

PT

Política de Diversidade e Inclusão 2021-2025



TRIBUNAL
DE CONTAS
EUROPEU

Índice

I. Contexto	3
II. Como definimos "diversidade" e "inclusão"?	5
III. Como pomos em prática a "diversidade" e a "inclusão"?	6
IV. Prioridades para 2021-2025	7
V. Objetivos e indicadores de D&I para 2021-2025	9

I. Contexto

O Tribunal de Contas Europeu (TCE), o auditor externo da União Europeia, **é uma entidade empregadora que promove uma política de igualdade de oportunidades**. O princípio da igualdade de oportunidades está consagrado na legislação subjacente ao trabalho da UE, nomeadamente no artigo 1º-D do Estatuto dos Funcionários, que proíbe qualquer tipo de discriminação (designadamente em razão do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual). Este princípio também considera essencial a plena igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.

O compromisso do TCE com a igualdade de oportunidades é igualmente visível nas suas orientações éticas (Decisão nº 66-2011), que referem "Devemos evitar qualquer tipo de discriminação e contribuir para a aplicação de uma política de igualdade de oportunidades para todo o pessoal. Os Membros e os quadros superiores devem tomar as medidas necessárias para assegurar que todo o pessoal goza do mesmo tipo de tratamento e das mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional."

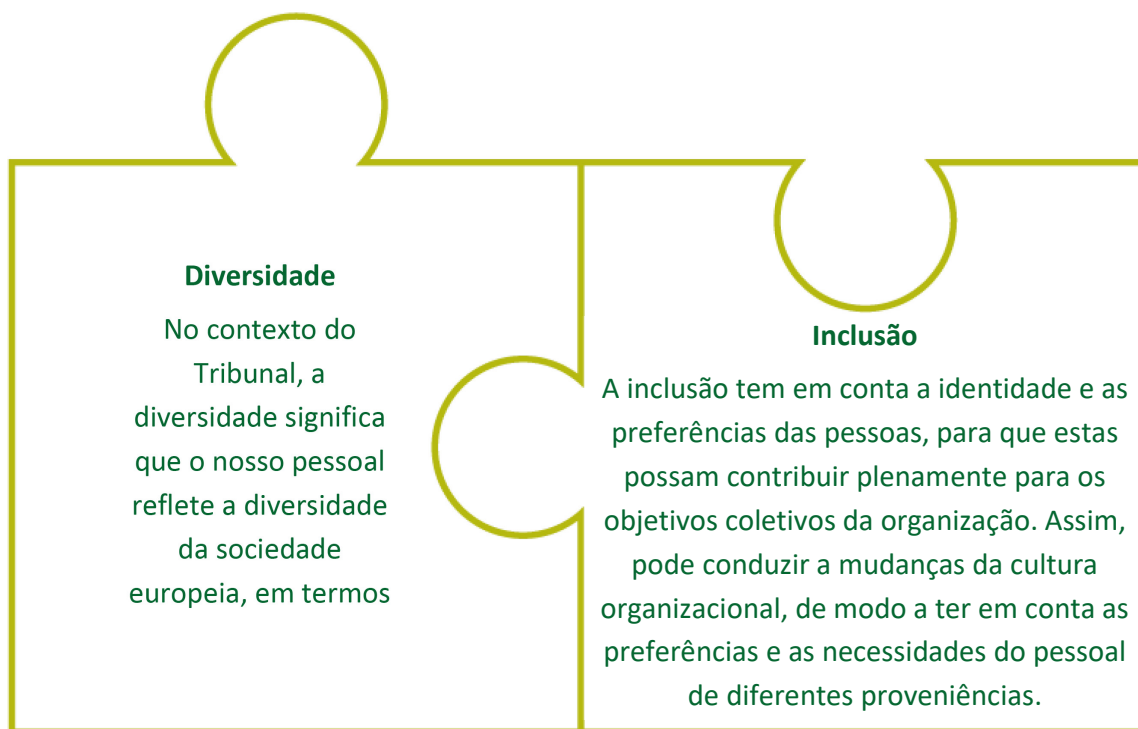
Para além de garantir a igualdade de oportunidades para o seu pessoal, o TCE está empenhado em pôr em prática uma **política de diversidade e inclusão** (em seguida designada "D&I"), com vista a criar um ambiente de trabalho diversificado e uma cultura inclusiva em que todos se sintam valorizados e capazes de realizar em pleno o seu potencial.

"Esta política de diversidade e inclusão é uma parte importante dos objetivos estratégicos do TCE para o período de 2021-2025. Baseia-se nos resultados dos planos de ação anteriores, visando abrir caminho a um local de trabalho mais diversificado e flexível e, ao mesmo tempo, mais equitativo, em que os talentos de todos tenham a melhor oportunidade de prosperar. Os dirigentes desempenham um papel fundamental na concretização deste objetivo: através do nosso empenho, podemos servir de modelo ao resto da organização. Por conseguinte, cabe-nos tornar visíveis para todos os benefícios de uma cultura diversificada e inclusiva."

Zacharias Kolias

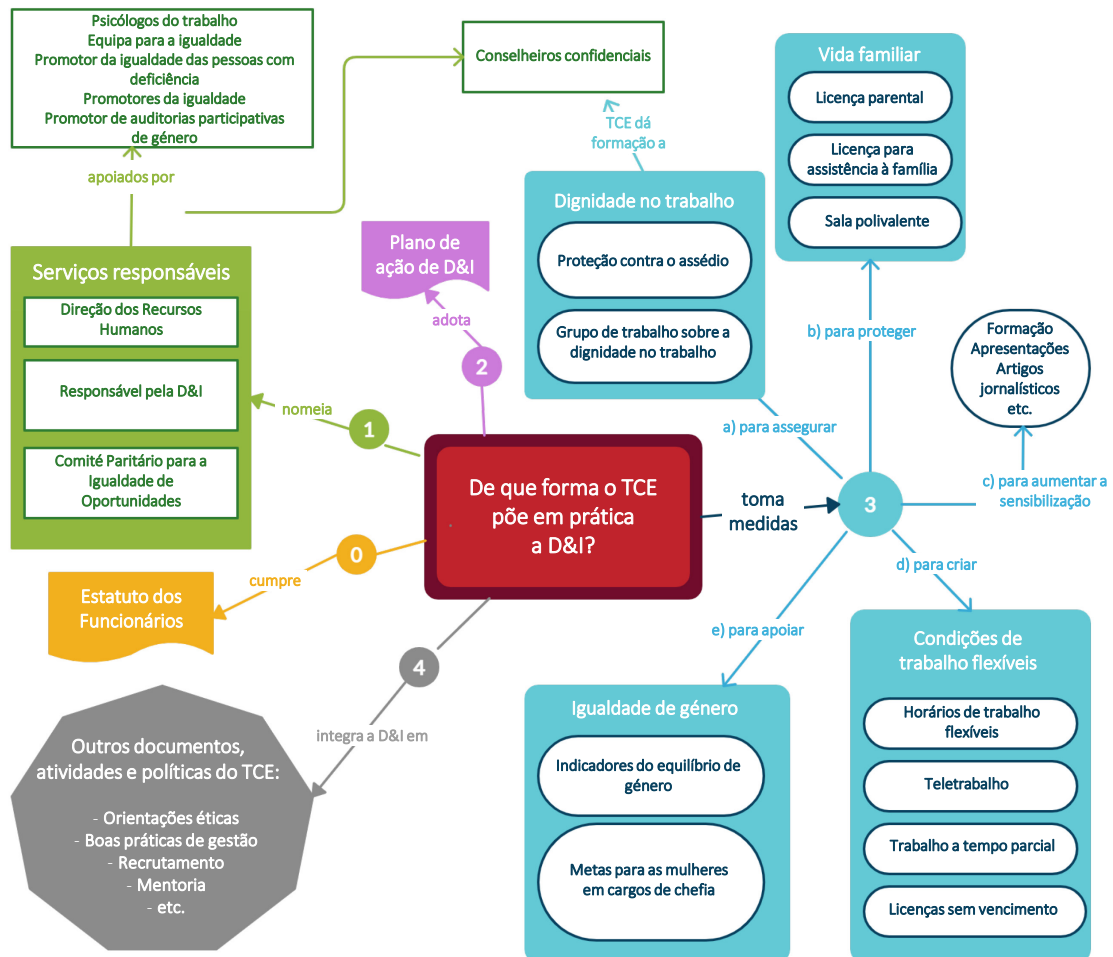
Secretário-Geral,
Tribunal de Contas Europeu

II. Como definimos "diversidade" e "inclusão"?



A inclusão anda de mãos dadas com a diversidade quando permite que colegas com perfis diferentes sejam inteiramente eles mesmos no local de trabalho e tirem o máximo partido das suas capacidades. Um local de trabalho inclusivo reconhece a necessidade de ter em conta as situações e preocupações individuais de **todos** os membros do pessoal (tais como pessoas com deficiência ou com dependentes com deficiência, pessoas LGBTQ+ e pessoal com mais idade) e visa, em particular, incluí-los em situações específicas.

III. Como pomos em prática a "diversidade" e a "inclusão"?



IV. Prioridades para 2021-2025

01 MOBILIZAR. Continuaremos a mobilizar os quadros superiores de formas familiares e inovadoras e ofereceremos aos Membros do TCE o papel de "Embaixador da Diversidade e da Inclusão". O TCE comprometer-se-á, enquanto instituição, a alcançar resultados concretos.

02 INFORMAR E ENVOLVER. Manteremos uma comunicação regular sobre as questões de D&I. Publicaremos artigos, organizaremos eventos de formação e convidaremos oradores exteriores à instituição para aumentar a sensibilização e mudar as atitudes. Organizaremos campanhas e eventos para promover as melhores práticas. A execução das ações de D&I envolverá vários intervenientes. O responsável pela D&I e o Comité Paritário para a Igualdade de Oportunidades trabalharão em conjunto para tirar partido dos resultados anteriormente obtidos e introduzir alterações, conforme necessário. Tencionamos também alargar a colaboração a grupos de membros do pessoal interessados em participar nas ações de D&I.

03 ATRAIR. Iremos pôr em prática medidas específicas relativas aos Recursos Humanos (RH) para garantir a igualdade de oportunidades a todos os candidatos a emprego. Estabeleceremos contactos com o EPSO e outras partes interessadas para diversificar a reserva de potenciais candidatos. Recolheremos as opiniões dos candidatos para efetuar o acompanhamento dos nossos progressos.

04 INTEGRAR. Acompanharemos os principais processos dos RH (como a gestão do desempenho, a avaliação, a certificação e a promoção), a fim de garantir que todos os membros do pessoal do TCE tenham as mesmas oportunidades de sucesso na sua carreira e na sua vida profissional. A bem da transparência, publicaremos dados relativos aos RH.

05 PROMOVER. Incentivaremos os gestores a nomear mulheres responsáveis de tarefa ou equivalentes. Daremos formação e outras formas de apoio às mulheres qualificadas para as motivar a candidatarem-se a cargos de chefia.

06 ADAPTAR. Continuaremos a oferecer condições de trabalho flexíveis ao pessoal, introduzindo medidas específicas para os seus elementos que se encontrem em situações vulneráveis. Daremos mais ênfase ao bem-estar e analisaremos a melhor forma de ajudar o pessoal a adaptar-se à realidade do mundo pós-COVID-19.

07 POSSIBILITAR. Sensibilizaremos para as questões relacionadas com a deficiência; prestaremos mais apoio aos membros do pessoal do TCE com deficiência e mais orientações para facilitar a sua integração no trabalho. Tornaremos os edifícios do TCE mais acessíveis sempre que possível.

08 PROTEGER. Analisaremos os pontos fortes e a experiência com que os membros do pessoal com mais idade podem contribuir, bem como os desafios que enfrentam, a fim de determinar a melhor forma de satisfazer as suas necessidades. Lançaremos iniciativas para motivar o pessoal com mais idade e ajudá-lo a transmitir os seus conhecimentos e experiência à geração mais jovem.

09 INCENTIVAR. Incentivaremos as mulheres a enveredarem por cargos de chefia. Acompanharemos regularmente a proporção de mulheres responsáveis de tarefa e em cargos de chefia e prestaremos às mulheres aconselhamento profissional específico e formação em liderança. Analisaremos os obstáculos que as mulheres podem encontrar ao longo das suas carreiras, ponderando medidas para os contrabalançar.

10 AFERIR. Continuaremos a acompanhar os indicadores-chave para medir os progressos realizados no âmbito da D&I e apresentaremos regularmente informações sobre os resultados.

Para mais informações, consultar o Plano de Ação para a Diversidade e a Inclusão (2021-2025) do TCE.

V. Objetivos e indicadores de D&I para 2021-2025

Objetivo nº 1: MOBILIZAR – Promover a D&I entre as chefias

Indicador	Base de referência	Meta
Número de gestores que efetuam uma avaliação voluntária em matéria de D&I	N/A – novo indicador	Dez chefias por ano
Número de cursos de formação obrigatórios disponibilizados às chefias em matéria de não discriminação, igualdade de oportunidades e objetivos relacionados com a D&I	Um curso por ano (oferecido em várias ocasiões)	Manter pelo menos um curso por ano

Objetivo nº 2: INFORMAR E ENVOLVER – Promover a D&I junto de todo o pessoal

Indicador	Base de referência	Meta
Número de comunicações (comunicações ao pessoal, notícias do TCE, artigos, etc.) sobre igualdade de oportunidades, D&I e bem-estar	Uma a cada 4-5 meses	Uma comunicação por mês
Número de conferências, cursos de formação, <i>webinars</i> eventos do TCE centrados na igualdade de oportunidades, na dignidade no trabalho, na D&I e no bem-estar	N/A – novo indicador	Seis por ano

Objetivo nº 3: ATRAIR – Proporcionar igualdade de oportunidades e reforçar a D&I no processo de recrutamento

Indicador	Base de referência	Meta
Percentagem de júris constituídos por mulheres e homens	86% em 2018 96% em 2019 100% em 2020	Manter 100%
Percentagem de anúncios de abertura de vagas revistos para garantir que atraem/incentivam um leque diversificado de candidatos em termos de género, idade, deficiência, etc.	N/A – novo indicador	100%

Objetivo nº 4: INTEGRAR – Integrar a igualdade de oportunidades e a D&I na gestão do desempenho, na avaliação, na certificação e na promoção

Indicador	Base de referência		Meta
	Pessoal em regime de tempo parcial/ em licença parental	Todo o pessoal	
Taxa de promoção entre o pessoal que trabalha a tempo parcial	33% em 2018 45% em 2019 49% em 2020	43% em 2018 48% em 2019 48% em 2020	Taxa de promoção entre o pessoal que trabalha a tempo parcial
Taxa de promoção entre o pessoal que gozou licença parental	43% em 2018 50% em 2019 49% em 2020		45% em 2019

Objetivo nº 5: PROMOVER – Promover a igualdade entre homens e mulheres na seleção dos responsáveis de tarefa

Indicador	Base de referência	Meta
Percentagem de mulheres na função de responsável de tarefa	34% em 2020	40% até ao final de 2027
Número de sessões informais em que mulheres com experiência na função de responsáveis de tarefa partilham os seus conhecimentos	N/A	Duas por ano

Objetivo nº 6: ADAPTAR – Aumentar a flexibilidade no trabalho

Indicador	Base de referência	Meta
Percentagem de salas para reuniões híbridas	N/A – novo indicador	100% até 2025
Percentagem de gestores que participam em formações obrigatórias sobre a criação de um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar	N/A – novo indicador	100% até 2025
Percentagem de dias de trabalho elegíveis para teletrabalho (não tradutores)	40% (máximo) em 2020	50% até 2025

Objetivo nº 7: POSSIBILITAR – Criar um ambiente inclusivo para o pessoal com deficiência

Indicador	Base de referência	Meta
Número de sessões/eventos sobre a igualdade das pessoas com deficiência	Um a cada três anos	Um por ano
Número de estagiários com deficiência	N/A – novo indicador	Um por ano

Objetivo nº 8: PROTEGER – Reconhecer, compreender e dar resposta ao envelhecimento do pessoal do TCE

Indicador	Base de referência	Meta
Número de sessões de intercâmbio social intergeracional	N/A – novo indicador	Duas por ano
Número de intercâmbios entre reformados ativos e pessoal próximo da idade da reforma	N/A – novo indicador	Um por ano

Objetivo nº 9: INCENTIVAR – Incentivar as mulheres a enveredarem por cargos de chefia

Indicador	Base de referência	Meta
Percentagem de mulheres em cargos de chefia intermédia e superior (na auditoria)	29% em 2020	40% até ao final de 2027
Percentagem de mulheres em cargos de chefia intermédia e superior (que não na auditoria)	39% em 2020	40% até ao final de 2027

Objetivo nº 10: AFERIR – Avaliar os progressos em matéria de D&I

Relatório sobre os aspetos demográficos do pessoal do TCE, utilizando, entre outros, os seguintes dados:
Quadro do pessoal
Efetivos por tipo de contrato
Equilíbrio de género no TCE (incluindo por grupo de funções e a nível das chefias)
Repartição do pessoal por nacionalidade e tipo de contrato, incluindo a repartição por nacionalidade dos gestores e assistentes
Perfil etário de todo o pessoal
Repartição dos gestores por idade e sexo
Repartição por grau dos funcionários e agentes temporários
Número médio de dias de formação por sexo e grupo etário
Número médio de dias de formação por sexo e padrão de trabalho

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



EUROPEAN
COURT
OF AUDITORS



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