

Diversity

Diversity Schweiz

Chancengleichheit - unabhängig von Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Alter

Die Credit Suisse strebt als multikulturelles Unternehmen mit globaler Ausrichtung die Realisierung der Chancengleichheit an und fördert ein Umfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigungen jeder Art. Eine unabhängige Anlaufstelle für Fragen bezüglich Diversität bietet Unterstützung.

Erhöhung des Frauenanteils in Kader und Direktion

Anhand der umfassenden Datenbasis des "Kennzahlenberichts Frauen und Männer in der Credit Suisse Schweiz" wird die Situation der Frauen in unserem Unternehmen untersucht. Diversity Management erkennt den Handlungsbedarf. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung werden konkrete Massnahmen definiert.

Geschlechterunabhängige Lohngleichheit

Seit Jahren ist es der Credit Suisse ein Anliegen, Lohndiskriminierung zu vermeiden. Zu diesem Zweck werden regelmässige Analysen durchgeführt. Rein geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede werden korrigiert.

Work-Life Balance

Die Credit Suisse Group Schweiz fördert Teilzeitarbeit, Job-sharing sowie Arbeit zu Hause überall dort, wo es betrieblich möglich und sinnvoll ist. Das Bedürfnis nach work-life balance ist steigend, da insbesondere eine stetig steigende Anzahl von gut ausgebildeten Frauen und Männern ihren Beruf mit familiären oder politischen Mandaten ergänzen wollen.

Die Broschüre "Beruf und Kinder"

Die Broschüre orientiert in einem ersten Teil die Mitarbeitenden der Credit Suisse in der Schweiz über die wichtigsten rechtlichen Belange rund um den Themenkreis Arbeit, Schwangerschaft und Elternschaft. Anschliessend befasst sie sich mit diversen Aspekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie mit der Kinderbetreuungsthematik. Alle Teile informieren immer auch über die spezifischen, oft über-obligatorischen Regelungen und Leistungen der Credit Suisse Schweiz.

Die Broschüre verfolgt nicht den Zweck, fertige Lösungsmodelle für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten. Dafür ist das Thema zu komplex und individuell geprägt. Die Publikation soll vielmehr die Mitarbeitenden darin unterstützen, ihr persönlich richtiges Familien- und Partnerschaftsmodell zu finden, das den Balanceakt Beruf und Familie für alle Involvierten ermöglicht. Folgende Überlegungen stehen für die Credit Suisse im Vordergrund:

- Erhalt, Entwicklung und Akquisition von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Erhöhung der Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Steigerung der Credit Suisse als attraktive und soziale Arbeitgeberin
- Proaktives Handeln hinsichtlich gesellschaftlicher Entwicklung
- Umsetzung der Unternehmenspolitik

Die Credit Suisse bietet mit ihrer Kinderbetreuung eine besonders attraktive Familienförderungsmassnahme. Bereits zu Beginn der 90er-Jahre eröffnete die Credit Suisse eine Kinderkrippe in Zürich, später kam eine weitere in Genf dazu. Heute profitieren die Mitarbeitenden dank eines eigenen Kinderbetreuungsteams und der Kooperation u.a. mit dem "Child Care Service" in der ganzen Schweiz von professionellen Lösungen. Seit vielen Jahren bietet die Credit Suisse unabhängig von den Dienstjahren einen Mutterschaftsurlaub von maximal sechs Monaten. Der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs ist abhängig von den geleisteten Dienstjahren und besteht im 1. bis zum vollendeten 4. Dienstjahr bis zum Ablauf der 16. Woche nach der Geburt; nach dem vollendeten 4. Dienstjahr besteht er 6 Monate. Diese Regelungen gelten unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis nach der Geburt weitergeführt wird oder nicht. Ebenfalls seit langem üblich ist die Auszahlung einer weiteren Familienzulage für Mitarbeitende und Kader, falls ein Anspruch auf die gesetzlichen Kinder- und Ausbildungszulagen besteht. Zudem gewährt die Credit Suisse allen Männern bei der Geburt ihres Kindes einen Vaterschaftsurlaub von 5 Arbeitstagen, zu beziehen innerhalb von 2 Monaten ab Geburt.

Diversity

Kennzahlenbericht Frauen und Männer

Diversity Management hat unter anderem die Chancengleichheit von Frau und Mann auf allen Stufen und in allen Funktionen unserer Unternehmung zum Ziel und benötigt zu diesem Zweck eine umfassende Datenbasis. Der intern zur Verfügung stehende Kennzahlenbericht informiert über den Anteil Frauen und Männer in Kader und Direktion, über den Beschäftigungsgrad sowie die Bildungs- und Dienstalterstruktur. Gestützt auf diese Erkenntnisse werden Massnahmen ergriffen.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ein Dienstleistungsunternehmen wie die Credit Suisse ein wichtiger Erfolgsfaktor. Deshalb sind verantwortungsvolle Aufgabenbereiche, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung, konkurrenzfähige Entlohnung sowie innovative Arbeitsmodelle für den Erhalt von guten Mitarbeitenden von grosser Bedeutung.

Um ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, wurde in den letzten Jahren ein beträchtliches Mass an Zeit und Mittel in die Evaluation von attraktiven Arbeitsmodellen wie Teilzeitarbeit, Jobsharing und Arbeit von zu Hause investiert. Ende 2005 waren in der Credit Suisse in der Schweiz denn auch knapp 20% aller Mitarbeitenden im Teilzeitverhältnis angestellt; 78% davon sind Frauen, 22% davon Männer.

Ein immer aktuelles Anliegen der Credit Suisse ist auch die Förderung von Frauen. In den letzten Jahren konnte der prozentuale Anteil von Frauen in Kaderpositionen in der Schweiz stetig gesteigert werden. Ende 2005 arbeiteten im Middle Management gut 25 % und im Senior Management knapp 10 % Frauen.