

Richtlinie zur Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Basel Tourismus

Basel ist eine weltoffene, kulturell vielfältige und tolerante Stadt, die als dynamischer und internationaler Wirtschafts- und Forschungsstandort Menschen aus aller Welt anzieht. Das ist eine Bereicherung für alle, die hier leben, arbeiten oder zu Besuch sind. Als grosser Meilenstein der Gleichstellung hat Basel-Stadt 2024 als erster Deutschschweizer Kanton die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, nicht-binären und intergeschlechtlichen Personen explizit im Gesetz verankert.

Wir bei Basel Tourismus setzen uns aktiv dafür ein, eine Willkommenskultur zu fördern. Wir leben Toleranz, Diversität und Inklusion nicht nur nach innen, sondern auch gegen aussen. Wir setzen auf ein diverses Team, in dem sich jeder willkommen fühlt, denn wir sind überzeugt, dass solche Teams stärker und innovativer sind.

Die Richtlinie zur Diversität, Gleichstellung und Inklusion (kurz DEI-Richtlinie) verkörpert die grundlegenden Werte unserer Organisation und setzt klare Ziele und Massnahmen. Wir sind uns bewusst, dass dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist und arbeiten kontinuierlich daran, die Diversität, Gleichstellung und Inklusion in der Organisation und der Destination zu stärken.

Definitionen

- **Diversität:** Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden zwischen Menschen, wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, sozioökonomischer Status und Perspektiven.
- **Gleichstellung:** Die gerechte und verbesserte Verteilung von Ressourcen und Chancen an alle Menschen. Ziel ist es, allen Menschen die Möglichkeit zu geben, erfolgreich zu sein, unabhängig von ihrer Startposition.
- **Inklusion:** Das Engagement und Empowerment, wobei der Wert und die Würde aller Menschen anerkannt werden. Die aktive Beteiligung aller Menschen an der Arbeitswelt.

Commitment

Wir setzen uns für ein vielfältiges, faires und integratives Arbeitsumfeld ein. Respekt und Chancengleichheit sind Grundwerte, die gelebt und aktiv gefördert werden. Alle Mitarbeitenden sollen sich unabhängig von Geschlecht, Zivilstand, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung geschätzt und respektiert fühlen.

Basel Tourismus ist sich der Bedeutung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion für eine positive Arbeitskultur bewusst. Wir schätzen und fördern die Vielfalt unserer Mitarbeitenden, denn nur so können wir sicherstellen, dass sich alle wohlfühlen, sich einbringen und entfalten können. Dadurch positionieren wir uns als attraktiver und moderner Arbeitgeber.

Bei Basel Tourismus werden sexuelle Gewalt, Mobbing und Diskriminierung nicht toleriert. Wir setzen uns aktiv dafür ein, ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Unsere Mitarbeitende haben Zugang zu einer geschulten Vertrauensperson, die bei Vorfällen

Unterstützung bietet. HR, Geschäftsleitung und Vorgesetzte sind verpflichtet, auf Meldungen zu reagieren und geeignete Massnahmen zu ergreifen.

Wir setzen uns aktiv für die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion ein. Diese Haltung leben wir nicht nur intern, sondern auch gegenüber unseren Partner*innen und Gästen. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einer gastfreundlichen Destination, die sich progressiv, entspannt und vorurteilsfrei präsentiert.

Ziele und Massnahmen

Förderung der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Elternzeit für alle Mitarbeitenden bis zu einem Jahr
- Ausschreibung aller Stellen mit Teilzeitmöglichkeit (80–100 %).
- Jahresarbeitszeit mit flexiblen Arbeitszeiten und bis zu 40 % Homeoffice (sofern es der Arbeitsbereich ermöglicht).
- Workation bis zu 2 Wochen (sofern es der Arbeitsbereich ermöglicht) und Ferienkauf bis zu 3 Wochen pro Jahr.

Stand 2024: Alle Punkte umgesetzt.

Förderung der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung im Tourismussektor

- Bereitstellung von jährlich zwei Ausbildungsplätzen (Lehrstelle oder Praktika).
- Integration der Lernenden in das Team und Befähigung zum selbständigen Arbeiten.
- Unterstützung aller Mitarbeitenden bei externen Aus- und Weiterbildungen.
- Regelmässige Schulungsangebote und Leadership Trainings für Mitarbeitende.

Stand 2024: Alle Punkte umgesetzt. Neubesetzung einer Praktikumsstelle ab Januar 2024. Eine Lernende im 3. Lehrjahr und Abschluss eines neuen Lehrvertrags ab Sommer 2024.

Schaffung eines integrativen und einladenden Umfelds

- Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes im Betrieb, der nach Fähigkeiten und Möglichkeiten gefördert wird.

Stand 2024: Seit 2022 eine integrative Arbeitstelle geschaffen und besetzt. Neubesetzung seit 2023.

Gleichstellung der Geschlechter

- Eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter im operativen Geschäft, im Management und im Vorstand wird aktiv gefördert, wobei die Qualifikation der Mitarbeitenden stets im Vordergrund steht.
- Gendergerechte Sprache intern und in der Kommunikation mit Partner*innen und Gästen.

Stand 2024: Vorstand: 4 Frauen und 6 Männer, Geschäftsleitung: 2 Frauen und 3 Männer.

Sensibilisierung für Vielfalt und Integration

- Interne Sensibilisierungsschulung einmal im Jahr.

Stand 2024: Eine Mitarbeiterschulung zu einem DEI-Thema.

Schutz vor Diskriminierung und Mobbing

- Basel Tourismus hat eine Vertrauensperson für Mitarbeitende, die auf Mobbing und sexuelle Gewalt geschult ist.
- HR / GL und Vorgesetzte sind verpflichtet, auf Meldungen über Mobbing oder Übergriffe zu reagieren.

Stand 2024: Neubesetzung der Anlaufsstelle, Schulung und Kommunikation ans Team.

Einladende, barrierefreie Destination für alle

- Landingpage in einfacher Sprache: [Basel barrierefrei](#).
- Schnittstelle mit Pro Infirmis für Kommunikation zur Barrierefreiheit.
- Verbesserung und Ausbau von barrierefreien und inklusiven Angeboten.

Stand 2024: Landingpage und Schnittstelle bestehen weiter. Projektstart mit Partner Claire & George und Bürgerspital Basel für die integrative Gestaltung eines barrierefreien Stadtrundgangs. Projektpartner von Insieme für Aktion im Rahmen der Nationalen Aktionstage Behindertenrechte. Projektpartner von Claire und George für Aktion im Rahmen der Nationalen Aktionstage Behindertenrechte. Teilnahme an Accessible Switzerland Tour im Rahmen des Innotour Projektes.

Verantwortlichkeiten und Überwachung

- In Zusammenarbeit mit CEO, Manager Sustainability erstellt und von der Geschäftsleitung abgenommen.
- Ans Team kommuniziert und öffentlich zugänglich gemacht.
- Fortschritt wird im Rahmen eines Nachhaltigkeitsreportings jährlich überprüft.

Ergänzende Dokumente

- Unternehmenswerte
- Mitarbeiter-Reglement
- Mitarbeiter-Benefits
- Strategie nachhaltige Entwicklung

Ort / Datum: 01.05.2024



Unterschrift CEO



Unterschrift Manager Sustainability