



***Ministero degli Affari Esteri
e della
Cooperazione Internazionale***

Il Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”;

VISTA la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità, 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTI il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” ed il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, recante “Disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183, e, in particolare, l’art. 21, recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valorizzazione del rischio da stress lavoro-correlato”;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTO il Decreto Ministeriale 20 aprile 2011, n.168/bis, recante l'istituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero degli affari esteri";

VISTO il Regolamento 17 giugno 2011, n. 248/bis, che disciplina le modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 29 maggio 2009, n. 128/bis, relativo all'adozione del "Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 13 aprile 2011, n. 146/bis, recante "Codice contro le molestie sessuali" presso il Ministero degli affari esteri;

VISTO il Decreto Ministeriale 18 settembre 2014, n. 1600/1759, recante "Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale";

CONSIDERATO il Decreto Ministeriale 3 aprile 2015, n. 150/bis, relativo all'adozione del "Piano di Azioni Positive per il triennio 2015/2017";

INDIVIDUATA nella Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione la Direzione responsabile dell'attuazione del piano triennale presso il Ministero degli Affari Esteri;

CONSIDERATA la Nota 7 dicembre 2018 prot. CUG/MAE n.01/2018, con cui il Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero degli affari esteri ha presentato all'Amministrazione la proposta di "Piano triennale di azioni positive 2018-2020";

RILEVATA l'opportunità di aderire integralmente alla suddetta proposta di "Piano triennale di azioni positive 2018-2020";

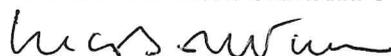
DECRETA

Articolo Unico

È adottato il "Piano triennale di azioni positive 2018-2020", allegato al presente decreto.

Roma, 10/12/2018

IL DIRETTORE GENERALE
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE
Min. Plen. Luca SABBATUCCI





*Ministero degli Affari Esteri
e della Cooperazione Internazionale*

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

(art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006)

1. Premessa ed obiettivi

Il “Piano di azioni positive” per il triennio 2018-2020 si propone di individuare possibili aree di intervento a favore di una piena realizzazione del principio delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione tra vita professionale e familiare, della prevenzione di ogni forma di discriminazione e di molestie fisiche, morali o psicologiche, nonché della gestione e risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo.

Il Piano, promosso e condiviso dal Comitato Unico di Garanzia, identifica come macro obiettivo la diffusione di una cultura della non-discriminazione e dell’uguaglianza sostanziale che si declina, a sua volta, in quattro obiettivi specifici:

1. Promuovere una prospettiva di genere (*gender mainstreaming*) che tenga conto, nella fase di progettazione ed attuazione delle *policies*, delle diverse implicazioni per uomini e donne facendo in modo che entrambi possano trarne uguali benefici.
2. Favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro.
3. Incoraggiare iniziative a favore del benessere organizzativo e della sicurezza per una migliore organizzazione del lavoro ed al fine di prevenire fenomeni di stress lavoro-correlato.
4. Valorizzare il ruolo e le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia potenziando la proiezione esterna e sostenendo una più ampia divulgazione delle iniziative proposte.

2. Azioni e priorità

Alla luce dell’esperienza maturata dal Comitato Unico di Garanzia e dagli organismi preesistenti, tenuto conto delle specificità del MAECI ed in linea con il precedente Piano triennale di azioni positive, vengono individuate le priorità per il perseguimento degli obiettivi suindicati:

Promuovere una prospettiva di genere

- Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità in materia di qualificazione professionale ed assegnazione degli incarichi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente.
- Incoraggiare l’utilizzo di un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo.

- Continuare a promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione con particolare attenzione alla più recente normativa e alle buone prassi in materia di pari opportunità.

Conciliazione vita familiare e lavoro

- Monitorare la sperimentazione ed implementazione di forme di lavoro flessibile in atto, quale strumento di conciliazione tra esigenze personali e professionali.
- Incentivare l'individuazione di metodi di lavoro che consentano il giusto bilanciamento tra lavoro e vita familiare, con particolare riguardo all'orario di lavoro.
- Promuovere intese con i Paesi di accreditamento per favorire il lavoro e/o la formazione del coniuge *in loco*.

Benessere organizzativo e sicurezza

- Estendere l'accesso ai servizi sociali offerti dall'Amministrazione a favore della genitorialità e della famiglia contribuendo ad una migliore gestione del lavoro.
- Assicurare ai dipendenti diversamente abili piena accessibilità alle strutture (sia dall'esterno che all'interno), alla strumentazione in uso ed ai contenuti web pubblicati sulla Intranet e sul sito istituzionale.
- Continuare ad incoraggiare la partecipazione del personale disabile alle attività di formazione realizzate dal MAECI, anche in modalità e-learning, attraverso strumenti didattici dedicati.
- Incoraggiare la formazione del personale disabile attraverso gli strumenti più appropriati per migliorarne l'integrazione. Valorizzare la diversità anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale.
- Continuare a sviluppare moduli formativi in tema di gestione dello stress e della comunicazione in situazioni di emergenza.
- Promuovere l'attività di valutazione del benessere organizzativo presso l'Amministrazione centrale tramite la predisposizione di un questionario.

Ruolo e attività del CUG

- Favorire il dialogo con la rete dei Comitati Unici di Garanzia individuando nuove occasioni di incontro e confronto. Rafforzare la collaborazione con le Associazioni interne al MAECI.
- Promuovere la diffusione a tutto il personale, tramite la Rete Intranet, delle iniziative del Comitato e delle questioni discusse.
- Favorire una più diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini dello Sportello di Ascolto.

Il Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Amministrazione, si impegna a verificare l'attuazione delle azioni elencate nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa.