



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale degli
affari esteri DFAE

Pari opportunità sul posto di lavoro: Piano d'azione 2028 del DFAE

Premessa



La diversità linguistica, culturale e politica è la forza della Svizzera.

Vogliamo sfruttare questa forza anche all'interno del DFAE e per farlo ci avvaliamo dello strumento delle pari opportunità sul posto di lavoro. La posta in gioco è ben più alta della prevenzione della discriminazione, del rispetto di rigide quote o del coinvolgimento delle minoranze. In sostanza, l'obiettivo è garantire a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori del DFAE uguali possibilità iniziali e di sviluppo e in tal modo sfruttare al massimo il potenziale del nostro personale.

Per raggiungere questo obiettivo possiamo avvalerci di numerosi approcci e mezzi. Il prerequisito principale è dato da un'idea condivisa del concetto di pari opportunità sul posto di lavoro e delle regole che trovano applicazione in seno al DFAE. È questa la finalità principale del presente piano d'azione, che funge da documento di riferimento per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori del nostro Dipartimento. Le condizioni quadro sono date da campi prioritari, obiettivi ambiziosi e misurabili e misure concrete. Per l'attuazione del presente piano d'azione confido sul sostegno di tutto il personale del DFAE della Centrale e della rete esterna, ma soprattutto dei nostri quadri.

Negli ultimi dieci anni gli sforzi congiunti intrapresi per rafforzare le pari opportunità all'interno del DFAE hanno certamente portato a successi. Abbiamo tuttavia disatteso alcuni obiettivi. La rappresentanza delle donne nelle posizioni quadro e delle persone di lingua italiana all'interno di tutto il Dipartimento continua a essere una sfida. La stessa considerazione vale anche per la percentuale di persone con disabilità. Queste tematiche resteranno pertanto argomenti di attualità.

Negli ultimi anni il mondo del lavoro ha registrato ulteriori cambiamenti, anche per effetto della gestione della crisi dovuta alla COVID-19. I modelli di lavoro flessibili e la conciliabilità tra lavoro e vita familiare sono aspetti chiave per garantire un DFAE moderno e capace di adattarsi nella sua veste di datore di lavoro e per assicurare il pensiero critico e un'azione orientata ai risultati. In tal modo potremo anche continuare ad attirare i talenti migliori per la nostra politica estera.

Il plurilinguismo e la diversità culturale della Svizzera rappresentano anche un vantaggio in termini di politica estera. Queste caratteristiche fanno della Svizzera una costruttrice di ponti e una mediatrice competente. Guadagniamo credibilità se viviamo e promuoviamo questi valori anche al nostro interno: i valori che ci guidano sono l'apertura, una mentalità indipendente, la fiducia e una cultura degli errori costruttiva.

La diversità diventa tuttavia una ricchezza solo se le persone vengono riconosciute come uguali a prescindere dal sesso, dall'origine, dalla cultura o dalla lingua e se viene riconosciuto il potenziale offerto da opinioni e punti di vista diversi. Quest'obiettivo presuppone anche un atteggiamento di inclusione. Per questi motivi introduco il presente piano d'azione del DFAE formulando la seguente convinzione:

«La **diversità** è la nostra realtà, le **pari opportunità** la nostra aspirazione e l'**inclusione** la nostra ambizione».

Vi esorto a dare un contributo impegnato e creativo all'attuazione di questo nostro piano d'azione.

Grazie di cuore per il vostro impegno!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cassis', with a long horizontal stroke extending to the right.

Presidente della Confederazione Ignazio Cassis
Capo del Dipartimento federale degli affari esteri DFAE

Sommario

1	Situazione iniziale	5
2	Bilancio 2010–2020	6
3	Campi d’azione 2022–2028	8
	3.1 Cultura dipartimentale	8
	3.2 Plurilinguismo	10
	3.3 Parità di genere	11
	3.4 Conduzione e processi	12
4	Attuazione	14
	Allegati	15
	1. Risultati della valutazione esterna della Politica delle pari opportunità 2010–2020	15
	2. Piano d’azione per il cockpit di monitoraggio	16
	3. Abbreviazioni	17
	4. Glossario	17

1 Situazione iniziale

Gli sforzi intrapresi per realizzare le pari opportunità sul posto di lavoro all'interno del DFAE si basano sui principi enunciati dalla **Costituzione federale** e sulla politica della Confederazione in materia di personale. Ai sensi della Costituzione federale, la Confederazione Svizzera «provvede ad assicurare quanto possibile pari opportunità ai cittadini» (art. 2 cpv. 3 Cost.). La Costituzione contempla inoltre un divieto di discriminazione e la parità di diritti, l'uguaglianza – di diritto e di fatto – tra uomo e donna, l'eliminazione degli svantaggi esistenti nei confronti delle persone con disabilità (art. 8 Cost.), il tedesco, il francese, l'italiano e il romancio come lingue nazionali (art. 4 Cost.) e il tedesco, il francese e l'italiano come lingue ufficiali della Confederazione (art. 70 Cost.).

Il presente piano d'azione s'ispira inoltre ai **documenti di base** pertinenti del Consiglio federale, segnatamente la [Strategia di politica estera 2020–2023](#), la [Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030](#) della Svizzera nonché la [Strategia nazionale per la parità 2030](#), recentemente adottata. Ulteriori documenti di riferimento sono le [Linee guida sui diritti umani del DFAE 2021–2024](#) nonché la [Strategia in materia di politica estera del DFAE Uguaglianza di genere e Diritti delle donne](#). Il presente piano d'azione riflette la dimensione relativa al *posto di lavoro* di questa tematica. La **coerenza** tra la dimensione di politica estera, la dimensione di politica interna e la dimensione relativa al posto di lavoro della promozione delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione è un presupposto per la credibilità della Svizzera in questo ambito tematico.

Il piano d'azione s'inserisce nei documenti di base del DFAE rilevanti in termini di personale (principi riguardanti il trasferimento, politica in materia di persone di accompagnamento ecc.). L'orientamento e la presenza internazionali del DFAE richiedono inoltre un'interpretazione delle direttive in materia di personale dell'Ufficio federale del personale (UFPER) che tenga conto della situazione specifica. La nostra politica del personale trova applicazione per diverse categorie di personale e gran parte delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori è inquadrato nelle carriere trasferibili. Il DFAE dispone di circa 170 sedi esterne. Più della metà del nostro personale è composto da dipendenti locali dislocati in tutto il mondo. A livello globale, oltre alle 4 lingue nazionali, nel DFAE si parlano più di 50 lingue. Questa **diversità** è unica in seno all'Amministrazione federale.

Cosa intendiamo per **pari opportunità** sul posto di lavoro? L'obiettivo è garantire a tutto il personale del DFAE il libero accesso alle opportunità e alle risorse, allo sviluppo professionale e alle opportunità di avanzamento. In tal modo creiamo condizioni di partenza uguali per tutti; ogni persona deve avere la possibilità di sfruttare appieno il proprio potenziale personale a prescindere dal sesso, dalla lingua, dall'età, dallo stato di salute o dalla disabilità, dal modo di vita, dalla situazione familiare, dall'origine o dalla religione.

Un'istituzione nel suo insieme beneficia di un'**inclusione** vissuta se le collaboratrici e i collaboratori hanno la possibilità di investire le loro prospettive e i loro talenti nella vita lavorativa a prescindere dalle loro caratteristiche personali. Per queste ragioni, all'interno del DFAE stimiamo e apprezziamo tutto il personale, senza discriminare o escludere nessuno.

Il presente piano d'azione fa seguito alla **Politica delle pari opportunità 2010–2020 del DFAE**. È il risultato di un'esperienza pluriennale, monitoraggi interni, una valutazione esterna, input scientifici, feedback ed esigenze di collaboratrici e collaboratori nonché quadri della Centrale, della rete esterna e di associazioni interessate. È stato discusso a più riprese in seno alla riunione dei direttori e successivamente convalidato dal capo del DFAE. Ne è nato un piano ambizioso con quattro campi d'azione equivalenti e complementari. Il campo d'azione 1 ha carattere trasversale:

- Campo d'azione 1: cultura dipartimentale
- Campo d'azione 2: plurilinguismo
- Campo d'azione 3: parità di genere
- Campo d'azione 4: conduzione e processi

Per ogni campo d'azione sono stati definiti obiettivi e misure. Il raggiungimento degli obiettivi viene verificato a cadenza annuale sulla base di appositi indicatori. Onde promuovere un'idea condivisa dei vari concetti, il piano d'azione è corredato di un glossario.

2 Bilancio 2010–2020

La Politica delle pari opportunità 2010–2020 del DFAE ha definito sei campi d'intervento, assegnando a tre di essi valori da raggiungere:

- › una cultura dipartimentale orientata al futuro
- › l'organizzazione della carriera professionale
- › la rappresentanza di uomini e donne a livello di quadri (obiettivo: parità fino alla classe salariale (CS) 29, quota femminile del 30% tra i quadri di grado più elevato)
- › forme di lavoro e conciliabilità (obiettivo: accettazione delle forme di lavoro flessibili)

- › il plurilinguismo e la diversità culturale (obiettivo: quota rappresentativa delle lingue nazionali tra il personale)
- › l'integrazione di persone con disabilità (dal 2011) (obiettivo: quota delle persone con disabilità dell'1%–2%, dal 2020 dell'1,5%–2,5%)

La Sezione Pari opportunità e questioni globali di genere ha esaminato a cadenza annuale i progressi registrati dalla Politica delle pari opportunità 2010–2020, effettuando un monitoraggio interno¹. Dopo dieci anni, il bilancio è il seguente:

Indicatore	Valore iniziale al 31.12.2009	Obiettivo formulato per il 2020	Valore raggiunto al 31.12.2020	Valutazione
Quota femminile DFAE	46,9%	50%	52,1% (+ 5,2%)	raggiunto
Quota femminile quadri medi/superiori	33,8%	50%	46,1% (+ 12,3%)	non raggiunto
Quota femminile quadri di grado più elevato (CS 30–38)	11,9%	30%	26,9% (+ 15%)	non raggiunto
Quota femminile posizioni dirigenziali:	24,5%	50%	35,6% (+ 11,1%)	non raggiunto
Forme di lavoro flessibili (tempo parziale, tasso di occupazione < 90)	Donne: 27,9% Uomini: 3,9%	Aumento dell'accettazione	Donne: 33,1% (+ 5,2%) Uomini: 11,8% (+ 7,9%)	raggiunto
Quota del personale di lingua tedesca	68% (30.6.2011) CS 30–38	massimo 68,5%–70%	66%	raggiunto
Quota del personale di lingua tedesca nei quadri di grado più elevato	62% (30.6.2011) CS 30–38	massimo 68,5%–70%	55,8% (CS 34–38)	raggiunto
Quota del personale di lingua francese	25% (30.6.2011)	21,5%–23,5%	27,3%	raggiunto
Quota del personale di lingua francese nei quadri di grado più elevato	30% (30.6.2011) CS 30–38	21,5%–23,5%	33,6% (CS 34–38)	raggiunto
Quota del personale di lingua italiana	totale 5,4% (30.6.2011)	6,5%–8,5%	6,0% (+ 0,6%)	non raggiunto
Quota del personale di lingua italiana nei quadri di grado più elevato	6% (30.6.2011) CS 30–38	6,5%–8,5%	8,0% (CS 34–38)	raggiunto
Quota del personale di lingua romancia	0,3% (30.6.2011)	0,5%–1,0%	0,7% (+ 0,4%)	raggiunto
Quota del personale di lingua romancia nei quadri di grado più elevato	0,8% (30.6.2011) CS 30–38	0,5%–1,0%	2,7% (CS 34–38)	raggiunto
Quota delle persone con disabilità	2015–2018: 1,5% 2019: 1,3%	2011–2019: 1%–2% 2020–2023: 1,5%–2,5%	0,6% (– 0,9%)	non raggiunto, in calo dal 2019

¹ Nel monitoraggio annuale della «Politica delle pari opportunità 2010–2020» i dati sono stati rilevati al 31 dicembre di ogni anno. In analogia al rilevamento dati dell'UFPER, il rilevamento futuro dei dati effettuato nel quadro del presente piano d'azione, che verrà presentato sotto forma di *cockpit*, è basato sui valori medi annuali.

Inoltre, nel 2020 il *Competence Center for Diversity & Inclusion CCDI* dell'Università di San Gallo ha sottoposto a una valutazione esterna la Politica delle pari opportunità 2010–2020 del DFAE. In linea con i dati rilevati internamente, la valutazione evidenzia una necessità d'intervento in alcune tematiche in cui gli obiettivi non sono stati raggiunti. Lo studio ha inoltre identificato un potenziale di sviluppo in materia di conciliabilità tra vita professionale e gli altri ambiti della vita (risultati cfr. Allegato 1).

