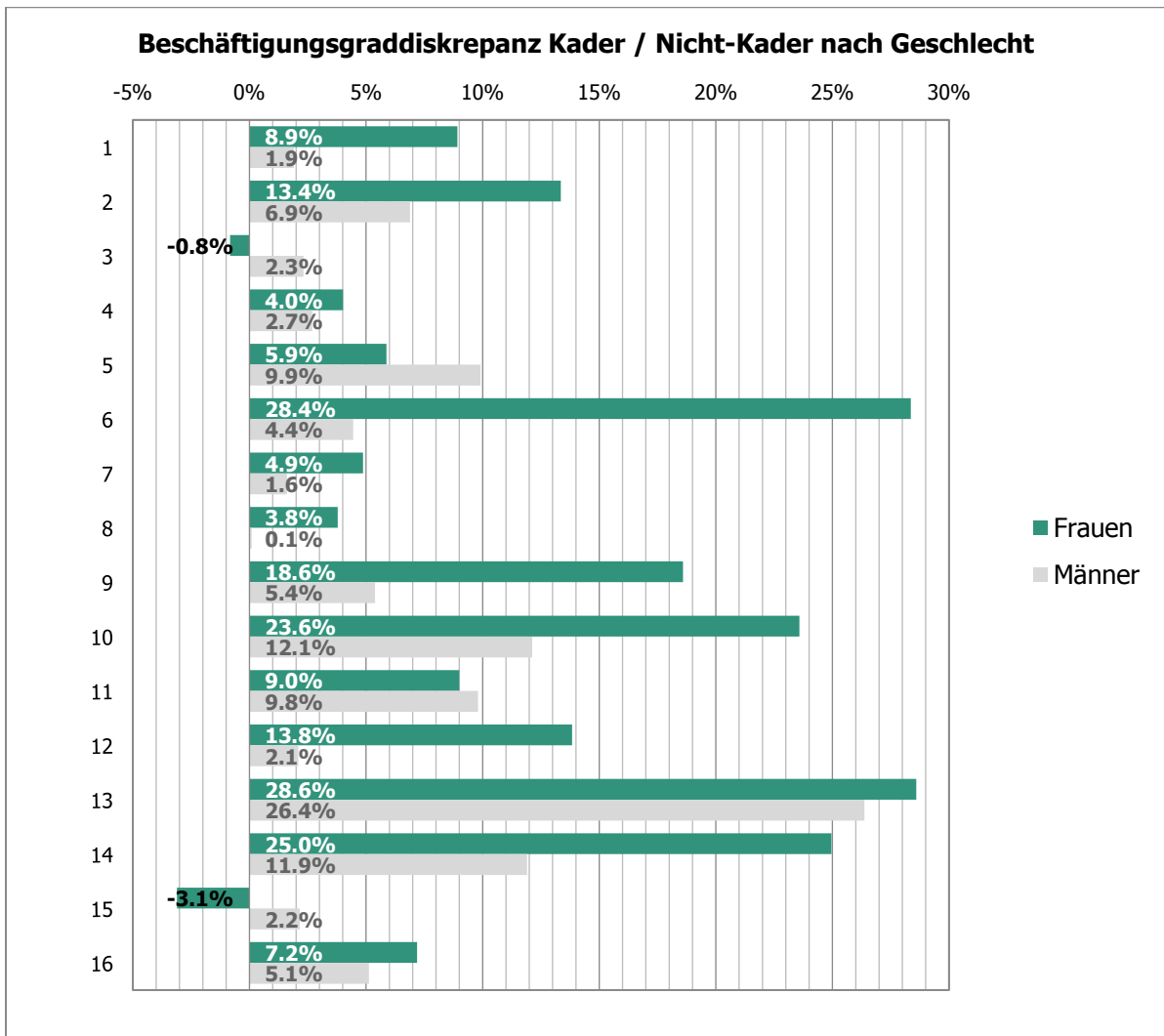


Abbildung 5: Beschäftigungsgraddiskrepanz Kader / Nicht-Kader nach Geschlecht

Hier ist klar zu sehen, dass die Diskrepanz des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads zwischen Kader und Nicht-Kader bei den Frauen in den meisten Organisationen deutlich grösser ist als bei den Männern. Am grössten ist die Differenz zwischen Frauen und Männern in den Organisationen 6, 9, 10, 12 und 14. Die Frauen müssen in diesen Organisationen ihren Beschäftigungsgrad deutlich stärker erhöhen, um für eine Kaderposition in Frage zu kommen, als die Männer. Das erschwert die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen ins Kader.

In den Organisationen 3 und 15 ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von Frauen im Kader minimal geringer als in Nicht-Kaderpositionen.

In Organisation 11 ist die Diskrepanz für Frauen und Männer etwa gleich gross, d.h. sie müssen ihr Pensum für Kaderpositionen ähnlich stark erhöhen. Auch in den Organisationen 4, 13 und 16 ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern klein.