

## Accenture: Unternehmenskultur ist Schlüssel für Gleichberechtigung

Utl.: Studie zum Weltfrauentag =

Wien (OTS) - Das Beratungsunternehmen Accenture identifiziert in seiner diesjährigen Studie „Getting to Equal 2018“ 40 Faktoren am Arbeitsplatz, die eine Kultur der Gleichberechtigung schaffen können - darunter 14 „kulturelle Treiber“ wie Gender Diversity als Top-Management-Aufgabe, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle sowie unternehmensweite Frauennetzwerke. Die Ergebnisse der Studie zeigen, durch welche Schritte Führungskräfte Gleichberechtigung beschleunigen und u.a. konkret das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringern können.

Im Rahmen der Studie wurden mehr als 22.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 34 Ländern - darunter mehr als 700 in Österreich - befragt, welchen Einflüssen die Kultur an ihrem Arbeitsplatz unterliegt. Tiefeninterviews und eine Analyse bereits veröffentlichter Daten zum Thema ergänzen die Umfrage.

„Unsere Untersuchung zeigt klar: Nicht nur Frauen profitieren von einer Unternehmenskultur, in der Frauen gefördert werden, sondern ebenso die Männer“, sagt Michael Zettel, Country Managing Director, Accenture Österreich. „Die Erkenntnisse der Studie erinnern eindringlich daran, dass eine Kultur der Gleichberechtigung unerlässlich für die reale Gleichstellung zwischen Mann und Frau ist. Es sind Menschen, nicht Maßnahmen, die im Unternehmen Inklusion und Vielfalt hervorbringen.“

In den untersuchten Unternehmen, in denen sich die Mehrheit der 40 definierten Faktoren wiederfindet, profitieren alle Mitarbeiter:

~

\* 93% der Mitarbeiter sind zufrieden mit ihrer beruflichen Entwicklung

\* 84% der Mitarbeiter streben eine Beförderung bzw. Weiterentwicklung an

\* 92% der Mitarbeiter streben eine Führungsposition in ihrem Unternehmen an

~

und haben beide Geschlechter höhere Weiterentwicklungschancen:

~

\* Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen eine Managerposition erreichen, ist 33% höher. Es ist zudem (163%), dass Frauen eine höhere Position wie Senior Manager oder Director erreichen.

\* Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer eine Managerposition erreichen, ist 26% höher. Eine höhere Position wie Senior Manager oder Director erreichen Männer mit 105%er Wahrscheinlichkeit.

~

Auch wenn Frauen wie Männer von einer Implementierung der 40 definierten Faktoren am Arbeitsplatz profitieren, verschafft sie Frauen die größeren Vorteile. Gleiche das Arbeitsumfeld in Österreich überall demjenigen jener Unternehmen, in denen die Erfolgsfaktoren derzeit am stärksten verankert sind:

~

\* Kämen auf 100 männliche Manager 84 weibliche, was eine deutliche Steigerung des aktuellen Verhältnisses von 100 zu 47 bedeutete

\* Erhöhte sich das Arbeitsentgelt von Frauen um 64% bzw. um 49.249 US-Dollar pro Jahr

\* Verdiente eine Frau für jede 100 US-Dollar, die ein Mann einnimmt, 93 US-Dollar

~

Der aktuelle Report baut auf der Accenture Studie von 2017 auf, die zeigte, wie digitale Kompetenz und der Grad der Nutzung digitaler Technologien die Geschlechterlücke am Arbeitsplatz schließen können. Die diesjährige Studie unterstreicht: Das Setzen und Verfolgen klarer Diversity-Ziele ist ein wichtiger Schritt für Führungskräfte, die ihre Unternehmenskultur stärken wollen.

