



# Diversity, Equity & Inclusion

Report 2023

# Vorwort

## Chief People Officer



**Klementina Pejic**  
Chief People Officer

Bei Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) geht es um mehr als nur die Gleichstellung von Frau und Mann: Es geht um die Sprachenvielfalt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um unterschiedliche Denkweisen und Perspektiven und vieles mehr.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche, moralische und ethische Verantwortung wahr und setzen uns für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion ein. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Ausgrenzung werden bei Swisscom nicht toleriert. Eine diverse Belegschaft und eine inklusive Unternehmenskultur stärken unsere Innovationskraft und machen uns als Unternehmen erfolgreich. Deshalb gestalten wir die Prozesse in Rekrutierung, Entwicklung, Talent Management und in der Führungskultur so, dass sie Stereotypisierungen entgegenwirken und Chancengleichheit fördern. Durch diese aktive Steuerung schaffen wir mehr Diversität bei den Kandidat\*innen, bei der Einstellung und auch bei den Beförderungen.





«Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden ist ein Mehrwert für Swisscom. Diversity fördert Innovationen und macht uns erfolgreicher. Swisscom steht für eine Kultur, in der Unterschiede geschätzt werden und Diskriminierung oder Ausgrenzung keinen Platz haben. Diese Haltung tragen wir nach innen und aussen.»

Christoph Aeschlimann  
CEO

# Unsere Strategie

Mit der Diversity, Equity & Inclusion Strategie (DE & I) 2026 haben wir uns in den Bereichen Generationen, Gender, Sprache & Herkunft sowie Menschen mit Beeinträchtigungen oder Fluchthintergrund ambitionierte Ziele gesetzt. Diese Ziele ermöglichen es uns, die Entwicklung aktiv zu steuern, und sie sind ein wichtiger Teil für das DE & I Engagement von Swisscom. Ein Grossteil liegt aber in der Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich DE & I Themen, in der Gestaltung von diskriminierungsfreien Prozessen sowie in der Erarbeitung von inklusiveren Rahmenbedingungen. Mit einem klaren Commitment von Verwaltungsrat und Konzernleitung wollen wir diese Ziele auf Basis von drei Pfeilern vorantreiben und erreichen.



## Klare Ziele & Verantwortung

HR steuert die DE & I Zielsetzungsdiskussion mit den Bereichen, führt übergeordnete Massnahmen zur Erreichung der DE & I Ziele ein, überwacht den Fortschritt in den Bereichen und unterstützt das Definieren und Umsetzen von bereichsspezifischen Massnahmen.

## Einbettung in People-Prozesse

Wir gestalten die relevanten Prozesse bei der Rekrutierung, Anstellung, Entwicklung, Mitarbeitendenbindung, im Talent Management sowie in der Führungskultur so, dass sie unbewussten Stereotypisierungen entgegenwirken und eine echte Chancengleichheit ermöglichen. Zum Beispiel schreiben wir unsere Stellen 60-100 % aus, achten auf eine inklusive Sprache und monitoren unsere Talent-Pools und Kandidat\*innen-Pipeline hinsichtlich Diversity-Kriterien.



## Integration in Employer Branding und Corporate Communications Roadmap

Um alle Mitarbeitenden und Kandidat\*innen hinsichtlich DE & I Themen und Angeboten zu sensibilisieren resp. zu informieren und um Vorbilder und alternative Lebensrealitäten aufzuzeigen, ist DE & I fester Bestandteil der Corporate Communications und Employer Branding Roadmap. Wir partizipieren und organisieren spezifische Events, um mit unterschiedlichsten Kandidat\*innengruppen aus allen Regionen in Kontakt zu treten.

# Let's talk about numbers

Zur Erreichung unserer übergeordneten DE & I Ziele wird mit den Bereichen deren bereichsspezifischer Beitrag erarbeitet. Basierend auf dem Status Quo definiert jeder Bereich DE & I Ziele unter Berücksichtigung bereichsinterner Bewegungen und Besonderheiten. Diese stehen keinesfalls über anderen Zielen oder im Widerspruch mit diesen, sondern bilden eine wichtige Ergänzung zu diversen HR- und Business-Zielen.

	Wert 2022	Wert 2023	Zielwert 2023	Zielwert 2026
<b>Anteil Frauen im Kader</b>	14.2%	14.4%	16.4%	16.4%
<b>Anteil Frauen</b>	24.1%	23.7%	24.3%	25.5%
<b>Anteil Mitarbeitende &lt; 40</b>	43.3%	43.9%	43.0%	45.0%
<b>Anteil Mitarbeitende nicht-deutscher Kommunikationssprache</b>	33.4%	34.7%	34.5%	40.0%
<b>Anteil Mitarbeitende aus der Romandie und dem Tessin im Kader</b>	n.a	8.6%	15.0%	9.2%
<b>Anteil Mitarbeitende mit Beeinträchtigung oder Fluchthintergrund</b>	1.17%	1.14%	1.0%	1.0%



# Generationen

Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen sind wertvoll und wichtig, beispielsweise in der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, welche den Bedürfnissen unserer Kund\*innen entsprechen sollen. Um unsere Mitarbeitenden in ihrer aktuellen Lebenssituation möglichst optimal zu unterstützen, entwickeln wir spezifische Angebote, welche die Bedürfnisse und Anforderungen jeder Generation abdecken. Indem wir ein attraktives Arbeitsumfeld für alle Generationen schaffen, begegnen wir auch aktiv Herausforderungen wie dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel. Erfahrene Mitarbeitende begleiten wir gezielt, um ihnen eine motivierende Perspektive bis zum Eintritt in den Ruhestand zu geben.

## Für alle

- Im Rahmen von regelmässig stattfindenden Entwicklungsreflexionen machen sich Mitarbeitende und Führungsverantwortliche Gedanken zur beruflichen Entwicklung und legen gemeinsame konkrete Entwicklungsziele fest.
- Ausserdem bietet Worklink, unser Kompetenzzentrum für Career Fitness, Laufbahnberatungen und Standortbestimmungen an und ermutigt Mitarbeitende in der Gestaltung ihrer eigenen beruflichen Zukunft.
- Swisscom legt grossen Wert auf die Arbeitsmarktfähigkeit aller Mitarbeitenden. Der virtuelle Karriereberater «My Employability» hilft dabei, das Jobprofil zu schärfen, fehlende Kenntnisse zu erkennen und passende Weiterbildungsmassnahmen zu definieren.
- Zusätzlich gewähren wir unseren Mitarbeitenden pro Jahr fünf Tage, die sie zur Weiterbildung nutzen können.

## Generationenübergreifendes Arbeiten

Wir fördern den intergenerativen Austausch und Wissenstransfer durch generationenübergreifende Mentoring-Programme und Jobsharing-Tandems.

## Nachwuchsförderung

- Swisscom bildet knapp 800 Lernende aus und ist mit über 500 Lernenden in ICT-Berufen die grösste Lehrstellenanbieterin für ICT-Berufe in der Schweiz. Auch hinsichtlich Rekrutierung von Lernenden geht Swisscom neue Wege. Statt der Einreichung eines Dossiers mit Schulnoten beantworten Bewerbende mehrere Fragen in einem Video-Tool.
- 2023 sammelten rund 59 Absolvierende von Fachhochschulen und Universitäten im Rahmen eines StepIn-Praktikums erste Praxiserfahrungen. Ausserdem bieten wir pro Jahr 15 Trainee-Stellen an und unterstützen so Studierende beim Berufseinstieg nach abgeschlossenem Studium.
- Mit unserem Junior-Programm eröffnen wir talentierten Berufs- und Quereinsteiger\*innen attraktive Karrierechancen in neuen Aufgabenbereichen. 2023 haben wir 84 Juniors anhand einer klar definierten Learning Journey ausgebildet und sie in ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützt.

## Talente

Neben der Förderung aller Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen und begleiten wir spezifische, strategisch relevante Talentgruppen mit hohem Potenzial. Hier legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine hohe Diversität in den Talent-Pools.









# Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

## Für alle

- Swisscom ermöglicht je nach Tätigkeit eine individuelle Arbeitszeitgestaltung sowie standortunabhängiges Arbeiten in der Schweiz an bis zu drei Tagen pro Woche.
- Während der arbeitsfreien Zeit gibt es keine Verpflichtung, E-Mails zu lesen oder erreichbar zu sein.
- Mit Angeboten wie Ferienkauf, Langzeitkonto oder unbezahltem Urlaub können sich Mitarbeitende mehr Zeit für Privates nehmen.
- Kadermitarbeitenden steht nach fünf Jahren der Bezug eines Sabbaticals von zwei bis drei Monaten zu. 2024 erhalten sie statt des Sabbaticals zusätzlich zu den Ferientagen fünf «Flex Days», die sie einzeln oder kumuliert einsetzen können.

## Teilzeit

- 20,9% der Mitarbeitenden arbeiten bei Swisscom in Teilzeitpensen. Die Teilzeitquote bei den Frauen beträgt 46,4% und bei den Männern 13,2%. Aus diesem Grund gibt es das Angebot «Teilzeit auf Probe», welches Mitarbeitenden ermöglicht, Teilzeit für drei Monate zu testen, ohne das vorherige Pensum gleich aufgeben zu müssen. Das Angebot soll Männer dazu ermutigen, Teilzeit auszuprobieren.
- Wir fördern alternative Arbeitsmodelle wie Jobsharing, bei dem sich zwei Mitarbeitende einen Job teilen. Dadurch können Teilzeitmitarbeitende einer verantwortungsvollen Tätigkeit nachgehen und die Risiken der Teilzeitarbeit umgehen.
- Bei Swisscom können sich Mitarbeitende optimal auf den Ausstieg aus dem Berufsleben vorbereiten und diesen individuell gestalten. Dazu bieten wir unterschiedliche Modelle an wie Frühpensionierung, Teilpensionierung und das Altersteilzeitmodell. Das Altersteilzeitmodell ermöglicht den schrittweisen Übergang in die Pensionierung innerhalb von 18 bis 24 Monaten. Swisscom unterstützt dies finanziell.

## Familie

- Mitarbeitenden, die kranke Angehörige pflegen, ermöglicht das Modell «Work & Care», ihr Arbeitspensum vorübergehend zu reduzieren und so ihren familiären Bedürfnissen gerecht zu werden.
- Unseren Mitarbeiterinnen bieten wir bei der Geburt ihres Kindes 18 Wochen Mutterschaftsurlaub. Mitarbeiter haben Anspruch auf 15 Tage Vaterschaftsurlaub sowie einen Monat unbezahlten Urlaub im ersten Lebensjahr ihres Kindes. Eltern, die Kinder adoptieren, haben Anspruch auf zehn Tage Adoptionsurlaub. Ab 2024 wird der Mutterschaftsurlaub um zwei Wochen, der Vaterschaftsurlaub um eine Woche und der Adoptionsurlaub um zwei Wochen erhöht. Zudem wird ein Elternurlaub von 24 Wochen eingeführt.
- Wir legen besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützen Eltern mit Beiträgen an die ausserfamiliäre Kinderbetreuung.
- Dank dieses Engagements wurden wir 2023 von der Organisation Pro Familia als familienfreundlichstes Grossunternehmen ausgezeichnet.



# Gender

Als ICT-Unternehmen sieht sich Swisscom mit der Herausforderung konfrontiert, dass sich nach wie vor weniger Frauen als Männer in ICT-Berufen ausbilden lassen. Deshalb fängt unser Engagement für mehr Gender-Diversity mit den «Digital Days for Girls» bereits bei Schülerinnen an. Zudem setzen wir uns in Themen rund um den Berufseinstieg bis hin zum Talent Management konsequent für eine höhere Frauenquote ein. In unserem Verwaltungsrat haben drei Frauen und sechs Männer und in der Konzernleitung zwei Frauen (ab Juni 2024 drei Frauen) und fünf Männer Einsitz. Zum Topmanagement gehören zehn Frauen und 59 Männer.

## Fix the system, not the women

- Mittels Austrittsinterviews und -umfragen ermitteln wir, wo sich Frauen auf ihrem Karriereweg welche Unterstützung und Begleitung wünschen und wo wir uns hinsichtlich Gleichstellung noch weiter verbessern müssen.
- Angebote wie Teilzeit auf Probe oder der Vater-Crash-Kurs sollen Mitarbeiter bei Swisscom ermutigen, stereotypische Rollenbilder zu hinterfragen und mehr Verantwortung in der Care-Arbeit zu übernehmen.
- In unserer Kommunikation achten wir bewusst darauf, Frauen in Führungsfunktionen alternative Lebens- und Arbeitsmodelle aufzuzeigen.
- Wir prüfen die Lohnstruktur mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes «Logib» periodisch auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die bisherigen Untersuchungen brachten geringe Lohnunterschiede an den Tag, welche unter der vom Bund festgelegten Toleranzschwelle von 5% liegen.

## Frauen fördern

- Swisscom ist Mitglied bei Advance, dem grössten Netzwerk für Gender Equality in der Schweiz. Pro Jahr profitieren vier Mitarbeiterinnen vom Cross-Company Mentoring-Programm und viele weitere von den Skill-Building Workshops.
- Um weibliche Talente im Unternehmen frühzeitig zu erkennen und zu fördern, wurde die Nachfolgeplanung erweitert.
- Dank Sensibilisierungen im Vorfeld des neuen Talentnominationsprozesses konnte die Anzahl weiblicher Talente um 1% gesteigert werden.
- Zukünftig werden Frauen auf oberster GAV-Stufe noch stärker spezifisch gefördert, um ihnen eine Entwicklung in eine Kaderfunktion zu erleichtern. Erste Massnahmen dazu laufen ab Januar 2024 an.

## Frauen gewinnen

- Der Anteil unserer Berufseinsteigerinnen in den ICT-Berufen liegt im Jahr 2023 bei 22.4%. Um diesen Anteil weiter zu steigern, organisiert Swisscom Events, welche sich an Frauen mit Interesse oder einer Ausbildung im ICT-Bereich richten.
- Wir schreiben Stelleninserate so aus, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen – und gewähren eine hohe Flexibilität hinsichtlich Pensum (60-100%) und Arbeitsort.
- Bei der Rekrutierung unterstützen wir unsere Führungskräfte mit einem Leitfaden. Dieser hilft, unbewusste Vorurteile zu reduzieren und liefert Tipps und Tricks zur Diversifizierung der Kandidat\*innen-Pipeline.











# Sprache & Herkunft

**Mitarbeitende aus rund 100 Nationen arbeiten gemeinsam am Erfolg von Swisscom an mehreren Standorten in allen Regionen der Schweiz. Weil die kulturelle und sprachliche Vielfalt unserer Mitarbeitenden für das Unternehmen wertvoll ist, führen wir den Dialog konsequent mehrsprachig.**

## Mehrsprachigkeit fördern

Mit unserer Spracheninitiative «Swisscom Lingua» fördern wir die Sprachkenntnisse unserer Mitarbeitenden. Sie entscheiden selbst, ob sie lieber allein, in einer Gruppe, online oder in einem Kurs ihre Kompetenzen in einer Landessprache und/oder in Englisch erweitern oder vertiefen.

## Schweizweit und international rekrutieren

Wir achten darauf, Stellen in allen Regionen auszuschriften und ermöglichen es, im Homeoffice und von jedem Büro in der Schweiz aus zu arbeiten. Wir schreiben die Stellen bewusst auch in anderen Sprachen und/oder in Englisch aus, um die Sprachenvielfalt zu fördern. Damit wollen wir mehr Mitarbeitende aus der Romandie und dem Tessin gewinnen. Gleichzeitig rekrutieren wir vermehrt internationale Profile, um die Diversität zu erhöhen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

## Regionen stärken

Um mit Talenten aus allen Regionen in Kontakt zu treten, organisiert Swisscom regelmässig Anlässe vor Ort und nimmt an Veranstaltungen von Universitäten und Hochschulen teil.

Swisscom ist Hauptpartnerin der Ecole 42 Lausanne, die anhand eines alternativen Lehrkonzepts IT-Fachkräfte ausbildet. Mit Projekten und Veranstaltungen bringt sich Swisscom vor Ort ein und bietet den Studierenden Praktikumsmöglichkeiten an.

Auch das im 2016 gegründete Swisscom Digital Lab, welches sich im Herzen des EPFL Innovation Parks befindet, fördert und prägt regionale Verbindungen. Das Digital Lab vereint das Know-how von EPFL-Forscher\*innen und Swisscom Expert\*innen rund um Themen wie Daten, Analyse und künstliche Intelligenz.

# Inclusion

**Laut Bundesamt für Statistik leben in der Schweiz rund 1.7 Millionen Menschen mit einer Beeinträchtigung, 72% von ihnen nehmen am Arbeitsmarkt teil. Damit bilden sie nicht nur einen grossen Teil der Gesellschaft, die wir als unsere Kund\*innen ansprechen, sondern gelten natürlich auch als potenzielle Arbeitnehmende. Mindestens 1% der Arbeitsplätze bei Swisscom sind Mitarbeitenden mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen sowie der sozialen Integration von Geflüchteten vorbehalten.**

## Menschen mit Beeinträchtigung

Gezielt begleiten wir Mitarbeitende mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen, unterstützen sie in ihren Fähigkeiten sowie innerhalb ihrer Teams und engagieren uns so für die Integration in ein motivierendes und bedarfsgerechtes Arbeitsleben.

Wir legen grossen Wert auf barrierefreie Angebote und Dienstleistungen und überprüfen diese regelmässig, um uns laufend zu verbessern.

## Menschen mit Fluchthintergrund

Swisscom arbeitet seit 2017 mit Powercoders zusammen – einem Unternehmen, welches hochqualifizierte Menschen mit Fluchthintergrund zu Programmierer\*innen ausbildet – und hat bereits 16 Absolvent\*innen als Praktikant\*innen aufgenommen. Von diesen haben mittlerweile zehn eine Festanstellung erhalten.

**Psychologische Sicherheit ist der Schlüssel zur Inklusion. Aus diesem Grund werden Führungskräfte bei Swisscom im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung eingehend zum Thema psychologische Sicherheit geschult. Gleichzeitig sensibilisieren wir Mitarbeitende und Führungskräfte in E-Learnings und Trainings fürs Thema unbewusste Vorurteile – und wie diese im Arbeitsalltag zu irrationalem Verhalten im Zusammenhang mit Personalselektions- und Beurteilungsprozessen führen können.**

## Health & Wellbeing

Das Swisscom Health & Care Kompetenzzentrum bietet Mitarbeitenden ein vielfältiges Angebot sowie hilfreiche Tipps zu Prävention und Gesundheit – mit Fokus auf die mentale Gesundheit.

Im wissenschaftlich fundierten ensa Erste-Hilfe-Kurs wird nicht nur Grundwissen zu psychischen Erkrankungen / Belastungen vermittelt, sondern es werden auch konkrete Erste-Hilfe-Massnahmen bei Problemen und Krisen erlernt und geübt. Bis heute haben rund 1000 Swisscom Mitarbeitende einen ensa-Kurs absolviert. Die Teilnahme ist für Mitarbeitende und Führungskräfte kostenlos.

Zusätzlich können sich Mitarbeitende für Anliegen rund um Gesundheit und Krankheit, Wohlbefinden, Motivation und Leistungsfähigkeit sowie für soziale Themen an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben an Care Gate wenden – unsere neutrale interne Fachstelle.

## DE & I Trainings

2023 wurde zum ersten Mal ein unternehmensweites DE & I-Learning lanciert, bei dem der Fokus unter anderem auf psychologische Sicherheit gelegt wurde. Bis Ende Jahr hatten bereits 65% der Belegschaft das Training durchgeführt.

Im Rahmen unserer Führungskräfteausbildung (Leadership Essential Education Trainings) wurden 2023 108 angehende Fach- und Führungskräfte zum DE & I Thema geschult und im Kontext ihrer Führungsaufgaben sensibilisiert.





# Communities

**Communities leisten einen entscheidenden Beitrag zu einer inklusiven Unternehmenskultur. Diese Bewegungen fördern wir, denn sie feiern die Perspektivenvielfalt und vermitteln ein Gefühl der Zugehörigkeit. Gleichzeitig erzeugen sie Druck für Veränderungen und inspirieren Mitarbeitende dazu, sich über die Vielfalt des Menschseins zu informieren und davon zu profitieren.**



## WoMen's Empowerment

2016 wurde die Women in Tech and Lead Community gegründet mit dem Ziel, Frauen bei Swisscom stärker miteinander zu vernetzen. Seit mehr als drei Jahren steht die Community allen Personen bei Swisscom offen und zählt mittlerweile über 800 Mitglieder. In den monatlichen Netzwerk-Events, (Online-) Trainings oder Input-Talks werden wertvolle Kontakte geknüpft – und es wird voneinander sowie miteinander gelernt.

## Neurodiversity

Unsere 2023 gegründete Neurodiversity Community unterstützt neurodiverse Mitarbeitende, welche ihr berufliches Potenzial bei Swisscom voll ausschöpfen wollen – indem sie eine integrative Arbeitsplatzkultur fördert, das Verständnis und die Akzeptanz von Neurodiversität bei allen Mitarbeitenden erhöht und ihnen praktische Instrumente und Methoden an die Hand gibt.

## Proud@Swisscom

Auf Initiative von drei Kolleg\*innen wurde Ende 2019 die Proud@Swisscom Community gegründet. Seither hat sich viel getan. Mittlerweile vertreten über 300 Mitarbeitende gemeinsam die Bedürfnisse und Interessen der LGBTQIA\*-Community. Zudem wurde Swisscom mit dem Swiss LGBTI-Label zertifiziert, welches die innerbetriebliche Gleichberechtigung von LGBTI-Personen auszeichnet. Wir bekennen das ganze Jahr Farbe, setzen aber im Pride Monat Juni einen klaren Fokus: Seit mehr als drei Jahren erstrahlt das Swisscom Logo in den Regenbogenfarben – und wir nehmen aktiv an der Pride Zurich teil. Seit 2023 sind wir Co-Partnerin der Pride Zurich.

**Swisscom AG**  
Tiefenastrasse 6  
3048 Worblaufen

