



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
auswärtige Angelegenheiten EDA

# Betriebliche Chancengleichheit: EDA Aktionsplan 2028



# Vorwort



Die sprachliche, kulturelle und politische Vielfalt ist *die* Stärke der Schweiz.

Auch im EDA wollen wir diese Stärke nutzen. Die betriebliche Chancengleichheit ist unser Instrument dazu. Dabei geht es um weit mehr als Verhinderung von Diskriminierung, starre Quoten oder den Einbezug von Minderheiten. Im Kern geht es darum, allen Mitarbeitenden im EDA die gleichen Start- und Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten und so das Potential unserer Mitarbeitenden maximal zu nutzen.

Die Ansätze und Mittel hierzu sind zahlreich. Die wichtigste Voraussetzung bildet ein gemeinsames Verständnis betrieblicher Chancengleichheit und der geltenden Regeln im EDA. Dies ist der Hauptzweck des vorliegenden Aktionsplanes, der als massgebendes Referenzwerk allen Mitarbeitenden in unserem Departement dient. Prioritäre Aktionsfelder, messbare und ambitionierte Ziele sowie konkrete Massnahmen geben dabei die Rahmenbedingungen vor. Für die Umsetzung dieses Aktionsplanes zähle ich auf die Unterstützung aller Mitarbeitenden im EDA, an der Zentrale wie im Aussennetz, vor allem aber unserer Führungskräfte.

In den vergangenen zehn Jahren haben die gemeinsamen Anstrengungen für mehr Chancengleichheit im EDA durchaus Erfolge gebracht. Einige Ziele wurden jedoch nicht erreicht. Die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen sowie von italienischsprachigen Personen im gesamten Departement bleiben Herausforderungen. Gleiches trifft auf den Anteil an Menschen mit Behinderungen zu. Aus diesen Gründen bleiben diese Themenfelder auch in Zukunft relevant.

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren weiter gewandelt, auch im Zusammenhang mit der Bewältigung von Covid-19. Flexible Arbeitsmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben sind zentrale Themen für einen modernen und anpassungsfähigen Arbeitgeber EDA, kritisches Denken und ergebnisorientiertes Handeln ebenfalls. So können wir weiterhin die besten Kräfte für unsere Aussenpolitik gewinnen.

Die Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt der Schweiz sind auch ein aussenpolitischer Trumpf. Sie machen die Schweiz zu einer kompetenten Brückenbauerin und Vermittlerin. Glaubwürdigkeit erlangen wir dann, wenn wir diese Werte auch im Inneren pflegen und fördern: Werte wie Offenheit, unabhängiges Denken, Vertrauen und eine konstruktive Fehlerkultur.

Vielfalt ist allerdings nur dann eine Bereicherung, wenn Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, Kultur oder Sprache gleichwertig anerkannt werden und das Potential unterschiedlicher Meinungen und Standpunkte erkannt wird. Dies erfordert auch eine Haltung der Inklusion. Daher stelle ich diesem EDA Aktionsplan folgendes Credo voran:

«**Diversität** ist unsere Realität, **Chancengleichheit** unser Anspruch, **Inklusion** unser Bestreben».

Ich ermuntere Sie, engagiert und kreativ zur erfolgreichen Umsetzung dieses Aktionsplanes beizutragen.

Herzlichen Dank für Ihren Einsatz!

Bundespräsident Ignazio Cassis  
Vorsteher Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Bilanz 2010–2020</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Aktionsfelder 2022–2028</b>	<b>8</b>
	3.1 Departementskultur	8
	3.2 Mehrsprachigkeit	10
	3.3 Geschlechterparität	11
	3.4 Führung und Prozesse	12
<b>4</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>14</b>
	<b>Anhänge</b>	<b>15</b>
	1. Ergebnisse externe Evaluation Politik Chancengleichheit 2010–2020	15
	2. Cockpit Monitoring Aktionsplan	16
	3. Abkürzungen	17
	4. Glossar	17

# 1 Ausgangslage

Die Bestrebungen zur Verwirklichung der betrieblichen Chancengleichheit im EDA stützen sich auf die Vorgaben der **Bundesverfassung** und die darauf basierende Personalpolitik des Bundes. Gemäss der Bundesverfassung sorgt die Eidgenossenschaft für eine «möglichst grosse Chancengleichheit unter den Bürgerinnen und Bürgern» (BV Art. 2, Abs. 3). Darin festgehalten sind zudem ein Diskriminierungsverbot und die Gleichberechtigung, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann, die Beseitigung von Benachteiligungen der Menschen mit Behinderungen (BV Art. 8), die Landessprachen Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch (BV Art. 4) sowie die ersten drei als Amtssprachen des Bundes (BV Art. 70).

Dieser Aktionsplan orientiert sich zudem an den relevanten **Grundlagendokumenten** des Bundesrates, namentlich der [Aussenpolitischen Strategie 2020–2023](#), der [Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030](#) der Schweiz sowie der kürzlich verabschiedeten nationalen [Gleichstellungsstrategie 2030](#). Weitere Referenzpunkte sind die [Leitlinien Menschenrechte des EDA 2021–2024](#) sowie die [EDA aussenpolitische Strategie zu Geschlechtergleichstellung und Frauenrechten](#). Der vorliegende Aktionsplan widerspiegelt die *betriebliche* Dimension dieser Thematik. **Kohärenz** zwischen der aussenpolitischen, innenpolitischen und betrieblichen Ebene der Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion ist eine Voraussetzung dafür, dass die Schweiz in diesem Themenfeld glaubwürdig auftreten kann.

Der Aktionsplan ordnet sich in die personalrelevanten Grundsatzdokumente des EDA ein (Versetzungsprinzipien, Begleitpersonenpolitik, etc). Die internationale Ausrichtung und Präsenz des EDA erfordert darüber hinaus eine situationgerechte Auslegung der geltenden Personalvorgaben des Eidgenössischen Personalamtes (EPA). Unterschiedliche Personalkategorien prägen unsere Personalpolitik, ein grosser Teil unserer Mitarbeitenden arbeitet in versetzbaren Laufbahnen. Das EDA verfügt über rund 170 Aussenstellen. Mehr als die Hälfte unseres Personals besteht aus lokalen Mitarbeitenden, die überall auf der Welt ansässig sind. Weltweit werden im EDA neben den vier Landessprachen zusätzlich über 50 Sprachen gesprochen. Diese **Diversität** ist in der Bundesverwaltung einzigartig.

Was verstehen wir unter betrieblicher **Chancengleichheit**? Es geht darum, allen Mitarbeitenden im EDA ungehinderten Zugang zu Chancen und Ressourcen, beruflicher Weiterentwicklung sowie Aufstiegsmöglichkeiten zu ermöglichen. Damit wird für alle die gleiche Ausgangslage geschaffen; jede und jeder soll die Möglichkeit haben, das persönliche Potenzial auszuschöpfen, unabhängig von Geschlecht, Sprache, Alter, gesundheitlicher Situation oder Behinderung, Lebensform, familiärer Situation, Herkunft oder Religion.

Eine Institution als Ganzes profitiert dann von gelebter **Inklusion**, wenn die Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen Eigenheiten ihre Perspektiven und Talente im Arbeitsleben einbringen können. Daher bringen wir im EDA allen Mitarbeitenden Wertschätzung entgegen, niemand wird diskriminiert oder ausgeschlossen.

Der vorliegende Aktionsplan folgt auf die **EDA Politik Chancengleichheit 2010–2020**. Er ist das Ergebnis langjähriger Erfahrung, interner Monitorings, einer externen Evaluation, wissenschaftlicher Inputs sowie von Rückmeldungen und Bedürfnissen von Mitarbeitenden, Führungskräften an der Zentrale und im Aussenetz und interessierten Vereinigungen. Er wurde mehrfach in der Direktorensitzung behandelt und schliesslich vom Departementsvorsteher EDA validiert. Entstanden ist ein ambitionierter Aktionsplan mit vier gleichwertigen und sich ergänzenden Aktionsfeldern. Aktionsfeld 1 ist dabei als Aktionsfeld mit Querschnittscharakter zu verstehen:

- Aktionsfeld 1: Departementskultur
- Aktionsfeld 2: Mehrsprachigkeit
- Aktionsfeld 3: Geschlechterparität
- Aktionsfeld 4: Führung und Prozesse

Zu jedem Aktionsfeld werden Ziele und Massnahmen festgehalten. Anhand definierter Indikatoren wird in jährlichem Abstand die Zielerreichung überprüft. Zur Förderung eines gemeinsamen Begriffsverständnisses enthält der Aktionsplan ein Glossar.

# 2 Bilanz 2010–2020

Die EDA Politik Chancengleichheit 2010–2020 definierte sechs Handlungsfelder und versah drei davon mit Zielwerten:

- › Eine zukunftsgerichtete Departementskultur
- › Die Gestaltung der beruflichen Laufbahn
- › Vertretung von Frauen und Männern im Kader (Ziel: Parität bis Lohnklasse (LK) 29, 30% Frauenanteil im Topkader)
- › Arbeitsformen und Vereinbarkeit (Ziel: Akzeptanz von flexiblen Arbeitsformen)

- › Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt (Ziel: repräsentativer Anteil der Landessprachgruppen bei den Mitarbeitenden)
- › Integration von Menschen mit Behinderungen (ab 2011) (Ziel: Anteil von Personen mit Behinderungen von 1%–2%, seit 2020 von 1.5%–2.5%)

Die Fortschritte der Politik Chancengleichheit 2010–2020 wurden jährlich durch die Sektion Chancengleichheit und globale Genderfragen durch ein internes Monitoring überprüft.<sup>1</sup> Nach zehn Jahren ergibt sich folgende Bilanz:

Indikator	Ausgangswert 31.12.2009	Gesteckter Zielwert per 2020	Erreichter Wert per 31.12.2020	Beurteilung
Frauenanteil EDA	46.9%	50%	52.1% (+ 5.2%)	erreicht
Frauenanteil mittleres/oberes Kader	33.8%	50%	46.1% (+ 12.3%)	nicht erreicht
Frauenanteil Topkader (LK 30–38)	11.9%	30%	26.9% (+ 15%)	nicht erreicht
Frauenanteil an Führungspositionen	24.5%	50%	35.6% (+ 11.1%)	nicht erreicht
Flexible Arbeitsformen (Teilzeit, Beschäftigungsgrad < 90)	Frauen: 27.9% Männer: 3.9%	Erhöhung der Akzeptanz	Frauen: 33.1% (+ 5.2%) Männer: 11.8% (+ 7.9%)	erreicht
Anteil Deutschsprachige	68% (30.6.2011) LK 30–38	höchstens 68.5%–70%	66%	erreicht
Anteil Deutschsprachige im Topkader	62% (30.6.2011) LK 30–38	höchstens 68.5%–70%	55.8% (LK 34–38)	erreicht
Anteil Französischsprachige	25% (30.6.2011)	21.5%–23.5%	27.3%	erreicht
Anteil Französischsprachige Topkader	30% (30.6.2011) LK 30–38	21.5%–23.5%	33.6% (LK 34–38)	erreicht
Anteil Italienischsprachige	5.4% total (30.6.2011)	6.5%–8.5%	6.0% (+ 0.6%)	nicht erreicht
Anteil Italienischsprachige im Topkader	6% (30.6.2011) LK 30–38	6.5%–8.5%	8.0% (LK 34–38)	erreicht
Anteil Rätromanischsprachige	0.3% (30.6.2011)	0.5%–1.0%	0.7% (+ 0.4%)	erreicht
Anteil Rätromanischsprachige im Topkader	0.8% (30.6.2011) LK 30–38	0.5%–1.0%	2.7% (LK 34–38)	erreicht
Anteil Menschen mit Behinderungen	2015–2018: 1.5% 2019: 1.3%	2011–2019: 1%–2% 2020–2023: 1.5%–2.5%	0.6% (– 0.9%)	nicht erreicht, seit 2019 rückläufig

<sup>1</sup> Beim jährlichen Monitoring zur «Politik Chancengleichheit 2010–2020» wurden die Zahlen jeweils am 31.12. erhoben. Für die künftige Datenerhebung im Rahmen dieses Aktionsplanes, die neu als Cockpit dargestellt wird, werden analog der Zahlenerhebung des EPA, jeweils die Jahresdurchschnittswerte verwendet.

Die Politik Chancengleichheit 2010–2020 wurde 2020 zudem vom «Competence Center für Diversity & Inclusion CCDI» der Universität St. Gallen extern evaluiert. Übereinstimmend mit den intern erhobenen Zahlen besteht laut dieser Evaluation vorab bei denjenigen Themenfeldern Handlungsbedarf, wo die Zielwerte nicht erreicht wurden. Zusätzlich ortete die Studie Entwicklungspotenzial bei der Vereinbarkeit von Beruf mit anderen Lebensbereichen (Ergebnisse siehe Anhang 1).

Aufgrund der internen und externen Überprüfungsprozesse lassen sich zentrale Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung der EDA Politik Chancengleichheit 2010–2020 feststellen. Diese werden im neuen Aktionsplan zusätzlich gestärkt:

- › Gelebte Inklusion ist Teil der Departementskultur des EDA.
- › Es braucht zusätzliche Anstrengungen, um die betriebliche Chancengleichheit zu verwirklichen.
- › Ein Commitment der Departementsleitung und der Führungspersonen zum Thema ist entscheidend.
- › Wichtig ist zudem ein laufender Austausch über die gemeinsam definierten Ziele und Massnahmen. Mögliche Mittel sind Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen und das Sichtbarmachen von konkreten, positiven Beispielen.
- › Für die Verwirklichung der Chancengleichheit braucht es strukturierte, transparente und kompetenzbasierte Personalprozesse.
- › Stereotypen müssen erkannt, ein aufgeklärter Umgang mit ihnen gefunden werden.
- › Flexible und innovative Arbeitsmodelle werden eingeführt. Diese werden unterstützt und bilden keine Hindernisse für die Karriereentwicklung mehr.

Das EDA startet in vielen Bereichen aus einer wesentlich verbesserten Ausgangslage in den neuen Aktionsplan 2028. Auf diesen Errungenschaften baut der Aktionsplan auf.

# 3 Aktionsfelder 2022–2028

Die nachfolgenden vier Aktionsfelder beziehen sich auf das gesamte EDA – die Zentrale wie auch das Aussennetz – und gelten für alle Personalkategorien. Neben den Zielen und Massnahmen für die einzelnen Aktionsfelder werden auch die jeweiligen Umsetzungsverantwortlichkeiten (Federführung, FF) festgehalten. Die Indikatoren zur Überprüfung der Zielerreichung finden sich in Anhang 3.

## 3.1 Departementskultur

Das EDA versteht die Diversität in der Zusammensetzung des Personalkörpers als Mehrwert und Chance. Es lebt eine Kultur der Inklusion vor, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben<sup>2</sup> und geht gegen jede Art von Diskriminierung vor. Letzteres ist ausschlaggebend für den Erfolg aller Chancengleichheitsbestrebungen.

### Ziele und Massnahmen

#### A. Das EDA gewährleistet ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung.

Massnahmen	FF
Nutzung der <a href="#">Workplace Policy</a> als Kommunikations- und Führungsinstrument zur Einhaltung des Verhaltenskodex im EDA, der Sicherstellung von Diskriminierungsfreiheit und der Prävention von sexueller Belästigung in allen Organisationseinheiten und an allen Standorten des EDA.	Führungskräfte
Durchführung von regelmässigen Informations-, Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen sowie Aus- und Weiterbildungen zu Diskriminierungen, Mobbing und sexueller Belästigung.	GS
Wirksame Umsetzung von Beschwerde-, Überprüfungs- und Sanktionsmechanismen bei Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung.	GS, DR
Erarbeitung eines Konzepts zur Anstellung, zur Beschäftigung und zum Umgang mit Menschen mit Behinderungen und zur Reintegration von Mitarbeitenden nach einer Krankheit oder einem Unfall.	GS
Gewährleistung baulicher und digitaler Barrierefreiheit in Absprache mit den relevanten Bundesstellen (BBL); Unterstützung von Menschen mit Behinderungen z.B. durch individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes.	DR
Pilotangebot von Jobsharings für Personen mit einer Behinderung und Mitarbeitenden, welche diese Personen optimal ergänzen können.	DR, Linie
Kommunikation an das Personal nach BPV erfolgen in den drei Amtssprachen. Wird das Lokalpersonal adressiert, erfolgen personalpolitisch wichtige Mitteilungen auch in Englisch und Spanisch. Betreffend geschlechtergerechter Sprache gelten allgemein die <a href="#">Leitfaden</a> der BK.	DR, Mitglieder der Departementsleitung

<sup>2</sup> Im Rahmen dieses Aktionsplanes wird der Begriff «Familienleben» in einem weiten Sinn verstanden (siehe «Vereinbarkeit» im Glossar).



## B. Das EDA nutzt die Chancen der Diversität in der Personalauswahl und fördert die Inklusion.

Massnahmen	FF
Förderung einer gelebten Inklusion mit Events, Kampagnen, Studien, Workshops und Arbeitsgruppen zur Sensibilisierung für Vielfalt und für Menschen mit Behinderungen sowie zu bestimmten Themen im Bereich der Diversität sowie zum Thema Kritisches Denken. Die Aussenstellen berücksichtigen dabei allfällige kulturelle Besonderheiten und Kontexte. Nutzung des Potenzials neuer Technologien (Webinare etc.) zur Einbindung des Aussennetzes.	GS
Förderung des Potenzials aller Mitarbeitenden im In- und Ausland, unabhängig von ihrer Laufbahn (versetzbare Mitarbeitende, allgemeine Dienste, Lokalpersonal etc.) oder ihrem Alter. <sup>3</sup>	DR, Linie
Zielgruppengerechte Sensibilisierung neuer Mitarbeitenden und Lernender zu Themen der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion (z.B. Stereotypen, sexuelle Belästigung) in Workshops und Webinars.	GS, DR

## C. Das EDA unterstützt Mitarbeitende in der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben und wird als moderne und attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen.

Massnahmen	FF
Entwicklung von betrieblichen Leitlinien zur Handhabung von flexiblen und mobilen Arbeitsmodellen an der Zentrale und im Aussennetz und Bereitstellung der technischen Voraussetzungen für mobile und flexible Arbeitsformen. Prüfung von Work Spaces in grösseren Städten.	DR
Ausschreibung aller Stellen an der Zentrale zu maximal 80–100% und damit Förderung der Akzeptanz von Teilzeitarbeit auch für Männer und in Führungspositionen. Das Arbeitspensum darf bei 80–100% Stellen nicht entscheidender Faktor für die Auswahl der Kandidierenden sein.	DR, Linie
Workshops zu Jobsharing und Co-Leitung und Förderung dieser Arbeitsform im In- und Ausland als Möglichkeit für Teilzeitarbeit.	GS
Sicherstellung systematischer Stellvertretungen während Mutterschaftsurlauben und bei längerem Militärdienst.	DR, Linie
Bekanntmachung der Möglichkeit in der Bundesverwaltung, bei Elternschaft den Beschäftigungsgrad um 20% zu reduzieren und innerhalb von drei Jahren wieder aufzustocken.	DR
Ermöglichung flexibilisierter Berufslaufbahnen (Mosaik-Karrieren, Wiedereintritte, Bogenkarrieren am Ende der Berufslaufbahn), die auf Erfordernisse von Lebensphasen Rücksicht nehmen (Betreuung von Kindern und Angehörigen, eigene Belastbarkeit etc.).	DR, GS
Pilotprojekte zur besseren Familienkompatibilität der Arbeit in versetzbaren Karrieren trotz einschränkender Rahmenbedingungen wie dem grundsätzlichen Nichtanspruch auf Teilzeitarbeit im Aussennetz.	DR, Linie
Verbesserung der Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit der Begleitpersonen (z.B. Erhöhung Anzahl bilaterale Abkommen, Berücksichtigung bei Versetzungen, Förderung Anstellungen auf Vertretungen und von ortsunabhängigen Tätigkeiten) sowie Umsetzung der Rolle der Begleitpersonen-Verantwortlichen auf den Vertretungen.	DR

<sup>3</sup> Im Leitbild Lokalpersonal EDA (2021) sind spezifische Regelungen, Pflichten und Ansprüche des Lokalpersonals ausgeführt.

## 3.2 Mehrsprachigkeit

Das EDA stärkt die kulturelle und sprachliche Vielfalt seiner Mitarbeitenden und würdigt die Mehrsprachigkeit als Mehrwert für die Innen- und die Aussenpolitik der Schweiz. Die vier Sprachgemeinschaften der Schweiz werden im EDA entsprechend dem Bevölkerungsanteil abgebildet. Alle Mitarbeitenden können sich in ihrer Erstantssprache ausdrücken, mit dem Ziel eine dreisprachige Departementskultur zu erreichen.

### Ziele und Massnahmen

**D. Im EDA sind die vier Sprachgemeinschaften repräsentativ<sup>4</sup> vertreten, wobei der Anteil an italienischsprachigen Mitarbeitenden mindestens 7% beträgt.**

Massnahmen	FF
Förderung der Minderheitensprachen insbesondere der italienischen Sprache, z.B. durch verstärktes Personalmarketing zur Gewinnung italienischsprachiger Mitarbeitender, insbesondere Lohnklassen 12–23, Berufsinformationsveranstaltungen, Hochschulpraktika, Austauschprogramm Piccolo Erasmus.	DR, GS
Sicherstellung des Bewerbungsprozesses in der Erstantssprache der kandidierenden Person sowie von Personalberater/innen und Vertrauenspsycholog/innen, welche dieser Amtssprachen mächtig sind.	DR
Aktive Beteiligung in der strategischen und der operationellen Arbeitsgruppe der Delegierten für die Mehrsprachigkeit des Bundes (DBM), an der Organisation des europäischen Sprachentags und am Legislaturbericht der DBM zur Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung.	GS, DR
Erfassung der Sprachkompetenzen des Lokalpersonals; Auflistung der grössten Sprachgruppen im Monitoring.	DR

**E. Bei den Mitarbeitenden im EDA steigen die passiven und aktiven Sprachkompetenzen.**

Massnahmen	FF
Auswertung der Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden nach BPV. Die Daten werden alle vier Jahre durch das EPA mit dem System ECL erhoben wird.	GS
Verfeinerung des schriftlichen Ausdrucks in den Amtssprachen in Schreibwerkstätten.	GS, DR
Förderung der Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden und Vorgesetzten gemäss Sprachenverordnung, auch im Aussennetz (Angebote interner analoger und digitaler Einführungs- und Konversationskurse in drei Amtssprachen, v.a. Italienisch; Sprachkompetenzen sind Teil der MbO-Beurteilung).	GS, DR, Linie
Bewerbung der Mehrsprachigkeit, auch im Aussennetz anhand analoger und virtueller Produkte für Sprachenwochen (Settimana della lingua italiana nel mondo, Emna rumantscha, Wochen der deutschen Sprache, Semaine de la francophonie).	GS

<sup>4</sup> Gemäss dem Bandbreitenmodell des Bundesrates gelten folgende Anteile der Landessprachengruppen in der Bundesverwaltung als repräsentativ: Deutsch: höchstens 68.5%–70%, Französisch: mindestens 21.5%–23.5%, Italienisch: mindestens 6.5%–8.5%, Rätoromanisch: mindestens 0.5%–1%.

### 3.3 Geschlechterparität

Geschlechterparität auf allen Hierarchiestufen stellt einen Mehrwert für das EDA dar. Gemischt-geschlechtliche Teams erzielen bessere Resultate und deren Entscheide werden breiter mitgetragen. Gelebte Parität als Grundwert der Schweiz ist auch ein wichtiges aussenpolitisches Signal. Das EDA stellt daher ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Funktionen und auf allen Hierarchiestufen sicher. Als paritätisch wird die Vertretung beider Geschlechter zwischen 45% bis 55% definiert.

#### Ziel und Massnahmen

**F. Im EDA sind die Geschlechter in allen Funktionen, Personalkategorien und auf allen Hierarchiestufen paritätisch (45%–55%) vertreten.**

Massnahmen	FF
Systematische Überprüfung der Personalprozesse auf ihre Geschlechterneutralität und Sensibilität zur Ausschaltung von Stereotypen.	DR
Erhöhung des Frauenanteils (v.a. Topkader / Missionschef/innen): systematische Förderung des Nachwuchses (Nutzung der demographischen Entwicklung, Pensionierung «Baby-Boomers»), des Wissenstransfers und Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen sowie Förderung Erwerbsarbeit der Begleitpersonen.	DR, Linie
Sicherstellung von möglichst paritätischen Shortlists auf allen Hierarchiestufen. Rechtzeitige Anstrengungen, geeignete Personen auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen.	DR, Linie
Zusammensetzung von Veranstaltungen und Panels sowie Delegationen unter möglichst ausgewogener Berücksichtigung beider Geschlechter.	Linie
Durchführung von Workshops und Ausbildungsmodulen zu Stereotypen und zum aufgeklärten Umgang mit entsprechenden Fällen sowie systematische Bearbeitung der Thematik in Führungsausbildungen (z.B. ONE EDA Entwicklungsprogramm).	GS, DR

## 3.4 Führung und Prozesse

Die Departementsleitung und alle Führungskräfte im EDA fördern die Chancengleichheit, Diversität und Inklusion aktiv und gehen mit gutem Beispiel voran. Diese Themen sind integraler Bestandteil jeder Führungsfunktion, im Aussennetz unter Berücksichtigung des spezifischen Kontextes. Im Departement wird eine Kultur der Verantwortung und der Rechenschaftspflicht in Bezug auf diese Themen gefördert.

### Ziele und Massnahmen

#### G. Die Führungspersonen im EDA nehmen in der Förderung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion ihre Verantwortung wahr.

Massnahmen	FF
Stärkung kommunikativer Fähigkeiten der Führungspersonen zur Nutzung der kollektiven Intelligenz in ihren Teams und zum Aufbau einer Kultur der Offenheit, des kritischen Denkens und der Wertschätzung von Vielfalt und Inklusion.	Linie
Förderung eines agilen Führungsverständnisses durch ein Angebot an verschiedenen Formaten von Workshops und Weiterbildungen (ONE EDA Entwicklungsprogramm, Führungskurse EDA und EPA etc.). Formulierung klarer Ziele und Erwartungen, damit Teams und Mitarbeitende vermehrt Eigenverantwortung übernehmen können.	Linie
Förderung einer konstruktiven Fehler- und Feedbackkultur unter den Mitarbeitenden, aber auch gegenüber den Vorgesetzten.	Linie
Jährliche Festlegung eines Jahresziels auf Direktionsstufe (siehe dazu Kapitel 4 Umsetzung).	Direktor/innen
Jährliche Festlegung von zwei bis drei Jahreszielen (inkl. Direktionsziel) durch sämtliche Führungskräfte an der Zentrale und im Aussennetz und entsprechender Massnahmen zur Förderung und/oder Verbesserung der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in ihren OE (siehe dazu Kapitel 4 Umsetzung).	Linie

#### H. Transparente Personalprozesse sorgen für eine faire und chancengleiche Ausgangslage für alle (künftigen) Mitarbeitenden.