Sulla base dei processi di verifica interni ed esterni è possibile definire i fattori decisivi per un'attuazione efficace della Politica delle pari opportunità 2010–2020 del DFAE. Questi fattori vengono consolidati nel nuovo piano d'azione:

- › l'inclusione vissuta è parte integrante della cultura dipartimentale del DFAE;
- › sono necessari ulteriori sforzi per realizzare le pari opportunità sul posto di lavoro;
- › l'impegno in materia da parte della direzione del Dipartimento e dei quadri dirigenti è decisivo;
- › risulta altresì importante un confronto continuo sugli obiettivi e le misure definiti congiuntamente. In tale ambito è ipotizzabile adottare misure d'informazione e sensibilizzazione e dare visibilità a esempi positivi concreti;
- › la realizzazione delle pari opportunità richiede processi del personale strutturati, trasparenti e basati sulle competenze;
- › gli stereotipi devono essere identificati e decostruiti;
- › vengono introdotti modelli di lavoro flessibili e innovativi. Questi modelli vengono sostenuti e non rappresentano più un ostacolo allo sviluppo della carriera.

In numerosi ambiti il DFAE dà avvio al nuovo piano d'azione 2028 partendo da una posizione iniziale nettamente più favorevole. Il piano d'azione poggia sui traguardi sinora raggiunti.

3 Campi d'azione 2022–2028

I seguenti quattro campi d'azione sono riferiti a tutto il DFAE – Centrale e rete esterna – e sono validi per tutte le categorie di personale. Per ogni campo d'azione vengono definiti gli obiettivi e le misure nonché le rispettive responsabilità di attuazione (responsabilità, RESP). Gli indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi figurano nell'Allegato 3.

3.1 Cultura dipartimentale

Il DFAE considera la diversità nella composizione del personale come un valore aggiunto e un'opportunità. Dà vita a una cultura dell'inclusione, promuove la conciliabilità tra la vita professionale e vita familiare² e interviene contro ogni forma di discriminazione. Quest'ultimo punto è decisivo ai fini del successo degli sforzi intrapresi per promuovere le pari opportunità.

Obiettivi e misure

A. Il DFAE garantisce un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, privo di ogni discriminazione.

Misure	RESP
Utilizzare la Workplace Policy  come strumento di comunicazione e di gestione per garantire il rispetto del codice di comportamento del DFAE, la non discriminazione e la prevenzione di molestie sessuali in tutte le unità organizzative e in tutte le sedi del DFAE.	Quadri
Organizzare a cadenza regolare misure d'informazione, sensibilizzazione e prevenzione nonché formazioni e formazioni continue in materia di discriminazioni, mobbing e molestie sessuali.	SG
Implementare in modo efficace i meccanismi di ricorso, verifica e sanzione in caso di discriminazione, mobbing e molestie sessuali.	SG, DR
Elaborare un piano per l'assunzione, l'impiego e la gestione delle persone con disabilità e la reintegrazione di collaboratrici e collaboratori dopo una malattia o un infortunio.	SG
D'intesa con i servizi federali rilevanti (UFCL), garantire l'assenza di barriere architettoniche e digitali; sostenere le persone con disabilità, per esempio tramite l'adeguamento personalizzato della postazione di lavoro.	DR
Predisporre un'offerta pilota di <i>job sharing</i> per le persone con una disabilità e collaboratrici/collaboratori suscettibili d'integrare queste persone in modo ottimale.	DR, linea gerarchica
Effettuare nelle tre lingue ufficiali la comunicazione indirizzata al personale ai sensi dell'OPers. Le comunicazioni importanti in materia di politica del personale indirizzate al personale locale sono redatte anche in lingua inglese e spagnola. Per quanto riguarda il linguaggio attento al genere, a livello generale trovano applicazione le guide  della CaF.	DR, membri della direzione del Dipartimento

² Nel quadro del presente piano d'azione il concetto di «vita familiare» è inteso in senso lato (si rinvia al termine «conciliabilità» nel glossario).

B. Il DFAE sfrutta le opportunità offerte dalla diversità nella composizione del personale e promuove l'inclusione.

Misure	RESP
Promuovere un'inclusione vissuta con eventi, campagne, studi, workshop e gruppi di lavoro per aumentare la sensibilizzazione nei confronti della diversità e delle persone con disabilità nonché di determinate tematiche in materia di diversità e pensiero critico. In tale ottica le sedi esterne tengono conto di eventuali peculiarità e contesti culturali. Sfruttare il potenziale offerto da nuove tecnologie (webinar ecc.) per coinvolgere la rete esterna.	SG
Promuovere il potenziale di tutto il personale in Svizzera e all'estero, a prescindere dalla carriera professionale (personale trasferibile, servizi generali, personale locale ecc.) o dall'età ³ .	DR, linea gerarchica
Organizzare workshop e webinar per sensibilizzare in modo adeguato le nuove collaboratrici e i nuovi collaboratori nonché le apprendiste e gli apprendisti su tematiche quali le pari opportunità, la diversità e l'inclusione (p. es. in materia di stereotipi e molestie sessuali).	SG, DR

C. Il DFAE facilita al personale la conciliabilità tra vita professionale e vita familiare e viene percepito come datore di lavoro moderno e attrattivo.

Misure	RESP
Sviluppare linee guida interne per gestire i modelli di lavoro flessibili e mobili presso la Centrale e la rete esterna e predisporre i requisiti tecnici per le forme di lavoro mobili e flessibili. Verificare la fruibilità di <i>work space</i> nelle grandi città.	DR
Pubblicare tutte le offerte d'impiego alla Centrale con un tasso di occupazione massimo dell'80–100% per promuovere l'accettazione del lavoro a tempo parziale anche per gli uomini e nelle posizioni dirigenziali. Nei posti di lavoro all'80–100%, il tasso di occupazione non deve essere il fattore decisivo per la selezione dei candidati.	DR, linea gerarchica
Organizzare workshop in materia di <i>job sharing</i> e co-dirigenza e promuovere questa forma di lavoro in Svizzera e all'estero come opzione per il lavoro a tempo parziale.	SG
Garantire in modo sistematico le supplenze per i congedi di maternità e i servizi militari prolungati.	DR, linea gerarchica
Pubblicizzare la possibilità offerta dall'Amministrazione federale alle collaboratrici e ai collaboratori che diventano genitori di ridurre il livello di occupazione del 20 per cento e di aumentarlo nuovamente entro tre anni.	DR
Consentire carriere professionali flessibili (carriere a mosaico, reinserimenti, carriere ad arco al termine della vita professionale), che tengano conto delle esigenze delle varie fasi della vita (accudimento di figli e familiari, resistenza psicofisica personale ecc.).	DR, SG
Lanciare progetti pilota per migliorare la compatibilità tra lavoro e famiglia nelle carriere trasferibili malgrado le condizioni quadro restrittive quali il mancato diritto al lavoro a tempo parziale nella rete esterna.	DR, linea gerarchica
Migliorare le condizioni quadro per consentire alle persone di accompagnamento di esercitare un'attività retribuita (p. es. tramite un aumento dei trattati bilaterali, una maggiore attenzione alle esigenze al momento dei trasferimenti, la promozione delle assunzioni nelle rappresentanze e nelle attività senza vincoli di luogo) e dare attuazione al ruolo dei responsabili delle persone di accompagnamento presso le rappresentanze.	DR

³ Le Linee guida sul personale locale del DFAE (2021) contemplano regolamentazioni specifiche e delineano obblighi e diritti per il personale locale.

3.2 Plurilinguismo

Il DFAE rafforza la diversità culturale e linguistica del proprio personale e riconosce il valore aggiunto del plurilinguismo per la politica interna ed estera della Svizzera. Le quattro comunità linguistiche della Svizzera sono rappresentate all'interno del DFAE conformemente alla loro percentuale nella popolazione. Nell'intento di raggiungere una cultura dipartimentale trilingue, tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori possono esprimersi nella loro prima lingua ufficiale.

Obiettivi e misure

D. Il DFAE assicura una presenza rappresentativa delle quattro comunità linguistiche⁴ e una percentuale del personale di lingua italiana pari almeno al 7%.

Misure	RESP
Promuovere le lingue minoritarie e in particolare l'italiano, p. es. grazie a un marketing del personale più focalizzato sull'acquisizione di personale di lingua italiana (soprattutto con riferimento alle classi salariali 12–23), eventi d'informazione professionale, praticantati universitari e il programma di scambio «piccolo Erasmus».	DR, SG
Garantire il processo di candidatura nella prima lingua ufficiale della persona candidata e la presenza di consulenti del personale e psicologi di fiducia che conoscano queste lingue ufficiali.	DR
Partecipare attivamente al gruppo di lavoro strategico e operativo della delegata federale al plurilinguismo (DFP), all'organizzazione della Giornata europea delle lingue e al rapporto di legislatura della DFP sulla promozione del plurilinguismo in seno all'Amministrazione federale.	SG, DR
Registrare le competenze linguistiche del personale locale ed elencare i principali gruppi linguistici nel monitoraggio.	DR

E. Aumentano le competenze linguistiche attive e passive del personale del DFAE.

Misure	RESP
Valutare le competenze linguistiche del personale ai sensi dell'OPers. A cadenza quadriennale l'UFPER rileva i dati con il sistema ECL.	SG
Perfezionare la comunicazione scritta nelle lingue ufficiali all'interno di workshop di scrittura.	SG, DR
Promuovere le competenze linguistiche delle collaboratrici e dei collaboratori nonché delle e dei superiori in virtù dell'ordinanza sulle lingue, anche nella rete esterna (offerte di corsi digitali e analogici introduttivi e di conversazione nelle tre lingue ufficiali e soprattutto in italiano; le competenze linguistiche fanno parte della valutazione MbO).	SG, DR, linea gerarchica
Pubblicizzare il plurilinguismo, anche nella rete esterna, sulla base di prodotti analogici e virtuali per le settimane linguistiche (Settimana della lingua italiana nel mondo, Emna rumantscha, Wochen der deutschen Sprache, Semaine de la francophonie).	SG

⁴ In virtù dell'apposito modello adottato dal Consiglio federale, all'interno dell'Amministrazione federale sono considerate rappresentative le seguenti quote dei gruppi linguistici: tedesco: massimo 68,5%–70%, francese: almeno 21,5%–23,5%, italiano: almeno 6,5%–8,5%, romancio: almeno 0,5%–1%.

3.3 Parità di genere

Per il DFAE la parità di genere è un valore aggiunto a tutti i livelli gerarchici. I team di genere misto raggiungono risultati migliori e le loro decisioni godono di maggiore sostegno. La parità vissuta come valore fondamentale della Svizzera rappresenta anche un importante segnale di politica estera. Il DFAE assicura quindi un rapporto di genere equilibrato in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici. La rappresentanza paritetica di entrambi i sessi oscilla tra il 45 e il 55 per cento.

Obiettivo e misure

F. All'interno del DFAE viene garantita una presenza paritetica di entrambi i generi nella totalità delle funzioni, delle categorie di personale e dei livelli gerarchici (45%–55%).

Misure	RESP
Verificare sistematicamente i processi del personale in termini di neutralità di genere e volontà di eliminare gli stereotipi.	DR
Incrementare la quota femminile (soprattutto tra i quadri di grado più elevato/le e i capimissione): promuovere in modo sistematico le giovani leve (utilizzo dell'evoluzione demografica, pensionamento dei <i>baby boomer</i>), il trasferimento di conoscenze e lo scambio di esperienze tra le generazioni nonché l'esercizio di un'attività lucrativa per le persone di accompagnamento.	DR, linea gerarchica
Garantire shortlist possibilmente paritetiche a tutti i livelli gerarchici. Intraprendere sforzi tempestivi per richiamare l'attenzione delle persone idonee sui bandi di concorso.	DR, linea gerarchica
Garantire una presenza possibilmente equilibrata di entrambi i generi negli eventi, nelle tavole rotonde e nelle delegazioni.	Linea gerarchica
Organizzare workshop e moduli di formazione sugli stereotipi per imparare a decostruirli riconoscendone le trappole e trattare sistematicamente la tematica nelle formazioni delle e dei dirigenti (p. es. programma di sviluppo «ONE EDA»).	SG, DR

3.4 Conduzione e processi

La direzione del Dipartimento e tutti i quadri del DFAE promuovono attivamente le pari opportunità, la diversità e l'inclusione e danno il buon esempio. Queste tematiche formano parte integrante di ogni funzione dirigenziale, nella rete esterna tenendo conto del contesto specifico. Nell'ambito di queste tematiche all'interno del Dipartimento viene promossa una cultura della responsabilità e dell'obbligo di rendere conto del proprio operato.

Obiettivi e misure

G. I quadri del DFAE si fanno carico delle loro responsabilità in materia di promozione delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione.

Misure	RESP
Rafforzare le capacità di comunicazione dei quadri per sfruttare l'intelligenza collettiva nei loro team e costruire una cultura di apertura, pensiero critico e apprezzamento della diversità e dell'inclusione.	Linea gerarchica
Promuovere una comprensione agile dei compiti di conduzione proponendo un'offerta variegata di workshop e perfezionamenti (programma di sviluppo «ONE EDA», corsi di gestione proposti dal DFAE e dall'UFPER ecc.). Formulare obiettivi e aspettative chiari, affinché i team e le collaboratrici e i collaboratori possano assumersi più responsabilità.	Linea gerarchica
Promuovere una cultura degli errori e del feedback costruttiva tra le collaboratrici e i collaboratori, ma anche nei confronti delle e dei superiori gerarchici.	Linea gerarchica
Definire ogni anno un obiettivo annuale a livello di direzione (cfr. capitolo 4 Attuazione).	Direttrici e direttori
Definire ogni anno due o tre obiettivi annuali (incluso l'obiettivo a livello di direzione) da parte di tutti i quadri della Centrale e della rete esterna e le corrispondenti misure volte a promuovere e/o migliorare le pari opportunità, la diversità e l'inclusione nelle loro UO (cfr. capitolo 4 Attuazione).	Linea gerarchica

H. Processi del personale trasparenti assicurano una situazione di partenza equa e fondata sulle pari opportunità per tutti i (futuri) collaboratori e collaboratrici.

Misure	RESP
Verificare regolarmente che i processi siano privi di discriminazioni. Le decisioni che riguardano il personale (p. es. reclutamento tramite concorso, inquadramento salariale, valutazione, trasferimento, audizioni per le posizioni per quadri di grado più elevato) vengono adottate in funzione delle competenze e nel quadro di processi trasparenti e strutturati nonché di concorsi e audizioni all'interno di commissioni con composizioni diverse.	SG, DR
Tener conto di un'equa rappresentanza di genere e dei gruppi linguistici nell'ambito della consulenza sullo sviluppo della carriera, della selezione delle e dei partecipanti ai seminari in materia di gestione, della predisposizione di shortlist nonché dell'accesso agli AC per quadri di grado più elevato.	DR

I. Il DFAE investe in un'organizzazione agile e capace di apprendere e promuove attivamente lo scambio di esperienze e il trasferimento di conoscenze tra le collaboratrici e i collaboratori.

Misure	RESP
Dalla cultura della presenza alla cultura dei risultati: costruire una cultura orientata ai risultati e basata sulla fiducia nel quadro di modelli di lavoro più flessibili e mobili. La DR mette regolarmente a disposizione informazioni per sostenere i quadri e le collaboratrici e i collaboratori («worksmart@eda»).	DR, linea gerarchica
Promuovere le opportunità istituzionalizzate di apprendimento reciproco, interconnessione, scambio di esperienze e trasferimento di conoscenze (mentoring, eventi di networking, eventi di networking per le donne, approccio intergenerazionale).	DR, SG
Pubblicizzare e valutare regolarmente il programma di mentoring già molto utilizzato e integrarlo con un mentoring «al contrario» (reverse mentoring; le collaboratrici e i collaboratori più anziani imparano da quelle e quelli più giovani, nativi digitali, e viceversa).	DR
Organizzare e sostenere manifestazioni ed eventi di networking interni dedicati ai temi delle pari opportunità, della diversità e dell'inclusione, eventualmente coinvolgendo il mondo economico, politico e scientifico.	SG
Intensificare lo scambio tra la Centrale e la rete esterna in materia di pari opportunità, diversità e inclusione. Rafforzare il sostegno per le sfide e le priorità (canali esistenti e nuovi).	Linea gerarchica SG

4 Attuazione

Se tutto il personale condivide la cultura inclusiva del Dipartimento, ne massimizza l'impatto. Le misure e gli obiettivi contenuti nel piano d'azione vengono pertanto tematizzati in modo sistematico e regolare negli organi e nelle riunioni pertinenti a tutti i livelli gerarchici. La definizione annuale degli obiettivi e la verifica del raggiungimento degli obiettivi formulati sono **compiti dirigenziali**.

- › **Colloqui bilaterali** annuali a livello di direzione con la Sezione Pari opportunità: in questa sede all'inizio dell'anno si procede a un'analisi congiunta dei risultati attuali del monitoraggio, si discutono gli ostacoli e le sfide, si verifica il raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente e si definisce un nuovo obiettivo annuale.
- › **Riunione della direzione**: almeno una volta all'anno la riunione della direzione ha ad oggetto gli obiettivi definiti a livello di direzione, l'attuazione delle misure nonché il raggiungimento degli obiettivi.
- › **Obiettivi nelle singole UO**: le singole direzioni sono libere di stabilire a quale livello definire tali obiettivi (divisione, sezione ecc.). Ai fini della verifica dell'attuazione delle misure nonché del raggiungimento degli obiettivi, vengono utilizzati i processi esistenti (Conferenza degli ambasciatori, audit della Revisione interna ecc.).
- › **Processi del personale**: gli obiettivi definiti vengono integrati nei processi dei quadri rilevanti per il personale (colloqui di reclutamento, MbO, colloqui di trasferimento ecc.).

Il **coordinamento globale** dell'attuazione del presente piano d'azione spetta alla Sezione Pari opportunità, accorpata alla Segreteria generale del DFAE. Si tratta in particolare dei seguenti processi e strumenti chiave:

- › **monitoraggio sistematico** per tutto il DFAE, con un cockpit dati standardizzato e armonizzato con i dati dell'UFPER, comprensivo anche dei dati relativi al personale locale (indicatori per campo d'azione nell'Allegato 2);
- › **interlocutore** per tutte le UO del DFAE e sostegno a tali unità nei processi rilevanti;
- › creazione di un **gruppo di accompagnamento** rappresentativo, con esponenti di tutti gli ambiti direzionali, i livelli gerarchici, i gruppi linguistici, le carriere e le regioni geografiche (rete esterna) per il confronto sull'attuazione del piano d'azione.

Allo scadere dei primi quattro anni, nel 2025 verrà eseguita una **valutazione** del piano d'azione. Alla conclusione del piano d'azione seguirà una valutazione finale.

Allegati

1. Risultati della valutazione esterna della Politica delle pari opportunità 2010–2020

Nell'anno 2020 il *Competence Center for Diversity & Inclusion CCDI* dell'Università di San Gallo ha sottoposto a valutazione la Politica delle pari opportunità 2010–2020 del DFAE. L'esame ha evidenziato i seguenti risultati.

Progressi e punti di forza

Pari opportunità in generale

- › Le pari opportunità, le iniziative adottate per promuoverle e il lavoro costante portato avanti nell'ambito di queste tematiche sono ormai parte integrante della cultura dipartimentale. I diversi formati di sensibilizzazione tramite eventi, incontri di networking, campagne e offerte di formazione continua (webinar e corsi di lingua) nonché la misurazione dei progressi attraverso il monitoraggio sono ben accolti all'interno del DFAE e hanno concretizzato la tematica.
- › L'impegno della direzione del Dipartimento a favore delle pari opportunità nelle questioni di genere, del plurilinguismo e dell'integrazione delle persone con disabilità è una realtà.

Parità di genere

- › A livello generale la parità di genere è stata raggiunta all'interno del DFAE.
- › Nelle posizioni dirigenziali si registra un aumento della presenza femminile.
- › La presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali raggiunge il 40,4 per cento e pertanto supera la percentuale del resto dell'Amministrazione federale.
- › Dal 2020 quattro delle sei direzioni del DFAE sono guidate da una donna.
- › Il divario salariale dell'1,1 per cento a scapito delle donne evidenzia che la parità salariale è stata quasi raggiunta.

Plurilinguismo

- › La percentuale di quadri di lingua italiana è più elevata rispetto al resto dell'Amministrazione federale. Tra i quadri di grado più elevato le minoranze linguistiche sono rappresentate molto bene.
- › Un ambizioso piano di misure volte a promuovere la lingua italiana e la lingua romancia a tutti i livelli gerarchici è stato predisposto e corredato di azioni concrete: è stata lanciata una campagna di formazione per la lingua italiana ed è stata organizzata la prima *Emna Rumantscha* (settimana dedicata alla lingua romancia) ecc.

Persone con disabilità

- › Istituzione di un gruppo di lavoro di persone con disabilità e altri collaboratori e collaboratrici interessati a queste tematiche, con l'obiettivo di rafforzare e articolare le esigenze e gli interessi di questo gruppo di persone. Una serie del Bulletin con i ritratti di collaboratrici e collaboratori con disabilità del DFAE dà volto e visibilità a queste persone e alle loro straordinarie prestazioni.

Potenziale di sviluppo e necessità d'intervento

Pari opportunità in generale

- › Nell'ambito delle pari opportunità, le direzioni auspicano un sostegno concreto sotto forma di competenze specialistiche, monitoraggio, consulenza e concertazioni degli obiettivi realistiche.
- › Occorre rafforzare le misure volte a identificare, ridurre e gestire gli stereotipi.
- › Presso la Centrale troppo spesso il lavoro a tempo parziale continua a rappresentare un freno alla carriera.
- › L'obbligo di trasferimento e il requisito dell'occupazione a tempo pieno all'estero ostacolano la conciliabilità e i modelli di

convivenza.

- › È necessario definire regole e accordi all'interno dei team per quanto riguarda l'home office e il lavoro mobile.
- › È importante garantire processi unitari e trasparenti, che consentano d'intervenire in modo rapido e coerente in caso di molestie sessuali.

Parità di genere

- › Nonostante l'incremento della percentuale di donne a tutti i livelli gerarchici, gli obiettivi non sono stati raggiunti: è necessario aumentare la percentuale di donne tra i quadri superiori, soprattutto nelle posizioni dirigenziali, tra i quadri di grado più elevato e a capo delle missioni.
- › Occorre promuovere il job sharing e le co-dirigenze.

Plurilinguismo

- › La percentuale del personale di lingua italiana dovrebbe essere incrementata soprattutto nei servizi generali.
- › Affinché una cultura trilingue possa essere realmente vissuta, è necessario smantellare le barriere informali all'uso della lingua italiana nell'amministrazione quotidiana del DFAE.

Persone con disabilità

- › Non esiste un piano volto a facilitare l'assunzione in pianta stabile e l'inclusione delle persone con disabilità al termine di uno stage d'integrazione.
- › È necessario rimuovere le barriere architettoniche e digitali.

2. Piano d'azione per il cockpit di monitoraggio

Il raggiungimento degli obiettivi nei quattro campi d'azione è sottoposto a verifica nel *cockpit* di monitoraggio sulla base dei seguenti indicatori:

Cultura dipartimentale

- › Valutazione dell'importanza della diversità nell'ambiente di lavoro
- › Episodi di molestie sessuali, mobbing e abuso di potere
- › Piramide delle età
- › Motivi di fluttuazione
- › Parità salariale
- › Inclusione di persone con disabilità
- › Feedback del gruppo delle persone con disabilità al DFAE
- › Utilizzo del programma di mentoring per genere
- › Rapporto tra donne e uomini nel lavoro a tempo parziale in Svizzera
- › Utilizzo dell'home office/lavoro mobile alla Centrale e nella rete esterna (laddove possibile)
- › Numero di posizioni in *job sharing* e di co-dirigenze
- › Soddisfazione del personale in materia di conciliabilità tra vita professionale e vita familiare all'interno del DFAE in Svizzera e all'estero

Plurilinguismo

- › Rappresentanza dei gruppi linguistici nazionali presso Personale DFAE
- › Rappresentanza dei gruppi linguistici a tutti i livelli gerarchici, nelle varie carriere, nelle posizioni dirigenziali nonché tra le ambasciatrici e gli ambasciatori, le e i capimissione e le direttrici e i direttori
- › Distribuzione dei gruppi linguistici nel reclutamento del personale
- › Competenze linguistiche del personale ai sensi dell'OPers nelle lingue ufficiali (ECL)
- › Numero di partecipanti ai vari corsi di lingua
- › Rilevamento delle competenze linguistiche di tutto l'organico, personale locale incluso, intese come ricchezza culturale del DFAE
- › Valutazione specifica dell'inchiesta sul personale per le collaboratrici e i collaboratori di lingua italiana del DFAE per rilevare la loro soddisfazione

Parità di genere

- › Equilibrio di genere tra tutto il personale, il personale ai sensi dell'OPers e il personale locale
- › Presenza rappresentativa delle donne e degli uomini a tutti i livelli gerarchici, nelle varie carriere, nelle posizioni dirigenziali e tra le ambasciatrici e gli ambasciatori, le e i capimissione e le direttrici e i direttori

- › Distribuzione delle valutazioni delle prestazioni e dei premi di prestazione per genere
- › Indice di promozione
- › Percentuali di genere nel reclutamento del personale
- › Utilizzo del programma di sviluppo «ONE EDA» in modo mirato per donne e uomini

Conduzione e processi

- › Soddisfazione nei confronti dei superiori gerarchici diretti (e della loro conduzione)
- › Casi di reclami nell'ambito di questioni relative al personale (nomine, trasferimenti ecc.) presso la DR e il Compliance Office
- › Feedback nel quadro di formazioni continue, seminari di gestione ed eventi di sensibilizzazione
- › Cifre relative alla fluttuazione del personale (trasferimenti anticipati, uscita del personale ecc.) per direzione/divisione

3. Abbreviazioni

CaF:	Cancelleria federale
Cost:	Costituzione federale
DFAE:	Dipartimento federale degli affari esteri
DFP:	Delegata federale al plurilinguismo
DR:	Direzione delle risorse
ECL:	Evaluation Compétences Linguistiques
MbO:	Gestione per obiettivi
OPers:	Ordinanza sul personale federale
RESP:	Responsabilità
SG:	Segreteria generale
UFPER:	Ufficio federale del personale
UO:	Unità organizzativa

4. Glossario

Agenda 2030: con i suoi 17 obiettivi, l'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile costituisce un quadro globale di riferimento per tre dimensioni inscindibili: ambiente, economia e società. La Svizzera riconosce l'importanza dell'Agenda 2030, che pur non essendo un quadro giuridicamente vincolante rappresenta uno strumento per la definizione di obiettivi politici e la formazione delle opinioni sia per la politica interna sia per quella estera.

Carriera ad arco: il concetto di carriera ad arco nasce dalle riflessioni sul lavoro e sull'età avanzata. Si parla di carriera ad arco quando le collaboratrici e i collaboratori in età professionale avanzata, soprattutto quadri, decidono volontariamente di fare un passo indietro e cedere parte delle loro responsabilità. In tal modo possono mettere a frutto le loro competenze in altre funzioni, in particolare laddove rivestono grande importanza l'esperienza e la sicurezza. Nell'ultimo periodo della loro carriera possono per esempio svolgere un ruolo di consulenza, fungere da mentore per le giovani leve o dedicarsi a compiti del tutto nuovi. A fine carriera le nuove sfide e i nuovi ambiti di occupazione motivano le collaboratrici e i collaboratori, valorizzando nel contempo le loro conoscenze e la loro esperienza.

Carriera a mosaico: le carriere a mosaico consentono, a seconda della fase della vita, di cambiare compiti e funzioni, impieghi in veste di quadri dirigenti o personale specializzato o collaborazioni all'interno di progetti. Questi cambiamenti possono avvenire su un piano verticale, orizzontale e diagonale. Oltre a una maggiore flessibilità per il personale, questo modello amplia anche il margine di manovra delle aziende nell'impiego dell'organico. Le varie esperienze acquisite lungo questo percorso si incastrano come un mosaico. In questa forma di carriera, il percorso di sviluppo personale è in primo piano (si veda anche la carriera ad arco).

Centrale: la Centrale include tutti i servizi del DFAE dislocati a Berna. È formata dalla Segreteria generale, la Segreteria di Stato e le quattro direzioni, ovvero la Direzione dello sviluppo e della cooperazione (DSC), la Direzione del diritto internazionale pubblico (DDIP), la Direzione consolare (DC) e la Direzione delle risorse (DR).

Co-dirigenza: la co-dirigenza prevede la condivisione di una funzione tra collaboratrici e collaboratori di tutte le classi salariali con funzione dirigenziale. Il modello prescinde dal tasso di occupazione complessivo e le descrizioni dei posti di lavoro possono divergere. Anche in questo caso la relazione personale tra le e i titolari dei posti di lavoro è irrilevante. Le funzioni sono classificate come funzioni individuali e pertanto la ripartizione dei compiti e delle responsabilità può avere implicazioni in termini di classi salariali.

Coerenza: interazione quanto più possibile senza contraddizioni fra le diverse politiche condotte da un Paese.

Conciliabilità: la «conciliabilità tra famiglia e lavoro» indica la possibilità per le persone adulte in età lavorativa di dedicarsi simultaneamente alla professione e alla carriera da una parte e alla vita all'interno della famiglia e all'accudimento dei figli e di persone bisognose di assistenza dall'altra. Il Consiglio federale si basa sulla definizione di famiglia della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF): «Il termine famiglia designa tutti i modi di vita che poggiano sui rapporti tra genitori e figli in sodalizi multigenerazionali e sono socialmente riconosciuti».

L'espressione più generica di «conciliabilità tra vita lavorativa, privata e familiare» include anche sfere quali le amicizie e gli hobby. La Strategia per la parità 2030, adottata dal Consiglio federale il 28 aprile 2021, formula infine il seguente obiettivo in materia di «conciliabilità e famiglia»: donne e uomini fruiscono di condizioni quadro che favoriscono la conciliabilità tra vita privata, familiare e vita professionale, nonché la ripartizione equilibrata di lavoro retribuito e lavoro domestico e familiare non retribuito. L'espressione in lingua inglese *work-life-balance* indica un equilibrio generale a cui tendere e viene utilizzata principalmente in relazione ad aspetti relativi al posto di lavoro quali l'orario di lavoro favorevole alla famiglia e le possibilità di migliorare l'equilibrio individuale.

Cultura degli errori: indica il modo in cui le società, le culture e i sistemi sociali gestiscono gli errori, i rischi di errore e le conseguenze degli errori. Una cultura degli errori costruttiva affronta gli errori in modo aperto e senza attribuire colpe e li sfrutta per mettere in moto un processo di apprendimento e miglioramento all'interno dell'organizzazione.

Diritti delle donne: sono le libertà e i diritti umani che le donne possiedono o rivendicano in quanto membri della società. In linea di principio i diritti umani includono anche i diritti delle donne. In tutto il mondo le donne e le ragazze subiscono una violazione dei diritti umani «solo» a causa del loro sesso. Numerose violazioni dei diritti umani colpiscono inoltre esclusivamente o in modo sproporzionato le donne e le ragazze (esempi: violenza di genere, prostituzione forzata, matrimonio forzato, mutilazioni genitali). Per queste ragioni, si parla esplicitamente di diritti delle donne.

Diritti umani: diritti acquisiti per nascita e inalienabili, di cui devono poter godere tutte le persone, senza alcuna discriminazione, solo in virtù della natura umana. Sono fondamentali per proteggere la dignità umana nonché l'integrità fisica e psichica e per consentire a ciascuno di svilupparsi. Sono garanti di una società fondata sull'impegno a rispettare i diritti di ogni singola persona. Valgono sia nelle relazioni internazionali sia nella politica nazionale. I diritti umani sono universali, indivisibili e interdipendenti. Ogni Stato è tenuto a rispettarli, proteggerli e attuarli.

Discriminazione e divieto di discriminazione: i diritti umani valgono per tutti, a prescindere dal riconoscimento come persona giuridica. «Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti» (art. 1 della Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948; art. 8 cpv. 1 Cost.: «tutti sono uguali davanti alla legge»). Ogni persona ha pertanto diritto alla parità di trattamento e alla non discriminazione. La disparità di trattamento è discriminatoria se dipende da caratteristiche personali che una persona non può cambiare come il sesso, l'età, una menomazione, la lingua, l'origine, l'orientamento sessuale nonché l'identità e la religione. La discriminazione è una forma qualificata di disparità di trattamento, quando risultano soddisfatte tre condizioni: 1) si tratta di una disparità di trattamento di persone in situazioni equiparabili, 2) che è legata a un elemento distintivo specifico di un gruppo e 3) comporta uno svantaggio e/o una denigrazione.

Diversità: il termine indica varietà e differenza. Nel piano d'azione viene utilizzato nel significato di *diversity management*. Quest'ultimo considera la diversità personale come opportunità per il successo a lungo termine di un'organizzazione o di un'azienda. Non si limita a tollerare la diversità individuale (in inglese *diversity*) delle collaboratrici e dei collaboratori, ma la evidenzia in un'ottica positiva e cerca di metterla a frutto per il successo aziendale. Le differenze individuali includono caratteristiche quali il sesso, la lingua, l'etnia, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale e la religione. Con il suo approccio integrato di gestione della diversità, il DFAE non rispetta solo il principio di non discriminazione sancito dalla legge, ma intende anche fungere da esempio sul mercato del lavoro svizzero e sfruttare appieno il potenziale della diversità in tutte le unità organizzative.

Forme di lavoro flessibili e mobili: la flessibilità delle forme di lavoro è riferita in primo luogo alla mancanza di vincoli in termini di tempo e luogo del lavoro prestato. Il progresso tecnologico ha cambiato radicalmente gli strumenti di lavoro. Oggi molti compiti possono essere svolti a domicilio (home office) o in un luogo diverso dal posto di lavoro (lavoro mobile). I diversi modelli di orario di lavoro e/o il lavoro a tempo parziale garantiscono al personale maggiore flessibilità. Le unità organizzative del DFAE hanno la facoltà di stabilire, secondo le proprie esigenze e conformemente alle condizioni quadro, in che misura

intendono utilizzare le forme di lavoro mobile. L'aspetto decisivo è che i compiti siano svolti sempre nel miglior modo possibile. Non sussiste un diritto a forme di lavoro flessibili.

Inclusione: l'inclusione (coinvolgimento) significa che ogni persona è naturalmente una parte del tutto, indipendentemente dal suo aspetto, dalla sua lingua o da una sua eventuale disabilità. Nel presente piano d'azione l'inclusione è intesa sia come principio d'azione che come obiettivo di una struttura dipartimentale non discriminatoria.

Job sharing: il *job sharing* indica la condivisione di una funzione tra collaboratrici e collaboratori di tutte le classi salariali senza funzione dirigenziale. Il tasso di occupazione complessivo ammonta al massimo al 120 per cento, la relazione personale tra le e i titolari dei posti di lavoro è irrilevante, le descrizioni dei posti di lavoro sono identiche e non vi sono implicazioni in termini di classi salariali.

Pari opportunità: una società fondata sulle pari opportunità garantisce a tutti, soprattutto all'inizio della vita, libero accesso alle opportunità della vita, le stesse prospettive di formazione e di avanzamento e la possibilità di sfruttare appieno il proprio potenziale personale. Nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche (art. 8 cpv. 2 Cost.).

Parità: uguaglianza, equiparazione, parità (come concetto numerico). Il DFAE aspira alla parità tra uomo e donna in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici. Per motivi di ordine pragmatico, viene auspicata una presenza di ogni genere compresa tra il 45 e il 55 per cento.

Persone con disabilità: ai sensi della «Convenzione sui diritti delle persone con disabilità», le persone con disabilità sono persone che non possono partecipare in modo pieno, effettivo ed equo alla vita sociale a causa dell'iterazione di una minorazione fisica, mentale, intellettuale o sensoriale a lungo termine e varie limitazioni imposte dalla maggioranza della società. La disabilità viene pertanto intesa come conseguenza di un'interazione tra un individuo e il suo ambiente, che non si adatta alle differenze personali. Le persone con disabilità si scontrano ancora con pregiudizi e barriere che impediscono loro di partecipare alla vita sociale.

Personale locale: indica la categoria di personale delle e dei dipendenti delle rappresentanze svizzere assunti con contratto locale. È considerato personale locale il personale nazionale, svizzero o di Paesi terzi delle rappresentanze estere (cfr. rete esterna), impiegato secondo il diritto locale. La competenza per l'assunzione di personale locale di tutte le rappresentanze degli altri dipartimenti è delegata al DFAE.

Pluralità culturale: la pluralità culturale indica l'esistenza di identità e culture diverse all'interno di società e gruppi umani. La pluralità culturale è una manifestazione della diversità e fa parte dell'essenza stessa della Svizzera. Le lingue nazionali sono il tedesco, il francese, l'italiano e il romancio.

Plurilinguismo: è la capacità di una persona di parlare o comprendere più di una lingua. Espresso in relazione a una famiglia, un gruppo sociale, una cultura, una società, un territorio e uno Stato, il plurilinguismo (anche multilinguismo) indica una situazione caratterizzata dalla validità o da un uso diffuso o abituale di varie lingue da parte delle persone o delle istituzioni interessate.

Rete esterna: la rete esterna della Svizzera comprende circa 170 rappresentanze all'estero (ambasciate, missioni permanenti presso l'ONU o le organizzazioni internazionali, consolati generali, uffici di cooperazione, altre rappresentanze) e circa 200 consolati onorari (stato: dicembre 2020). La rete esterna della Svizzera, che è un importante strumento della tutela degli interessi del Paese, si ispira ai principi dell'universalità, della coerenza e dell'efficacia.

Soffitto di cristallo: l'espressione è una metafora usata per indicare il fenomeno in cui le persone appartenenti a una determinata categoria della popolazione non riescono ad avanzare e coprire posizioni dirigenziali, pur essendo in possesso delle competenze necessarie. Per lo più l'espressione è riferita a donne.

Uguaglianza: l'uguaglianza in senso lato indica le misure adottate per equiparare la situazione di vita di gruppi della popolazione eterogenei che in linea di principio godono degli stessi diritti (p. es. parità di diritti tra donna e uomo). L'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale ha il seguente tenore: «Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore».

Impressum

Editore:

Dipartimento federale degli affari esteri DFAE
Segreteria generale SG-DFAE
3003 Berna
www.dfae.admin.ch

Impaginazione:

Servizio Audiovisivi, Comunicazione DFAE

Contatto:

Sezione Pari opportunità, SG-DFAE
E-mail: chancengleichheit@eda.admin.ch

Questa pubblicazione è disponibile anche in tedesco, francese e inglese. Altri esemplari possono essere scaricati presso: www.eda.admin.ch/eda/it/dfae/politica-estera/attuazione-politica-estera/betriebsdokumente.html