Pari opportunità sul posto di lavoro: direttiva del DFAE

1. Obiettivo

L'obiettivo della presente direttiva 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. In cambio, si aspetta che tutti i collaboratori e le collaboratrici diano prova di grande disponibilità e impegno, che siano orientati ai risultati e che si identifichino con i valori e gli obiettivi della Svizzera.

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 corretto comportamento e l'integrità personale dei e delle superiori fungono da esempio per le collaboratrici e i collaboratori, in particolare per i nuovi assunti e il personale più giovane.

2. Campo di applicazione

La presente direttiva si basa sui principi di conduzione del DFAE ed è valida per l'intero Dipartimento. Tenuto conto del contesto culturale in cui operano, i e le superiori promuovono nei loro team relazioni interpersonali fondate sul rispetto reciproco e si prodigano a favore delle pari opportunità sul posto di lavoro.

La direttiva contiene principi che riguardano il comportamento di tutti i collaboratori e le collaboratrici sul posto di lavoro, a prescindere che si tratti di personale trasferibile, non trasferibile o locale del DFAE, e si applica sia alla Centrale sia nelle sedi esterne.

Per quanto concerne le pari opportunità, la direttiva è completata e precisata dal Codice di comportamento per i collaboratori del DFAE all'estero e da equivalenti disposizioni valide per il personale in Svizzera.

La direttiva è quindi anche uno strumento centrale ai fini dell'attuazione del Piano d'azione 2028 del DFAE relativo alle pari opportunità sul posto di lavoro. Il Piano d'azione si concentra su quattro campi d'azione prioritari: 1) la promozione di una cultura dipartimentale inclusiva e fondata sul rispetto, priva di discriminazioni, intransigente nei confronti di ogni forma di discriminazione e che favorisca la conciliabilità tra la vita professionale e quella familiare; 2) il rafforzamento della diversità culturale e linguistica al DFAE e la relativa adeguata

rappresentanza; 3) la garanzia di un'equa ripartizione dei sessi in tutte le funzioni e a tutti i livelli gerarchici (parità di genere) e 4) il riconoscimento dell'importanza della conduzione e dei processi nella promozione, all'interno del DFAE, di una cultura della responsabilità e dell'obbligo di rendere conto del proprio operato.

3. Principi di una cultura organizzativa equa, innovativa e orientata ai risultati

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 è un arricchimento e un fattore chiave per il successo dell'attività del DFAE in tutto il mondo.

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

b. Conduzione del personale priva di discriminazioni

Le pari opportunità sono una parte essenziale del processo di acquisizione del personale: le collaboratrici e i collaboratori del DFAE e le candidature esterne devono beneficiare delle stesse possibilità a prescindere dalle loro caratteristiche identitarie. I bandi di concorso, sia interni sia esterni, devono essere conformi alle direttive in materia di pari opportunità e non possono contenere, né esplicitamente né implicitamente, riferimenti in base ai quali un candidato, una candidata o un gruppo di candidati venga discriminato a causa delle caratteristiche identitarie elencate.

Nel valutare il rendimento del personale, i e le superiori sono consapevoli degli aspetti legati al genere e alla diversità, e basano pertanto le loro valutazioni sui fatti, consci dei rischi comportati da opinioni precostituite, pregiudizi o stereotipi riguardanti determinati gruppi di persone. In caso di promozioni, si assicurano che persone appartenenti a gruppi diversi abbiano le stesse opportunità.

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

Il DFAE offre formazioni continue che favoriscono la realizzazione e lo sviluppo professionali dei suoi collaboratori e delle sue collaboratrici.

c. Protezione dalla discriminazione, dalle molestie sessuali e dal mobbing

Protezione dalla 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 dovuta a origine, appartenenza etnica, sesso, età, lingua, posizione sociale, modo di vita, orientamento sessuale, identità di genere, convinzioni religiose, ideologiche o

politiche e 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 comporta sanzioni.

Protezione dalle molestie sessuali

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

Le persone che denunciano le molestie sessuali non devono essere danneggiate sul piano professionale. Maggiori informazioni in merito sono reperibili al sito: https://www.eda.admin.ch/it/rispetto-sul-posto-di-lavoro.

Protezione dal mobbing

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

In caso di conflitti sul posto di lavoro, i e 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 direttiva alla Centrale spetta alle direttrici e ai direttori, che informano il personale della sua esistenza, dei principi in essa contenuti e di ulteriori organi di contatto e consulenza.

L'attuazione della direttiva all'estero è invece di competenza dei capi delle rappresentanze, che informano il personale della sua esistenza, dei principi in essa contenuti e, in caso di problemi, prendono adeguati provvedimenti. Oltre a osservare la presente direttiva, tengono altresì conto dell'ordinamento giuridico e delle contingenze locali. Anche i collaboratori e le collaboratrici all'estero possono fruire della consulenza offerta dalla Centrale.

Se necessario, ogni direzione e ogni sede esterna può formulare principi di comportamento propri oltre a quelli contenuti nella direttiva, nella misura in cui non siano in contraddizione con i valori qui enunciati e con le condizioni quadro giuridiche.

5. Segnalazione di casi

Tutti i collaboratori e le collaboratrici del DFAE possono utilizzare la piattaforma esterna di whistleblowing del DFAE per segnalare possibili casi di molestie sessuali, mobbing o discriminazione. In qualità di organo neutrale e indipendente dalle divisioni operative, il Compliance Office del DFAE gestisce questa piattaforma ed effettua una prima valutazione della situazione, oltre a offrire la possibilità di svolgere un colloquio confidenziale durante il

quale informa l'interessato o l'interessata delle diverse opzioni disponibili (informali o formali). Tra quelle informali figurano la consulenza sulle possibilità di intervento e il sostegno da parte di altri interlocutori (p. es. Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale, Consulenza RU ecc.). Una procedura formale viene avviata quando l'interessato o l'interessata, in piena conoscenza dei fatti, richiede che il datore di lavoro la intraprenda. Il Compliance Office trasmette la richiesta al datore di lavoro (DR o capomissione per il personale locale) affinché valuti la situazione e, se necessario, apra un'indagine esterna.

Berna, 16 marzo 2022 / aggiornato al 13 maggio 2026

Markus Seiler, segretario generale

Tania Cavassini, direttrice della Direzione delle risorse