„Die Kultur eines Unternehmens wird von der obersten Ebene bestimmt. Wer Frauen fördern will, macht die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau zu einer strategischen Priorität der Führungsebene“, sagt Martina Pitterle, Personalleiterin bei Accenture in Österreich. „Unternehmen müssen sich den Blick für das Individuum bewahren, für dessen berufliche wie private Entwicklung. Erst dann fühlen sich Mitarbeiter wirklich akzeptiert und zugehörig.“

Die Ergebnisse in diesem Jahr untergliedern die 40 identifizierten Faktoren und 14 „kulturellen Treiber“ in drei Kategorien: Starke

Führung, umfassender Maßnahmenplan und motivierendes Arbeitsumfeld. Die wichtigsten Erkenntnisse für den österreichischen Markt in den drei Kategorien lauten:

~

\* **Starke Führung:** In Unternehmen, deren Führungsriege sich daran messen lässt, ob ihre Bemühungen zur Gleichstellung fruchten, sind Frauen doppelt so häufig auf der Überholspur (33% im Vergleich zu 18%)

\* **Umfassender Maßnahmenplan:** Das Engagement in einem Frauennetzwerk korreliert mit der Förderung von Frauen. Die Hälfte der befragten Frauen (49%) arbeitet jedoch in Unternehmen, in denen solche Netzwerke fehlen. In Unternehmen mit einem Frauennetzwerk, nutzen vier von zehn (44%) Frauen diese Netzwerke. Über ein Drittel (39%) von ihnen ist Teil von Netzwerken, zu denen Frauen wie Männer gehören.

\* **Motivierendes Arbeitsumfeld:** Verknüpft mit Fortschritten in der Arbeitskultur sind unter anderem die Abkehr von einer strikten Kleiderordnung sowie die Ermunterung von Mitarbeitern, innovativ und kreativ tätig zu werden. <a>[AP1]</a>

~

Wer kompetente Frauen interessieren will, so ein weiteres Ergebnis der Studie, tut gut daran, auf Diversität in der Belegschaft zu setzen. Sogenannte Fast-Track-Mitarbeiterinnen erreichen typischerweise innerhalb von fünf Jahren das Manager-Level und nehmen damit im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit ähnlicher Erfahrung schneller die Karrierestufen. 50 Prozent der befragten österreichischen Arbeitnehmerinnen sagten aus, ihnen sei bekannt, dass ihr Unternehmen sich konkrete Ziele in Bezug auf eine diverse Arbeitnehmerschaft gesetzt habe. Die Fast-Track-Frauen haben für solcherlei Anstrengungen mit 68 Prozent eine deutlich geschärfte Aufmerksamkeit.

Zwtl.: Methodik

Für die Studie wurden mehr als 22.000 Männer und Frauen mit einem akademischen Abschluss in 34 Ländern befragt, darunter über 700 Männer und Frauen in Österreich. Die Studie wurde durch ausführliche Interviews mit „Fast-Track“-Frauen ergänzt, die sich durch ihren Erfolg aus der Masse abgehoben haben. Darüber hinaus analysierte Accenture publizierte Daten zu Arbeitsplatzfragen, wie Arbeiterschaft, Entwicklung, Talentlücken, Unternehmenskultur,

sexueller Belästigung, Unternehmensgeschlecht und Best Practice.

Die Daten aus der Befragung wurden unter der Anwendung ökonomischer Modelle ausgewertet, um die Faktoren für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen zu identifizieren. Mithilfe des Modells wurde eine Reihe von „Was wäre wenn“-Fragen im Hinblick auf die angestrebte Weiterentwicklung und Reduktion der Lohnlücke geklärt und überprüft, ob sie die gewünschten Veränderungen einleiten.

~

Rückfragehinweis:

Peter Auer  
Head of Marketing & Communications  
Accenture GmbH  
Telefon +43 1 20502 33142  
peter.auer@accenture.com

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/1539/aom>

\*\*\* APA-OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER  
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.IT-PRESS.AT \*\*\*

IKT0005 2018-03-07/13:45

071345 Mär 18

Link zur Aussendung:

[https://www.it-press.at/presseaussendung/IKT\\_20180307\\_IKT0005](https://www.it-press.at/presseaussendung/IKT_20180307_IKT0005)