



Workplace Policy Chancengleichheit EDA

1. Ziel

Ziel dieser Workplace Policy ist, die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) zu fördern und zu gewährleisten. Das EDA will ein Arbeitsumfeld bieten, das frei ist von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing und eine Kultur aufweist, in der alle ungeachtet ihrer persönlichen Identitätsmerkmale Respekt und Würde sowie eine wohlwollende und verantwortungsvolle Führung erfahren. Ein solches Klima entspricht den Werten des EDA und trägt zu motiviertem, effizientem und produktivem Personal bei.

Alle Mitarbeitenden sorgen für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld, in dem sich die Kolleginnen und Kollegen entfalten können und mit Respekt und Anstand behandelt werden. Das korrekte Verhalten und die persönliche Integrität der Vorgesetzten haben für die Mitarbeitenden, nicht zuletzt für den Nachwuchs, eine besondere Vorbildfunktion.

2. Geltungsbereich

Die Workplace Policy basiert auf den Führungsgrundsätzen im EDA und gilt für das ganze Departement. Führungspersonen fördern in ihren Teams vor dem Hintergrund des jeweiligen kulturellen Kontextes einen respektvollen Umgang. Sie setzen sich für die strategischen Ziele der *Politik Chancengleichheit 2010-2020* des EDA ein, indem sie eine zukunftsorientierte Departementskultur, eine offene Gestaltung der beruflichen Laufbahnen, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen, Möglichkeiten flexibler Arbeitsmodelle, Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt sowie die Integration von Menschen mit einer Behinderung fördern.

Die Workplace Policy enthält Grundsätze für das Verhalten aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie gilt an der Zentrale und an den Aussenstellen für die versetzbaren und nichtversetzbaren Mitarbeitenden einschliesslich der Lokalangestellten des EDA.

3. Grundsätze einer fairen und fortschrittlichen Organisationskultur

a. Anerkennung der Vielfalt

Das EDA bietet ein Arbeitsumfeld, in dem Chancengleichheit und die ausgewogene Vertretung verschiedener Personengruppen ein ausdrückliches Ziel sind. Vielfalt in der Zusammensetzung des Personals im Allgemeinen und einzelner Teams wird als Bereicherung und als ein Schlüsselfaktor für den Erfolg des EDA in einem internationalen Umfeld erachtet.



Eine Kultur der Chancengleichheit trägt der Tatsache Rechnung, dass die Mitarbeitenden in Bezug auf Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Sprache, soziale Stellung, Lebensform, sexuelle Orientierung, religiöse, weltanschauliche oder politische Überzeugung, physische Möglichkeiten, Ausbildung, sozioökonomischen Status, Persönlichkeit etc. Unterschiede aufweisen.

b. Diskriminierungsfreie Personalführung

Chancengleichheit ist ein wesentlicher Teil des Personalgewinnungsprozesses: Mitarbeitende des EDA sowie externe Bewerbende sollen ungeachtet ihrer persönlichen Identitätsmerkmale gleiche Chancen haben. Sowohl interne wie externe Stellenausschreibungen entsprechen den Vorgaben zur Chancengleichheit: Sie dürfen keine Hinweise enthalten oder zu enthalten scheinen, dass eine Person oder eine Gruppe von Bewerbenden aufgrund der aufgeführten persönlichen Identitätsmerkmale ungerechtfertigt diskriminiert wird.

Bei der Beurteilung der Leistungen ihrer Mitarbeitenden sind sich die Vorgesetzten gender- und diversitätsspezifischer Fragen bewusst. Sie stützen ihre Beurteilungen nur auf Tatsachen und nicht auf vorgefasste Meinungen, Vorurteile oder Stereotypen betreffend bestimmte Personengruppen. Bei Beförderungen wird darauf geachtet, dass Angehörige von verschiedenen Personengruppen gleiche Chancen haben.

Das EDA ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Mitarbeitenden erlaubt, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Die Linie unterstützt die Ausübung flexibler Arbeitsmodelle, soweit diese im Einzelfall mit den betrieblichen Anforderungen vereinbar sind.

Das EDA bemüht sich unter anderem mit Weiterbildungen, seinen Mitarbeitenden Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung und Weiterentwicklung anzubieten.

c. Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing

Schutz vor Diskriminierung

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und auf ein Arbeitsumfeld, das frei von jeder Form von Diskriminierung aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, sexueller Orientierung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung oder einer körperlichen oder psychischen Behinderung ist. Stereotypen können zu ungerechtfertigter Diskriminierung führen und müssen hinterfragt und aufgebrochen werden.

Verhalten, das Mitarbeitende diskriminiert oder die Würde von Mitarbeitenden verletzt, wird nicht akzeptiert und kann zu Sanktionen führen. Betroffene Mitarbeitende können sich an ihre Vorgesetzten oder an interne Stellen wie die HR-Beratung, die Verantwortlichen für das Lokalpersonal (Lokalangestellte) oder vertraulich an die Sektion Chancengleichheit EDA und Globale Gender-/Frauenfragen wenden.

Schutz vor sexueller Belästigung

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, das frei von sexueller Belästigung ist. Sexuelle Belästigung wird nicht akzeptiert und kann zu Sanktionen führen.



Bei Fällen von sexueller Belästigung ist die Weisung des EDA zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 1. November 2012 (200-6-012) anwendbar. Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung wehren, werden in ihrer beruflichen Stellung nicht benachteiligt. Betroffene finden zusätzliche Informationen und die Namen von Vertrauenspersonen, an die sie sich wenden können, auf folgender Internetseite: www.eda.admin.ch/respect.

Schutz vor Mobbing

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, das frei von Mobbing ist. Mobbing von Mitarbeitenden wird nicht akzeptiert und kann zu Sanktionen führen.

Vorgesetzte nehmen bei Konflikten am Arbeitsplatz eine verantwortungsvolle Rolle wahr und suchen aktiv nach guten Lösungen, damit der Konflikt für die Betroffenen ohne gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen beigelegt werden kann.

4. Verantwortlichkeiten

An der Zentrale liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Workplace Policy bei den Direktorinnen und Direktoren. Sie informieren alle Mitarbeitenden über die Workplace Policy, ihre Grundsätze und über das Beratungsangebot der Sektion Chancengleichheit EDA und Globale Gender-/Frauenfragen.

Im Ausland liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Workplace Policy auf Stufe der Chefinnen und Chefs der Auslandvertretung. Diese berücksichtigen nebst der vorliegenden Policy die lokale Rechtsordnung und die entsprechenden lokalen Gegebenheiten. Sie bestimmen eine geeignete Ansprechperson, die Mitarbeitende in ihren Anliegen bezüglich Chancengleichheit unterstützt. Die Ansprechperson ist für diese Aufgabe der Leitung der Auslandvertretung direkt unterstellt. Die Chefinnen und Chefs der Auslandvertretungen informieren alle Mitarbeitenden über die Workplace Policy, ihre Grundsätze sowie Namen und Funktion der Ansprechperson. Sie überwachen die Umsetzung und ergreifen bei auftretenden Problemen angemessene Massnahmen. Auch Mitarbeitende im Ausland können das Beratungsangebot an der Zentrale für sich in Anspruch nehmen.

Jede Direktion und Aussenstelle kann zusätzlich eigene, über die Workplace Policy hinausgehende Verhaltensgrundsätze formulieren, sofern diese nicht im Widerspruch zu den hier postulierten Werten und zu den rechtlichen Rahmenbedingungen stehen.

Bern, den 1. November 2014

Didier Burkhalter, Departementsvorsteher

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA