



Diversity Management bei Schweiz Tourismus.

Ausgangslage

Der demografische Wandel, die Veränderungen in der Arbeitswelt, die rasanten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen erfordern von Organisationen ein ganzheitliches Diversity Management.

Mit den unterschiedlichen Werthaltungen der Mitarbeitenden ist die Sensibilisierung für Fragen zur Diversität gestiegen. Erwartet wird eine Kultur, die die Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeitenden sowohl wertschätzt wie fördert und die eine Atmosphäre der Fairness schafft.

Diversitätsdimensionen

Mit konkreten Massnahmen und Aktivitäten will ST die Diversität in der Organisation fördern und die Balance in folgenden Dimensionen sicherstellen. Dabei gilt festzuhalten, dass bei Rekrutierungsentscheiden der Faktor Diversität einen hohen Stellenwert hat, doch die Qualifikation der Person stets ausschlaggebend ist.



Geschlecht



Persönlichkeit



Weltanschauung



Sprache / Herkunft / Kultur



Alter / Erfahrung



Geschlechtsidentität / sexuelle Orientierung

Vorteile



Positiver Retentionseffekt

Diversität im Unternehmen fördert Arbeitgeberattraktivität und Arbeitszufriedenheit. Mitarbeitende fühlen sich in einem diversen Umfeld wohler und sind loyaler.



Positiver Innovationseffekt

Divers besetzte Teams führen zu einem besseren Wissensaustausch, zu mehr Kreativität und zu höheren Leistungen.



Positiver Rekrutierungseffekt

Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft sind besser in der Lage, Top-Talente zu gewinnen.

Etablierte Massnahmen



Arbeitsbedingungen

- Verlängerter Mutterschaftsurlaub
- Vaterschaftsurlaub
- Ferienkauf, unbezahlter Urlaub, Sabbatical
- Teilzeitarbeit
- Home-Office



Entwicklung

- Interne Weiterbildung
- Weltweite Austauschprogramme
- Förderung weiblicher Führungskräfte
- Götti-/Gotti-Programme bei Beförderung
- Berufliche Entwicklung im (Heim-)Markt



Entlöhnung

- Faire, marktgerechte Entlöhnung
- Durchführung der Lohnstudie
- Funktionsbewertung, Lohnvergleich
- Geschlechtsunabhängige Entlöhnung bei Anstellung sichergestellt



Weitere Aktivitäten

- Partnerschaften mit Firmen, die unseren ethischen Grundsätzen entsprechen
- Externe Whistleblowing-Stelle

Status quo per 1.1.2024

Alter  **Ø 40**
Jahre

Dienstalter  **Ø 8**
Jahre

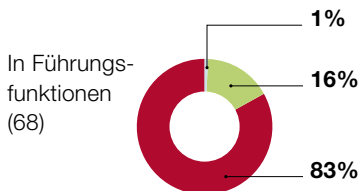
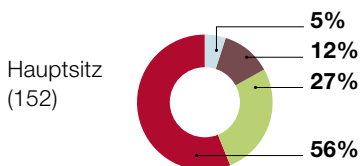
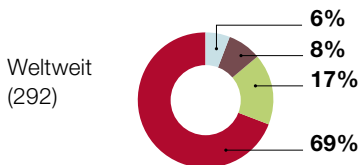
Wahrgenommene Chancengleichheit¹



Ø 6,9/10 **Ø 6,7/10**
Hauptsitz Weltweit

Teilzeit (Pensum in Prozent)

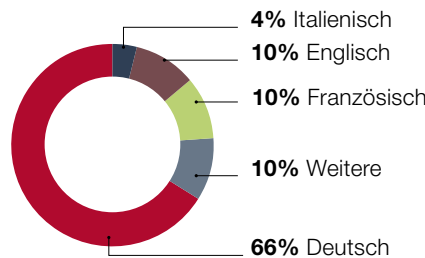
● bis 50% ● 71% bis 90%
● 51% bis 70% ● 91% bis 100%



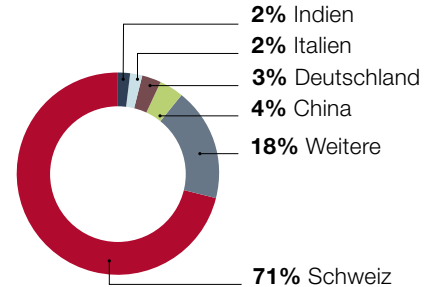
Geschlecht
● Frauen ● Männer



Sprachen (Total 13)



Nationalitäten (Total 30)



Ziele bis 2030



Frauenanteil

Teamleitung **50%**
 GL, EMT, MOM **40%**

Chancengleichheit¹

Individuell wahrgenommen weltweit **Ø 8/10**

Sprachanteil

Französisch **10,5%**
 Italienisch **7,6%**

Kein Gender-Pay-Gap

0%

Neue Massnahmen²



Gewinnung

- Inklusiver Rekrutierungsprozess
- Stellen wo möglich in Teilzeit anbieten
- Für Führungspositionen sofern möglich mind. eine Frau in letzter Interviewrunde
- Finanzielle Unterstützung bei Umzug aus Romandie/Tessin
- Bei Personaleinstellung bewusst die unterschiedlichen Aspekte von Diversity berücksichtigen



Entwicklung

- Talentprogramm entwickeln
- Erweiterung des heutigen Mentorprogramms
- Diversity in allen internen Trainings thematisieren
- Agile Teamzusammensetzung



Entlohnung

- Lohnstudie (Logib), lokale Benchmarks
- Lohnvergleich nach confer!



Retention Management

- Pensum +/-10% in Absprache anpassbar
- «Women Back to Work» fördern (tiefe Führungspensen, Jobsharing)



Employer Branding

- Diversitätsgerechte Sprache (interne und externe Kommunikation)
- Rollenvorbilder porträtieren

¹Employee Survey 2020
²Auswahl von Massnahmen