

Diversitätsstrategie von INFRAS

3. November 2025

Die Diversitätsstrategie definiert Vision, Ziele und Handlungsfelder von INFRAS im Bereich Diversität und Inklusion. Sie zeigt, wie wir faire HR-Prozesse, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie ein inklusives Arbeitsumfeld fördern wollen. Konkrete Massnahmen werden in einem separaten Massnahmenplan ausgewiesen.

Vision

- Das Arbeitsumfeld von INFRAS ist von Respekt und Fairness geprägt. Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, fachlichen und sozioökonomischen Hintergründen fühlen sich bei uns wohl, vertreten und respektiert und können ihr Potenzial unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Zivilstand, sexueller Orientierung, Behinderung oder Lebensform entfalten.
- INFRAS versteht Vielfalt auch als Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Perspektiven fördern Innovation, stärken unsere Marktposition und verbessern die Qualität unserer Leistungen.
- INFRAS trägt als KMU zu einer diversen und inklusiven Gesellschaft bei.

Ziele

Die Diversitätsstrategie und die daraus abgeleiteten Massnahmen sollen eine Wirkung gegen innen und aussen entfalten:

- **Gegen innen:** Wir wollen als Firma noch diverser werden. Gelebte Diversität und Multiperspektivität ist eine Bereicherung für die Zusammenarbeit und das Zusammensein bei INFRAS. Indem wir in unseren Projektteams und internen Diensten Personen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen, aus verschiedenen Generationen und beruflichen Kontexten und mit vielfältiger fachlicher und kultureller Sozialisation zusammenbringen, werden wir innovativer und kreativer und können insgesamt bessere Leistungen erbringen.
- **Gegen aussen:** Wir wollen Diversität auch in unserem Auftritt nach aussen sichtbar machen, um damit für andere ein Vorbild zu sein, als Arbeitgeberin noch attraktiver zu werden und Menschen mit vielfältigem Hintergrund und Profil anzuziehen. Auch unsere Auftraggebenden arbeiten mit immer vielfältigeren Teams – somit wirkt sich ein diverser und inklusiver Auftritt auch positiv auf unsere Kundenbeziehungen

aus. Gerade in unseren sozialen Themenfeldern sind wir glaubwürdiger und wirken kompetenter, wenn wir in unseren Projektteams Mitarbeitende mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen aufführen können.

Handlungsfelder

Um die Diversitätsziele zu erreichen, setzen wir in drei zentralen Handlungsfeldern an:

A. Faire & inklusive Personalprozesse

Wir stellen sicher, dass wir bei INFRAS faire und inklusive Personalprozesse leben. Dies beinhaltet verschiedene Aspekte: Diversität im Employer Branding stärker hervorheben, Führungskräfte auf «unbewusste Voreingenommenheit» im Rekrutierungsprozess sensibilisieren, inklusive Einführung neuer Mitarbeiter:innen, stetige Aus- und Weiterbildung, transparenter Beförderungsprozess und faire Entlohnung.

B. Vereinbarkeit

Wir berücksichtigen in unseren Anstellungsbedingungen verschiedene Lebensphasen und Lebensmodelle. Die Schwerpunkte liegen dabei bei einem flexiblen Arbeitszeitmodell, der Förderung der Vereinbarkeit von Betreuungsarbeit oder gesellschaftlichem Engagement mit beruflicher Tätigkeit, Möglichkeiten für Remote Work und unbezahlten Urlaub. Wir legen Wert auf eine umsichtige Arbeitsplanung und investieren in Gesundheits- und Stressprävention.

C. Inklusives Arbeitsumfeld

Wir wollen eine Kultur des Respekts, der Zugehörigkeit und der Wertschätzung leben. Wir schulen unsere Mitarbeiter:innen zu Diversitätskompetenzen und unsere interne und externe Kommunikation spiegelt Vielfalt und Gleichbehandlung wider. Sowohl physische als auch virtuelle Arbeitsumgebungen werden so gestaltet, dass alle Mitarbeiter:innen gleiche Teilnahme- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Umsetzung und Erfolgsmessung

Um die Ziele der Diversitätsstrategie zu erreichen, werden in allen Handlungsfeldern verschiedene Massnahmen umgesetzt. Wir messen den Fortschritt anhand von Kennzahlen (KPI), internen Umfragen und externen Benchmarks. Analog zum Umweltbereich wird die Umsetzung der Diversitätsstrategie im Management Review thematisiert und einmal pro Jahr werden alle Mitarbeitenden über den Umsetzungsstand und die Zielerreichung informiert. Bei fehlender Zielerreichung werden die Gründe und Massnahmen evaluiert und in der Geschäftsleitung thematisiert.