

Plan de acción sobre diversidad e inclusión para el período 2021-2025



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

Índice

I. Preparación para el plan de acción	3
II. Política y plan de acción del Tribunal en materia de diversidad e inclusión - interlocutores principales del Tribunal	4
III. Objetivos y acciones para el período 2021-2025	5

I. Preparación para el plan de acción

Los objetivos y las acciones del plan surgieron de un proyecto preparatorio a gran escala consistente en seis módulos. Hemos comunicado por separado los resultados de cada módulo.

- Análisis estadístico de los datos referentes a la igualdad de oportunidades de Recursos Humanos (RR. HH.) para examinar cómo afectan las condiciones de trabajo del Tribunal de Cuentas Europeo (el Tribunal) a los distintos sectores demográficos;
- Seguimiento del plan de acción del Tribunal en materia de igualdad de oportunidades para el período 2018-2020.
- Análisis comparativo para contrastar las medidas de igualdad de oportunidades en seis organizaciones: una organización internacional, una empresa del sector privado, el Tribunal y otras tres instituciones de la UE.
- Una encuesta realizada en colaboración con el Servicio de Auditoría Interna para analizar las impresiones del personal sobre la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y el Tribunal como organización que aplica una política de igualdad de oportunidades.
- Entrevistas mantenidas con una muestra del personal de todos los departamentos, grupos de funciones y tipos de puestos del Tribunal.
- Talleres destinados a fomentar el debate en el personal sobre la igualdad de oportunidades, incluidas nuestras fortalezas e insuficiencias actuales, así como las posibles acciones futuras.

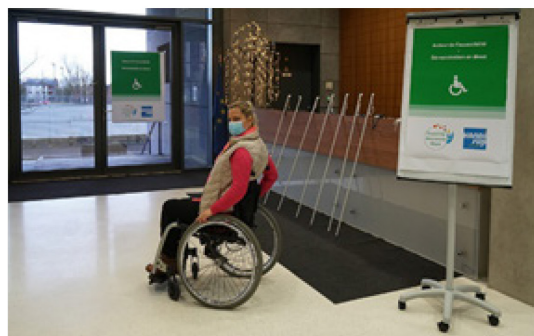
El trabajo preparatorio ofrecía información exhaustiva sobre los resultados previos, las actuaciones actuales y el desempeño del Tribunal en cuanto a la política de igualdad de oportunidades. Los objetivos y las medidas que se enumeran a continuación parten de las fortalezas derivadas del anterior plan de acción y fueron identificados a raíz de una consulta generalizada al personal del Tribunal: el 65 % de la plantilla participó en la encuesta (y respondieron a todo el cuestionario o una parte de este), se entrevistó a 31 efectivos y 99 asistieron a los talleres.

II. Política y plan de acción del Tribunal en materia de diversidad e inclusión - interlocutores principales del Tribunal



* Equipo de igualdad y grupos de trabajo sobre: dignidad en el trabajo, bienestar, lenguaje y comunicación inclusivos, accesibilidad física y digital, información inclusiva y sensible al género.

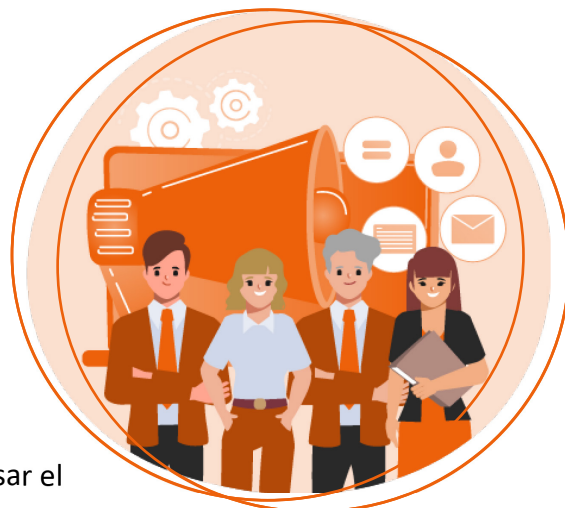
III. Objetivos y acciones para el período 2021-2025



Objetivo 1. MOVILIZAR

Promover la diversidad e inclusión en el equipo directivo

- Reforzar el compromiso en la dirección y la participación de toda la plantilla:
 - a) Implicar a los Miembros del Tribunal en la diversidad y la inclusión: la alta dirección tiene como cometido impulsar el proceso de diversidad e inclusión, y liderar el camino en la reconfiguración de la cultura y el ambiente de trabajo en el Tribunal. Seguir divulgando declaraciones y experiencias personales sobre diversidad e inclusión (por ejemplo, a través de vídeos) de los Miembros y otros interlocutores que asuman un puesto de responsabilidad.
 - b) Implicar a los Miembros para que participen como «embajadores de la diversidad e inclusión»: fomentar entre los Miembros y otros interlocutores con un puesto de responsabilidad su participación como embajadores de la diversidad e inclusión durante un período definido (por ejemplo, doce meses). Introducir el concepto de «embajador» y definirlo. Por ejemplo, los embajadores podrían celebrar actos, publicar artículos, etc.
 - c) Suscribir la [Carta de la diversidad de Luxemburgo](#) para comprometerse con la promoción y la gestión de la diversidad mediante acciones específicas que trasciendan el mero cumplimiento de las obligaciones jurídicas. El Tribunal ya es miembro de la red IMS (Inspiring More Sustainability). Esta red lidera el proyecto subyacente a la Carta de la diversidad de Luxemburgo. Explorar otras posibilidades de trabajo colaborativo en la red IMS y otras partes interesadas (por ejemplo, el [Ministerio de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Luxemburgo](#)).
 - d) En caso necesario, actualizar la guía interna con el fin de introducir las novedades sobre diversidad e inclusión, atendiendo especialmente a la crisis del COVID-19 y sus consecuencias. Estudiar la ampliación del documento con un apartado sobre la comunidad LGBTQ+, etnicidad, religión, origen geográfico, cultura, etc.
 - e) Promover la guía interna entre los directivos. Enviar un recordatorio sobre la guía al equipo directivo.



- Encuestar al personal con el objeto de evaluar sus impresiones acerca de la implicación del equipo directivo en la promoción de la diversidad y la inclusión.
- Impartir formación obligatoria al cuerpo directivo sobre no discriminación, igualdad de oportunidades y objetivos relacionados con la diversidad e inclusión.
- Establecer una evaluación voluntaria sobre diversidad e inclusión para el equipo directivo. Esta evaluación debería contener una serie de preguntas sobre la manera en que promueven la diversidad y la inclusión y cómo la dirección aborda los problemas relacionados con este ámbito en sus equipos.

Objetivo 2. INFORMAR E IMPLICAR

Promover la diversidad e inclusión en todo el personal



- Establecer un plan de comunicación exhaustivo, teniendo en cuenta a todas las partes interesadas.
- Mantener una comunicación periódica y frecuente sobre temas de diversidad e inclusión.
- Crear un grupo que facilite orientaciones en el uso de lenguaje neutro desde la perspectiva de género, además de un lenguaje escrito y visual que en general sea más inclusivo. Este grupo podría estar compuesto por traductores, auditores y expertos en diseño gráfico.
- Nombrar un punto de contacto de diversidad e inclusión en cada dirección con el fin de garantizar un diálogo continuo sobre temas relacionados con este ámbito. Definir una función para los puntos de contacto de diversidad e inclusión.
- Mantener una red interna abierta para fomentar la diversidad e inclusión. Proseguir el trabajo del equipo de igualdad y de otros grupos o redes abiertos que puedan crearse de aquí a 2025. Asignar representantes a posibles ámbitos en materia de diversidad (por ejemplo, LGBTQ+, padres, discapacidades, minorías étnicas o lenguaje inclusivo).
- Revisar y modificar el contenido referente a la diversidad e inclusión del material formativo para el personal nuevo.
- Modificar la Decisión 26-2017 y seguir formando a los asesores confidenciales del Tribunal:
 - a) Modificar la Decisión 26-2017 sobre la política de mantenimiento de un entorno de trabajo satisfactorio y de lucha contra el acoso psicológico y sexual.
 - b) Participar en el estudio comparativo de la Comisión sobre las políticas de prevención del acoso en el Tribunal, en otras instituciones de la UE y en otras organizaciones públicas.

- c) Seguir formando a los asesores confidenciales del Tribunal.
 - d) Cooperar con los asesores confidenciales de otras instituciones y agencias de la UE y crear una red interinstitucional. Mantener y proseguir la colaboración con los participantes de la red. Generar intercambios de experiencias y aprendizaje mutuo.
- Promover la guía de promoción de la igualdad de oportunidades en todo el personal:
 - a) Enviar un recordatorio sobre la guía al equipo directivo.
 - b) Presentar la guía al personal de nueva incorporación en el contexto de un programa de formación inicial.
 - Organizar una campaña dirigida a combatir el sexismo:
 - a) Preparación de la campaña: organizar un seminario en línea con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) para presentar su manual sobre la lucha contra el sexismo en el lugar de trabajo. Hacer circular el manual en el Tribunal.
 - b) Realizar comunicaciones periódicas sobre temas relacionados a lo largo de la campaña (publicación de mensajes en ECANet, organización de un seminario en línea, etc.).
 - c) Organizar un curso de formación para directivos a partir del manual de la EIGE (en combinación con la acción 1.3).
 - Concienciar sobre las distintas culturas, etnias, religiones y otros aspectos de la diversidad presentes en el Tribunal:
 - a) Impartir formación sobre comunicación intercultural para sensibilizar acerca de las similitudes y diferencias culturales (además de los estereotipos) y aumentar el entendimiento mutuo de los distintos valores y principios. Esta formación debería ser accesible a todo el personal, cuya asistencia debería ser promovida encarecidamente.
 - b) Organizar actos de concienciación (por ejemplo, el Día de la Diversidad en Luxemburgo, sesiones sobre las similitudes y diferencias culturales, así como un evento gastronómico multicultural).

- Promover el bienestar del personal:
 - a) Formar un equipo dedicado al bienestar que centralice todas las acciones y funciones en este ámbito, y sirva como punto de contacto para debatir temas relacionados con la conciliación entre la vida personal y profesional.
 - b) Promover actividades que contribuyan a la salud y el bienestar. Proseguir las acciones introducidas en el anterior plan de acción, pero centralizando todos los esfuerzos con el equipo de bienestar.
 - c) Concienciar a todo el personal de los servicios prestados por los psicólogos laborales que trabajan en el Tribunal.
 - d) Facilitar el acceso a un trabajador social para prestar apoyo al personal del Tribunal que pueda necesitar su asistencia.
- Concienciar sobre la comunidad LGBTQ+:
 - a) Organizar actos de concienciación, talleres y conferencias, y publicar comunicaciones.
 - b) Intercambiar información y buenas prácticas con otras instituciones de la UE y organizaciones internacionales, y con la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros e Intersexo (ILGA).
- Seguir organizando reuniones para el grupo de trabajo dedicado a la dignidad en el trabajo. Implicar al grupo de trabajo en la ejecución de este plan de acción.
- Instalar un buzón de sugerencias en una ubicación discreta pero de fácil acceso para que el personal pueda expresar sus ideas de forma anónima.

Objetivo 3. ATRAER

Facilitar la igualdad de oportunidades y mejorar la diversidad y la inclusión en la contratación de personal

- Seguir garantizando que los comités de selección de las oposiciones estén formados por mujeres y hombres.
- Anonimizar los documentos sobre estudios de casos en los procedimientos internos de selección.
- Evaluar las impresiones de los candidatos sobre la igualdad de oportunidades y la diversidad e inclusión durante el proceso de selección de personal. Tras las entrevistas de selección, obtener una opinión de los candidatos sobre sus experiencias en las entrevistas.
- Compartir o publicar estadísticas sobre la selección y contratación de personal.
- Aportar orientaciones a los miembros que forman los comités de selección:
 - a) Modificar las orientaciones para las entrevistas (de 2015) con información de la EPSO y otras fuentes pertinentes.
 - b) Elaborar un manual sobre la superación de los prejuicios inconscientes durante el proceso de contratación de personal.
 - c) Distribuir las directrices actualizadas y el manual a los miembros de los comités de selección en el momento de su nombramiento.
 - d) Seguir impartiendo formación sobre prejuicios inconscientes a los miembros de los comités de selección de personal.
- Procurar atraer o fomentar un grupo diverso de candidaturas y conseguir una representación equitativa de todas las nacionalidades de la UE en el personal del Tribunal:
 - a) Examinar los anuncios de vacantes para garantizar que atraigan o alienten a un amplio abanico de candidaturas por género, edad, discapacidad, etc.
 - b) Trabajar con la EPSO, en cooperación con los Estados miembros, en el proyecto de desarrollo de una herramienta de igualdad y diversidad para la contratación de personal.



- c) Discutir con los Miembros del Tribunal procedentes de países infrarrepresentados sobre la mejor manera de atraer o fomentar candidaturas y obtener una plantilla más diversa.
- d) Publicar información sobre la representación geográfica en el balance social anual. Presentar un desglose por nacionalidades de todo el personal, la dirección y el equipo asistente.

Objetivo 4. INTEGRAR

Generalizar la igualdad de oportunidades y la diversidad e inclusión en la gestión, evaluación, acreditación y promoción del rendimiento



- Hacer un análisis *ex post* del procedimiento en las promociones anuales, con el fin de garantizar la ausencia de prejuicios ligados a la maternidad o el permiso parental, el trabajo a tiempo parcial u otro dato demográfico del personal (por ejemplo, la edad, nacionalidad o el tipo de contrato).
- Fomentar en el personal masculino la opción de tomar un permiso parental: organizar una sesión en la que los hombres que se hayan tomado un permiso parental puedan compartir su experiencia, o pedir voluntarios como punto de contacto para hombres que busquen asesorarse sobre este tema.
- En la guía del Compass, añadir la promoción de diversidad e inclusión como criterio para tener en cuenta en la evaluación anual y el criterio de promoción para gerentes principales y directores. En la evaluación se debe tener en cuenta si los directivos han promovido activamente la diversidad e inclusión, si las prácticas de gestión han reforzado estos valores y si han ejecutado adecuadamente el plan de acción.
- Establecer un programa de orientación en el que los destinatarios reciban asesoramiento, apoyo, ayuda y ánimo de un colega más experimentado que haya sido formado como orientador interno.
- Seguir ofreciendo formación sobre gestión de conflictos para la plantilla y para el equipo directivo. La asistencia de este último debe fomentarse con el fin de mejorar el bienestar de sus equipos y especialmente, garantizar que los conflictos sean resueltos de manera expeditiva y eficaz.

Objetivo 5. PROMOVER

Promover la igualdad de género en la selección de jefes de tarea

- Alentar a las auditoras para que sean jefas de tarea, poniéndose en contacto con mujeres calificadas para motivarlas a presentar su candidatura a tal puesto:
 - a) Mantener la práctica del Secretario General por la que se envía un correo electrónico a directores y gerentes principales para que animen a las auditoras a desempeñar un cargo como jefa de tarea.
 - b) Realizar entrevistas o encuestas anónimas con el personal femenino (AD 9 y superior) que tienen dudas para asumir un puesto de liderazgo, con el fin de comprender sus razones y proponer soluciones alternativas (por ejemplo, que dos funcionarios ejerzan la función de jefes de tarea).
- Impartir formación específica a los jefes de tarea:
 - a) Seguir impartiendo formación específica destinada a los jefes de tarea. Asesorar a nuevos jefes de tarea sobre los cursos a su disposición.
 - b) Organizar sesiones informales en las que las jefas de tarea con experiencia puedan transmitir su conocimiento.
- Facilitar actualizaciones semestrales sobre la cuota relativa de jefas y jefes de tarea:
 - a) Disponer que los directores informen a sus salas cada seis meses sobre la cuota de mujeres y hombres que asumen la función de jefe de tarea, y ulteriormente al Secretario General.
 - b) Presentar al Comité Administrativo actualizaciones semestrales del Secretario General.



Objetivo 6. ADAPTAR

Aumentar la flexibilidad en el trabajo

- Ampliar las opciones de teletrabajo.
- Una vez se termine la crisis del COVID-19, analizar la incidencia del teletrabajo durante la crisis. Realizar una encuesta para entender sus efectos sobre el personal del Tribunal y cómo se pueden aplicar en el futuro las enseñanzas adquiridas.
- Mejorar el apoyo al trabajo a tiempo parcial, establecer un sistema de número de efectivos para compensar a los equipos y las salas por la pérdida de equivalentes a tiempo completo debido al trabajo a tiempo parcial y las ausencias prolongadas del personal (por ejemplo, permiso de maternidad, excedencia por interés personal, baja médica prolongada o reasignación a otra función). Compensar esta pérdida en los servicios más afectados.
- Desarrollar una estrategia de integración tras la crisis del COVID-19 y el personal que se reincorpora al trabajo después de un período prolongado de ausencia.
- Informar a las mujeres acerca de su derecho a las modalidades de trabajo flexible en caso de que deseen amamantar.
- Promover una conciliación sana entre la vida personal y profesional, fomentando un cambio cultural y organizativo en el que primen los resultados en lugar del número de horas trabajadas y la presencia física, y en la que los equipos híbridos puedan desempeñar su labor eficazmente en un entorno flexible.
- Optimizar el entorno físico facilitando puestos de trabajo ergonómicos. Establecer planes para renovar el edificio K2, junto con la creación de «salas de meditación». Publicitar las salas de meditación como espacio de relajación. Facilitar pantallas para la protección de la intimidad en las salas de meditación para que las madres que deseen amamantar puedan usarlas para extraerse leche si lo necesita.



Objetivo 7. POSIBILITAR

Crear un entorno inclusivo para el personal con discapacidad



- Concienciar acerca de los problemas de la discapacidad:
 - a) Organizar cursos de formación, charlas y talleres de forma presencial y virtual, con el objeto de concienciar e informar al personal sobre los temas de discapacidad. Se debería recomendar encarecidamente al personal que asista a estas sesiones. También deberían asistir los representantes de los departamentos del Tribunal cuyas responsabilidades guardan relación con las discapacidades (edificios, seguridad, equipos de primera intervención, RR. HH., DIWI, etc.).
 - b) Encuestar al personal sobre la falta de habilidad para identificar las posibles necesidades de las personas con discapacidad (visible y no visible).
- Bajo la coordinación del responsable de diversidad e inclusión, crear una red sobre discapacidad para informar y prestar apoyo al personal con discapacidad, y configurarse como el punto de contacto para cualquier persona que presente una necesidad específica. La red podría generar alianzas con asociaciones de discapacidad para fomentar las candidaturas a los puestos del Tribunal. También podría trabajar en la mejora de la accesibilidad física y digital (edificios, sitios web, herramientas de comunicación, etc.).
- Actualizar la guía del Tribunal sobre las becas de prácticas para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad. Ofrecer becas de prácticas a personas con discapacidad.
- Adoptar una decisión y directrices sobre la «adaptación razonable» para los miembros del personal con discapacidad. La aplicación de las directrices podría ser de ayuda a los miembros del personal de cuyas dificultades no se tuviera constancia previa. También podría servir como declaración y atraer candidaturas de personas con discapacidad.
- Como parte del proyecto K2030, mejorar la accesibilidad de los edificios del Tribunal para personas con discapacidad (personal y visitas), con la asistencia de un consultor externo con experiencia en diagnósticos relativos a la accesibilidad.

