



Diversity, Equity & Inclusion

Report 2024

swisscom





Prefazione

del Chief People Officer

Klementina Pejic

Chief People Officer

Diversità, pari opportunità e inclusione non sono semplici parole vuote, ma le basi sulle quali è fondata la cultura di Swisscom. Integrando prospettive ed esperienze diverse, trovando il coraggio di cambiare e creando un ambiente in cui possiamo mettere a frutto le nostre capacità individuali e le nostre influenze culturali, possiamo esprimere tutto il nostro potenziale. Questo è fondamentale per il nostro successo come azienda e per la nostra responsabilità nei confronti della società.

L'anno scorso abbiamo compiuto progressi significativi e ci siamo fissati obiettivi ambiziosi. Abbiamo avviato iniziative per aumentare la presenza delle donne in posizioni dirigenziali e per sostenere maggiormente i dipendenti over 50 nella pianificazione della loro carriera. Inoltre, ci siamo attenuti al nostro impegno esistente e lavorato attraverso comunicazione, eventi e formazioni per abbattere ulteriormente le barriere. Sappiamo però che questo percorso non finisce mai e che il cambiamento avviene a piccoli passi.

Questo rapporto DE&I offre una panoramica trasparente sui nostri progressi, sfide e ambizioni. Non mostra solo ciò che abbiamo raggiunto, ma anche dove possiamo ancora crescere. L'importante è farlo insieme, come squadra e come parte di una società diversificata.

La nostra strategia

Con la strategia Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) 2030 ci siamo posti obiettivi ambiziosi per quanto riguarda generazioni, genere, lingua e origine, persone con disabilità o background migratorio e DE&I Training. Questi obiettivi ci consentono di controllare attivamente lo sviluppo e sono un elemento importante per l'impegno di Swisscom in ambito di DE&I. Tuttavia, il grosso del lavoro risiede nella sensibilizzazione del personale sulle tematiche DE&I, nella strutturazione di processi non discriminatori e nell'elaborazione di condizioni inclusive. Con un chiaro impegno da parte del Consiglio d'amministrazione e della Direzione del Gruppo vogliamo portare avanti e raggiungere questi obiettivi basandoci su tre pilastri.



Obiettivi e responsabilità chiari

La divisione HR gestisce la discussione sugli obiettivi DE&I con le divisioni, introduce misure sovraordinate per il raggiungimento degli obiettivi DE&I, monitora i progressi nelle divisioni e supporta la definizione e l'attuazione di misure specifiche per il settore.



Integrazione nei processi People

Organizziamo i processi rilevanti per il reclutamento, l'assunzione, lo sviluppo, la fidelizzazione del personale, il talent management, la pianificazione della successione e la cultura dirigenziale in modo da contrastare stereotipi inconsci e consentire un'autentica parità di opportunità. Ad esempio, pubblichiamo bandi di concorso anche per posti al 60–100% e in diverse sedi, prestiamo attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo e monitoriamo i nostri pool di talenti e la pipeline di candidate e candidati per soddisfare i criteri di diversità. Opportunità di formazione specifiche e misure ispirate ai colloqui di uscita dovrebbero aiutare a legare i diversi talenti a Swisscom.



Visibility & Sensitivity

Per sensibilizzare e informare tutto il personale e le candidate e i candidati sui temi e sulle offerte DE&I e per mostrare modelli e realtà di vita alternative, DE&I è parte integrante della Corporate Communications Roadmap e dell'Employer Branding Roadmap. Partecipiamo e organizziamo eventi specifici per entrare in contatto con i gruppi più disparati di candidate e candidati di tutte le regioni e sosteniamo gli interessi delle Community interne. Inoltre, l'intera organizzazione viene sensibilizzata su DE&I attraverso e-learning, mentre i dirigenti partecipano a specifici corsi di formazione.

In qualità di partner fondatore di Swiss Diversity, portiamo il nostro impegno anche all'esterno.

Let's talk about numbers

Per raggiungere i nostri obiettivi DE&I sovraordinati, riportati nella tabella seguente, elaboriamo insieme alle divisioni il loro contributo specifico. Sulla base dello status quo e attenendosi agli obiettivi DE&I sovraordinati, ogni divisione definisce gli obiettivi DE&I tenendo conto dei movimenti e delle particolarità al suo interno. Questi non sono in alcun modo superiori o in contraddizione con altri obiettivi, ma costituiscono un complemento importante per i vari obiettivi HR e aziendali.

| | Valore 2023 | Valore 2024 | Valore target 2024 | Valore target 2030 |
|---|-------------|-------------|--------------------|--------------------|
| Quota di donne nel Consiglio di | 33% | 33% | - | 30% ¹ |
| Quota di donne nella Direzione del | 33% | 33% | - | 20% ² |
| Quota di donne tra i quadri | 14.4% | 15.1% | 15.0% | 20% |
| Quota di donne | 23.7% | 23.1% | 24.5% | 27% |
| Quota di collaboratori e collaboratrici <40⁴ | 43.9% | 43.8 % | 44.5% | 45% |
| Quota di collaboratori e collaboratrici di origine non germanofona^{3,4} | 34.7% | 35.6% | 37.0% | 40% |
| Quota di collaboratori e collaboratrici con lingua di comunicazione italiana o francese tra i quadri⁴ | 8.6% | 8.8% | 8.8% | 10% |
| Quota di collaboratori e collaboratrici con disabilità e con background migratorio | 1.14% | 1.22% | >1% | >1% |

- Genere
- Generazioni
- Lingua e origine
- Inclusività

1 Dati Confederazione: Quota di donne nel CdA 30% entro il 2026
2 Dati Confederazione: Quota di donne nella direzione 20% entro il 2030
3 Come collaboratori e collaboratrici con lingua di comunicazione tedesca si considerano quelli con cittadinanza DE, AT e CH e lingua madre tedesca
4 Swisscom (Svizzera) SA (inclusi le collaboratrici e i collaboratori esterni) e Swisscom Development Center

«La varietà dei nostri dipendenti è un valore aggiunto per Swisscom. La Diversity promuove l'innovazione e ci rende più efficaci. Swisscom rappresenta una cultura nella quale le differenze sono apprezzate e non c'è posto per la discriminazione o l'emarginazione. Trasmettiamo questo atteggiamento sia all'interno che all'esterno.»

Christoph Aeschlimann
CEO



Genere

In qualità di azienda ICT, Swisscom si trova ad affrontare la sfida costituita dal numero di donne che seguono una formazione nelle professioni ICT, da sempre inferiore a quello degli uomini. Ecco perché il nostro impegno per più diversità di genere inizia già dalle alunne con i «Digital Days for Girls». Inoltre, ci impegniamo in modo coerente per aumentare la quota di donne nelle tematiche che vanno dall'ingresso nel mondo del lavoro fino al talent management. Nel nostro Consiglio di amministrazione siedono tre donne e sei uomini e nella Direzione del Gruppo tre donne e cinque uomini. Il top management è composto da dodici donne e 56 uomini.



Fix the system, not the women

Attraverso sondaggi e interviste alle persone che lasciano l'azienda, individuiamo dove le donne desiderano quale tipo di sostegno e accompagnamento nel loro percorso professionale e dove dobbiamo ancora migliorare in termini di uguaglianza.

Offerte come il tempo parziale in prova o il crash course per padri hanno lo scopo di incoraggiare il personale di Swisscom a mettere in discussione i ruoli stereotipati e ad assumere maggiori responsabilità nel lavoro di assistenza.

Nella nostra comunicazione facciamo attenzione a mostrare alle donne con funzioni dirigenziali modelli di vita e di lavoro alternativi. Controlliamo periodicamente la struttura dei salari per rilevare eventuali differenze tra i sessi utilizzando «Logib», lo strumento per la parità salariale della Confederazione. Dalle indagini svolte finora sono emerse lievi differenze salariali, inferiori alla soglia di tolleranza del 5% stabilita dalla Confederazione.

Attrarre più donne

Nel 2024 la quota delle giovani che entrano nelle professioni ICT è del 24,6%. Per aumentare ulteriormente questa quota, Swisscom organizza eventi rivolti a donne interessate o con una formazione nel settore ICT.

Pubblichiamo gli annunci di lavoro in modo tale che tutti i sessi si sentano coinvolti e garantiamo flessibilità per quanto riguarda il grado di occupazione (60–100%) e il luogo di lavoro. Nel reclutamento sosteniamo i nostri dirigenti con delle linee guida, che aiutano a ridurre i pregiudizi inconsci e forniscono trucchi e suggerimenti per diversificare la pipeline di candidati e candidate.

Promuovere le donne

Swisscom fa parte di Advance, la più grande rete svizzera per la Gender Equality. Ogni anno tre collaboratrici beneficiano del programma di Cross-Company Mentoring e molte altre collaboratrici dei workshop di Skill-Building.

Per individuare e promuovere tempestivamente i talenti femminili all'interno dell'azienda, la pianificazione della successione è stata ampliata.

Oltre a promuovere lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti, sosteniamo e accompagniamo specificamente gruppi di talenti strategicamente rilevanti e ad alto potenziale. Grazie alle attività di sensibilizzazione che hanno preceduto il nuovo processo di nomina dei talenti, è stato possibile aumentare il numero di talenti femminili dell'1%.

Supportiamo inoltre i talenti femminili interessati con un programma specifico per facilitare il loro progresso verso una posizione dirigenziale. Nel 2024, 31 donne al livello più alto del CCL hanno partecipato a questo programma, motivo per cui lo amplieremo ulteriormente nel 2025.



Generazioni

Lo scambio e la collaborazione tra le generazioni sono preziosi e importanti, ad esempio nello sviluppo di prodotti e servizi che corrispondano alle esigenze della nostra clientela. Per supportare al meglio i nostri dipendenti nella loro situazione di vita attuale, sviluppiamo offerte specifiche che coprono le esigenze e le necessità di ogni generazione. Creando un ambiente di lavoro attraente per tutte le generazioni, affrontiamo anche attivamente sfide come il cambiamento demografico e la carenza di personale specializzato. Accompagniamo in modo mirato i dipendenti esperti, per offrire loro una prospettiva motivante fino al pensionamento.



Per tutti

Nell'ambito di riflessioni sullo sviluppo svolte periodicamente, i dipendenti e i dirigenti riflettono sull'evoluzione professionale e definiscono insieme obiettivi concreti di sviluppo.

Inoltre, Worklink, il nostro centro di competenza per il Career Fitness, offre consulenze di carriera e analisi della situazione, incoraggiando i dipendenti a plasmare il proprio futuro professionale.

Swisscom attribuisce grande importanza all'idoneità di tutto il personale al mercato del lavoro. Il consulente professionale virtuale «My Employability» aiuta ad affinare il profilo professionale, a individuare le conoscenze mancanti e a definire le misure di perfezionamento adatte.

Inoltre, garantiamo al nostro personale assoggettato al contratto collettivo di lavoro cinque giorni all'anno da investire per la formazione continua.

Lavori intergenerazionali

Promuoviamo lo scambio intergenerazionale e il trasferimento di conoscenze tramite programmi di mentoring intergenerazionale e tandem di job sharing.

50 plus

Nel 2024, 82 dipendenti hanno partecipato al seminario pilota «Senior Professionals – Life in Progress!», nel quale i dipendenti over 50 affrontano temi legati alla motivazione lavorativa, alla riflessione sugli spazi di manovra professionali, ai fattori di soddisfazione personale e benessere, al bilancio dei propri valori, alle risorse disponibili e alle opzioni d'azione. Il programma è integrato con varianti di carriera e modelli di orario di lavoro nella mezza età. Dopo il successo della fase pilota, il seminario verrà inserito nell'offerta standard di Health & Care.

Nell'anno in esame, Worklink ha lanciato un'offerta di coaching specifica per i dipendenti over 50. In tre sessioni, i partecipanti analizzano la propria situazione professionale, i loro punti di forza e debolezze, i desideri personali e pianificano i prossimi 15 anni della loro carriera e il pensionamento.

Next Generation

Swisscom forma 760 apprendisti e con oltre 550 di loro attivi nelle professioni ICT è il principale offerente di posti di tirocinio in questo settore in Svizzera. Swisscom percorre strade nuove e innovative anche per quanto riguarda il reclutamento di apprendisti puntando per principio sulle persone prima che sui loro dossier. Questo significa che i candidati, anziché inoltrare un dossier con note scolastiche, rispondono per prima cosa a una videointervista e poi partecipano a un Assessment Day nel quale si decide direttamente in merito all'impiego.

Affinché i nostri apprendisti possano affrontare con successo le sfide della vita e l'ingresso nel mondo del lavoro, nel primo anno di tirocinio offriamo loro un supporto mirato attraverso il programma «Fit for Work & Life». Questo include un training obbligatorio di mezza giornata su temi legati alle finanze, alla tutela dell'integrità personale, alla salute e al benessere.

Nel 2024, circa 44 diplomati di scuole universitarie professionali e università hanno acquisito le prime esperienze pratiche nell'ambito di un tirocinio step-in. Nell'ambito del nostro programma di trainee, nell'anno di riferimento abbiamo offerto un posto a 13 trainee, supportandoli così nel loro ingresso nel mondo del lavoro.

Con il nostro programma Junior offriamo alle persone di talento interessanti opportunità di carriera o riorientamento professionale in nuovi ambiti di lavoro. Nel 2024, al programma hanno partecipato 99 Junior, che hanno beneficiato di una learning journey chiaramente definita che ha dato loro supporto nel loro perfezionamento personale.

Con la nostra strategia di reclutamento nel settore ICT, promuoviamo in maniera mirata i giovani talenti assumendo professionisti junior e facendoli evolvere «on the job» per prepararli a ruoli con maggiori responsabilità e posizioni senior.



Conciliabilità tra lavoro e vita privata

Per tutti

A seconda dell'attività, Swisscom consente di gestire autonomamente l'orario di lavoro e di lavorare da qualsiasi località della Svizzera fino a tre giorni alla settimana.

Durante il tempo libero non è previsto l'obbligo di leggere le e-mail o di essere raggiungibili.

Con offerte come l'acquisto di ferie, il conto a lungo termine o il congedo non retribuito, i dipendenti possono dedicare più tempo alla vita privata.

In aggiunta ai giorni di vacanza, i dirigenti beneficiano di cinque «Flex Day» all'anno da utilizzare singolarmente o cumulativamente.

Tempo parziale

Il 21,7% dei dipendenti di Swisscom lavora part-time. La quota di tempo parziale è del 45% per le donne e del 14,7% per gli uomini. Per questo motivo è disponibile l'offerta «Tempo parziale in prova», che consente al personale di provare il tempo parziale per tre mesi senza dover rinunciare subito al grado di occupazione precedente. L'offerta mira soprattutto a incoraggiare gli uomini a provare il lavoro part-time.

Promuoviamo modelli di lavoro alternativi come il job sharing, nel quale due dipendenti si dividono lo stesso lavoro. In questo modo i dipendenti a tempo parziale possono svolgere un'attività di responsabilità ed evitare i rischi del lavoro a tempo parziale. Swisscom mette a disposizione una Jobsharing Community al fine di interconnettere i dipendenti interessati.

In Swisscom, i dipendenti possono prepararsi in modo ottimale e organizzare individualmente il proprio pensionamento. A tal fine, offriamo diversi modelli come il pensionamento anticipato, il pensionamento parziale e il modello di pensionamento a tempo parziale legato all'età, che consente una transizione graduale verso il pensionamento entro 18–24 mesi, con un sostegno finanziario da parte di Swisscom.



Famiglia

Il modello «Work & Care» consente ai dipendenti che si prendono cura di familiari malati di ridurre temporaneamente il proprio grado di occupazione e quindi di soddisfare le proprie esigenze familiari.

Per la nascita di un figlio offriamo alle nostre collaboratrici un congedo di maternità di 20 settimane. I collaboratori hanno invece diritto a 4 settimane di congedo di paternità e a un mese di vacanza non retribuita nel primo anno di vita del figlio.

Anche i dipendenti che adottano un bambino e le dipendenti il cui partner o coniuge dà alla luce un figlio hanno diritto a un congedo di adozione o parentale di 4 settimane, oltre alla possibilità di usufruire di un mese di congedo non retribuito durante il primo anno di vita del bambino.

Inoltre, nell'anno in esame è stato introdotto un congedo parentale condiviso di 24 settimane, 5 delle quali possono essere suddivise liberamente tra entrambi i genitori, a condizione che entrambi siano impiegati presso Swisscom o un'azienda soggetta al CCL al momento della nascita del bambino.

Sosteniamo inoltre i genitori con contributi per la custodia extrafamiliare dei figli.

Grazie a questo impegno, nel 2024 Swisscom è stata certificata per la terza volta consecutiva da Pro Familia Svizzera come «azienda a misura di famiglia». Il «Family Score» di Swisscom è di 82 punti su 100, un valore significativamente superiore alla media nazionale di 63 punti e identico al punteggio ottenuto nell'ultima indagine del 2021



Lingua e origine

Collaboratori e collaboratrici provenienti da circa 100 nazioni lavorano insieme per il successo di Swisscom in diverse sedi in tutte le regioni della Svizzera. Poiché la varietà culturale e linguistica dei nostri dipendenti è preziosa per l'azienda, conduciamo con coerenza il dialogo in più lingue.

Promuovere il multilinguismo

Poiché la diversità linguistica per noi non è solo un valore, ma anche un elemento essenziale per la comunicazione all'interno dell'azienda e verso l'esterno con clientela e stakeholder, tutti i dipendenti devono padroneggiare una lingua nazionale e comprendere l'inglese (CCL) oppure padroneggiare sia una lingua nazionale che l'inglese (dirigenti).

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo lanciato l'iniziativa «Swisscom Lingua», che consente ai dipendenti di scegliere il metodo di apprendimento più adatto a loro; tramite scuole esterne oppure online per mezzo della piattaforma Speexx, che offre lezioni sia individuali che virtuali. Tutto questo avviene in rete e in modo informale attraverso conversazioni con altri dipendenti sulla piattaforma Learn2Speak.

Reclutamento in tutta la Svizzera e all'estero

Facciamo in modo di pubblicare annunci di lavoro in tutte le regioni e consentiamo di lavorare in home office o da qualsiasi ufficio in Svizzera. Pubblichiamo di proposito le offerte di lavoro anche in altre lingue e/o in inglese per promuovere la diversità linguistica. In questo modo desideriamo attirare più collaboratori e collaboratrici dalle regioni svizzere di lingua italiana e francese. Allo stesso tempo, stiamo reclutando più profili internazionali per aumentare la diversità e contrastare la carenza di personale qualificato.

Per entrare in contatto con talenti di tutte le regioni, Swisscom organizza regolarmente eventi sul posto e partecipa a manifestazioni di università e scuole universitarie.

Rafforzare le regioni

Perseguiamo l'obiettivo di aumentare la quota di dirigenti provenienti dalla Svizzera italoфона e francoфона, non da ultimo attraverso campagne di comunicazione che raccontano storie di successo di persone che, nonostante vivano in una regione periferica, hanno colto l'opportunità di unirsi a un team con sede nella Svizzera tedesca. In questo modo, rendiamo i dirigenti consapevoli di quanto sia importante per Swisscom avere un bacino di collaboratori il più diversificato possibile.

Swisscom è il partner principale dell'École 42 di Losanna, che forma il personale IT specializzato sulla base di un concetto didattico alternativo. Con progetti ed eventi, Swisscom partecipa in loco e offre agli studenti possibilità di tirocinio.

Anche lo Swisscom Digital Lab, fondato nel 2016 e situato nel cuore dell'Innovation Park dell'EPFL, promuove e plasma i legami regionali, riunendo il know-how delle ricercatrici e dei ricercatori dell'EPFL e degli esperti di Swisscom su temi come dati, analisi e intelligenza artificiale.



Inclusività

Secondo l'Ufficio federale di statistica, in Svizzera vivono circa 1,7 milioni di persone portatrici di disabilità, il 72% delle quali è attivo nel mercato del lavoro. In questo modo non solo costituiscono una parte importante della società alla quale ci rivolgiamo come nostri clienti, ma sono anche considerati potenziali dipendenti. Almeno l'1% dei posti di lavoro presso Swisscom è riservato all'integrazione sociale dei rifugiati e a personale con disabilità fisiche o psichiche che richiede sostegno particolare o strumenti aggiuntivi per le proprie mansioni o la postazione di lavoro.

Persone con disabilità

Accompagniamo in modo mirato 194 dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e li sosteniamo nelle loro capacità e all'interno dei loro team, impegnandoci così a favore dell'integrazione in una vita lavorativa motivante e conforme alle esigenze. Attribuiamo grande importanza alle offerte e ai servizi accessibili e li verifichiamo regolarmente per migliorarci costantemente.

Persone con background migratorio

Dal 2017 Swisscom collabora con Powercoders, un'azienda che forma persone altamente qualificate con un background migratorio per diventare programmatori, e ha già accolto come tirocinanti 18 neodiplomati. Dieci di questi hanno ottenuto un impiego fisso.



La sicurezza psicologica è la chiave dell'inclusione. Per questo motivo, nell'ambito della loro formazione aziendale, i dirigenti di Swisscom ricevono una formazione approfondita sul tema della sicurezza psicologica. Allo stesso tempo portiamo avanti e-learning e formazioni sul tema dei pregiudizi inconsci e sensibilizziamo dipendenti e dirigenti su come questi possano portare a comportamenti irrazionali nel lavoro quotidiano in relazione ai processi di selezione e valutazione del personale.

Salute e benessere

Il centro di competenza Swisscom Health & Care propone al personale un'offerta variegata e consigli utili su prevenzione e salute, con particolare attenzione alla salute mentale.

Nell'anno in esame, per la prima volta è stato offerto un programma annuale nel formato «#empoweryourself», in cui, attraverso la focalizzazione su temi mensili, sono state proposte attività stimolanti e variegate incentrate sul rafforzamento olistico del benessere e della salute mentale e fisica.

Il corso di primo soccorso ensa, fondato su basi scientifiche, non solo trasmette le nozioni di base sulle malattie mentali e sulle sollecitazioni psichiche, ma insegna anche a praticare misure concrete di primo soccorso in caso di problemi e crisi. Ad oggi circa 1400 dipendenti di Swisscom hanno frequentato un corso ensa. La partecipazione è gratuita per i dipendenti e i dirigenti.

Inoltre, i dipendenti possono rivolgersi a Care Gate, il nostro servizio specializzato interno neutrale per questioni relative a salute e malattia, benessere, motivazione e rendimento, oltre che per tematiche sociali che riguardano l'interazione tra lavoro e vita privata.

DE&I Trainings

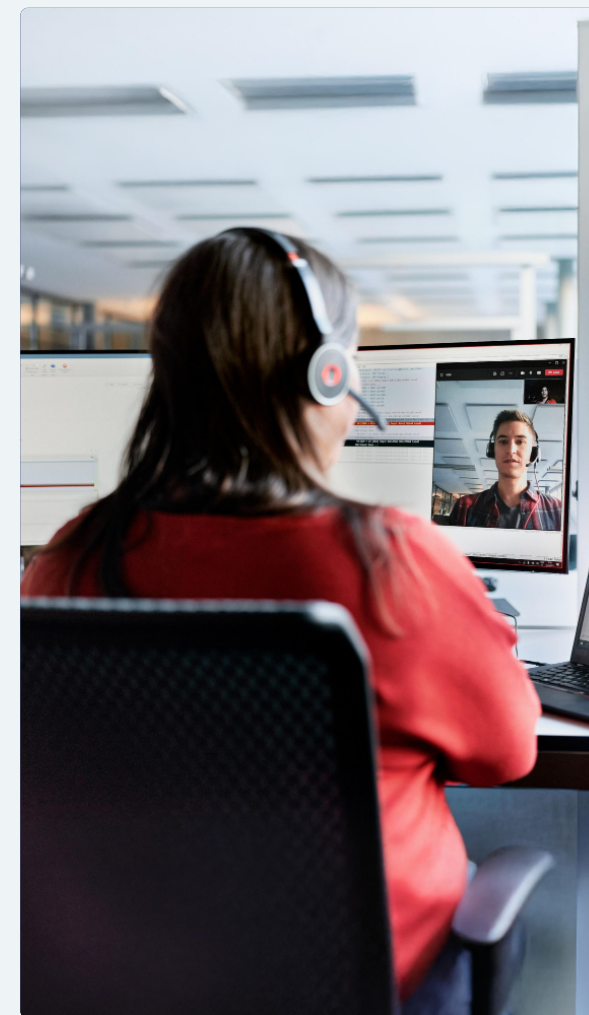
Dopo che nel 2023 è stato lanciato per la prima volta un e-learning DE&I a livello aziendale, incentrato tra l'altro sulla sicurezza psicologica, all'inizio del 2025 ne è seguito un secondo sul tema dei pregiudizi inconsci.

Anche nel 2024, tutti i 223 nuovi tirocinanti sono stati sensibilizzati su DE&I e sui pregiudizi inconsci presso Swisscom attraverso un'ora di formazione interattiva online.

Per la Swisscom Talent Community, nel corso dell'anno di riferimento sono stati lanciati due nuovi training che supportano i nostri obiettivi DE&I. Da un lato, uno dedicato ai talenti femminili sul tema della gestione del potere, dall'altro, un corso intitolato «De-Bias Thinking Patterns», che rende tangibili i pregiudizi (inconsci) per i partecipanti attraverso l'uso di occhiali per la realtà virtuale.

Nell'ambito della nostra formazione dei dirigenti (Leadership Essential Education Training), nel 2024 un totale di 194 futuri specialisti e dirigenti è stato formato e sensibilizzato sul tema DE&I nell'ambito dei propri compiti dirigenziali.

Inoltre, dal 2022 fino alla fine del 2024, oltre 1300 dirigenti (indipendentemente dalla loro posizione) hanno partecipato a un Leadership Training interno. Anche i temi di Diversity, Equity and Inclusion e dei pregiudizi inconsci sono stati parte integrante di questo training.





Community

Le community contribuiscono in modo decisivo a una cultura aziendale inclusiva. Promuoviamo queste interazioni perché celebrano la varietà di prospettive e trasmettono un senso di appartenenza, stimolando allo stesso tempo i cambiamenti e ispirando i dipendenti a conoscere e trarre vantaggio dalla diversità dell'essere umano

WoMen's Empowerment

La Women in Tech and Lead Community è stata fondata nel 2016 con l'obiettivo di rafforzare le relazioni tra le donne in Swisscom. Da oltre tre anni questa community è aperta a tutte le persone di Swisscom e conta ormai oltre 800 membri. Gli eventi di networking mensili, le formazioni (online) o gli Input Talk permettono di allacciare contatti preziosi e di imparare gli uni dagli altri.

Diversity Community of Practice

Nell'ambito della Diversity Community of Practice, il team DE&I informa circa 300 dipendenti interessati sulle attività in corso, le misure e i progressi relativi a diversità, pari opportunità e inclusione. Allo stesso tempo, i partecipanti possono contribuire attivamente con i propri temi e assumersi personalmente delle responsabilità in ambito DE&I. La Community of Practice si svolge su base trimestrale.

Neurodiversità

Fondata nel 2023, la nostra Neurodiversity Community sostiene i dipendenti neurodiversi che desiderano sfruttare appieno il loro potenziale professionale presso Swisscom, promuovendo una cultura integrativa del posto di lavoro, aumentando la comprensione e l'accettazione della neurodiversità da parte di tutto il personale e fornendo loro strumenti e metodi pratici. Alla Community appartengono oltre 200 dipendenti neurodivergenti e neuroconvergenti.

Parents@Swisscom

Con il format Parents@Swisscom, dal 2023 si svolgono eventi sul tema della genitorialità e del lavoro di assistenza alle persone. Questi eventi sono organizzati in Swisscom dai genitori per i genitori e offrono uno spazio per lo scambio di esperienze e conoscenze.

Proud@Swisscom

Su iniziativa di tre dipendenti, alla fine del 2019 è stata fondata la Community Proud@Swisscom. Da allora sono successe molte cose. Oltre 400 dipendenti rappresentano oggi congiuntamente le esigenze e gli interessi della comunità LGBTQIA*. Inoltre, Swisscom ha ottenuto per la seconda volta il label Swiss LGBTI, che attesta la parità di diritti delle persone LGBTI all'interno dell'azienda. Mostriamo i nostri colori tutto l'anno, ma nel «Pride Month» di giugno mandiamo un segnale concreto: da oltre tre anni il logo di Swisscom risplende nei colori dell'arcobaleno e partecipiamo attivamente al Pride Zurich, di cui siamo co-partner dal 2023.



Swiss
LGBTI
Label

Swisscom AG
Tiefenaustrasse 6
3048 Worblaufen