

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

Gefördert durch



21%

In Deutschland verdienen Frauen rund 21 % weniger als Männer.

12,4%

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung ist 2017 auf 12,4 % spürbar gesunken.

36 %

Rund 36 % der Beschäftigten waren 2020 in den Unternehmen älter als 50 Jahre.

9,1 Mio

Wenn es keine zusätzliche Zuwanderung von Arbeitskräften gibt, wird das Erwerbspersonenpotenzial von 2015 bis 2040 um 9,1 Millionen Menschen sinken.

50%

50 % des in Deutschland prognostizierten Fachkräftemangels könnte laut der Unternehmensberatung McKinsey durch personelle Vielfalt in den Unternehmen abgedeckt werden.

3/4

Dreiviertel der Charta-Unterzeichner_innen sehen laut einer Umfrage Handlungsbedarf beim Thema Religion als Diversity-Dimension.

12%

12 % aller Homosexuellen outen sich im Berufsleben.

9

Jeder neunte Mensch in Deutschland hat eine Behinderung, jeder elfte eine Schwerbehinderung.

4 Mio

Durch Diversity Management können laut Schätzungen 1,6 bis 4 Millionen potenzielle Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt aktiviert werden.

Factsheet Diversity

Aktuelle Fakten

Gefördert durch



60%

60 % der mehr als 500 befragten Führungskräfte aus verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen weltweit sehen in Diversity die Möglichkeit, Zugang zu neuen Märkten zu gewinnen.

43%

Um 43 % steigt die Wahrscheinlichkeit für höheren Profit bei Unternehmen mit ethnisch und kulturell diversem Vorstand.

70%

In einer Umfrage der Charta der Vielfalt befragten 70 % der Teilnehmenden, die „Soziale Herkunft“ als neue Diversity Dimension aufzunehmen.

68 %

68 % der Unternehmen sehen einen partizipativen Führungsstil als innovationsfördernd an.

6 von 10

6 von 10 der Student_innen und Absolvent_innen begrüßen es, wenn ein Algorithmus ihnen Jobvorschläge macht, die zum eigenen Profil passen. Jedoch finden nur 10 % es in Ordnung, wenn die Kommunikation über Chatbots stattfindet.

21%

Um 21 % größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind.

Mehr erfahren im aktuellen Factbook:

www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag/unsere-unterstuetzung-fuer-ihre-aktion/materialien-downloads

Die Diversity Dimensionen

Alter

Die Dimension „Alter“ spielt für Organisationen in Deutschland vor allem wegen des demografischen Wandels eine große Rolle.

Behinderung

Diversity Management kann dabei helfen, die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Behinderung in den Vordergrund zu stellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren.

Ethnische Herkunft und Nationalität

Der professionelle und wertschätzende Umgang mit der Vielfalt von Beschäftigten sowie Kundinnen und Kunden ist in einer globalisierten Wirtschaft ein Erfolgsfaktor.

Geschlecht und geschlechtliche Identität

Ziel des Diversity Managements ist es, Stereotype abzubauen. Geschlechtliche Identitäten sind mit männlichen, weiblichen, trans* und inter* Menschen zudem sehr vielfältig.

Religion und Weltanschauung

Der Respekt gegenüber Religion oder Weltanschauung ist wichtig, damit sich Beschäftigte wohlfühlen und motiviert sind. Das erkennen immer mehr Organisationen.

Sexuelle Orientierung und Identität

Ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung und Identität beseitigt Rechtfertigungsdruck und setzt Motivation und Engagement frei.

Mehr erfahren zu den Diversity Dimensionen:

www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen