

Istruzioni del Consiglio federale concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo nell'Amministrazione federale

(Istruzioni concernenti le pari opportunità)

del 22 gennaio 2003

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 6 dell'ordinanza del 3 luglio 2001¹ sul personale della Confederazione (OPers),

emana le seguenti istruzioni:

1 Principi

- 11 Le presenti istruzioni si applicano alle unità amministrative di cui all'articolo 1 OPers. Il termine «dipartimenti» designa i dipartimenti e la Cancelleria federale.
- 12 L'obiettivo delle presenti istruzioni è la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo e della loro uguaglianza effettiva sul posto di lavoro. Il potenziale umano e intellettuale di donne e uomini dev'essere promosso, impiegato e messo a profitto in modo ottimale in tutti i settori. In tal modo si rafforzano la competitività e l'attrattiva della Confederazione quale di datore di lavoro.
- 13 Le pari opportunità tra donna e uomo sono integrate nella gestione delle risorse umane a ogni livello, in tutti i processi, segnatamente nei processi di gestione, nonché nell'insieme degli strumenti e delle misure («gender mainstreaming»).
- 14 Le unità amministrative mettono a disposizione le necessarie risorse finanziarie e di personale, affinché a tutti i livelli possano essere applicate misure appropriate per conseguire le pari opportunità e l'uguaglianza effettiva tra donna e uomo.
- 15 Fino al raggiungimento della parità in tutti i settori d'attività e a ogni livello, i dipartimenti creano le premesse per aumentare la quota del sesso sottorappresentato. A tal fine fissano periodicamente obiettivi. Questo vale segnatamente per l'incremento della quota femminile nelle posizioni dirigenziali.

¹ RS 172.220.111.3

2 Competenze

- 21 I dipartimenti dirigono l'attuazione delle presenti istruzioni e provvedono a una gestione non sessista del personale. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione senza discriminazioni.
- 22 La realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo è un compito dirigenziale centrale. I quadri dirigenti sono responsabili per il reclutamento, il mantenimento, l'impiego, la valutazione, la formazione e lo sviluppo senza discriminazioni dei loro collaboratori.
- 23 Gli specialisti del personale sostengono e consigliano i quadri dirigenti e i collaboratori nella realizzazione delle pari opportunità.
- 24 I dipartimenti e le unità amministrative subordinate possono impiegare dei delegati alle pari opportunità a sostegno dei quadri dirigenti. Per i compiti, le competenze, le deleghe e le risorse dei delegati, l'Ufficio federale del personale (UFPER) insieme ai dipartimenti elabora un profilo dei requisiti.
- 25 L'UFPER sostiene la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo. Esso consiglia i quadri dirigenti, i delegati alle pari opportunità e gli specialisti del personale nell'attuazione delle istruzioni del Consiglio federale. L'UFPER mette a loro disposizione strumenti a sostegno di singole misure.

3 Programmi e accordi per l'attuazione delle pari opportunità

- 31 Per attuare le presenti istruzioni, i dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate elaborano, ogni volta per un periodo quadriennale, un catalogo di misure basato sulle loro specifiche esigenze. Il catalogo può assumere la forma di un programma o di un accordo della durata corrispondente a quella prevista per il rapporto quadriennale a destinazione del Consiglio federale.
- 32 I dipartimenti insieme alle unità amministrative subordinate stabiliscono annualmente a quali misure del loro programma attribuire la priorità. Le unità amministrative subordinate sono responsabili dell'attuazione mirata di tali misure.

4 Misure concernenti i processi in materia di personale

41 Reclutamento del personale

- 411 La ricerca di personale è impostata in modo da suscitare l'interesse di entrambi i sessi. In occasione dell'occupazione di posti di tutti i livelli e settori, le autorità competenti di cui all'articolo 2 OPers (di seguito: «autorità competenti») si sforzano di reperire candidati idonei del sesso sottorappresentato attraverso un marketing del personale innovativo e orientato alla clientela.
- 412 Il profilo dei requisiti di un posto è formulato in modo da indirizzarsi equamente a entrambi i sessi. In particolare, un grado militare può essere richiesto e preso in considerazione soltanto laddove è dimostrato che corrispondenti conoscenze specialistiche sono indispensabili per l'adempimento dei compiti.
- 413 Prima della pubblicazione di ogni bando di concorso le autorità competenti esaminano se il posto è idoneo per forme di lavoro flessibili (ad es. lavoro a tempo parziale, job-sharing o telelavoro). Al riguardo l'UFPER mette a disposizione una lista di controllo. Nel bando di concorso figura l'indicazione corrispondente (ad es. «possibilità di lavoro a tempo parziale» oppure «tasso d'occupazione 50 %-70 %»). Queste disposizioni valgono in particolare anche per i posti dirigenziali. Il DFF assicura il controlling.

42 Selezione del personale

- 421 In caso di candidature equipollenti, i responsabili dell'assunzione accordano la priorità alle candidature del sesso sottorappresentato fintanto che, in seno a un'unità amministrativa, non sia raggiunto un rapporto equo tra donne e uomini. Questo vale in particolare anche per l'occupazione di posti di tirocinio e dirigenziali.
- 422 I responsabili dell'assunzione provvedono affinché nella procedura di assunzione, segnatamente in occasione del colloquio di presentazione e nelle valutazioni, partecipino per quanto possibile specialisti di entrambi i sessi.
- 423 Nella valutazione dell'equipollenza delle qualifiche, oltre alla formazione e all'esperienza professionale occorre tener conto anche di esperienze extra-professionali (ad es. attività di accudimento e assistenza o compiti in ambito sociale).
- 424 In occasione dell'istituzione di commissioni, gruppi di lavoro e altri organi nonché in occasione dello sviluppo dei quadri, della selezione dei responsabili della formazione e dell'assegnazione di mandati, le autorità competenti badano affinché la rappresentanza di entrambi i sessi risulti equilibrata.

43 Impiego del personale

- 431 Le autorità competenti offrono orari di lavoro e altre condizioni quadro che permettano a donne e uomini di trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata («work-life-balance»), in particolare allo scopo di conciliare le esigenze professionali con gli obblighi famigliari, sempre che non vi si oppongano gli interessi del servizio. Le unità amministrative verificano periodicamente se le esigenze del servizio consentono orari di lavoro e condizioni quadro che permettano di conciliare l'attività professionale e la famiglia.
- 432 I quadri dirigenti accolgono le richieste di forme di lavoro flessibili, in particolare anche nelle funzioni dirigenziali, nella misura in cui l'organizzazione e lo svolgimento del lavoro non lo escludano. La reiezione di simili richieste deve essere motivata.
- 433 In caso di impiego a tempo parziale le autorità competenti badano affinché il volume dei compiti venga adeguato al tasso di occupazione.

44 Valutazione del personale

- 441 La valutazione della funzione deve avvenire senza discriminazione.
- 442 Ai fini di una valutazione del personale senza discriminazione sono applicabili i principi di cui all'articolo 16 capoverso 1 OPers.
- 443 La scelta di una forma di lavoro flessibile, in particolare il lavoro a tempo parziale, non deve ripercuotersi negativamente sulla valutazione e sulla remunerazione del personale né sulla carriera professionale.
- 444 In occasione della valutazione del personale, segnatamente dei quadri dirigenti, si tiene conto del loro contributo all'attuazione delle pari opportunità.

45 Sviluppo del personale

- 451 Le offerte in materia di formazione e di perfezionamento devono essere formulate e strutturate in modo da suscitare l'interesse delle donne e degli uomini di tutti i livelli e settori nonché in modo da sostenerli nel loro processo d'apprendimento, affinché possano assolvere i loro compiti nel migliore dei modi.
- 452 Occorre offrire sufficienti misure di formazione idonee a facilitare l'evoluzione della carriera, segnatamente per il segmento salariale inferiore, come pure misure di formazione atte a favorire il reinserimento professionale.

- 453 I responsabili della formazione informano i collaboratori sull'offerta in materia di formazione e di perfezionamento. I quadri dirigenti, in particolare le direzioni, sostengono le richieste indipendentemente dal sesso, dal tasso di occupazione e dalla funzione delle persone interessate, a condizione che soddisfino gli interessi del servizio.
- 454 I dipartimenti e le unità amministrative subordinate garantiscono che il tema delle pari opportunità tra donna e uomo e che le possibilità di attuazione di questa parità siano affrontati nella fase d'introduzione e nei corsi di perfezionamento. Inoltre vengono offerte formazioni specifiche su questi temi. L'UFPER sostiene i dipartimenti mediante un'offerta adeguata.

5 Controlling e valutazione

- 51 I progressi e il tasso di riuscita delle misure concernenti la realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo vengono riesaminati periodicamente. Se necessario, si adottano senza indugio misure correttive.
- 52 Ogni anno l'UFPER presenta un rapporto al Consiglio federale sullo sviluppo quantitativo delle pari opportunità in base a strumenti standardizzati. Vi presenta gli indicatori più importanti.
- 53 I dipartimenti rilevano annualmente dati complementari necessari alla verifica dei loro indicatori. Raccolgono in particolare, per il loro settore, anche dati sulla ripartizione degli stipendi secondo i sessi, in funzione dei cinque livelli di valutazione nonché sulla determinazione di altre importanti componenti salariali.
- 54 Per il rilevamento dei progressi i dipartimenti utilizzano uno schema di base messo a disposizione dall'UFPER. Essi completano i dati rilevati con importanti dati riferiti ai dipartimenti.
- 55 Una volta all'anno in occasione di una Conferenza delle risorse umane e della Conferenza dei segretari generali, i dipartimenti presentano a titolo di reciproca informazione gli indicatori relativi alla parità dei sessi forniti dallo strumento di gestione standardizzato (Cockpit HRM) e completati con i dati dipartimentali. Inoltre si informano vicendevolmente sulle misure correttive previste. Essi assicurano la trasmissione di queste informazioni al Comitato di seguito delle parti sociali.
- 56 Ogni quattro anni, al 31 dicembre, i dipartimenti presentano all'UFPER un rapporto conciso sui progressi quantitativi e qualitativi conseguiti nelle unità amministrative, sugli eventuali ostacoli incontrati nell'attuazione nonché sulle misure correttive adottate.
- 57 L'UFPER analizza i rapporti dei dipartimenti e li riassume in un rapporto di valutazione a destinazione del Consiglio federale. Tale rapporto comprende anche raccomandazioni sulla futura direzione da seguire in materia di pari opportunità ed evidenzia le misure esemplari di promozione adottate da singole unità amministrative.

6 Disposizioni finali

- 61 Le istruzioni del 18 dicembre 1991² del Consiglio federale concernenti il miglioramento della rappresentanza e della situazione professionale della donna nell'amministrazione generale della Confederazione sono abrogate.
- 62 Le presenti istruzioni entrano in vigore il 1° marzo 2003.

22 gennaio 2003 In nome del Consiglio federale svizzero:
Il presidente della Confederazione, Pascal Couchepin
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz