



Diversity, Equity & Inclusion

Report 2023

Prefazione

Chief People Officer



Klementina Pejic
Chief People Officer

Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) significa ben più che parità tra donna e uomo: si tratta di diversità linguistica, conciliabilità tra lavoro e vita privata, mentalità e prospettive diverse e molto altro ancora.

Ci assumiamo la nostra responsabilità sociale, morale ed etica e ci impegniamo a favore della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione. Swisscom non tollera molestie sessuali, discriminazioni ed emarginazioni. Un organico diversificato e una cultura aziendale inclusiva rafforzano il nostro potenziale innovativo e contribuiscono al successo dell'azienda. Per questo definiamo i processi di reclutamento, sviluppo, talent management e cultura dirigenziale in modo tale da contrastare gli stereotipi e promuovere le pari opportunità. Questa gestione attiva ci consente di ottenere più diversità per quanto riguarda i candidati e le candidate, le assunzioni e le promozioni.



«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

La nostra strategia

Con la strategia Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) 2026 ci siamo posti obiettivi ambiziosi per quanto riguarda generazioni, genere, lingua e origine, oltre che per le persone con disabilità o con background migratorio. 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 più 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 e la cultura dirigenziale in modo da contrastare stereotipi inconsci e consentire un'autentica parità di opportunità. Ad esempio, pubblichiamo bandi di concorso per posti al 60-100%, 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.



Integrazione nell'Employer Branding e nella Corporate Communications Roadmap

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.

Let's talk about numbers

Per raggiungere i nostri obiettivi sovraordinati DE & I, elaboriamo insieme alle divisioni il loro contributo specifico. Sulla base dello status quo, 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 2022	Valore 2023	Valore target 2023	Valore target 2026
Quota di donne tra i quadri	14.2%	14.4%	16.4%	16.4%
Quota di donne	24.1%	23.7%	24.3%	25.5%
Quota di collaboratori e collaboratrici < 40	43.3%	43.9%	43.0%	45.0%
Quota di collaboratori e collaboratrici con lingua di comunicazione non tedesca	33.4%	34.7%	34.5%	40.0%
Quota di collaboratori e collaboratrici della Svizzera romanda e del Ticino tra i quadri	n.a	8.6%	15.0%	9.2%
Quota di collaboratori e collaboratrici con disabilità e con background migratorio	1.17%	1.14%	1.0%	1.0%

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 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.

Promozione delle nuove leve

- Swisscom forma circa 800 apprendisti e con oltre 500 di loro attivi nelle professioni ICT è il principale offerente di posti di tirocinio in questo settore in Svizzera. Swisscom percorre nuove strade anche per quanto riguarda il reclutamento di apprendisti. Anziché inoltrare un dossier con note scolastiche, i candidati rispondono a diverse domande in un video tool.
- Nel 2023, circa 59 diplomati di scuole universitarie professionali e università hanno acquisito le prime esperienze pratiche nell'ambito di un tirocinio step-in. Offriamo inoltre 15 posti di trainee all'anno, sostenendo così gli studenti nell'inserimento professionale una volta conclusi gli studi.
- Con il nostro programma Junior offriamo alle persone di talento interessanti opportunità di carriera o riorientamento professionale in nuovi ambiti di lavoro. Nel 2023 abbiamo formato 84 Junior sulla base di una learning journey chiaramente definita e li abbiamo supportati nel loro perfezionamento personale.

Talenti

Oltre a promuovere lo sviluppo professionale di tutti i dipendenti, supportiamo e accompagniamo gruppi di talenti specifici, strategicamente rilevanti e con un elevato potenziale, prestando particolare attenzione a garantire un'elevata diversità nei pool di talenti.





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.
- Dopo cinque anni, i quadri hanno diritto a un periodo sabbatico di due o tre mesi. Nel 2024, al posto del periodo sabbatico, in aggiunta ai giorni di vacanza riceveranno cinque «Flex Day» da utilizzare singolarmente o cumulativamente.

Tempo parziale

- Il 20,9% dei dipendenti di Swisscom lavora part-time. La quota di tempo parziale è del 46,4% per le donne e del 13,2% 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 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.
- 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 18 settimane. I collaboratori hanno invece diritto a 15 giorni di congedo di paternità e a un mese di vacanza non retribuita nel primo anno di vita del figlio. I genitori che adottano un figlio hanno diritto a un congedo di adozione di 10 giorni. A partire dal 2024, il congedo di maternità sarà aumentato di due settimane, quello di paternità di cinque giorni e quello di adozione di dieci giorni. Verrà inoltre introdotto un congedo parentale di 24 settimane.
- Attribuiamo particolare importanza alla conciliabilità tra lavoro e famiglia e sosteniamo i genitori con contributi per la custodia extrafamiliare dei figli.
- Grazie a questo impegno, nel 2023 siamo stati premiati dall'organizzazione Pro Familia come grande azienda a misura di famiglia.



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 due donne (da giugno 2024 tre) e cinque uomini. Il top management è composto da dieci donne e 59 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.

Promuovere le donne

- Swisscom fa parte di Advance, la più grande rete svizzera per la Gender Equality. Ogni anno quattro 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.
- 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%.
- In futuro, le donne saranno promosse specificamente in modo ancora più deciso verso il livello CCL più elevato per facilitare il raggiungimento di una funzione dirigenziale. Le prime misure a tal fine inizieranno a partire da gennaio 2024.

Attrarre più donne

- Nel 2023 la quota delle giovani che entrano nelle professioni ICT è del 22,4%. 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.





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

Con la nostra iniziativa linguistica «Swisscom Lingua» promuoviamo le conoscenze linguistiche dei nostri dipendenti. Saranno loro a decidere se ampliare o approfondire le proprie competenze in una lingua nazionale e/o in inglese da soli, in gruppo, online o con un corso.

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 dalla Romandia e dal Ticino. Allo stesso tempo, stiamo reclutando più profili internazionali per aumentare la diversità e contrastare la carenza di personale qualificato.

Rafforzare le regioni

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.

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 a personale con disabilità fisiche o psichiche e all'integrazione sociale dei rifugiati.

Persone con disabilità

Accompagniamo in modo mirato i 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 16 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.

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 1000 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

Nel 2023 è stato lanciato per la prima volta un e-learning DE & I a livello aziendale, incentrato tra l'altro sulla sicurezza psicologica. A fine anno, il 65% dei dipendenti aveva già svolto la formazione. Nell'ambito della nostra formazione dei quadri dirigenti (Leadership Essential Education Training), nel 2023 un totale di 108 futuri specialisti e dirigenti è stato formato e sensibilizzato sul tema DE & I nell'ambito dei propri compiti dirigenziali.



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.

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.

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 300 dipendenti rappresentano oggi congiuntamente le esigenze e gli interessi della comunità LGBTQIA*. Inoltre, Swisscom ha ottenuto 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.

Swisscom AG
Tiefenastrasse 6
3048 Worblaufen