Cuando se renueven los edificios, prever en una fase inicial la eliminación de barreras físicas (por ejemplo, puertas pesadas) y mejorar la accesibilidad (por ejemplo, con la señalización para personas ciegas).

Objetivo 8. PROTEGER

Reconocer, comprender y abordar el envejecimiento del personal del Tribunal

- Con la aportación del personal retirado del Tribunal que se mantiene activo, siempre que sea posible, analizar las fortalezas y la experiencia con la que puede contribuir el personal más veterano, además de las dificultades que encuentran, para identificar la mejor manera de atender sus necesidades.
- Promover el aprendizaje permanente (incluida la formación obligatoria) y lanzar iniciativas de intercambio de experiencias (por ejemplo, sesiones «share and connect») para garantizar que los miembros de la plantilla de mayor edad puedan seguir desarrollando sus habilidades y los compañeros puedan aprovechar su experiencia y conocimiento.

Como parte de estas iniciativas, fomentar el intercambio social entre generaciones y la tutoría para facilitar el aprendizaje mutuo y el crecimiento, e invitar a las nuevas incorporaciones a que participen.

- Facilitar el intercambio entre el personal retirado del Tribunal que se mantiene activo y los miembros del personal que se acercan a la jubilación.



Objetivo 9. FOMENTAR

Fomentar que las mujeres emprendan una carrera directiva

- Organizar actividades de formación, orientación y asesoramiento en el personal femenino, a través de expertos profesionales y otras mujeres que puedan actuar como modelos de referencia.
- Entrevistar a las mujeres que participan en el Programa de Desarrollo de Liderazgo, producir un documento de reflexión que contenga información sobre sus limitaciones y motivaciones, y ofrecer medidas de apoyo como la tutoría y la orientación. Explorar las iniciativas de apoyo que ya existen, como el programa de desarrollo del talento femenino de la Comisión.
- Dirigir entrevistas con el personal saliente, con preguntas para aclarar por qué hay mujeres que abandonan el Tribunal, y elaborar un documento resumen con las conclusiones de las entrevistas. Analizar una vez al año todas las entrevistas con el personal saliente y comentar las enseñanzas extraídas con los correspondientes departamentos.



Objetivo 10. MEDIR

Evaluar los avances en diversidad e inclusión

- Publicar estadísticas sobre la proporción de hombres y mujeres, por ejemplo:
 - la proporción de mujeres en puestos de jefa de tareas;
 - la proporción de mujeres en puestos directivos y en otros puestos de responsabilidad;
 - el número de días de formación por grupos de edades y de género.



Justificar las estadísticas con información de referencia, y evaluar por qué y cómo son significativas, así como la información que transmiten sobre la situación general.

- Realizar encuestas para recoger y analizar las impresiones del personal sobre el grado en que la alta dirección valora y promueve la diversidad e inclusión, si el personal recibe un trato justo y respetuoso y en qué medida se refleja adecuadamente la diversidad e inclusión en la política de recursos humanos. Realizar las encuestas con una periodicidad de dos años.
- Crear indicadores de resultados para medir las iniciativas relacionadas con la diversidad e inclusión. Publicar datos sobre los distintos aspectos de la igualdad de oportunidades y la diversidad e inclusión (género, edad, discapacidad, participación en las formaciones, intercambio de conocimiento, tutoría, representación geográfica, etc.).
- Presentar informes anuales sobre la ejecución del presente plan de acción.

ECA-Diversity-and-Inclusion@eca.europa.eu



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



Publications Office
of the European Union

EUROPEAN COURT OF AUDITORS
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Enquiries: eca.europa.eu/en/Pages/ContactForm.aspx

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors