

United Nations Global Compact-Accenture CEO Study 2021

Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion im Blickpunkt

Sonderausgabe

Hinweis der Autoren

Die Ergebnisse in diesem Leadership Briefing des UN Global Compact werden von Accenture unterstützt und sind Teil der bisher weltweit umfassendsten Einblicke in Unternehmensbeiträge zum Erreichen der Sustainable Development Goals.

Die Erkenntnisse, die in diesem Briefing „Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion im Blickpunkt“ speziell für Uniting Business LIVE zusammengestellt wurden, repräsentieren die Ansichten von 1.122 CEOs – darunter 143 Frauen, 866 Männer und 113 ohne Angabe – und 1.300 Wirtschaftsakteuren in 113 Ländern und 21 Branchen.

In diese Studie flossen die Sichtweisen von 103 CEOs aus Afrika, 163 CEOs aus Asien, 400 CEOs aus Europa, 173 CEOs aus Lateinamerika, 65 CEOs aus der MENA-Region, 77 CEOs aus Nordamerika, 28 CEOs aus Ozeanien und 113 CEOs ein, die keine Region angegeben haben. Die Antworten wurden zwischen April und Juni 2021 erfasst.

Inhalte

Vorwort

von Dr. Musimbi
Kanyoro



Auf dem Weg zur Gleichstellung

CEOs zu Vielfalt und
Inklusion



Themen im Blickpunkt

Geschlechtergleichstellung
Schutz der LGBTQ+-Community
Institutioneller Rassismus



Handlungsaufruf

Rechenschaftspflicht von
Führungskräften einführen



Vorwort von Dr. Musimbi Kanyoro

Die COVID-19-Pandemie hat die gesamte Welt erfasst und fast alle Bereiche unseres Lebens verändert.

Die dringenden und beispiellosen Herausforderungen haben uns dazu veranlasst, in der jährlichen CEO-Umfrage des United Nations Global Compact zu fragen, welche Auswirkungen die Krise auf diejenigen hatte, die häufig von der vollen Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen sind, wie z. B. Frauen und indigene Völker oder Menschen mit Behinderungen oder einer sexuellen Ausrichtung, die sie zur Zielscheibe von Diskriminierung macht.

Wir erhielten Antworten, die viele unserer größten Befürchtungen bestätigten.

Arbeitsstatistiken zufolge haben Frauen als unmittelbare Folge der Pandemie häufiger ihren Arbeitsplatz verloren als ihre männlichen Kollegen, wodurch jahrzehntelange Fortschritte zunichtegemacht wurden.

Auch die Bemühungen der Unternehmen, den Mitarbeitenden zusätzliche Qualifikationen zu vermitteln, z. B. zur Reduzierung der digitalen Qualifikationslücke am Arbeitsplatz, wurden durch die Pandemie ausgebremst. Und bei grundlegenden Initiativen, wie z. B. den Gemeindeprogrammen, wurden Mittel gekürzt.

Laut mehr als der Hälfte der von uns befragten weiblichen CEOs gehören begrenzte Finanzmittel zu den größten Hindernissen für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien, und fast die Hälfte gab an, dass sich ihr Budget für Nachhaltigkeit durch die Pandemie verringert hat.

Aber wir haben viel mehr positive Dinge erfahren, die uns Hoffnung geben.

Die meisten Unternehmen führen flexible Arbeitsregelungen ein, um berufstätige Eltern zu unterstützen.

Kleine und mittlere Unternehmen sind ein Vorbild bei der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede. Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 25 Millionen US-Dollar setzen sich einige der ehrgeizigsten Ziele, wenn es um weibliche Führungskräfte geht, und viele von ihnen nehmen an der Initiative „Target Gender Equality“ des UN Global Compact teil.

Wir feiern die positiven Veränderungen, die wir sehen, und die erzielten Fortschritte. Nahezu alle von uns befragten CEOs geben an, laufende Initiativen für Vielfalt und Integration eingeführt zu haben. Die meisten berichteten uns, dass ihre Initiativen zum Aufbau einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft in Bezug auf Ethnie, Geschlecht, LGBTIQ+ und Behinderungen trotz der Herausforderungen durch die Coronavirus-Pandemie nicht beeinträchtigt wurden. Vier von fünf CEOs geben an, dass sie Praktiken und Verfahren zur Beseitigung von institutionellem Rassismus eingeführt haben. Sie teilten uns mit, dass sie sich für die Schaffung von Arbeitsplätzen mit nicht diskriminierenden Praktiken einsetzen, die Chancengleichheit bieten und die gesamte Bandbreite an Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven in den Gemeinschaften repräsentieren.

Wir wissen jedoch, dass es immer noch viel Raum für Verbesserungen gibt und Gleichstellung noch lange nicht erreicht ist. Die Führungsebene hat zwar die Dringlichkeit zum Ausdruck gebracht, eine vielfältige und integrative Kultur zu schaffen, aber sie hat nur zögerlich Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht ergriffen und es versäumt, ihre Führungskräfte für die Erfüllung und Veröffentlichung der Ziele für Vielfalt und Integration verantwortlich zu machen.

Wir machen jeden Tag Fortschritte, aber wir wissen, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. Wir sind gespannt auf die Aktionspläne und vor allem die Ergebnisse der Maßnahmen zur Inklusion, die von CEOs und Unternehmen umgesetzt werden. Uns ist bewusst, dass Unternehmen über die Macht verfügen – und sie dringend nutzen müssen –, sich eine bessere Welt vorzustellen, zu schaffen und zu erhalten, die alle Menschen wertschätzt und ihnen mit Respekt, Würde und Gleichheit begegnet.



Dr. Musimbi Kanyoro

Senior Global Advisor, Target Gender Equality Board Member, UN Global Compact

Dr. Musimbi Kanyoro ist Mitglied des UN Global Compact Board und zudem Senior Advisor des „Target Gender Equality“, ein Accelerator-Programm des UN Global Compact, das Unternehmen dabei unterstützt, ehrgeizige Ziele hinsichtlich der Führungsrolle von Frauen festzusetzen und zu erreichen. Musimbi Kanyoro ist eine erfahrene Führungspersönlichkeit, die sich seit mehr als drei Jahrzehnten in internationalen und multilateralen Organisationen mit Gleichstellungsfragen befasst. Sie ist ehemalige Präsidentin und CEO des Global Fund for Women und ist derzeit Vorstandsvorsitzende der United World Colleges (UWC) und der Women's Learning Partnerships (WLP). Sie ist außerdem Mitglied des Verwaltungsrats der London School of Economics (LSE) und von Care International (CI).

Auf dem Weg zur Gleichstellung: CEOs zu Vielfalt und Inklusion

← Zurück zu Index

Diesen Abschnitt
erkunden →

Vielfalt und Integration zeigen sich trotz der Herausforderungen der COVID-19-Pandemie fest auf der Agenda der CEOs

Vielfalt und Integration scheinen für Unternehmen auf der ganzen Welt weiterhin Priorität zu haben. Trotz des Schocks durch die COVID-19-Pandemie geben CEOs an, dass sie sich weiterhin für Chancengleichheit in ihrem Unternehmen einsetzen.

In unserer jüngsten Umfrage unter den am United Nations Global Compact teilnehmenden Unternehmen wird die Entschlossenheit, Vielfalt und Integration zu bewahren und zu schützen, klar und deutlich zum Ausdruck gebracht.

Weltweit geben 92 % der befragten Unternehmen an, dass sie über laufende Initiativen für Vielfalt und Integration verfügen,¹ und 94 % der befragten CEOs berichten, dass Initiativen zu den Themen Ethnie, Geschlecht, Schutz der LGBTIQ+-Community und Behinderungen durch die COVID-19-Pandemie nicht beeinträchtigt wurden.²

92 %

der befragten Unternehmen verfügen über laufende Initiativen für Vielfalt und Integration.

94 %

der befragten CEOs geben an, dass Initiativen zum Aufbau einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft in Bezug auf Ethnie, Geschlecht, LGBTIQ+ und Behinderungen durch die COVID-19-Pandemie nicht beeinträchtigt wurden.

„Gerade in Krisenzeiten zeigt sich der wahre Charakter eines Unternehmens. In schwierigen Situationen lässt sich erkennen, ob ein Unternehmen seinen Worten Taten folgen lässt oder ob es sich um bloße Bekundungen handelt. Wir mussten uns entscheiden, ob wir unsere Werte leben wollten oder nicht. Mit Stolz kann ich sagen, dass sich unser Unternehmen auch in schwierigen Zeiten wie diesen dazu verpflichtet hat, die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu unterstützen.“

T. Taubie Molthabane, Chief Executive Officer, Cape Town International Convention Centre

Unternehmen signalisieren ihr Engagement für den Aufbau von Belegschaften, die die Vielfalt der Gemeinschaften widerspiegeln, in denen sie tätig sind

Die befragten CEOs geben an, dass ihre Belegschaften die Vielfalt der Gemeinschaften widerspiegeln, in denen sie tätig sind.

Unsere Untersuchung zeigt, dass 76 % der CEOs bestätigen, dass sie in den Regionen, in denen sie tätig sind, über eine repräsentative Belegschaft verfügen.¹

Dies erfordert gezielte Maßnahmen, um das gesamte Spektrum an Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven in der Region zu erfassen. Die Schaffung einer Kultur des Vertrauens, der Gleichberechtigung und der Inklusivität ist notwendig, um das volle Potenzial einer repräsentativen Belegschaft zu nutzen.

Unserer Untersuchung zufolge ist die Verpflichtung vorhanden, da 86 % der befragten Unternehmen Antidiskriminierungsrichtlinien und 81 % der befragten Unternehmen eine Richtlinie zur Chancengleichheit eingeführt haben.² Dies stimmt mit den Daten aus unserem WEPs Gap-Analyse-Tool überein, die zeigen, dass 75 % der Unternehmen über eine solche Richtlinie verfügen.

76 %

der befragten CEOs geben an, dass ihre Belegschaft die Vielfalt der Gemeinschaften widerspiegelt, in denen sie tätig sind.

86 %

der befragten Unternehmen verfügen über eine Antidiskriminierungsrichtlinie.

81 %

der befragten Unternehmen verfügen über eine Richtlinie zur Chancengleichheit.

„Wir sind der Ansicht, dass der Aufbau einer vielfältigen und ausgewogenen Belegschaft, die unsere Kunden widerspiegelt, dazu beitragen wird, Ungleichheiten zu verringern und die richtigen Produkte und Dienstleistungen für alle Kundenbedürfnisse zu schaffen.“

Debbie Crosbie, CEO, TSB Bank

Grundlegende Initiativen, wie z. B. Gemeindeprogramme, haben jedoch aufgrund der COVID-19-Pandemie Rückschläge erlitten

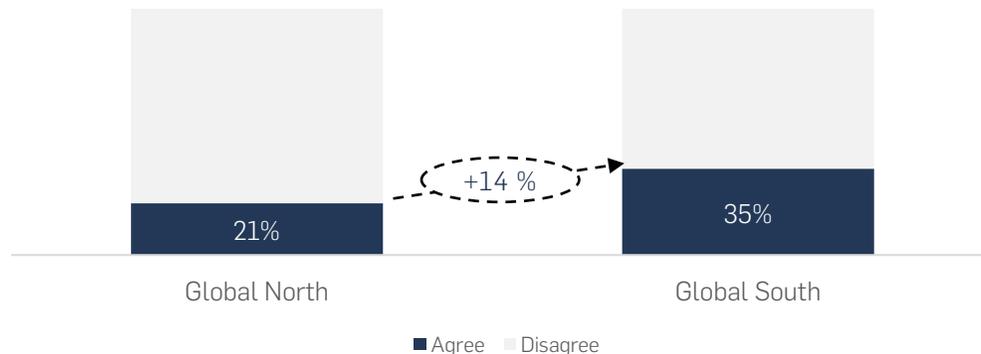
Gemeindeprogramme

Weltweit geben mehr als ein Viertel (27 %) der befragten CEOs an, dass die COVID-19-Pandemie negative Auswirkungen auf die Investitionen ihres Unternehmens in allen Betriebsbereichen in lokalen Gemeinschaften hatte.¹ Dazu gehören Gesundheitsinitiativen oder Wohnungsbauprogramme auf lokaler Ebene, die eine repräsentative Mitarbeiterbasis unterstützen und Anreize dafür schaffen.

Die befragten CEOs aus dem Globalen Süden berichten, dass sie im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Globalen Norden stärkere Rückschläge bei Gemeindeprogrammen hinnehmen müssen. Länder, die vor existenziellen finanziellen Herausforderungen standen, waren gezwungen, zum wirtschaftlichen Überleben auf Investitionen in die Gemeinschaft zu verzichten. Durch die Priorisierung von Investitionen in Gemeindeprogramme können Unternehmen sinnvolle Partnerschaften eingehen und die dringendsten Probleme in der Gemeinschaft angehen.

Abbildung 1.

Prozentsatz der CEOs, die sagen, dass „Gemeindeprogramme“ zu den drei am stärksten durch die COVID-19-Pandemie beeinträchtigten Nachhaltigkeitsleistungen gehören, nach Regionen



Hinweis an die Leser

Die Begriffe Globaler Norden und Süden spiegeln keine geografischen Grenzen wider und basieren auf dem Bruttonationaleinkommen pro Kopf. Volkswirtschaften mit hohem Pro-Kopf-BNE (12.535 US-Dollar oder mehr) werden als „Globaler Norden“ bezeichnet. Volkswirtschaften mit oberem mittlerem, niedrigem mittlerem sowie niedrigem Einkommen im Bereich zwischen 1.035 und 12.535 US-Dollar BNE pro Kopf werden als „Globaler Süden“ bezeichnet.

[Weltbank](#)

„Wir verdanken unserer Gemeinschaft alles und sind tief mit ihr verwurzelt. Unsere wichtigste Rolle ist es, existenzsichernde Arbeitsplätze zu schaffen.“

Sawsan Wazzan Jabri MSc., LD., Co-Owner, General Manager, & Chief Dietician, Nutrition and Diet Center Lebanon

Ebenso besteht die Gefahr, dass die COVID-19-Pandemie die digitale Qualifikationslücke bei Mitarbeitenden vergrößert, was negative Auswirkungen auf Vielfalt und Integration hat

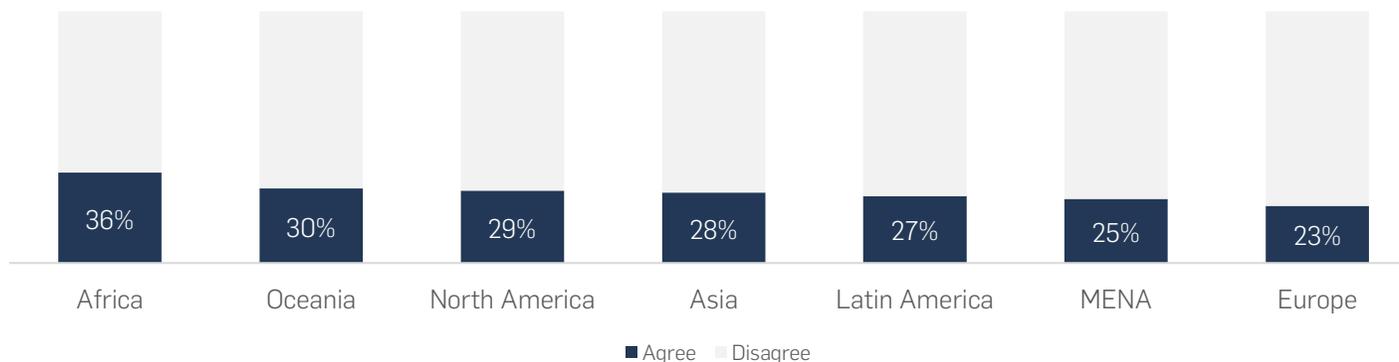
Kompetenzentwicklung

Weltweit berichtet ein Viertel (26 %) der befragten CEOs, dass ihre Bemühungen zur Qualifizierung von Beschäftigten – insbesondere solche, die darauf abzielen, die digitale Qualifikationslücke in der gesamten Belegschaft zu verringern – durch die COVID-19-Pandemie beeinträchtigt wurden.¹ Die befragten CEOs aus Afrika haben die stärksten negativen Auswirkungen auf die Programme zur Kompetenzentwicklung erfahren.

