



CONSIGLIO DEI PF

# STRATEGIA PER LA DIVERSITÀ, L'UGUAGLIANZA E L'INCLUSIONE 2025-2028

del Consiglio dei PF  
per il Settore dei PF

Traduzione italiana del testo originale inglese

# Strategia per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione 2025–2028 del Consiglio dei PF per il Settore dei PF

Le istituzioni del Settore dei PF si impegnano a favore della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione<sup>1</sup> («Diversity, Equality, Inclusion», DEI). Di conseguenza promuovono una cultura dell'inclusione e dell'appartenenza nonché l'attuazione di strutture e processi appropriati che considerano le caratteristiche, le prospettive, le esperienze e i progetti di vita specifici di ogni singolo individuo come il fondamento necessario per il pensiero creativo, l'innovazione e lo sviluppo. Questo approccio permette al Settore dei PF di adempiere il suo mandato nei confronti della società. Prerequisito per raggiungere questo obiettivo è garantire la non discriminazione e le pari opportunità indipendentemente dalle caratteristiche individuali. Uno degli obiettivi principali rimane il miglioramento dell'equilibrio di genere in tutte le istituzioni del Settore dei PF grazie all'aumento della quota di donne nell'insegnamento, nella ricerca, nelle posizioni dirigenziali e nelle istanze decisionali.

Questo documento è stato redatto sulla base della Strategia per la parità di genere 2021-2024 per il Settore dei PF e successivamente ampliato al fine di elaborare una strategia globale per promuovere la DEI all'interno del Settore dei PF. Il documento si fonda su una comprensione intersezionale della DEI come definita nel glossario. La strategia comprende principi generali e si articola su cinque temi chiave. Le misure necessarie per raggiungere gli obiettivi qui definiti possono variare da un'istituzione all'altra. Ogni istituzione del Settore dei PF è pertanto responsabile dell'attuazione della presente strategia nella modalità più appropriata alla sua rispettiva situazione.

Per migliorare continuamente la DEI e le culture istituzionali che contribuiscono a raggiungere questo obiettivo occorre tener conto del maggior numero possibile di informazioni sull'efficacia e l'impatto delle potenziali misure, nonché su qualsiasi altro effetto che potrebbero avere. Le istituzioni del Settore dei PF collaborano tra di loro per adottare le buone pratiche in uso nel Settore dei PF e in altre istituzioni in Svizzera e all'estero, in particolare nelle università e negli istituti di ricerca, ma anche presso altre organizzazioni del settore pubblico e privato. Le istituzioni prendono anche in considerazione raccomandazioni e informazioni pertinenti tratte dalla letteratura scientifica per identificare le misure più adatte a sostenere il Settore dei PF nel raggiungimento dei suoi obiettivi. La promozione uniforme della DEI da parte delle istituzioni del Settore dei PF è assicurata da un lato dal gruppo di lavoro «Pari opportunità», che riunisce rappresentanti di tutte le istituzioni del Settore dei PF e favorisce il dialogo e la collaborazione fra le istituzioni stesse; dall'altro, dal Consiglio dei PF che, in quanto organo di direzione strategica e sorveglianza, monitora gli sforzi intrapresi dalle istituzioni del Settore dei PF per promuovere la DEI.

La presente strategia si rivolge a tutti i membri del Settore dei PF, compresi il corpo studentesco, il personale tecnico, amministrativo e scientifico e le persone che ricoprono posizioni dirigenziali.

<sup>1</sup> Per una definizione dettagliata dei termini diversità, uguaglianza e inclusione si rimanda al glossario alla fine di questo documento.

## Tema chiave 1:

### Forte radicamento di diversità, uguaglianza e inclusione (DEI) nelle istituzioni

Un forte radicamento istituzionale e l'impegno dei più alti livelli dirigenziali sono due fattori fondamentali per l'attuazione e l'efficacia delle politiche di DEI. A seconda della struttura di ogni singola istituzione, la responsabilità dell'attuazione e della comunicazione di tali politiche compete alle presidenti e ai presidenti o alle direttrici e ai direttori, nonché alle direzioni delle varie istituzioni e alle persone responsabili delle relative unità subordinate (ad es. facoltà, dipartimenti, amministrazione). Lo sviluppo e l'attuazione di politiche di DEI nelle istituzioni del Settore dei PF beneficiano del sostegno di strutture professionali adeguate nonché di personale dotato di risorse appropriate e associato a un membro della direzione scolastica o dell'istituto di ricerca.

La messa in atto di una strategia relativa alla DEI necessita di obiettivi, misure appropriate per poterli conseguire e strumenti di monitoraggio. Tutte le istituzioni del Settore dei PF formulano la loro specifica strategia o il loro specifico piano d'azione basandosi sui temi chiave illustrati nel presente documento, e ne assicurano l'aggiornamento regolare per affrontare le questioni emergenti in materia di DEI. Le strategie e i piani d'azione contengono le misure e gli obiettivi specifici definiti da ogni istituzione del Settore dei PF. Le istituzioni garantiscono inoltre che le misure tengano conto del carattere intersezionale della DEI. Si raccomanda alle istituzioni di formulare le loro strategie e i loro piani d'azione specifici nell'ambito di un processo partecipativo. La DEI dovrebbe essere uno dei temi affrontati durante la valutazione delle facoltà e dei dipartimenti dell'ETH di Zurigo e dell'EPFL, nonché durante la valutazione degli istituti di ricerca e delle loro divisioni. Le istituzioni del Settore dei PF e le loro unità subordinate tengono conto delle raccomandazioni che emergono da queste valutazioni per sviluppare le loro strategie e i loro piani d'azione individuali e per definire obiettivi e misure. I metodi di monitoraggio e gli strumenti di valutazione impiegati dalle istituzioni mirano a garantire un'adeguata comparabilità dei risultati tra gli anni sottoposti a verifica e, per quanto possibile, tra le istituzioni del Settore dei PF. Le istituzioni del Settore dei PF monitorano lo stato attuale e lo sviluppo della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione basandosi su indicatori e metodi quantitativi e qualitativi, come statistiche o sondaggi. Pubblicano le strategie e i piani d'azione, i loro obiettivi (laddove previsto con indicatori e valori target) e i rapporti di monitoraggio. Si raccomanda inoltre alle istituzioni di pubblicare informazioni sul raggiungimento dei loro obiettivi. Le istituzioni del Settore dei PF informano regolarmente il Consiglio dei PF sui progressi compiuti nell'attuazione della presente strategia. Il loro rapporto contiene i risultati del monitoraggio e informazioni sulle misure adottate.

Un adeguato impegno finanziario è essenziale per intensificare gli sforzi in atto o introdurre nuovi strumenti a livello delle singole istituzioni. Per questo le istituzioni del Settore dei PF intendono investire almeno lo 0,5% dell'importo totale del contributo finanziario annuale della Confederazione per attuare misure volte a incentivare la DEI. Queste misure, in particolare quelle ricorrenti, dovrebbero essere diversificate e ben equilibrate.

## Tema chiave 2:

### Cultura e comunicazione inclusive, ambiente sicuro e buone pratiche in materia di leadership

Le istituzioni del Settore dei PF si impegnano a creare e mantenere una cultura istituzionale inclusiva a tutti i livelli. Ciò implica promuovere un ambiente dove ogni persona si sente rispettata, apprezzata e messa in condizione di partecipare e impegnarsi pienamente. Significa anche rimuovere attivamente gli ostacoli, combattere i pregiudizi impliciti e prevenire la discriminazione affinché tutti i membri abbiano accesso alle stesse opportunità e risorse.

Le istituzioni del Settore dei PF sviluppano norme favorevoli a una cultura istituzionale inclusiva, come l'uso di un linguaggio inclusivo<sup>2</sup>. Per quanto possibile incoraggiano la diversità nelle funzioni rappresentative, sia in occasione di eventi pubblici che per quanto riguarda i ruoli di primo piano. A tal fine si assicurano di avere un pool equilibrato e diversificato di potenziali candidate e candidati per queste funzioni e tengono conto dei vari aspetti della diversità. Le informazioni sulle strategie, i piani d'azione e le misure relative alla DEI delle istituzioni sono attivamente diffuse nelle istituzioni e fanno parte della documentazione fornita al personale e alla comunità studentesca.

Una delle principali sfide per creare una cultura istituzionale inclusiva è la gestione di stereotipi e pregiudizi impliciti (v. glossario per le definizioni). Le istituzioni del Settore dei PF si impegnano incessantemente per sensibilizzare i loro membri all'esistenza di pregiudizi e stereotipi e all'impatto che possono avere. Adottano inoltre misure efficaci per ridurli in maniera proattiva, come ad esempio direttive per i comitati di assunzione, workshop di sensibilizzazione o la messa a disposizione di risorse online.

Le istituzioni del Settore dei PF riconoscono che il rispetto reciproco è imprescindibile per una buona cooperazione e si oppongono con fermezza a ogni comportamento inappropriato. Creano e preservano un ambiente di lavoro e studio rispettoso grazie a direttive, procedure e codici di condotta le cui regole sono volte a prevenire discriminazione, bullismo, mobbing, minacce, violenza e molestie sessuali. La violazione di queste regole comporterà conseguenze appropriate. Le istituzioni si impegnano a formare i loro membri per garantire il rispetto di questi principi e l'applicazione sistematica delle regole. Grazie a queste misure, li mettono in condizione di contribuire alla creazione di una cultura rispettosa e inclusiva. Le istituzioni del Settore dei PF mettono a disposizione dei loro membri dei punti di contatto confidenziali e facilmente accessibili, e li informano regolarmente su questa offerta.

Oltre alle procedure di ricorso disponibili, le istituzioni del Settore dei PF incoraggiano la gestione aperta e rispettosa di divergenze d'opinioni, conflitti e altre controversie personali sul luogo di lavoro. Istituiscono strutture facilmente accessibili per la gestione dei conflitti e punti di contatto dedicati. L'efficacia e i risultati di queste strutture sono oggetto di valutazioni regolari, ad esempio tramite sondaggi. Le istituzioni del Settore dei PF investono nella formazione delle persone che

<sup>2</sup> Le istituzioni del Settore dei PF tengono conto delle direttive della Cancelleria federale illustrate nella «Guida al linguaggio inclusivo di genere».

operano nelle strutture di sostegno e nei punti di contatto al fine di offrire un servizio di consulenza ancora più professionale e di qualità e per agevolare lo scambio e il coordinamento fra i punti di contatto. Per costruirsi una buona credibilità, i punti di contatto devono essere in grado di agire in maniera efficace e tempestiva, pur rispettando i diritti procedurali delle persone coinvolte. Un'adeguata comunicazione interna ed esterna deve godere della massima priorità.

Le competenze dirigenziali sono decisive per instaurare una cultura inclusiva sul posto di lavoro. Adottare buone pratiche di leadership significa creare un ambiente di lavoro in cui tutto il personale è incoraggiato a condividere punti di vista, pareri e idee secondo un approccio cooperativo. Le istituzioni del Settore dei PF formano regolarmente i loro quadri/dirigenti ad assolvere il loro dovere di protezione e li sostengono con formazioni e altre misure di perfezionamento che consentano loro di creare una cultura inclusiva e dare il buon esempio.

### Tema chiave 3:

#### Pari opportunità nello sviluppo della carriera

Tutte le istituzioni del Settore dei PF riconoscono quanto lo sviluppo della carriera sia importante per favorire un ambiente inclusivo ed equo e promuovere le pari opportunità per tutto il personale. Sulla base di un monitoraggio e tenendo conto delle buone pratiche e della legislazione<sup>3</sup> in vigore, ogni istituzione definisce misure specifiche e attua un sostegno su misura per le donne e altri gruppi sottorappresentati nel Settore dei PF, in particolare nelle discipline STEM, sia per le carriere accademiche che per quelle non accademiche.

#### Sviluppo della carriera per le donne

Lo sviluppo della carriera per le donne rimane un elemento centrale della strategia relativa alla DEI del Settore dei PF. In linea con la propria situazione specifica, le istituzioni del Settore dei PF continuano a impegnarsi per aumentare in modo significativo la proporzione di donne tra i professori, nonché a livello di senior scientist e nella ricerca post-dottorato. Si adoperano per migliorare le prospettive di carriera per le donne nella scienza, nell'industria e nel settore imprenditoriale, e le mettono nelle condizioni di crescere fino all'eccellenza. Le istituzioni puntano ad offrire diversi percorsi di carriera nella formazione, nell'insegnamento, nella ricerca, nel management, nell'amministrazione e nel settore tecnico. Ciò richiede azioni e obiettivi ambiziosi da parte di tutte le istituzioni, le facoltà e i dipartimenti. Ogni istituzione definisce i suoi obiettivi qualitativi e quantitativi e prende le misure corrispondenti, come ad esempio: a) modificare le descrizioni delle posizioni lavorative e i requisiti per eliminare potenziali ostacoli e incoraggiare persone con orizzonti diversi a candidarsi; b) introdurre strategie di assunzione proattive per attirare un pool di candidate e candidati con profili diversi; c) garantire la diversità tra i membri dei comitati di selezione e fornire una formazione sui pregiudizi impliciti a tutti i livelli dell'istituzione, ma in particolare per i membri dei suddetti comitati; d) garantire le

<sup>3</sup> Ad es. Costituzione federale della Confederazione Svizzera, Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), Legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (Legge sui disabili, LDis), Legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU).

pari opportunità nelle procedure di promozione interna; e) portare avanti i programmi già esistenti (in particolare interistituzionali) e istituire nuovi programmi di formazione e mentoring, compresi quelli per la formazione delle e dei mentori. Le istituzioni del Settore dei PF si assicurano che la valutazione del rendimento e dell'eccellenza accademica nei contesti delle assunzioni, delle promozioni, dell'assegnazione di onorificenze accademiche e di finanziamenti, ecc. si basi su criteri chiari e comprensibili e su procedure trasparenti.

Le istituzioni del Settore dei PF puntano a un adeguato equilibrio di genere nelle posizioni di management inferiore, intermedio e superiore, nelle istanze decisionali di ogni livello (come i comitati di ricerca, strategia, assunzione o promozione) e anche tra le collaboratrici e i collaboratori – persone in formazione comprese – che esercitano professioni tecniche e amministrative in cui la segregazione è marcata. Valutano su base regolare l'equilibrio di genere nelle procedure di assunzione e promozione, così come l'accesso e la partecipazione alle misure di sviluppo per il personale. Le istituzioni si impegnano a individuare e ridurre i pregiudizi strutturali interni legati al genere. Garantiscono un trattamento equo in termini di condizioni salariali e accesso alle risorse e rispettano le disposizioni della Carta per la parità salariale nel settore pubblico, che è stata firmata da tutte le istituzioni del Settore dei PF.

#### **Pari opportunità per i gruppi sottorappresentati**

Le istituzioni del Settore dei PF operano per creare una cultura inclusiva a tutti i livelli in modo da attirare una popolazione diversificata di studentesse, studenti, ricercatrici e ricercatori e permettere loro di crescere fino all'eccellenza. Sostengono attivamente studentesse e studenti di ogni estrazione sociale perché abbiano le stesse possibilità di successo, ad esempio mettendo a loro disposizione servizi di coaching, mentoring, consulenza per bisogni particolari, oppure permettendo loro di partecipare a gruppi di studio mirati. Se opportuno, sviluppano misure supplementari con lo scopo specifico di rimuovere gli ostacoli all'apprendimento (ad es. compensando gli svantaggi e garantendo l'accessibilità) e promuovere le opportunità di carriera per i membri di alcuni gruppi, come le studentesse e gli studenti universitari di prima generazione.

L'ETH di Zurigo e l'EPFL attuano misure adeguate a garantire che un numero maggiore di membri dei gruppi sottorappresentati si iscriva ai corsi di studio bachelor e master. A tal fine ampliano i loro sforzi di promozione e sensibilizzazione e intensificano la cooperazione con insegnanti, scuole e altri stakeholder attivi nella promozione e nell'insegnamento delle scienze. Cercano in particolare di incoraggiare le giovani allieve del secondario a iscriversi a corsi di studi in una disciplina STEM, oltre a esortare le loro studentesse a intraprendere la carriera accademica.

#### **Tema chiave 4:**

#### **Condizioni propizie a un buon equilibrio tra i vari ambiti della vita**

Le istituzioni del Settore dei PF e il Consiglio dei PF si assicurano che le condizioni di lavoro e studio favoriscano un buon equilibrio tra i vari ambiti della vita («life domain balance»). Ciò per preservare la salute e il benessere psicologico dei loro membri,

che possono così assolvere le loro responsabilità sociali e assistere le eventuali persone a carico.

Mettono in atto misure di sostegno e incentivi per promuovere la flessibilità sul lavoro e permettere a collaboratrici e collaboratori di adempiere le loro responsabilità di assistenza e cura; in tal modo puntano ad aumentare la soddisfazione e il rendimento del personale e contribuiscono così a raggiungere l'obiettivo di eccellenza. Le istituzioni esaminano anche le difficoltà di conciliare le responsabilità di assistenza e cura con lo studio.

Le professoresse, i professori e le persone responsabili a livello gerarchico sono consapevoli di quanto la flessibilità lavorativa e un buon equilibrio tra i vari ambiti della vita siano importanti per la soddisfazione di collaboratrici e collaboratori e per raggiungere l'eccellenza in seno alle istituzioni. Le condizioni di lavoro e studio offerte loro tengono conto del bisogno e del diritto di tutelare la vita privata e di «staccare». Le istituzioni del Settore dei PF affrontano anche le potenziali conseguenze negative del lavoro flessibile, del telelavoro e delle modalità di lavoro virtuali sull'uguaglianza, la diversità, l'inclusione e la salute del personale.

Dove possibile, promuovono a tutti i livelli soluzioni per migliorare la flessibilità delle condizioni di lavoro (ad es. orari flessibili, telelavoro e modalità di lavoro virtuali) affinché i loro membri siano più autonomi ed efficaci sia a livello individuale che nei team. Misure mirate vengono costantemente attuate, valutate e ampliate allo scopo di attirare e promuovere i talenti, e per convincerli a rimanere, tenendo nella dovuta considerazione le diverse situazioni familiari. Esistono strumenti per la compensazione del congedo parentale, ad es. il programma «stop the clock» per i posti tenure track oppure la possibilità di prolungare il contratto di lavoro per le ricercatrici e i ricercatori a livello di dottorato e post-dottorato. Le istituzioni si occupano anche di questioni riguardanti la doppia carriera, sviluppano soluzioni e curano lo scambio reciproco di expertise e il coordinamento interistituzionale.

L'offerta di asili nido e altre strutture per la custodia dei bambini in occasioni particolari (ad es. custodia dei bambini in caso di emergenza, attività organizzate durante le vacanze oppure soluzioni ad hoc per conferenze) viene ulteriormente ampliata sulla base delle necessità di collaboratrici, collaboratori, studentesse e studenti. Tenendo conto delle diverse responsabilità di cura, le istituzioni del Settore dei PF mettono a disposizione una struttura di riferimento che assiste personale, studenti e studentesse in modo che possano occuparsi di altri membri della loro economia domestica o della loro famiglia (ad es. dei genitori).<sup>4</sup>

Le istituzioni del Settore dei PF informano in modo attivo e regolare sulle misure di sostegno; organizzano azioni di sensibilizzazione e forniscono possibilità di consulenza. Le condizioni di lavoro e studio e le misure di sostegno sono regolarmente valutate alla luce delle buone pratiche di altre università di punta nonché della loro capacità di rispondere alle esigenze del personale, delle studentesse e degli studenti.

<sup>4</sup> In conformità all'Ordinanza sul personale del settore dei PF (OPers PF).

## Tema chiave 5:

### Ricerca, innovazione e insegnamento inclusivi

Le istituzioni del Settore dei PF promuovono l'integrazione nei progetti e programmi di ricerca degli aspetti legati alla diversità, in particolare di genere, attuando misure specifiche in tutti i settori in cui è opportuno. Offrono al corpo studentesco, alle ricercatrici e ai ricercatori opportunità di formazione per acquisire le competenze necessarie allo sviluppo di metodologie di ricerca e innovazioni basate sui principi di uguaglianza e diversità nell'interesse di una società inclusiva. In questo modo, le istituzioni del Settore dei PF favoriscono il dibattito critico, lo scambio di esperienze e la ricerca traslazionale.

Il loro impegno si traduce anche nell'organizzazione di corsi di formazione per le persone coinvolte nell'insegnamento, nella valutazione dell'insegnamento e nello sviluppo dei piani di studio. Ciò allo scopo di sensibilizzarle ancora di più alle possibili differenze a livello di strategie di apprendimento e percezione che i vari gruppi sociali hanno della propria efficacia. Le istituzioni del Settore dei PF sostengono l'attuazione di progetti pilota per approcci innovativi all'insegnamento basati sulla ricerca e su esempi di buone pratiche.

Le istituzioni partecipano attivamente allo scambio di esperienze in questo ambito all'interno del Settore dei PF.

## Glossario

Nel contesto della presente strategia, **diversità e inclusione** sono da intendersi come concetti correlati e si riferiscono alla creazione di un ambiente lavorativo, sociale ed educativo che riconosca e valorizzi le caratteristiche, le prospettive e le esperienze di persone provenienti da contesti diversi.

Il termine **diversità** si riferisce alle somiglianze e alle differenze rilevanti dal punto di vista sociale tra le persone (come il genere, l'orientamento e l'identità sessuale, l'origine socio-economica, migratoria ed etnica, la nazionalità, la diversità linguistica, religiosa e culturale, la neurodiversità, l'età, i disturbi psicologici e le disabilità) e al modo in cui vengono riconosciute e prese in considerazione in una prospettiva di equità di partecipazione.<sup>5</sup>

Il concetto di **inclusione** si riferisce al fatto di creare un ambiente in cui persone diverse si sentono rispettate, apprezzate e messe in condizione di partecipare e impegnarsi pienamente. L'inclusione va oltre il mero riconoscimento della diversità e punta a generare un senso di appartenenza. Implica rimuovere attivamente ostacoli, pregiudizi e forme di discriminazione per garantire a tutte e tutti le stesse opportunità e un accesso equo a risorse e processi decisionali.

L'**uguaglianza** e le **pari opportunità** si riferiscono ai principi fondamentali dei diritti umani e al mandato costituzionale conferito alle istituzioni del Settore dei PF – in

<sup>5</sup> V. definizione nel programma P-7 di swissuniversities «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung (2021–2024)»



particolare per quanto concerne l'uguaglianza di genere e delle persone disabili. Tutte le istituzioni del Settore dei PF difendono con fermezza l'uguaglianza a tutti i livelli di qualificazione e in tutti gli ambiti della ricerca, del sostegno alla ricerca e della vita studentesca. Le pari opportunità sono un criterio chiave per la qualità e l'eccellenza. Ai concetti di uguaglianza e pari opportunità si affianca quello di **equità**, da intendersi come la presa in considerazione delle esigenze specifiche e delle disuguaglianze esistenti da cui desumere misure mirate allo scopo di assicurare pari opportunità a tutte e tutti.

Con la nozione di **diversità intersezionale** si fa riferimento a delle categorizzazioni sociali interconnesse basate su concetti come la presunta «razza»<sup>6</sup>, gli strati e le classi sociali, il genere, ecc. Queste categorizzazioni possono portare a esperienze di discriminazione o pregiudizio che si sovrappongono e sono interdipendenti le une dalle altre. Questa nozione sottolinea come i membri di gruppi specifici non sono tutti uguali e, anche se possono trovarsi ad affrontare sfide simili e condividere determinate esperienze, non possono essere ridotti a una sola categoria.

Uno **stereotipo** è una credenza o un insieme di credenze semplificate e ampiamente diffuse su un certo gruppo di persone. Gli stereotipi sono spesso basati su presupposti, generalizzazioni e preconcetti, invece che su informazioni accurate ed esauritive, e possono riferirsi a diversi tratti caratteristici attribuiti ai membri di un dato gruppo, come un attributo, un comportamento, un ruolo o un connotato. Gli stereotipi possono essere positivi, negativi o neutri, e possono portare a pregiudizi o giudizi inappropriati. Malgrado alcuni stereotipi possano contenere elementi di verità, essi risultano comunque dannosi se propagati senza tenere in considerazione le differenze individuali e la diversità all'interno del gruppo.

I **pregiudizi impliciti** sono atteggiamenti, credenze o stereotipi che influenzano in maniera inconscia e automatica la nostra comprensione di una determinata situazione, le decisioni che prendiamo e il modo in cui agiamo. I pregiudizi impliciti sono a volte difficili da riconoscere e affrontare. Possono influenzare il modo in cui percepiamo e interagiamo con le altre persone, i nostri giudizi e le nostre scelte, portando spesso a discriminazioni involontarie o a trattamenti ingiusti. I pregiudizi impliciti possono riguardare vari aspetti della persona, come ad esempio il genere, l'età, l'origine etnica o socio-economica. Si basano spesso su esperienze personali, sociali e culturali.

I **gruppi sottorappresentati** sono gruppi composti (storicamente) da persone presenti in percentuale relativamente bassa all'interno del Settore dei PF. Il confronto con la popolazione generale può indicare se un gruppo sia sottorappresentato o meno. La sottorappresentazione è tuttavia sempre legata al contesto specifico, può avere cause diverse e variare a seconda delle istituzioni, dei campi scientifici, delle funzioni, ecc. Le donne nelle discipline STEM e le studentesse e gli studenti univer-

<sup>6</sup> Il concetto di «razza» è un costrutto sociale respinto con fermezza dal Consiglio dei PF e dalle istituzioni del Settore dei PF. Nel contesto della presente strategia, si parla di «presunta» razza per sottolineare come vi siano persone che subiscono discriminazioni basate su una nozione priva di qualsiasi valore scientifico, esattamente come i presupposti biologici e razzisti sui quali si fonda. Per ulteriori informazioni sull'uso del termine «razza» nella legislazione svizzera, si veda: <https://www.edi.admin.ch/edi/it/home/fachstellen/frb/shop-bestellungen-und-publikationen0/verwendung-begriff-rasse.html>.

sitari di prima generazione possono ad esempio essere considerati gruppi sottorappresentati nel Settore dei PF. Ogni istituzione del Settore dei PF può decidere che cosa significhi sottorappresentazione nel suo contesto specifico e come tenerne conto nella sua strategia e nei suoi piani d'azione.

**STEM** è un acronimo inglese formato dalle lettere iniziali di quattro discipline: scienze, tecnologia, ingegneria e matematica. Nel contesto della presente strategia, include anche le scienze informatiche e della comunicazione, in analogia con l'acronimo tedesco MINT («Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik»).

# Colophon

Editore: Consiglio dei PF, Haldeliweg 15, 8092 Zurigo/  
Hirschengraben 3, 3011 Berna, Svizzera

Direzione del progetto e partecipanti: gruppo di lavoro per la Strategia per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione 2025-2028 delle istituzioni del Settore dei PF, con il contributo del servizio Scienze del Consiglio dei PF

Traduzione e revisione: servizio di traduzione del Consiglio dei PF

Impaginazione: team di comunicazione del Consiglio dei PF

La Strategia per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione 2025-2028 è pubblicata in inglese, tedesco, francese e italiano. Fa fede la versione in lingua inglese. La strategia è disponibile in formato elettronico all'indirizzo: [www.consigliodeipf.ch/strategia-diversita-2025-2028](http://www.consigliodeipf.ch/strategia-diversita-2025-2028).

© Consiglio dei PF, dicembre 2024

## Consiglio dei PF

Consiglio dei politecnici federali

Zurigo:

Händeliweg 15  
8092 Zurigo  
Svizzera

Berna:

Hirschengraben 3  
3011 Berna  
Svizzera

[www.consigliodeipf.ch](http://www.consigliodeipf.ch)