



FAIR-ON-PAY FACTSHEET 2022

Label für die Einhaltung der betriebliche Lohngleichheit
zwischen Frauen und Männern: [fair-on-pay.com](https://www.fair-on-pay.com)



222

Zertifizierte
Unternehmen



161'683

Untersuchte
Mitarbeitenden



14+

NOGA
Branchen



53 - 9'100

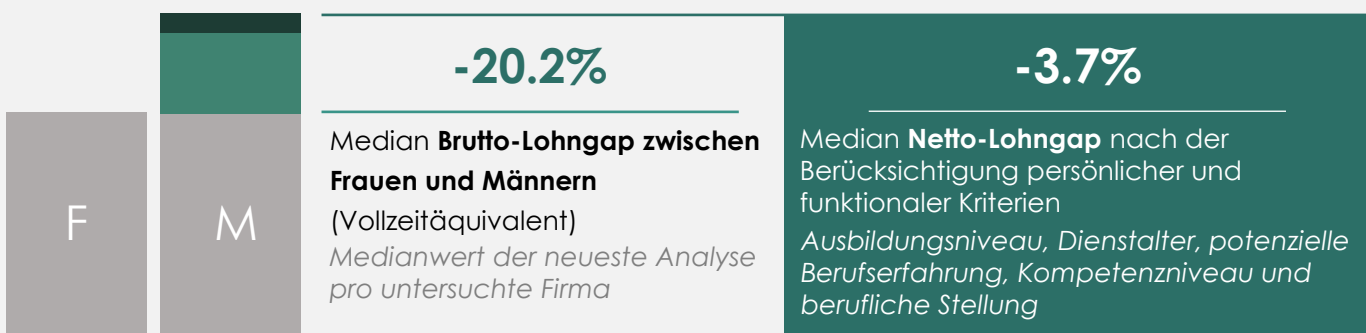
Unterschiedliche
Firmengrössen



global

Schweiz & inter-
nationales Label

ANALYSEERGEBNISSE: BRUTTO- VS. NETTO-ABWEICHUNG



LOHNGLEICHHEIT IST IN 96% DER UNTERSUCHTEN UNTERNEHMEN EINGEHALTEN

Die Fair-ON-Pay-Zertifizierung wird unter zwei Bedingungen erteilt: 1) Einhaltung der Lohngleichheit und 2) Datenaufbereitung und -validierung gemäss den strengen Fair-ON-Pay Standards. Der Geschlechtseffekt darf die Toleranzschwelle (TS) nicht statistisch signifikant überschreiten.

48%

Kein statistisch signifikanter Effekt
des Geschlechts

25%

TS eingehalten /
%-Wert <±5%

22%

TS eingehalten /
%-Wert >±5%

4%

TS nicht
eingehalten

Von allen Analysen fällt das finale Ergebnis **9 von 10 mal zugunsten der Männer aus!**

BEOBACHTUNGEN



Fehlende Struktur trägt in vielen Unternehmen zur Ungerechtigkeit der Löhne bei, da ohne diese die Vergleichbarkeit zwischen Tätigkeiten / Funktionen innerhalb derselben Organisation stark erschwert oder gar verunmöglicht wird. Eine **systematische und erklärbare Funktionsstruktur** ist die Basis, um ein gerechtes Vergütungssystem zu entwickeln und nachhaltig zu leben.



Die Unternehmen, welche die Lohngleichheit nicht einhielten, sind das Thema angegangen und haben - mit unserer Begleitung - ihre **Funktions- und Gehaltsstruktur überarbeitet**.

51% der Frauen arbeiten Vollzeit vs. 82% der Männer (je nach Sektor sind die Unterschiede mehr oder weniger ausgeprägt)



12% Frauen in der höchsten Position vs. **55%** in der niedrigsten; ähnliche **Unterrepräsentation** bei der Komplexität der Funktionen



38 Unternehmen führten bereits Aufrechterhaltungsanalysen durch. In **75%** der Fälle blieb das Ergebnis **stabil**, in **18%** **verbesserte** es sich.