Angesichts der rasanten Entwicklung der digitalen Wirtschaft gehen Expertinnen und Experten davon aus, dass sich ein Drittel aller Arbeitsplätze radikal verändern wird, da die Aufgaben zunehmend automatisiert werden.² Im Zuge des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft ist es für CEOs von entscheidender Bedeutung, ihre Angestellten mit den nötigen Fähigkeiten für die Zukunft auszustatten.

Abbildung 2.

Prozentsatz der CEOs, die sagen, dass „Kompetenzentwicklung“ zu den drei am stärksten durch die COVID-19-Pandemie beeinträchtigten Nachhaltigkeitsleistungen gehört, nach Regionen



„Die Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte ist wesentlich zur Vorbereitung auf die Veränderungen, die wir erleben. Wenn Arbeitskräfte heute nicht über die entsprechenden Fähigkeiten verfügen, könnten sie schon im kommenden Jahr vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden.“

Clara Arpa, CEO, ARPA

Themen im Blickpunkt

1. Geschlechtergleichstellung vorantreiben →

2. LGBTQ+-Community schützen →

3. Institutionellen Rassismus beseitigen →

← Zurück zu Index

CEOs heben 3 kritische Schwerpunktbereiche für die weitere Integration von Vielfalt und Integration am Arbeitsplatz hervor

1. Die COVID-19-Pandemie hat die wirtschaftliche Kluft zwischen den Geschlechtern vergrößert und damit die Dringlichkeit von Maßnahmen und ehrgeizigen Zielsetzungen erhöht

Die Mehrheit der befragten Unternehmen verfügt über Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter

Weltweit geben 82 % der befragten

Unternehmen an, dass die Gleichstellung der Geschlechter Teil ihrer Nachhaltigkeitsstrategie ist, und unsere Untersuchung zeigt drei Bereiche auf, in denen Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu fördern.¹ Nach Angaben der ILO ging die Beschäftigung von Frauen weltweit während der COVID-19-Pandemie um 5 % zurück, bei Männern liegt die Quote bei 3,9 %, wodurch jahrzehntelange Fortschritte zunichtegemacht wurden.²

Die Einführung flexibler Arbeitsregelungen ist eine von mehreren Möglichkeiten, berufstätige Eltern zu unterstützen und den Beschäftigungsverlust bei Frauen zu verringern.

Weltweit haben 87 % der Unternehmen als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie flexible Arbeitsregelungen eingeführt oder planen dies.³ Daten aus dem WEPs Gap-Analyse-Tool zufolge erfassen jedoch nur 27 % der Unternehmen die

Anzahl der Mitarbeitenden, die flexible Arbeitsleistungen in Anspruch nehmen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Heute verdienen Frauen weltweit im Durchschnitt 16 % weniger als Männer.⁴ 65 % der Unternehmen weltweit berichten, dass sie für Lohngerechtigkeit sorgen, Gehaltsentscheidungen streng analysieren und Maßnahmen ergreifen, um identifizierte Diskrepanzen in ihrer Belegschaft zu beseitigen.⁵

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (55 %) geben an, über Maßnahmen zur

Unterstützung berufstätiger Eltern zu verfügen, einschließlich Elternzeit, Kinderbetreuung und Unterstützung nach der Elternzeit.⁶ Um den Druck auf berufstätige Familien zu mindern, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen ganzheitliche Maßnahmen einführen, um eine nachhaltige Balance zwischen Arbeit und Betreuungspflichten zu fördern und Frauen den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.

Unterzeichnen Sie die Women's Empowerment Principles

– schließen Sie sich über 5.000 CEOs an, um Frauen am Arbeitsplatz, auf dem Markt und in der Gemeinschaft zu stärken. www.weps.org



„Ein zentrales Problem, das in vielen Industrieländern immer noch vorherrscht, ist das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern. Unternehmen müssen ihre Vergütungsstrukturen überdenken und Gleichstellung höchste Priorität einräumen.“

Sherman Kwek, Group CEO, City Developments Limited

KMU setzen sich die ehrgeizigsten Ziele zur Geschlechtergleichstellung

Unsere Untersuchung zeigt, dass Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 25 Millionen US-Dollar einige der ehrgeizigsten Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter setzen: 80 % haben sich zum Ziel gesetzt, einen Frauenanteil von mehr als 30 % auf Führungsebene zu erreichen, im Vergleich zu 66 % der Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 1 Milliarde US-Dollar.¹

Darüber hinaus wollen die Führungskräfte der kleinsten Unternehmen ihre Ziele hinsichtlich der Vertretung von Frauen schneller erreichen als größere Unternehmen: 85 % der kleinsten Unternehmen wollen ihr Ziel hinsichtlich der Vertretung von Frauen auf der Führungsebene bis 2021–2025 erreichen, im Vergleich zu 67 % der Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 1 Milliarde US-Dollar.²

Das ambitionierte Ziel kleiner und mittlerer Unternehmen schafft die notwendigen Grundlagen für den Aufbau einer Belegschaft mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter zeigt, wie Vielfalt Teil der Belegschaft werden kann. Erfahren Sie [hier](#) in den Fallstudien zu Target Gender Equality, wie Unternehmen die Position von Frauen mithilfe ehrgeiziger Zielsetzungen stärken können.

Nehmen Sie an Target Gender Equality teil – setzen Sie ehrgeizige Ziele für die Vertretung und Führungsrolle von Frauen →

Abbildung 3. Zielsetzung für die Vertretung von Frauen auf der Führungsebene nach Umsatz (USD)

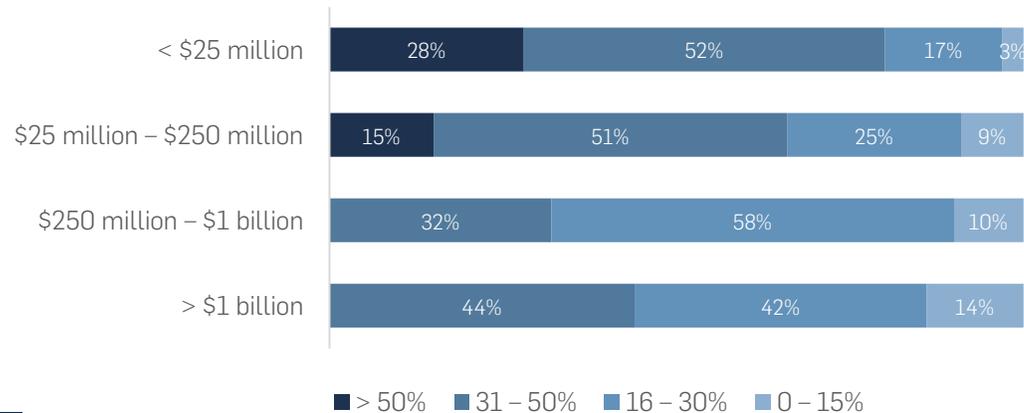
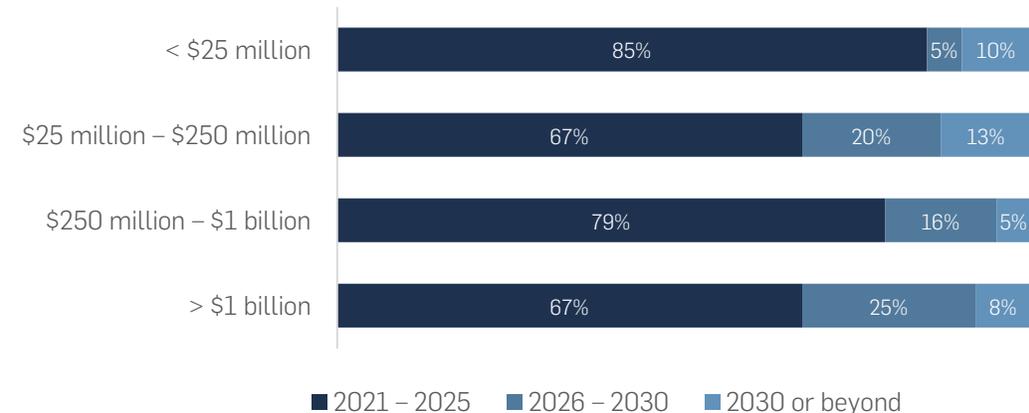


Abbildung 4. Zeit bis zum Erreichen des Ziels der Vertretung von Frauen auf der Führungsebene nach Umsatz (USD)



Weibliche CEOs geben an, dass sie während der Pandemie auf überproportional höhere finanzielle Hindernisse gestoßen sind

Von Frauen geführte Unternehmen berichten über größere finanzielle Einschränkungen bei ihren Bemühungen um Nachhaltigkeit als direkte Folge der COVID-19-Pandemie. Mehr als die Hälfte der befragten weiblichen CEOs (59 %) geben an, dass begrenzte Finanzmittel zu den drei größten Hindernissen für die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie gehören, im Vergleich zu 48 % der männlichen CEOs; und 43 % der befragten weiblichen CEOs berichten, dass sich ihr Budget für Nachhaltigkeitsinitiativen durch die COVID-19-Pandemie verringert hat, im Vergleich zu 29 % ihrer männlichen Kollegen.¹

Abbildung 5. CEOs, die fehlende Finanzmittel als eines der drei größten Hindernisse für die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie angeben

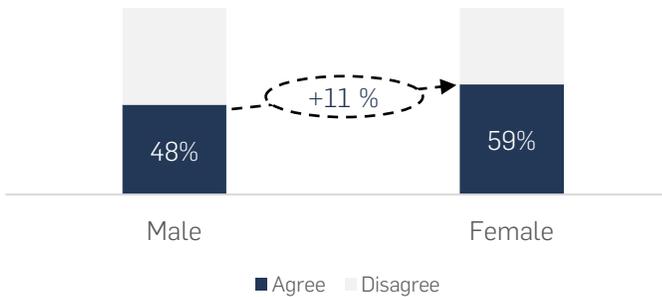
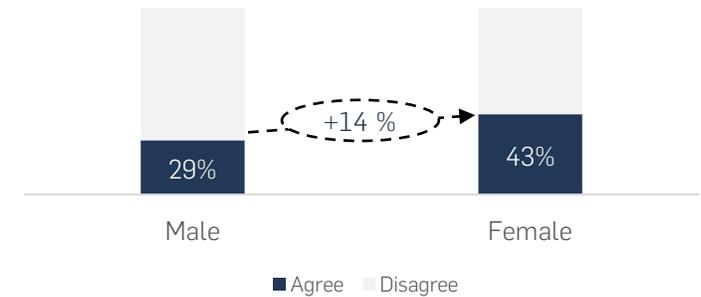


Abbildung 6. CEOs, die ihr Nachhaltigkeitsbudget aufgrund der COVID-19-Pandemie gekürzt haben



Trotz dieser Herausforderungen verstärken die von Frauen geführten Unternehmen ihr Engagement für Nachhaltigkeit

Trotz dieser finanziellen Herausforderungen berichten mehr Unternehmensleiterinnen als ihre männlichen Kollegen, dass sie sich infolge der COVID-19-Pandemie für mehr Nachhaltigkeit einsetzen. Mehr als die Hälfte der befragten weiblichen CEOs (53 %) stimmen nachdrücklich zu, dass die COVID-19-Pandemie die Notwendigkeit des Übergangs zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen verdeutlicht hat, verglichen mit einem Drittel (36 %) der männlichen CEOs; und 54 % der befragten weiblichen CEOs geben an, aufgrund der COVID-19-Pandemie ehrgeizigere Nachhaltigkeitsziele gesetzt zu haben, im Vergleich zu 44 % der männlichen CEOs.²

Abbildung 7. CEOs, die der Meinung sind, dass COVID-19 die Notwendigkeit des Übergangs zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen verdeutlicht hat

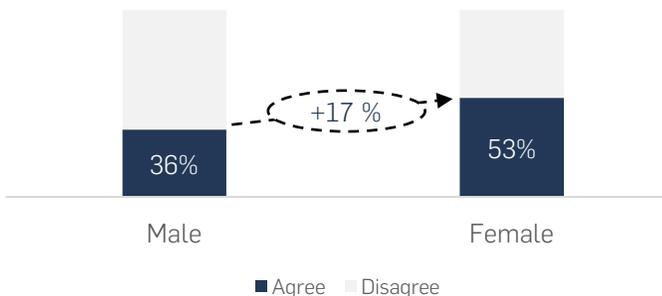
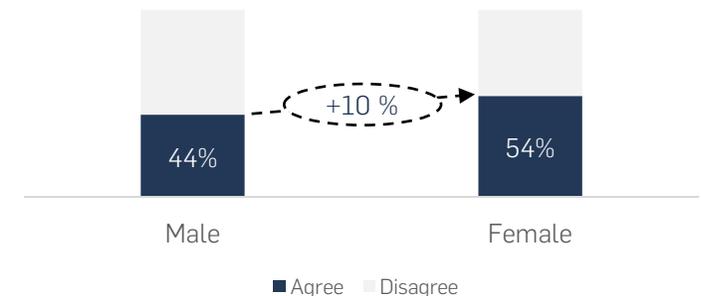


Abbildung 8. CEOs, die sich aufgrund der COVID-19-Pandemie ehrgeizigere Nachhaltigkeitsziele gesetzt haben



2. CEOs auf der ganzen Welt scheinen langsam den Schutz der LGBTIQ+-Community in ihren Unternehmen zu verbessern

Der Schutz der LGBTIQ+-Community befindet sich bei den befragten Unternehmen weltweit noch im Anfangsstadium: Unsere Untersuchung zeigt, dass nur 45 % der weltweit befragten CEOs der Meinung sind, dass ihr Unternehmen die Ressourcen und den Schutz der LGBTIQ+-Community innerhalb der Belegschaft ausgeweitet hat.¹

In 69 UN-Mitgliedsstaaten werden einvernehmliche gleichgeschlechtliche Beziehungen immer noch strafrechtlich verfolgt² und nur wenige Länder erkennen die Identität von Trans*Personen rechtlich an, doch Unternehmen tragen eine Verantwortung, die Menschenrechte der LGBTIQ+-Community zu achten.³

Als Anleitung für Unternehmen hat die UN die Standards of Conduct veröffentlicht, die einen praktischen Rahmen für die Entwicklung und Förderung von Richtlinien bieten, die die Rechte der LGBTIQ+-Community unterstützen.⁴

45 %

der befragten CEOs stimmen überein, dass ihr Unternehmen die Ressourcen und den Schutz der LGBTIQ+-Community in der Belegschaft ausgeweitet hat.

UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool

Leitet Unternehmen an, Diskriminierung von lesbischen, homosexuellen, bisexuellen, trans*, intersexuellen und queeren Menschen am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu bekämpfen. Das Tool ist eine kostenfreie, anwenderfreundliche und streng vertrauliche Online-Plattform, die es Unternehmen ermöglicht, ihre aktuellen Fortschritte zu bewerten und verbesserungsbedürftige Bereiche hinsichtlich der Integration von LGBTIQ+-Personen zu identifizieren.



Foto: UN Office of the Human Rights Commissioner / Thorsten Strasas

Unternehmen in Nordamerika führen in höherem Maße Schutzmaßnahmen für die LGBTIQ+-Community ein als Unternehmen weltweit

Unsere Untersuchung zeigt, dass Unternehmen in Nordamerika eine weltweite Führungsrolle beim Schutz der LGBTIQ+-Community einnehmen:

77 % der befragten CEOs in Nordamerika geben an, dass ihr Unternehmen die Ressourcen und den Schutz der LGBTIQ+-Community innerhalb der Belegschaft ausgeweitet hat, verglichen mit dem weltweiten Durchschnitt von 45 %.¹

Kennzahlen zu Vielfalt und Integration, die auf ihre Führungsrolle beim Schutz der LGBTIQ+-Community hindeuten können: 50 % der befragten nordamerikanischen Unternehmen fördern die Einstellung vielfältiger Talente im Vergleich zu 31 % im weltweiten Durchschnitt, und 60 % überwachen Kennzahlen zur Integration und Vielfalt, um Ausgrenzungen zu erkennen, was weltweit nur von 34 % der Unternehmen in unserer Studie umgesetzt wird.³

Nordamerikanische Unternehmen:



haben die Ressourcen und den Schutz der LGBTIQ+-Community innerhalb der Belegschaft ausgeweitet.



haben D&I-Programme ausgeweitet, die die Einstellung vielfältiger Talente fördern.



überwachen Kennzahlen zu Integration und Vielfalt, um Ausgrenzungen zu erkennen.

3. CEOs berichten, dass sie darum bemüht sind, institutionellen Rassismus in allen Betriebsbereichen und im weiteren Ökosystem zu beseitigen

Im Anschluss an ein Jahr, das von öffentlichen Protesten und sozialem Engagement geprägt war, verstärken CEOs ihre Bemühungen als Antwort auf den gesellschaftlichen Druck auf unterrepräsentierte Gruppen:

Weltweit geben 81 % der befragten CEOs an, dass sie Praktiken und Verfahren eingeführt haben, um institutionellen Rassismus in ihren Betriebsbereichen und im weiteren Ökosystem zu beseitigen. CEOs in Asien (85 %), in Afrika (85 %) und in der MENA-Region (85 %) sind führend bei der Einführung von Praktiken, die institutionellen Rassismus vollständig beseitigen sollen, dicht gefolgt von CEOs in Ozeanien (84 %), Nordamerika (83 %), Lateinamerika (83 %) und Europa (76 %).¹

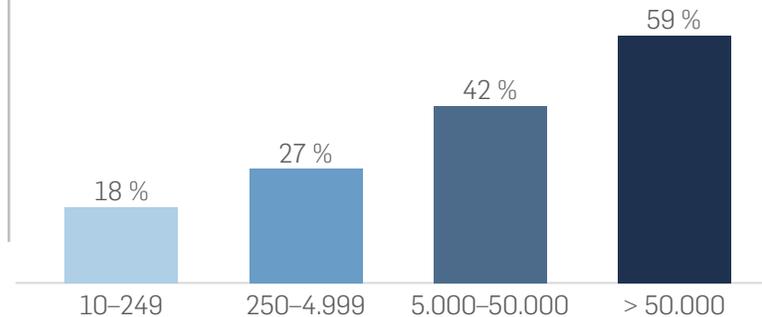
81 %

der befragten CEOs geben an, dass sie Praktiken und Verfahren eingeführt haben, um institutionellen Rassismus in allen Betriebsbereichen und im weiteren Ökosystem zu beseitigen.

59 %

Mehr als die Hälfte (59 %) der befragten Unternehmen mit über 50.000 Angestellten geben an, dass sie „Unconscious Bias“-Trainings auf allen Beschäftigungsebenen durchführen. Diese Trainings sind zwar wichtig für die Förderung einer integrativen Kultur, führen jedoch nicht zwangsläufig zur Beseitigung von institutionellem Rassismus.²

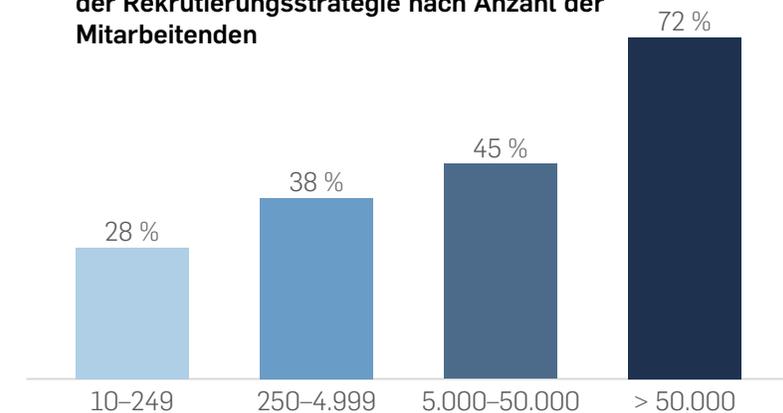
Abbildung 9. „Unconscious Bias“-Trainings auf allen Ebenen nach Anzahl der Mitarbeitenden (z. B. „Racial Bias“-Training)



72 %

Drei von vier Unternehmen (72 %) mit mehr als 50.000 Angestellten verfolgen integrationsfördernde Rekrutierungsstrategien, um mehr Vielfalt in ihrer Belegschaft zu erreichen.³

Abbildung 10. Ziele für Vielfalt und Integration als fester Bestandteil der Rekrutierungsstrategie nach Anzahl der Mitarbeitenden





United Nations
Global Compact

Handlungsaufwurf: Rechenschaftspflicht von Führungskräften einführen

← Zurück zu Index

Diesen Abschnitt
erkunden




accenture

Trotz der wachsenden Entschlossenheit, eine Kultur der Vielfalt und Inklusion zu schaffen, müssen Führungskräfte auf der ganzen Welt Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht einführen

Die Rechenschaftspflicht von Führungskräften befindet sich weltweit noch im Anfangsstadium

Während Führungskräfte eine echte Dringlichkeit zum Ausdruck gebracht haben, eine vielfältige und integrative Kultur aufzubauen, sind sie zurückhaltend bei der Einführung herkömmlicher Maßnahmen zur Rechenschaftspflicht:

Weniger als die Hälfte der weltweit befragten Unternehmen (42 %) geben an, dass sie Maßnahmen ergriffen haben, um sicherzustellen, dass ihre Führungskräfte für die Ziele für Vielfalt und Integration rechenschaftspflichtig sind, und nur 38 % der Unternehmen haben Unternehmensziele für Vielfalt und Integration öffentlich bekannt gegeben.¹

42 %

der befragten Unternehmen geben an, dass sie Maßnahmen ergriffen haben, um sicherzustellen, dass ihre Führungskräfte für die Ziele für Vielfalt und Integration rechenschaftspflichtig sind.

38 %

der Unternehmen haben Unternehmensziele für Vielfalt und Integration öffentlich bekannt gegeben.

Abbildung 11.

% der Unternehmen mit leitenden D&I-Beauftragten, die CEOs Personalkennzahlen melden²

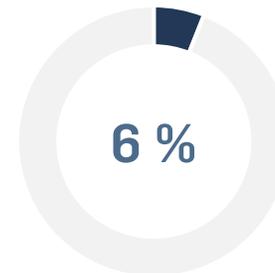


Abbildung 12.

% der Unternehmen, bei denen die Vergütung der Führungskräfte an D&I-Ziele gekoppelt ist³

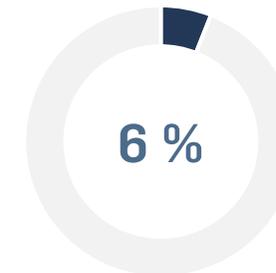
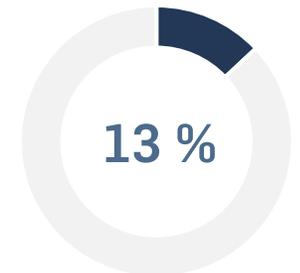


Abbildung 13.

% der Unternehmen, die eine jährliche Überprüfung der D&I-Investitionen durchführen⁴



ÜBER DEN UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Der United Nations Global Compact wurde auf Initiative des ehemaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan ins Leben gerufen und ist ein Aufruf an Unternehmen weltweit, ihre Strategien und Aktivitäten an 10 universellen Prinzipien auszurichten. Diese Prinzipien decken die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung ab. Unser Ziel ist, den weltweiten kollektiven Einfluss von Unternehmen voranzutreiben, indem sich Unternehmen und Ökosysteme verpflichten, auf Grundlage der 10 Prinzipien zu handeln und Maßnahmen zur Umsetzung der Sustainable Development Goals zu fördern. Über 13.000 Unternehmen und 3.000 Organisationen in mehr als 160 Ländern und 70 lokalen Netzwerken sind bereits Unterzeichner des UN Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung – eine gemeinsame Vision für eine bessere Welt.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unglobalcompact.org oder folgen Sie [@globalcompact](https://twitter.com/globalcompact) in den sozialen Medien.

ÜBER ACCENTURE

Accenture ist ein weltweit tätiges Beratungsunternehmen, führend in Digitalisierung, Cloud und Security. Wir bringen umfassende Erfahrung und spezialisierte Fähigkeiten in mehr als 40 Branchen ein und bieten Dienstleistungen aus den Bereichen Strategy & Consulting, Interactive, Technology und Operations – gestützt auf das weltweit größte Netzwerk aus Centern für Advanced Technology und Intelligent Operations. Unsere 569.000 Mitarbeitenden arbeiten jeden Tag für Kunden in über 120 Ländern daran, Technologie und menschliche Kreativität zu vereinen. Wir setzen auf Veränderung, um Mehrwert und gemeinsamen Erfolg zu schaffen – für Kunden, Mitarbeitende, Aktionäre, Partner und für die Gemeinschaft. Besuchen Sie uns unter www.accenture.de.

ÜBER DAS PROGRAMM „CEO STUDY“

Das Programm „CEO Study“ von UN Global Compact und Accenture ist eine Initiative, die das Verständnis und die Verpflichtung zwischen der UN und dem Privatsektor verbessern möchte. Das Programm stellt eine eingehende Überprüfung der Initiativen für unternehmerische Nachhaltigkeit dar und die Veröffentlichungen führen die vorherrschenden Sichtweisen von CEOs, Führungskräften und der UN-Exekutive zusammen, um Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu verfolgen.