

# Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

## Il Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18 recante "Ordinamento dell'Amministrazione degli affari esteri";

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 del Ministero della pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri in data 26 giugno 2019, recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche e, in particolare, il punto 3.2 relativo ai Piani triennali di azioni positive;

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 10 dicembre 2018, n. 5100/832/bis, relativo all'adozione del "Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020":

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 31/01/2020 prot. CUG/MAE n.01/2020, con cui il Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero degli affari esteri ha presentato all'Amministrazione la proposta di aggiornamento del "Piano triennale di azioni positive 2018-2020":

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

#### **DECRETA**

### Articolo Unico

Il "Piano triennale di azioni positive 2018-2020" è aggiornato come da allegato al presente decreto.

Roma, 31 gennaio 2020.

IL DIRETTORE GENERALE PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018 - 2020

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

AGGIORNAMENTO PER L'ANNO 2020 (Direttiva Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2)

## 1. Premessa ed obiettivi

Il presente documento costituisce la versione aggiornata al 31 gennaio 2020 del "Piano di azioni positive" per il triennio 2018-2020, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia e adottato dall'Amministrazione con D.M. 5100/832/BIS del 10 dicembre 2018. Esso si propone di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, nonché di individuare aree di intervento ed obiettivi 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 e morali, nonché della gestione e risoluzione del conflitto nel contesto lavorativo.

A seguito dell'introduzione della Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2, il Piano triennale di azioni positive deve essere infatti aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e viene inserito come allegato al Piano della *performance*.

Il Piano identifica come macrobiettivo l'adeguamento del MAECI a quanto stabilito dal Codice delle pari opportunità e della ulteriore normativa in materia di parità tra uomini e donne, nel rispetto della disciplina speciale dell'ordinamento degli Affari Esteri ex D.P.R. 18/67 e in coerenza con le principali indicazioni europee, la diffusione di una cultura della non-discriminazione e dell'uguaglianza sostanziale che si declina, a sua volta, in quattro obiettivi specifici:

- 1. Promuovere, tanto più in accordo con la predetta nuova Direttiva, 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. A tal fine, l'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donna e uomo deve essere tenuto presente nella formulazione e nell'attuazione di atti amministrativi, politiche e attività.
- 2. Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata.
- 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, le priorità individuate per il perseguimento degli obiettivi suindicati sono così aggiornate:

## Promuovere una prospettiva di genere

- Dare compiuta attuazione al Codice delle Pari Opportunità e alla Direttiva recentemente varata.
- Garantire il rispetto del principio delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra generi in materia di qualificazione professionale, di assegnazione degli incarichi e nei processi valutativi assicurando il necessario bilanciamento tra parità di genere e valorizzazione del merito e delle competenze di ciascun dipendente. Particolare attenzione sarà prestata alle posizioni apicali e sub-apicali con l'intento di ridurre sempre più il divario di genere, tenendo conto del numero di donne e di uomini presenti nei ruoli diplomatici e dirigenziali e nel rispetto di quanto previsto dal D.P.R. 18/67.
- Utilizzare in tutti i documenti di lavoro un lessico attento alle differenze di genere, non discriminatorio ed inclusivo.
- Continuare a promuovere, a tutti i livelli, attività di sensibilizzazione e formazione a partire dalle attività svolte dall'Unità della Formazione con particolare attenzione alla più recente normativa, inclusa la Direttiva della Presidenza del Consiglio 26 giugno 2019, n.2, e alle buone prassi in materia di pari opportunità.
- Continuare a garantire una corretta informazione e attuazione della normativa a tutela della maternità e della paternità sia presso la Sede centrale che presso le Sedi estere, incluso in sede di valutazione.
- Continuare a promuovere intese con i Paesi di accreditamento per favorire il lavoro del coniuge *in loco*.
- Continuare a produrre i dati sul personale ripartiti per genere.
- Dare visibilità esterna al lavoro femminile ed *empowerment*, ad esempio inserendo almeno una donna in ogni panel negli eventi organizzati dalla rete e inviare una rappresentanza femminile a partecipare a eventi esterni in cui non compare nessuna donna nel panel.

## Conciliazione lavoro e vita privata

-Monitorare la sperimentazione ed implementazione di forme di lavoro flessibile in atto, a partire dal lavoro agile disciplinato dalla nuova Circolare 1/2019, quale strumento di conciliazione tra esigenze personali e professionali.

- Studiare congiuntamente con le Organizzazioni sindacali la possibilità di sperimentazione del lavoro agile in determinate Sedi della Rete estera.
- Incentivare l'individuazione di metodi di lavoro che consentano il giusto bilanciamento tra lavoro e vita privata, con particolare riguardo all'orario di lavoro.
- Modernizzare i metodi di lavoro dell'Amministrazione al fine di tenere adeguatamente conto dell'esigenza di conciliare lavoro e vita privata, obiettivo ormai riconosciuto anche a livello europeo.
- Accompagnare il cambiamento della cultura organizzativa anche e soprattutto nell'ottica di una maggiore efficienza e produttività del MAECI.

## Benessere organizzativo e sicurezza

- Facilitare l'inserimento del personale proveniente dal MISE nella vita dell'Amministrazione, in particolare favorendo l'accesso ai servizi sociali attualmente offerti dalla Farnesina a favore della genitorialità e della famiglia, con particolare riferimento all'asilo nido e ai campi estivi, contribuendo ad una migliore gestione del lavoro.
- -Sensibilizzare sulla tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro, valorizzando il contenuto del D.M. 146/bis del 13 aprile 2011 (Codice di condotta contro le molestie sessuali).
- Assicurare ai dipendenti disabili piena accessibilità alle strutture (sia dall'esterno che all'interno) anche tramite l'istituzione e lo sviluppo della Carta Amica, alla strumentazione in uso ed ai contenuti web pubblicati sulla Intranet e sul sito istituzionale.
- Valorizzare la diversità anche attraverso attività di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale.
- 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.
- Favorire un'ampia proposta formativa in modalità e-learning e FAD nei confronti del personale in servizio all'estero.
- Continuare a sviluppare moduli formativi in tema di gestione dello stress e della comunicazione in situazioni di emergenza.
- Svolgere attività di sensibilizzazione sulla prevenzione e rimozione dei conflitti anche tramite un raccordo sistematico con lo Sportello d'ascolto.
- Continuare a promuovere l'attività di monitoraggio del benessere organizzativo presso l'Amministrazione centrale tramite la predisposizione di un questionario sulla base di quello sottoposto all'attenzione del personale dell'Amministrazione centrale nel corso del 2019 e l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione sul tema.

- -Estendere a tutta la rete dell'attività di monitoraggio del benessere organizzativo prevista ad oggi solo presso l'Amministrazione centrale.
- Coniugare benessere organizzativo e sostenibilità ambientale tramite la pianificazione di specifiche azioni che coinvolgano tutto il personale.

#### Ruolo e attività del CUG

- Favorire il dialogo con la rete dei Comitati Unici di Garanzia individuando nuove occasioni di incontro e confronto. Continuare a rafforzare la collaborazione con le Associazioni interne al MAECI anche tramite la convocazione di tavoli di lavoro *ad hoc*
- Promuovere la diffusione a tutto il personale, tramite la Rete Intranet, delle iniziative del Comitato e delle questioni discusse.
- Continuare a favorire una più diffusa e corretta conoscenza delle attività e dei fini dello Sportello di Ascolto, il cui numero di membri è stato aumentato da 4 a 6.

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.