



***Workplace Policy* sulle pari opportunità al DFAE**

1. Obiettivo

Obiettivo della presente *Workplace Policy* è promuovere e garantire pari opportunità a tutto il personale del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE). Il DFAE vuole offrire un clima di lavoro privo di discriminazioni, molestie sessuali e mobbing e creare una cultura in cui ognuno possa godere di rispetto e dignità a prescindere dalle proprie caratteristiche identitarie e interagire con superiori comprensivi e responsabili. Tale clima corrisponde ai valori del DFAE e contribuisce alla motivazione, all'efficienza e alla produttività del personale.

Tutto il personale concorre a creare un clima di lavoro privo di discriminazioni e molestie, in cui colleghe e colleghi siano in grado di sviluppare le proprie capacità e vengano trattati con rispetto ed educazione. Il comportamento corretto e l'integrità personale dei/delle superiori fungono in modo particolare da esempio per le collaboratrici e i collaboratori e per le giovani leve.

2. Campo di applicazione

La *Workplace Policy* si basa sui principi di conduzione del DFAE ed è valida per l'intero Dipartimento. I/le superiori promuovono nei loro team, sullo sfondo del rispettivo contesto culturale, relazioni interpersonali ispirate al rispetto reciproco. I/le superiori si impegnano inoltre per la realizzazione degli obiettivi strategici della *Politica per le pari opportunità 2010-2020* del DFAE, favorendo una cultura dipartimentale orientata al futuro, l'apertura delle carriere professionali, l'equa rappresentanza di donne e uomini a tutti i livelli gerarchici, possibilità di modelli di lavoro flessibili, plurilinguismo e diversità culturale nonché integrazione di persone con disabilità.

La *Workplace Policy* definisce i principi di comportamento di tutto il personale sul posto di lavoro. Il suo campo di validità si estende sia alla Centrale sia alle sedi esterne per il personale trasferibile e non trasferibile inclusi gli impiegati locali del DFAE.

3. Principi di una cultura dipartimentale equa e innovativa

a. Riconoscimento della diversità

Il DFAE garantisce un clima di lavoro in cui le pari opportunità e l'equa rappresentanza dei vari gruppi di persone costituiscono un esplicito obiettivo. La diversità nella composizione del personale in generale e dei singoli team viene considerata un arricchimento e un fattore chiave per il successo dell'attività del DFAE in un contesto internazionale.

La cultura delle pari opportunità tiene conto delle diversità che collaboratrici e collaboratori presentano in relazione a origine, sesso, età, lingua, posizione sociale, modo di vita, orientamento sessuale, convinzioni religiose, ideologiche o politiche, formazione, stato socioeconomico, personalità ecc.



b. Conduzione del personale priva di discriminazioni

Le pari opportunità sono una parte molto importante del processo di acquisizione del personale: le collaboratrici e i collaboratori del DFAE e le candidature esterne devono fruire delle stesse possibilità a prescindere dalle loro caratteristiche identitarie. I bandi di concorso sia interni sia esterni devono essere conformi alle direttive delle pari opportunità e non contenere, né esplicitamente né in apparenza, riferimenti in base ai quali un candidato, una candidata o un gruppo di candidati possano sentirsi ingiustificatamente discriminati dalle caratteristiche identitarie elencate.

Nel valutare il rendimento del personale, i/le superiori sono consapevoli degli aspetti legati al genere e alla diversità e basano pertanto le loro valutazioni unicamente sui fatti e non su opinioni precostituite, su pregiudizi o su stereotipi riguardanti determinati gruppi di persone. In caso di promozioni vanno concesse le stesse opportunità ad appartenenti a gruppi di persone diversi.

Il DFAE punta a creare un ambiente di lavoro che consenta al personale di conciliare impegni privati e professionali. La linea appoggia la scelta di modelli di lavoro flessibili, nella misura in cui essi siano compatibili con le esigenze lavorative.

Il DFAE si impegna, anche attraverso corsi di perfezionamento, a offrire al proprio personale opportunità per svilupparsi e aggiornarsi professionalmente.

c. Protezione contro la discriminazione, le molestie sessuali e il mobbing

Protezione contro la discriminazione

Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori hanno diritto alla protezione della propria integrità personale sul posto di lavoro e a un ambiente professionale privo di ogni forma di discriminazione derivante da origine, appartenenza etnica, sesso, età, lingua, posizione sociale, modo di vita, orientamento sessuale, convinzioni religiose, ideologiche o politiche o disabilità fisica o psichica. Gli stereotipi possono causare discriminazioni ingiustificate e devono pertanto essere analizzati ed eliminati.

Un comportamento che discrimina o lede la dignità del personale non viene tollerato e può condurre a sanzioni. Il personale che ne è vittima può rivolgersi al/alla proprio/a superiore o a uffici interni come la Consulenza RU, i responsabili del personale locale (impiegati locali) o, in via confidenziale, alla Sezione Pari opportunità DFAE e questioni globali di genere.

Protezione contro le molestie sessuali

Tutto il personale ha diritto a lavorare in un ambiente privo di molestie sessuali. Le molestie sessuali non vengono tollerate e possono condurre a sanzioni.

In caso di molestie sessuali si applicano le Linee guida contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro nel Dipartimento federale degli affari esteri del 1° novembre 2012 (200-6-012). Le persone che denunciano molestie sessuali non devono essere danneggiate sul piano professionale. Maggiori informazioni in merito e i nominativi delle persone di fiducia a cui rivolgersi sono reperibili al sito: www.eda.admin.ch/respect.



Protezione contro il mobbing

Tutto il personale ha diritto a lavorare in un ambiente privo di mobbing. Il mobbing non viene tollerato e può condurre a sanzioni.

In caso di conflitti sul posto di lavoro, i/le superiori assumono un ruolo responsabile e cercano attivamente soluzioni appropriate affinché i conflitti in questione possano essere risolti senza conseguenze per gli interessati, né sul piano della salute né su quello sociale.

4. Responsabilità

La responsabilità di attuare la *Workplace Policy* alla Centrale spetta alle direttrici e ai direttori, che informano il personale della sua esistenza, dei principi in essa contenuti e della consulenza offerta dalla Sezione Pari Opportunità DFAE e questioni globali di genere.

L'attuazione della *Workplace Policy* all'estero è invece di competenza dei capi delle rispettive rappresentanze, che oltre a osservare la presente *Policy* tengono conto anche dell'ordinamento giuridico e delle contingenze locali. Essi definiscono una persona di contatto che assiste il personale in merito a problematiche inerenti alle pari opportunità. In questo ruolo la persona di contatto è direttamente subordinata alla direzione della rappresentanza all'estero. Il capo della rappresentanza informa il personale sull'esistenza della *Workplace Policy* e sui principi in essa contenuti, comunica nome e funzione della persona di contatto, controlla l'attuazione della *Policy* e adotta misure adeguate in caso di problemi. Anche il personale che lavora all'estero può usufruire della consulenza offerta dalla Centrale.

Ogni direzione e sede esterna può formulare principi di comportamento propri oltre a quelli contenuti nella *Workplace Policy*, nella misura in cui essi non siano in contraddizione con i valori qui enunciati e con le condizioni quadro legali.

Berna, 1° novembre 2014

Didier Burkhalter, capo del Dipartimento

Dipartimento federale degli affari esteri DFAE