Massnahmen	FF
Regelmässige Überprüfung der Prozesse auf Diskriminierungsfreiheit. Personalentscheide (z.B. Personalgewinnung im Concours, LohnEinstufung, Beurteilung, Versetzung, Hearings für Topkaderposten) werden kompetenzbasiert und im Rahmen transparenter, strukturierter Prozesse sowie im Concours und bei Hearings in divers zusammengesetzten Kommissionen gefällt.	GS, DR
Bei der Beratung zur Karriereentwicklung, der Auswahl von Teilnehmenden an Führungsseminaren, dem Shortlisting sowie Zugang zu Topkader-ACs wird auf die ausgeglichene Repräsentation von Geschlecht und Sprachgruppen geachtet.	DR

**I. Das EDA investiert in eine lernende und agile Organisation und fördert aktiv den Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zwischen Mitarbeitenden.**

<b>Massnahmen</b>	<b>FF</b>
Von Präsenz- zu Ergebniskultur: Aufbau einer Kultur der Ergebnisorientierung, des Vertrauens angesichts zunehmend flexibler und mobiler Arbeitsmodelle. Zur Unterstützung der Führungskräfte und Mitarbeitenden stellt die DR laufend Informationen zur Verfügung («worksmart@eda»).	DR, Linie
Förderung institutionalisierter Möglichkeiten zu gegenseitigem Lernen, Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer (Mentorate, Netzwerkanlässe, Frauennetzwerkanlässe, generationenübergreifend).	DR, GS
Regelmässige Bekanntmachung und Evaluation des bereits viel genutzten Mentoringprogramms sowie Ergänzung durch ein Reverse Mentoring (ältere Mitarbeitende lernen von jüngeren, digital natives, und umgekehrt).	DR
Organisation und Unterstützung von internen Veranstaltungen und Netzwerkanlässen, je nachdem mit Einbezug von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, zu Themen der Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.	GS
Intensivierung des Austauschs Zentrale und Aussenstellen in Bezug auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Stärkere Unterstützung bei Herausforderungen und Priorisierung (bestehende und neue Kanäle).	Linie, GS

# 4 Umsetzung

Wenn alle Mitarbeitenden des EDA die inklusive Departmentenkultur mittragen, ist deren Breitenwirkung am grössten. Daher werden die im Aktionsplan enthaltenen Ziele und Massnahmen systematisch und regelmässig in den relevanten Gremien und Sitzungen auf allen Hierarchiestufen thematisiert. Die jährliche Zielsetzung sowie die Überprüfung der Zielerreichung sind **Führungsaufgaben**:

- › **Jährliche bilaterale Gespräche auf Direktionsstufe** mit der Sektion Chancengleichheit: Anfang Jahr werden gemeinsam die aktuellen Monitoringergebnisse analysiert, Barrieren und Herausforderungen besprochen, die Zielerreichung vom Vorjahr überprüft sowie ein neues Jahresziel definiert.
- › **Direktionssitzung**: Die vereinbarten Direktionsziele, die Umsetzung der Massnahmen sowie die Zielerreichung sind mindestens einmal pro Jahr Gegenstand einer Direktions-sitzung.
- › **Ziele in den einzelnen OE**: Es wird den einzelnen Direktionen überlassen, auf welcher Stufe (Abteilung, Sektion usw.) diese definiert werden. Zur Überprüfung der Umsetzung der Massnahmen sowie der Zielerreichung werden bestehende Prozesse (BoKo, Audits der Internen Revision etc.) genutzt.
- › **Personalprozesse**: Die definierten Ziele werden in die personalrelevanten Prozesse der Führungskräfte integriert (Rekrutierungsgespräche, MbOs, Entsendegespräche usw.).

Die **Gesamtkoordination** der Umsetzung dieses Aktionsplanes obliegt der Sektion Chancengleichheit im Generalsekretariat EDA. Dabei geht es um die folgenden zentralen Prozesse und Instrumente:

- › **Systematisches Monitoring** für das gesamte EDA mit einem standardisierten, auf die Daten des EPA abgestimmten Datencockpits, – inklusive der Daten zum Lokalpersonal (Indikatoren pro Aktionsfeld in Anhang 2).
- › **Anlaufstelle** für alle OE im EDA und Unterstützung dieser in den relevanten Prozessen.
- › Schaffung einer repräsentativen **Begleitgruppe** mit Vertreterinnen und Vertretern aller Direktionsbereiche, Hierarchiestufen, Sprachgruppen, Karrieren sowie geographischen Regionen (Aussennetz) zum Austausch über die Umsetzung des Aktionsplanes.

Nach Ablauf der ersten vier Jahre soll 2025 eine **Evaluation** des Aktionsplanes durchgeführt werden. Nach Ablauf des Aktionsplanes wird eine Schlussevaluation durchgeführt.

# Anhänge

## 1. Ergebnisse externe Evaluation Politik Chancengleichheit 2010–2020

Die EDA Politik Chancengleichheit 2010–2020 wurde 2020 extern, vom Competence Center für Diversity & Inclusion CCDI der Universität St. Gallen, mit folgenden Ergebnissen evaluiert:

### Fortschritte und Stärken

#### Chancengleichheit allgemein

- › Die Chancengleichheit, ihre Initiativen wie auch die konstante Arbeit an den Themen sind Bestandteil der Departementskultur geworden. Die unterschiedlichen Formate der Sensibilisierung durch Events, Netzwerkanlässe und Kampagnen, Weiterbildungsangebote (Webinare und Sprachkurse) sowie die Messung der Fortschritte durch das Monitoring finden im EDA Anklang und haben der Thematik konkrete Inhalte verliehen.
- › Das Commitment der Departementsleitung für die Chancengleichheit in Genderfragen, für die Mehrsprachigkeit und Integration von Personen mit Behinderungen ist vorhanden.

#### Geschlechterparität

- › Die Geschlechterparität wurde im EDA generell erreicht.
- › Bei den Kaderstellen lässt sich ein Zuwachs bezüglich des Frauenanteil feststellen.
- › In Vergleich mit der restlichen Bundesverwaltung ist der Anteil von Frauen im Kader EDA mit 40.4% am höchsten.
- › Vier von sechs Direktionen im EDA werden seit 2020 von Frauen geführt.
- › Mit 1.1% Lohnunterschied zuungunsten der Frauen ist die Lohngleichheit beinahe erreicht.

#### Mehrsprachigkeit

- › In Vergleich mit der restlichen Bundesverwaltung ist der Anteil von italienischsprachigem Kader im EDA am höchsten. Im Topkader sind die sprachlichen Minderheiten proportional sehr gut vertreten.
- › Ein ambitionierter Massnahmenplan zur Förderung der italienischen und rätoromanischen Sprache auf allen Hierarchiestufen wurde erarbeitet und mit konkreten Aktionen unterstrichen: Ausbildungsoffensive Italienisch, Durchführung der ersten Emna Rumantscha, etc.

#### Menschen mit Behinderungen

- › Schaffung einer Arbeitsgruppe von Menschen mit Behinderungen und weiteren, an diesen Fragen interessierten Mitarbeitenden mit dem Ziel der Stärkung und Artikulation der Anliegen dieser Personengruppe. Eine Bulletinserie mit Porträts von EDA-Mitarbeitenden mit Behinderungen gibt den Menschen und ihren ausserordentlichen Leistungen ein Gesicht und Visibilität.

### Entwicklungspotenzial und Handlungsbedarf

#### Chancengleichheit allgemein

- › Die Direktionen wünschen sich im Bereich Chancengleichheit konkrete Unterstützung durch Fachexpertise, Monitoring, Beratung und realistische Zielvereinbarungen.
- › Die Massnahmen zum Erkennen, Abbau von und Umgang mit Stereotypen sollen verstärkt werden.
- › An der Zentrale entpuppt sich Teilzeitarbeit noch zu oft als Karrierebremse.
- › Die Versetzungspflicht und Erfordernis der Vollzeitbeschäftigung im Ausland erschweren die Vereinbarkeit und partnerschaftliche Lebensmodelle.
- › Es braucht Regeln und Absprachen in den Teams bezüglich Homeoffice und mobilem Arbeiten.
- › Wichtig sind einheitliche und transparente Prozesse, wie bei sexueller Belästigung rasch und konsequent vorgegangen werden kann.

### Geschlechterparität

- › Trotz des Zuwachses des Frauenanteils auf allen Hierarchiestufen wurden die Zielwerte nicht erreicht: Der Frauenanteil ab dem oberen Kader, besonders in Führungspositionen, im Topkader und an der Spitze der Missionen muss erhöht werden.
- › Jobsharings und Co-Leitungen sollen gefördert werden.

### Mehrsprachigkeit

- › Vor allem in den allgemeinen Diensten sollte der Anteil an italienischsprachigen Mitarbeitenden erhöht werden.
- › Damit eine dreisprachige Kultur echt gelebt wird, braucht es den Abbau informeller Hürden zur Verwendung der italienischen Sprache im EDA-Verwaltungsalltag.

### Menschen mit Behinderungen

- › Es fehlt ein Konzept, wie Personen mit Behinderungen nach einem erfolgreich absolvierten Integrationspraktikum erleichtert fest angestellt und inkludiert werden können.
- › Bauliche und digitale Barrieren müssen entfernt werden.

## 2. Cockpit Monitoring Aktionsplan

Die Erreichung der Ziele in den vier Aktionsfeldern wird im Cockpit des Monitorings mit den nachfolgenden Indikatoren überprüft:

### Departementskultur

- › Einschätzung der Wichtigkeit der Diversität im eigenen Arbeitsumfeld
- › Vorkommnisse von sexueller Belästigung, Mobbing und Machtmissbrauch
- › Alterspyramide
- › Fluktuationsgründe
- › Lohngleichheit
- › Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- › Feedback aus der Gruppe von Menschen mit Behinderungen im EDA
- › Nutzung des Mentoring Programms nach Geschlecht
- › Verhältnis von Frauen und Männern in Teilzeitarbeit im Inland
- › Nutzung von Homeoffice/mobilem Arbeiten an der Zentrale und im Aussennetz (wo möglich)
- › Anzahl von Jobsharings und Co-Leitungen
- › Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben im EDA im In- und Ausland

### Mehrsprachigkeit

- › Vertretung der Landessprachengruppen am Personal EDA
- › Vertretung der Sprachgruppen auf allen Hierarchiestufen, in den verschiedenen Laufbahnen, in Führungspositionen, an Botschafter/innen, Missionschef/innen und Direktor/innen
- › Verteilung der Sprachgruppen in der Personalgewinnung
- › Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden BPV in den Amtssprachen (ECL)
- › Anzahl Teilnehmende an den verschiedenen Sprachkursen
- › Erhebung der Sprachkompetenzen des gesamten Personals inkl. des Lokalpersonals als kultureller Reichtum des EDA
- › Spezifische Auswertung der Personalumfrage für die italophonen Mitarbeitenden des EDA zur Erfassung ihrer Zufriedenheit

### Geschlechterparität

- › Genderbalance beim Gesamtpersonal, beim Personal BPV und Lokalpersonal
- › Repräsentative Vertretung von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, in den verschiedenen Laufbahnen, in Führungspositionen, an Botschafter/innen, Missionschef/innen und Direktor/innen
- › Verteilung der Leistungsbeurteilungen und Leistungsprämien nach Geschlecht
- › Beförderungindex
- › Geschlechteranteile bei der Personalgewinnung
- › Nutzung des ONE EDA Entwicklungsprogramms nach Frauen und Männern

### Führung und Prozesse

- › Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten (und ihrer Führung)
- › Fälle von Beanstandungen bezüglich Personalfragen (Ernennungen, Versetzungen etc.) bei der DR und dem Compliance Office
- › Feedback aus Weiterbildungen, Führungsseminaren und Sensibilisierungsanlässen
- › Fluktuationszahlen (Verfrühte Versetzungen, Austritte etc.) pro Direktion / Abteilung



### 3. Abkürzungen

AC:	Assessment Center
BK:	Bundeskanzlei
BoKo:	Botschafterkonferenz
BPV:	Bundespersonalverordnung
BV:	Bundesverfassung
DBM:	Delegierte des Bundes für die Mehrsprachigkeit
DR:	Direktion für Ressourcen
ECL:	Evaluation Compétences Linguistiques
EDA:	Eidgenössisches Departement für äussere Angelegenheiten
EPA:	Eidgenössisches Personalamt
FF:	Federführung
GS:	Generalsekretariat
MbO:	Management by objectives
OE:	Organisationseinheit

### 4. Glossar

**Agenda 2030:** Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bildet mit ihren 17 Zielen einen globalen Referenzrahmen bezüglich der drei untrennbaren Dimensionen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Die Schweiz anerkennt die Agenda 2030 als wichtigen Orientierungsrahmen. Als solcher ist sie zwar kein bindender gesetzlicher Rahmen, aber ein Mittel zur politischen Zielsetzung und Meinungsbildung sowohl für die Innen- wie auch für die Aussenpolitik.

**Aussennetz:** Zum Aussennetz der Schweiz gehören rund 170 Auslandsvertretungen (Botschaften, ständige Missionen bei der UNO / internationalen Organisationen, Generalkonsulate, Kooperationsbüros, weitere Vertretungen) und rund 200 Honorarvertretungen (Stand Dezember 2020). Das Aussennetz der Schweiz orientiert sich an den Grundsätzen Universalität, Kohärenz und Wirksamkeit. Es ist ein wichtiges Instrument zur Interessenwahrung der Schweiz.

**Bogenkarriere:** Der Begriff «Bogenkarriere» ist mit den Überlegungen zu Arbeit und Alter entstanden. Von einer Bogenkarriere spricht man, wenn sich Mitarbeitende, vor allem im Kaderbereich, im fortgeschrittenen Berufsalter dazu entscheiden, kürzer zu treten und Verantwortung abzugeben. Dies ermöglicht ihnen, ihre Kompetenzen in anderen Funktionen einzusetzen. Insbesondere da, wo reiche Erfahrung und Sicherheit von grosser Bedeutung sind. In ihrem letzten Laufbahnabschnitt können sie beispielsweise beratend tätig sein, als Mentor oder Mentorin für Nachwuchskräfte dienen oder sich ganz neuen Aufgaben widmen. Durch solche neuen Herausforderungen und Beschäftigungsbereiche werden Mitarbeitende gegen Ende ihrer Berufslaufbahn neu motiviert und zeitgleich ihr Wissen und ihre Erfahrung wertgeschätzt.

**Chancengleichheit:** Eine chancengleiche Gesellschaft gewährleistet all ihren Mitgliedern, insbesondere zu Beginn des Lebens, ungehinderten Zugang zu Lebenschancen und zu gleichen Ausbildungs- und Aufstiegschancen sowie die Möglichkeit, ihr persönliches Potenzial auszuschöpfen. Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung (Art. 8 Abs. 2 BV).

**Diskriminierung und Diskriminierungsverbot:** Die Menschenrechte gelten für alle unabhängig von ihrer Anerkennung als Rechtsperson. «Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren» (Art. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948; Art. 8 Abs. 1 BV: «Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich»). Jeder Mensch hat deshalb ein Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Ungleichbehandlung ist dann diskriminierend, wenn sie von persönlichen Charakteristika abhängt, die eine Person nicht verändern kann wie Geschlecht, Alter, Behinderung, Sprache, Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität und Religion. Diskriminierung ist eine qualifizierte Art von Ungleichbehandlung, wenn drei Elemente gegeben sind: 1) eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen, 2) die an ein gruppenbezogenes Unterscheidungsmerkmal anknüpft und 3) eine Benachteiligung und/oder Herabsetzung beinhaltet.

**Diversität:** Der Begriff bedeutet Vielfalt, Verschiedenheit. Der Begriff wird im Aktionsplan im Sinne von *Diversity Management* verwendet. Dieses begreift personelle Vielfalt als Chance für den nachhaltigen Erfolg einer Organisation oder eines Unternehmens. Es toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit (englisch *diversity*) der Mitarbeitenden, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen. Unter individuellen Verschiedenheiten werden unter anderen Merkmale wie Geschlecht, Sprache, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion verstanden. Mit seinem integrierten *Diversity Management-Ansatz* kommt das EDA der gesetzlichen Forderung nach Diskriminierungsfreiheit nach, erfüllt den Anspruch, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine Vorbildfunktion wahrzunehmen und schöpft das Potenzial der Vielfalt in allen Organisationseinheiten aus.

**Fehlerkultur:** Art und Weise, wie Gesellschaften, Kulturen und soziale Systeme mit Fehlern, Fehlerrisiken und Fehlerfolgen umgehen. Eine konstruktive Fehlerkultur setzt sich offen und ohne Schuldzuweisung mit Fehlern auseinander und nutzt sie, damit eine Organisation daraus lernen und sich verbessern kann.

**Flexible und mobile Arbeitsformen:** Die Flexibilisierung der Arbeitsformen bezieht sich primär auf die Zeit- und Ortsunabhängigkeit der geleisteten Arbeit. Durch die technologische Entwicklung bei den Arbeitsmitteln können viele Aufgaben unterwegs (*Mobile-Office*) oder von zuhause aus (*Home-Office*) erledigt werden. Verschiedene Arbeitszeitmodelle und/oder Teilzeitarbeit ermöglichen den Mitarbeitenden mehr Flexibilität. Die Organisationseinheiten im EDA können gemäss ihren Bedürfnissen und Rahmenbedingungen bestimmen, in welchem Umfang mobile Arbeitsformen zum Einsatz kommen. Zentral ist immer, dass die Aufgaben bestmöglich erfüllt werden. Es gibt kein Recht auf flexible Arbeitsformen.

**Frauenrechte:** sind Freiheits- und Menschenrechte, die Frauen als Mitglieder der Gesellschaft besitzen oder beanspruchen. Grundsätzlich sind Frauenrechte mitgemeint, wenn von Menschenrechten die Rede ist. Weltweit erleiden Frauen und Mädchen Menschenrechtsverletzung «nur» aufgrund ihres Geschlechtes. Zudem gibt es viele Menschenrechtsverletzungen, bei denen ausschliesslich oder überproportional viele Frauen und Mädchen betroffen sind (Beispiele: geschlechtsspezifische Gewalt, Zwangsprostitution, Zwangsheirat; Genitalverstümmelung). Aus diesen Gründen wird explizit von Frauenrechten gesprochen.

**Gläserne Decke:** Der Begriff ist eine Metapher für das Phänomen, dass Angehörige einer bestimmten Bevölkerungsgruppe trotz gleicher Kompetenzen nicht in Führungspositionen aufsteigen. Meist bezieht sich der Begriff auf Frauen.

**Gleichstellung:** Unter Gleichstellung im weiteren Sinne versteht man Massnahmen der Angleichung der Lebenssituation von im Prinzip gleichberechtigten heterogenen Bevölkerungsgruppen (z.B. Gleichberechtigung von Frau und Mann). Art. 8. Abs. 3 der Bundesverfassung lautet: «Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».

**Inklusion:** Inklusion (Einbezug) bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazugehört, egal wie die Person aussieht, welche Sprache sie spricht oder ob sie irgendeine Behinderung hat. Im vorliegenden Aktionsplan wird Inklusion sowohl als Handlungsgrundsatz als auch als Ziel einer nichtdiskriminierenden Departementskultur verstanden.

**Jobsharing:** Mitarbeitende aller LK ohne Führungsfunktion, die sich eine Funktion teilen. Der Gesamt-Beschäftigungsgrad beträgt maximal 120%, die persönliche Beziehung zwischen den Stelleninhabenden ist irrelevant, die Stellenbeschreibungen sind identisch und es entsteht keine klassifikatorische Auswirkung.

**Co-Leitung:** Mitarbeitende aller LK mit Führungsfunktion, die sich eine Leitungsfunktion teilen. Das Modell ist unabhängig vom Gesamt-Beschäftigungsgrad und die Stellenbeschreibungen können sich unterscheiden. Auch hier ist die persönliche Beziehung zwischen den Stelleninhabenden irrelevant. Die Funktionen werden als Einzelfunktionen eingestuft und somit kann die Aufteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten klassifikatorische Auswirkungen mit sich bringen.

**Kohärenz:** Der Begriff bezieht sich auf das möglichst widerspruchsfreie Zusammenspiel der verschiedenen Politikbereiche eines Landes.

**Kulturelle Vielfalt:** Existenz von vielfältigen Identitäten und Kulturen innerhalb und zwischen menschlichen Gruppen und Gesellschaften. Kulturelle Vielfalt ist eine Erscheinungsform von Diversität und gehört zum ureigenen Wesen der Schweiz. Die Landessprachen sind Deutsch, Französisch, Italienisch und Rätoromanisch.

**Lokalpersonal:** Personalkategorie für die unter lokalem Vertrag stehenden Beschäftigten der Schweizer Vertretungen. Als Lokalpersonal gilt das nach lokalem Recht angestellte nationale, schweizerische Personal oder Personal aus Drittländern der Vertretungen (siehe Aussennetz), wobei die Kompetenz zur Anstellung des Lokalpersonals aller Vertretungen anderer Departemente an das EDA delegiert ist.

**Mehrsprachigkeit:** Fähigkeit eines Menschen, mehr als eine Sprache zu sprechen oder zu verstehen. Auf eine Familie, soziale Gruppe, Kultur, Gesellschaft, Gebiet und Staat bezogen versteht man unter Mehrsprachigkeit (auch Multilingualismus bzw. Plurilingualismus) die Geltung und die verbreitete oder übliche Verwendung mehrerer Sprachen nebeneinander durch die beteiligten Personen oder Institutionen.

**Menschen mit Behinderungen:** im Sinn des «Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen» sind Personen, die aufgrund des Zusammenspiels einer langfristigen körperlichen, psychischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigung und verschiedenartiger Beschränkungen durch die Mehrheitsgesellschaft in ihrer vollen, tatsächlichen und gleichwertigen Teilnahme in der Gesellschaft behindert sind. Die Behinderung wird also als Folge einer Wechselwirkung zwischen einem Individuum und seiner Umwelt begriffen, die sich nicht an die persönlichen Unterschiede anpasst. Nach wie vor stossen Menschen mit Behinderung auf Vorurteile und Barrieren, die sie daran hindern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

**Menschenrechte:** Die Menschenrechte sind angeborene und unveräusserliche Rechte, die ohne Unterschied allen Menschen allein aufgrund ihres Menschseins zustehen. Sie sind zentral für den Schutz der menschlichen Würde, der physischen und psychischen Integrität und wichtige Grundlage für die Entwicklung eines jeden Einzelnen. Sie sind Garant einer Gesellschaft, die auf der Verpflichtung zur Achtung der Rechte des Einzelnen gründet. Sie gelten sowohl in den internationalen Beziehungen als auch in der nationalen Politik. Die Menschenrechte sind universell, unteilbar und stehen untereinander in engem Zusammenhang. Jeder Staat ist verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und umzusetzen.

**Mosaikkarriere:** Mosaikkarrieren ermöglichen es, angepasst an die jeweilige Lebensphase zwischen Aufgaben und Funktionen, zwischen Einsätzen als Führungs- oder Fachkraft oder in Projekten zu wechseln. Diese Wechsel können auf vertikaler, horizontaler und diagonaler Achse stattfinden. Nebst mehr Flexibilität für Arbeitnehmende, erweitert dieses Modell auch den Handlungsspielraum von Unternehmen beim Personaleinsatz. Die verschiedenen, auf diesem Weg gemachten Erfahrungen fügen sich wie ein Mosaik zusammen. Der persönliche Entwicklungsweg steht bei dieser Karriereform im Vordergrund (siehe auch Bogenkarriere).

**Parität:** Gleichsetzung, -stellung, (zahlenmässige) Gleichheit. Das EDA strebt Parität zwischen Frauen und Männern in allen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen an. Aus pragmatischen Gründen wird eine Verteilung zwischen 45% und 55% eines Geschlechts angestrebt.

**Vereinbarkeit:** Unter der «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» wird die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter verstanden, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie, der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen. Der Bundesrat orientiert sich am Familienbegriff der Eidgenössischen Kommission für Familienfragen EKFF: «Der Begriff der Familie bezeichnet jene Lebensformen, die in den Beziehungen von Eltern und Kindern im Mehrgenerationenverbund begründet und gesellschaftlich anerkannt sind.»

Sind auch Bereiche wie Freundschaften und Hobbys gemeint, wird etwas allgemeiner von «Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben» gesprochen. In der Gleichstellungsstrategie des Bundesrates vom 28.4.2021 schliesslich findet sich die folgende Zielsetzung zum Thema «Vereinbarkeit und Familie»: Frauen und Männer profitieren von Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben sowie die ausgeglichene Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit begünstigen. Der englischsprachige Begriff *Work-Life-Balance* bezeichnet ein anzustrebendes Gleichgewicht im Allgemeinen, und wird vor allem in Bezug auf betriebliche Aspekte wie etwa familienfreundliche Arbeitszeiten sowie auf Möglichkeiten zur Verbesserung des individuellen Gleichgewichts verwendet.

**Zentrale:** Unter diesem Begriff werden alle Dienststellen des EDA in Bern verstanden. Die Zentrale des EDA gliedert sich in ein Generalsekretariat, ein Staatssekretariat und die vier Direktionen Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), Direktion für Völkerrecht (DV); Konsularische Direktion (KD) sowie Direktion für Ressourcen (DR).

## Impressum

### Herausgeber:

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA

Generalsekretariat GS-EDA

3003 Bern

[www.eda.admin.ch](http://www.eda.admin.ch)

### Gestaltung:

Dienst Audiovisuell, Kommunikation EDA

### Fachkontakt:

Sektion Chancengleichheit GS-EDA

[chancengleichheit@eda.admin.ch](mailto:chancengleichheit@eda.admin.ch)

Diese Publikation ist auch auf Französisch, Italienisch und Englisch erhältlich und kann unter [www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/strategien/betriebsdokumente.html](http://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/strategien/betriebsdokumente.html) in elektronischer Form bezogen werden.

Bern, 2022 / © EDA