



Igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo: Directiva DFAE

1. Objetivo

El objetivo de la presente directiva es la promoción y garantía de la igualdad de oportunidades de todos los colaboradores del Departamento Federal de Asuntos Exteriores (DFAE). El DFAE desea ofrecer un entorno laboral donde no exista la discriminación, el acoso sexual y el mobbing, así como donde prime, por una parte, una cultura basada en el respeto y la dignidad de todas las personas, independientemente de las señas de características personales, así como, por otra, una gestión benévola y responsable. A cambio, el DFAE espera de cada uno de sus colaboradores una buena disposición al rendimiento, orientación a los resultados y que se sientan identificados con los valores y objetivos de Suiza.

Todos los colaboradores participan en la creación de un entorno laboral exento de discriminación y de acoso en el que los trabajadores puedan evolucionar y ser tratados con respeto y decoro. Un comportamiento correcto y la integridad personal del superior jerárquico son factores que ejercen una función especial ejemplarizante con respecto a los colaboradores, en especial a los que acaban de entrar y a los más jóvenes.

2. Campo de aplicación

La directiva se fundamenta en los principios de conducta del DFAE y es válida para todo el conjunto del departamento. Los directivos fomentan el trato respetuoso, habida cuenta del contexto cultural en cuestión, y promueven la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

Asimismo, contiene los principios que rigen el comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo. La directiva se aplica en la central y en las representaciones exteriores para el personal transferible, el personal no transferible y los empleados locales del DFAE.

El ya existente [Código de conducta del DFAE para colaboradores en el extranjero](#), así como otras disposiciones análogas vigentes en el lugar de trabajo con aplicación a empleados en Suiza, complementan y precisan la directiva en lo referente a la igualdad de oportunidades.

Por consiguiente, la directiva hace también de instrumento central en la implementación del [Plan de acción 2028 para la igualdad de oportunidades en el medio profesional](#). El plan de acción se centra en cuatro campos de actuación principales: (1) El fomento, por una parte, de una cultura a nivel departamental respetuosa, inclusiva y exenta de discriminación, y por otra, de la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como de una tolerancia cero en lo que se refiere a discriminación; (2) la consolidación y razonable representación de la diversidad cultural y lingüística en el DFAE; (3) la garantía de un equilibrio de género en todas las funciones y en cada uno de los niveles jerárquicos (paridad de género) y (4) el reconocimiento del significado de gestión y procesos en la promoción de una cultura de la responsabilidad y la rendición de cuentas en el DFAE.



3. Principios de una cultura de la organización justa, avanzada y orientada a resultados

a. Reconocimiento de la diversidad

El DFAE ofrece un ambiente laboral cuyo objetivo explícito es la igualdad de oportunidades y la representación equilibrada de distintos grupos de personas. Una composición diversificada del personal es un valor añadido y un factor clave para el éxito del DFAE en todo el mundo.

Una cultura de la igualdad de oportunidades tiene en cuenta las diferencias existentes entre los colaboradores con respecto a factores tales como origen, pertenencia étnica, sexo, edad, lengua, posición social, estilo de vida, orientación sexual e identidad de género, convicciones religiosas, filosóficas o políticas, capacidades físicas, formación, etc.

b. Gestión de personal exenta de discriminación

La igualdad de oportunidades forma parte esencial del proceso de selección de personal. Los colaboradores del DFAE, así como los candidatos externos, han de tener las mismas oportunidades, sin perjuicio de sus señas de características personales. Tanto las convocatorias de vacantes internas como las externas responden a las exigencias de igualdad de oportunidades. No pueden contener indicaciones, ni explícitas ni implícitas, que discriminen a una persona o grupo de candidatos por las señas de características personales ya mencionadas.

A la hora de valorar las prestaciones de sus colaboradores, los superiores jerárquicos son conscientes de las cuestiones relativas al género y la diversidad. Sus valoraciones se basan en hechos y conocen los riesgos derivados de opiniones preconcebidas, prejuicios o estereotipos sobre determinados grupos de personas. En caso de ascenso, los superiores jerárquicos velan por que los miembros de diferentes grupos de personas se beneficien de las mismas oportunidades.

El DFAE persigue la creación de un entorno laboral donde se permita a los colaboradores conciliar sus obligaciones profesionales y privadas/familiares. La línea apoya la práctica de modelos de trabajo más flexibles, en tanto estos, en función del caso, sean compatibles con las exigencias profesionales.

El DFAE ofrece cursos de formación continua a sus colaboradores orientados a su crecimiento y evolución profesional.

c. Protección contra la discriminación, el acoso sexual y el mobbing

Protección contra la discriminación

Cada colaborador tiene derecho a que se proteja su integridad personal en el lugar de trabajo, así como a un entorno laboral libre de cualquier tipo de discriminación por origen, pertenencia étnica, género, edad, lengua, posición social, estilo de vida, orientación sexual e identidad de género, convicciones religiosas, filosóficas o políticas, o discapacidad física o psíquica. Los estereotipos pueden desembocar en discriminación injustificada y deben ser cuestionados y dejados atrás.



Un comportamiento que discrimine o atente contra la dignidad de un colaborador no es aceptado y conlleva sanciones.

Protección contra el acoso sexual

Cualquier colaborador tiene derecho a un entorno laboral que esté exento de acoso sexual. No se acepta el acoso sexual y conlleva sanciones.

Las personas que se defiendan ante un caso de acoso sexual no se verán perjudicadas en su posición profesional. Los afectados pueden encontrar más información al respecto en la siguiente página web: <https://www.eda.admin.ch/respect/es/home.html>.

Protección contra el mobbing

Cualquier colaborador tiene derecho a un entorno laboral que esté exento de mobbing. No se acepta el mobbing y conlleva sanciones.

Los superiores jerárquicos desempeñan un papel importante cuando hay conflicto y buscan activamente buenas soluciones con el fin de resolverlo sin causar perjuicios de salud o de tipo social en los afectados.

4. Responsabilidades

Es la central quien asume la responsabilidad de implementar la directiva en la dirección, quien, a su vez, informa a todos los colaboradores sobre la directiva, sus principios y otros servicios de asistencia y asesoramiento.

En el extranjero es la representación exterior la que asume la responsabilidad de implementar la directiva en la jerarquía superior, quien, a su vez, informa a todos los colaboradores sobre la directiva y sus principios y toma las medidas adecuadas si surgen problemas. No solo toma en consideración la presente directiva sino también la legislación local y las correspondientes particularidades locales. Asimismo, los colaboradores en el extranjero pueden hacer uso de la oferta de asesoramiento de la central.

En caso necesario, cada dirección y representación exterior puede formular principios de conducta más allá de la directiva en tanto estos no entren en conflicto con los valores aquí postulados ni con los requisitos legales.

5. Notificación de incidentes

Cualquier colaborador del DFAE puede dirigirse a la Plataforma externa de denuncia de irregularidades del DFAE para notificar posibles casos de acoso sexual, mobbing o discriminación. En calidad de servicio neutral e independiente de las divisiones operativas, Compliance Office del DFAE gestiona la plataforma para llevar a cabo una primera valoración de la situación. Ofrece la posibilidad de tener una conversación confidencial en la que se informe a la persona afectada sobre las distintas opciones (actuación informal o procedimiento formal). La actuación informal engloba el asesoramiento relativo a la capacidad de acción y al apoyo de servicios de asistencia (p. ej. asesoramiento personal y social por parte de la



Administración Federal, asesoramiento de RR. HH., etc.). El procedimiento formal comienza en cuanto la persona afectada, con total conocimiento de causa, exige que este se inicie a través del empleador. Compliance Office remite el asunto al empleador (DR o jefe de misión para empleados locales) para un examen de la situación y, en caso de necesario, para que se inicie una investigación externa.

Berna, a 16. de marzo de 2022

Markus Seiler, secretario general

Tania Cavassini, responsable de Dirección de Recursos