

Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Περιεχόμενα

I. Προετοιμασία για το σχέδιο δράσης	3
II. Πολιτική και σχέδιο δράσης του ΕΕΣ για τη Δ&Σ – Βασικά ενδιαφερόμενα μέρη του ΕΕΣ	4
III. Στόχοι και δράσεις για την περίοδο 2021-2025	5

I. Προετοιμασία για το σχέδιο δράσης

Οι στόχοι και οι δράσεις του σχεδίου αποτελούν προϊόν ενός προπαρασκευαστικού έργου μεγάλης κλίμακας που συνίστατο σε έξι ενότητες. Αναφερθήκαμε χωριστά στα αποτελέσματα κάθε ενότητας.

- Στατιστική ανάλυση δεδομένων για τις ίσες ευκαιρίες που παρέχει η διεύθυνση ανθρώπινων πόρων με σκοπό να εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν διαφορετικά δημογραφικά στοιχεία του προσωπικού.
- Μεταπαρακολούθηση του σχεδίου δράσης ίσων ευκαιριών του ΕΕΣ για την περίοδο 2018 – 2020.
- Συγκριτική αξιολόγηση για τη σύγκριση των μέτρων ίσων ευκαιριών σε έξι οργανισμούς: έναν διεθνή οργανισμό, μια ιδιωτική εταιρεία, το ΕΕΣ και άλλα τρία θεσμικά όργανα της ΕΕ.
- Έρευνα σε συνεργασία με την υπηρεσία εσωτερικού λογιστικού ελέγχου για τη μέτρηση των αντιλήψεων προσωπικού τόσο ως προς τις ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας όσο και ως προς το ΕΕΣ ως εργοδότη που εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών.
- Συνεντεύξεις με δείγμα υπαλλήλων του ΕΕΣ από όλες τις υπηρεσίες, τις ομάδες καθηκόντων και όλα τα είδη θέσεων εργασίας.
- Εργαστήρια για την ενθάρρυνση του διαλόγου μεταξύ των υπαλλήλων για θέματα που σχετίζονται με ίσες ευκαιρίες, στα οποία περιλαμβάνονται τα τρέχοντα πλεονεκτήματα και οι τρέχουσες αδυναμίες μας και πιθανές μελλοντικές δράσεις.

Στο πλαίσιο του προπαρασκευαστικού έργου συλλέχθηκαν εμπειριστατωμένες πληροφορίες για προηγούμενα αποτελέσματα, τρέχουσες δράσεις και την απόδοση του ΕΕΣ ως εργοδότη που εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών. Οι στόχοι και οι δράσεις που απαριθμούνται κατωτέρω βασίζονται στα δυνατά σημεία του προηγούμενου σχεδίου δράσης και προσδιορίστηκαν κατόπιν ευρείας διαβούλευσης με το προσωπικό του ΕΕΣ: το 65 % του συνόλου του προσωπικού έλαβε μέρος στην έρευνα (απαντώντας σε όλα ή σε μερικά από τα ερωτήματα), πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις με 31 υπαλλήλους και 99 παρακολούθησαν τις ημερίδες.

II. Πολιτική και σχέδιο δράσης του ΕΕΣ για τη Δ&Σ – Βασικά ενδιαφερόμενα μέρη του ΕΕΣ



* Ομάδα ισότητας και ομάδες εργασίας σχετικά με: την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, την ευεξία, τη συμπεριληπτική γλώσσα και επικοινωνία, τη φυσική και ψηφιακή προσβασιμότητα, τις ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου και συμπεριληπτικές εκθέσεις.

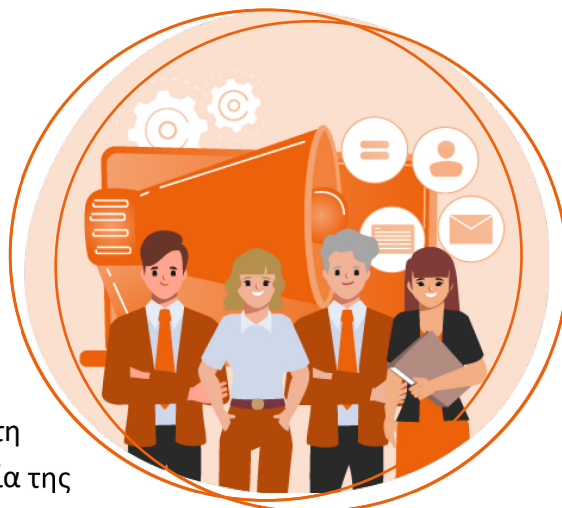
III. Στόχοι και δράσεις για την περίοδο 2021-2025



Στόχος 1. ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Προαγωγή της Δ&Σ στο επίπεδο της διοίκησης

- Ενίσχυση της δέσμευσης των διοικητικών στελεχών και της συμμετοχής όλου του προσωπικού:
 - α) Ενεργός συμμετοχή των Μελών του ΕΕΣ στη Δ&Σ: εναπόκειται στην ανώτατη διοίκηση να καθοδηγήσει τη διαδικασία της Δ&Σ και να χαράξει την πορεία για την αναδιαμόρφωση τόσο της εργασιακής κουλτούρας όσο και του εργασιακού περιβάλλοντος του ΕΕΣ. Συνέχιση δημοσίευσης δηλώσεων και προσωπικών εμπειριών Δ&Σ (παραδείγματος χάριν βίντεο) Μελών και άλλων υψηλά ιστάμενων.
 - β) Συμμετοχή των Μελών ως «πρέσβων της Δ&Σ»: ενθάρρυνση των Μελών και άλλων υψηλά ιστάμενων να γίνουν πρέσβεις/πρέσβειρες της Δ&Σ για ορισμένο χρονικό διάστημα (παραδείγματος χάριν 12 μήνες). Παρουσίαση και ορισμός της έννοιας του/της «πρέσβη»/«πρέσβειρας». Παραδείγματος χάριν, οι πρέσβεις/πρέσβειρες θα μπορούσαν να διοργανώνουν εκδηλώσεις, να δημοσιεύουν άρθρα κ.λπ.
 - γ) Υπογραφή του [Diversity Charter Lëtzebuerg \(Χάρτη διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου\)](#) για τη δέσμευση υπέρ της προώθησης της διαφορετικότητας και της διοίκησης με γνώμονα τη διαφορετικότητα, μέσω ειδικών δράσεων που βαίνουν πέραν νομικών υποχρεώσεων. Το ΕΕΣ είναι ήδη μέλος του δικτύου «Inspiring More Sustainability» (IMS). Το δίκτυο αυτό ηγείται του έργου το οποίο στηρίζει ο Χάρτης διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου. Διερεύνηση επιπρόσθετων δυνατοτήτων συνεργασίας με το IMS και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη (παραδείγματος χάριν το [Υπουργείο Ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών του Λουξεμβούργου](#)).
 - δ) Επικαιροποίηση του Εσωτερικού οδηγού για την προώθηση των ίσων ευκαιριών όπου χρειάζεται, ώστε να αντικατοπτρίζει τις εξελίξεις της πολιτικής Δ&Σ, με ειδικότερη έμφαση στην κρίση της COVID-19 και στις επιπτώσεις της. Εξέταση του ενδεχομένου εμπλουτισμού του εγγράφου με την προσθήκη παραγράφου για την ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία, τη γεωγραφική προέλευση, τον πολιτισμό κ.λπ.



- ε) Προώθηση του Εσωτερικού οδηγού στα διοικητικά στελέχη. Αποστολή υπενθύμισης για την ύπαρξη του οδηγού στα διοικητικά στελέχη.
- Αποστολή έρευνας στο προσωπικό προκειμένου να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται τη συμμετοχή της διοίκησης στην προώθηση της Δ&Σ.
 - Παροχή υποχρεωτικής επιμόρφωσης στα διοικητικά στελέχη σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων, τις ίσες ευκαιρίες και τους στόχους που σχετίζονται με τη Δ&Σ.
 - Υποβολή των διοικητικών στελεχών σε αξιολόγηση σχετικά με τη Δ&Σ, σε εθελοντική βάση. Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει ερωτήσεις για τον τρόπο με τον οποίο τα διοικητικά στελέχη προάγουν τη Δ&Σ και αντιμετωπίζουν τα σχετικά θέματα στο πλαίσιο των ομάδων τους.

Στόχος 2. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Προαγωγή της Δ&Σ σε συνολικό επίπεδο

- Κατάρτιση ολοκληρωμένου επικοινωνιακού σχεδίου που λαμβάνει υπόψη όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.
- Συνέχιση της τακτικής και συχνής επικοινωνίας για θέματα Δ&Σ.
- Σύσταση ομάδας για την παροχή καθοδήγησης σχετικά με τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας πέραν της συμπεριληπτικής γλώσσας και των συμπεριληπτικών γραφημάτων εν γένει. Στην ομάδα θα μπορούσαν να συμμετέχουν μεταφραστές/μεταφράστριες, ελεγκτές/ελέγκτριες και ειδικοί/ειδικές στον τομέα της γραφιστικής.
- Ορισμός σημείου επαφής για τη Δ&Σ σε κάθε διεύθυνση για τη διασφάλιση συνεχούς διαλόγου για θέματα Δ&Σ. Καθορισμός του ρόλου που θα διαδραματίζουν τα σημεία επαφής για τη Δ&Σ.
- Διατήρηση ανοιχτού εσωτερικού δικτύου για την προαγωγή της Δ&Σ. Συνέχιση των εργασιών της ομάδας ισότητας και κάθε άλλης ανοιχτής ομάδας ή δικτύου που μπορεί να δημιουργηθεί έως το 2025. Ορισμός εκπροσώπων για διάφορες σχετικές με τη διαφορετικότητα επιμέρους πτυχές (παραδείγματος χάριν ΛΟΑΤΚΙ+, γονείς, αναπηρίες, εθνοτικές μειονότητες, συμπεριληπτική γλώσσα).
- Αναθεώρηση και επικαιροποίηση του σχετικού με τη Δ&Σ περιεχομένου του επιμορφωτικού υλικού για τους νέους και τις νέες υπαλλήλους.
- Επικαιροποίηση της απόφασης αριθ. 26-2017 και συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τους εμπιστευτικούς συμβούλους του ΕΕΣ:
 - α) Επικαιροποίηση της απόφασης αριθ. 26-2017 σχετικά με την πολιτική διατήρησης ικανοποιητικού εργασιακού κλίματος και καταπολέμησης της ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.
 - β) Συμμετοχή στη μελέτη συγκριτικής αξιολόγησης της Επιτροπής για τις πολιτικές πρόληψης της παρενόχλησης στο ΕΕΣ, άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ και άλλους δημόσιους οργανισμούς.



- γ) Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τους εμπιστευτικούς συμβούλους του ΕΕΣ.
 - δ) Συνεργασία με εμπιστευτικούς συμβούλους από άλλα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ και δημιουργία ενός διοργανικού δικτύου. Διατήρηση και συνέχιση της συνεργασίας με συμμετέχοντες του δικτύου. Ανταλλαγή εμπειριών και άντληση διδαγμάτων.
- Προώθηση του οδηγού για την προαγωγή ίσων ευκαιριών σε όλο το προσωπικό:
- α) Αποστολή υπενθύμισης σχετικά με την ύπαρξη του οδηγού σε όλο το προσωπικό.
 - β) Παρουσίαση του οδηγού στους νεοπροσλαμβανόμενους και στις νεοπροσλαμβανόμενες ως μέρος του αρχικού πακέτου επιμόρφωσης που τους προσφέρεται.
- Διοργάνωση εκστρατείας για την καταπολέμηση του σεξισμού:
- α) Προετοιμασία της εκστρατείας: διοργάνωση διαδικτυακού σεμιναρίου με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) για την παρουσίαση του εγχειριδίου του EIGE σχετικά με την καταπολέμηση του σεξισμού στον χώρο εργασίας. Κοινοποίηση του εγχειριδίου στο ΕΕΣ.
 - β) Τακτική επικοινωνία για σχετικά θέματα καθ' όλη τη διάρκεια της εκστρατείας (δημοσίευση μηνυμάτων στο ECANet, διοργάνωση διαδικτυακών σεμιναρίων κλπ.).
 - γ) Διοργάνωση επιμορφωτικού μαθήματος για τα διοικητικά στελέχη, βάσει του εγχειριδίου του EIGE (σε συνδυασμό με τη δράση 1.3).
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τις διαφορετικές κουλτούρες, εθνότητες, θρησκείες και άλλες πτυχές διαφορετικότητας που απαντούν στο ΕΕΣ:
- α) Παροχή επιμόρφωσης σχετικά με τη διαπολιτισμική επικοινωνία με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τις πολιτισμικές ομοιότητες και διαφορές (καθώς επίσης και τα οικεία στερεότυπα) και ενίσχυση της αμοιβαίας κατανόησης των διαφορετικών αξιών και αρχών. Η επιμόρφωση αυτή θα πρέπει να είναι προσβάσιμη σε όλους και όλες και η παρακολούθησή της από το προσωπικό θα πρέπει να ενθαρρύνεται σθεναρά.

- β) Διοργάνωση εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (παραδείγματος χάριν, την ημέρα διαφορετικότητας του Λουξεμβούργου, συνεδρίες σχετικά με τις πολιτισμικές ομοιότητες και διαφορές καθώς και μια εκδήλωση πολυπολιτισμικής γευσιγνωσίας).
- Προαγωγή της ευεξίας του προσωπικού:
 - α) Συγκρότηση ομάδας ευεξίας με στόχο τη συγκέντρωση όλων των δράσεων ευεξίας σε αυτήν και τη λειτουργία της ως σημείου επαφής για τη συζήτηση θεμάτων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
 - β) Προώθηση δραστηριοτήτων που συμβάλλουν στην υγεία και την ευεξία. Συνέχιση των δράσεων που προσδιορίστηκαν αρχικά στο προηγούμενο σχέδιο δράσης, με τη συγκέντρωση όλων των σχετικών προσπαθειών στους κόλπους της ομάδας ευεξίας.
 - γ) Ενημέρωση όλου του προσωπικού για τις υπηρεσίες που παρέχονται από εργασιακούς ψυχολόγους που συνεργάζονται με το ΕΕΣ.
 - δ) Παροχή πρόσβασης σε κοινωνικό/-ή λειτουργό που θα μπορεί να στηρίζει τους υπαλλήλους του ΕΕΣ που ενδεχομένως χρειάζονται βοήθεια.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ως προς τη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα:
 - α) Διοργάνωση εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, ημερίδων και συνεδρίων, και δημοσίευση ανακοινώσεων.
 - β) Ανταλλαγή πληροφοριών και ορθών πρακτικών με άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ και διεθνείς οργανισμούς και με τη Διεθνή Ένωση Λεσβίων, ομοφυλοφίλων, αμφιφυλοφίλων, διεμφυλικών και μεσοφυλικών ατόμων (ILGA).
- Συνέχιση της διοργάνωσης συναντήσεων για την ομάδα εργασίας σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας. Συμμετοχή της ομάδας εργασίας στην υλοποίηση του παρόντος σχεδίου δράσης.
- Τοποθέτηση κυτίου προτάσεων σε διακριτικό αλλά εύκολα προσβάσιμο μέρος για τους υπαλλήλους, ώστε να μπορούν να εκφράζουν τις ιδέες τους ανώνυμα.

Στόχος 3. ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ

Παροχή ίσων ευκαιριών και μεγαλύτερη έμφαση στην πτυχή της Δ&Σ στη διαδικασία προσλήψεων

- Συνέχιση της διασφάλισης συμπερίληψης τόσο γυναικών όσο και ανδρών στις επιτροπές επιλογής στο πλαίσιο διαγωνισμών.
- Ανωθυμοποίηση των εγγράφων περιπτωσιολογικών μελετών για τις εσωτερικές διαδικασίες επιλογής.
- Αξιολόγηση των αντιλήψεων των υποψηφίων για τις ίσες ευκαιρίες και τη Δ&Σ κατά τις διαδικασίες επιλογής. Συλλογή παρατηρήσεων από τους υποψήφιους και τις υποψήφιες σχετικά με τη εμπειρία τους στις συνεντεύξεις επιλογής, μόλις αυτές ολοκληρωθούν.
- Κοινοποίηση/δημοσίευση στατιστικών στοιχείων σχετικά με τις προσλήψεις και τις διαδικασίες επιλογής.
- Καθοδήγηση για τα μέλη της επιτροπής προσλήψεων:
 - α) Επικαιροποίηση των κατευθυντήριων οδηγιών για τις συνεντεύξεις (από το 2015), βάσει πληροφοριών από την EPSO και άλλες σχετικές πηγές.
 - β) Κατάρτιση εγχειριδίου σχετικά με την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων κατά τη διαδικασία πρόσληψης.
 - γ) Διανομή των επικαιροποιημένων κατευθυντήριων οδηγιών και του εγχειριδίου στα μέλη της επιτροπής προσλήψεων κατά τον ορισμό τους.
 - δ) Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης στα μέλη της επιτροπής προσλήψεων σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις.
- Επιδίωξη προσέλκυσης μιας ποικιλόμορφης «δεξαμενής» υποψηφίων και ενθάρρυνσής τους να υποβάλουν αίτηση, και επίτευξης δίκαιης εκπροσώπησης όλων των εθνικοτήτων της ΕΕ μεταξύ των υπαλλήλων του ΕΕΣ:
 - α) Εξέταση των προκηρύξεων κενών θέσεων εργασίας ώστε να διασφαλίζεται ότι προσελκύουν ένα ποικιλόμορφο φάσμα υποψηφίων ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία κ.λπ. και ότι ενθαρρύνεται η υποβολή υποψηφιότητάς τους.



- β) Συνεργασία με την EPSO, από κοινού με τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο του έργου ανάπτυξης ενός εργαλείου παρακολούθησης της ισότητας και της διαφορετικότητας κατά τις προσλήψεις.
- γ) Συζητήσεις με τα Μέλη του ΕΕΣ από υποεκπροσωπούμενες χώρες για τον βέλτιστο τρόπο προσέλκυσης/ενθάρρυνσης αιτήσεων και απόκτησης μιας ποικιλόμορφης «δεξαμενής» προσωπικού.
- δ) Δημοσίευση πληροφοριών σχετικά με τη γεωγραφική εκπροσώπηση στον ετήσιο κοινωνικό ισολογισμό. Παρουσίαση αναλυτικής κατανομής ανά εθνικότητα για όλο το προσωπικό, τα διοικητικά στελέχη και τους βοηθούς.

Στόχος 4. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Συνεκτίμηση των πτυχών των ίσων ευκαιριών και της Δ&Σ στη διαχείριση των επιδόσεων, την αξιολόγηση, τη διαδικασία πιστοποίησης και τις προαγωγές



- Εκ των υστέρων ανάλυση της ετήσιας διαδικασίας προαγωγών για τη διασφάλιση της μη ύπαρξης προκαταλήψεων που συνδέονται με την άδεια μητρότητας ή τη γονική άδεια, την απασχόληση με μειωμένο ωράριο ή άλλα δημογραφικά στοιχεία προσωπικού (παραδείγματος χάριν ηλικία, εθνικότητα, είδος σύμβασης).
- Ενθάρρυνση των ανδρών να λαμβάνουν γονική άδεια: διοργάνωση συνεδριών στις οποίες άνδρες που έλαβαν γονική άδεια μπορούν να μοιράζονται τις εμπειρίες τους ή κάλεσμα για εθελοντές που θα θέλουν να αναλάβουν τον ρόλο του σημείου επαφής για άνδρες που αναζητούν συμβουλές για αυτό το θέμα.
- Προσθήκη της προαγωγής της Δ&Σ στον οδηγό Compass ως κριτηρίου που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην ετήσια διαδικασία αξιολόγησης και προαγωγής των διοικητικών στελεχών και των διευθυντών. Η αξιολόγηση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη κατά πόσο τα διοικητικά στελέχη προήγαγαν ενεργά τη Δ&Σ, κατά πόσον οι πρακτικές διαχείρισης συντέλεσαν στην ενδυνάμωση της Δ&Σ και κατά πόσο τα διοικητικά στελέχη υλοποίησαν δεόντως το σχέδιο δράσης.
- Καθιέρωση ενός προγράμματος καθοδήγησης στο πλαίσιο του οποίου οι «καθοδηγούμενοι/-μενες» θα λαμβάνουν συμβουλές, υποστήριξη, βοήθεια και ενθάρρυνση από κάποιον/-α περισσότερο πεπειραμένο/-η συνάδελφο που έχει εκπαιδευτεί ως εσωτερικός καθοδηγητής / εσωτερική καθοδηγήτρια.
- Συνέχιση της παροχής επιμόρφωσης για τα διοικητικά στελέχη και όλο το προσωπικό σχετικά με τη διαχείριση συγκρούσεων. Τα διοικητικά στελέχη θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρακολουθούν την επιμόρφωση, ώστε να είναι σε θέση να βελτιώνουν την ευεξία των ομάδων τους και, πρωτίστως, να διασφαλίζουν ότι οι συγκρούσεις αντιμετωπίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά.

Στόχος 5. ΠΡΟΑΓΩΓΗ

Προαγωγή της ισότητας των φύλων κατά την επιλογή των υπευθύνων έργου



- Ενθάρρυνση των ελεγκτριών να αναλαμβάνουν καθήκοντα υπεύθυνης έργου και να έρχονται σε επαφή με γυναίκες που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα με σκοπό να τις παρακινούν να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις υπευθύνων έργου:
 - α) Συνέχιση της πρακτικής του Γενικού Γραμματέα να αποστέλλει τακτικά ηλεκτρονικό μήνυμα στους διευθυντές και στις διευθύντριες, και στα διοικητικά στελέχη, με στόχο να ενθαρρύνουν τις ελέγκτριες να γίνουν υπεύθυνες έργου.
 - β) Πραγματοποίηση συνεντεύξεων ή ανώνυμων ερευνών με γυναίκες υπαλλήλους (βαθμού AD 9 και άνω) που διστάζουν να αναλάβουν ηγετικό ρόλο, ώστε να κατανοηθούν οι λόγοι τους και να προταθούν εναλλακτικές λύσεις (παραδείγματος χάριν δύο μόνιμες υπάλληλοι να μοιραστούν τον ρόλο της υπεύθυνης έργου).
- Παροχή ειδικής επιμόρφωσης για υπεύθυνους/υπεύθυνες έργου:
 - α) Συνέχιση παροχής ειδικής επιμόρφωσης για υπεύθυνους/υπεύθυνες έργου. Παροχή συμβουλών στους νέους υπεύθυνους/στις νέες υπεύθυνες έργου για τα προγράμματα που είναι διαθέσιμα για αυτούς/αυτές.
 - β) Διοργάνωση ανεπίσημων συνεδριών στις οποίες πεπειραμένες υπεύθυνες έργου μπορούν να μοιράζονται τις γνώσεις τους.
- Παροχή εξαμηνιαίων ενημερώσεων για το σχετικό ποσοστό γυναικών και ανδρών υπευθύνων έργου:
 - α) Μέριμνα ώστε οι διευθυντές/διευθύντριες να αναφέρουν στο τμήμα τους ανά εξάμηνο το ποσοστό γυναικών και ανδρών υπευθύνων έργου και να αναφέρονται στο εξής στον Γενικό Γραμματέα.
 - β) Παρουσίαση εξαμηνιαίων ενημερώσεων από τον Γενικό Γραμματέα στη Διοικητική Επιτροπή.

Στόχος 6. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Ενίσχυση της ευελιξίας στην εργασία

- Διεύρυνση των επιλογών τηλεργασίας.
- Ανάλυση του αντικτύπου της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19 μόλις αυτή λάβει τέλος. Διεξαγωγή έρευνας για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η κρίση επηρέασε το προσωπικό του ΕΕΣ και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον τα διδάγματα που αντλήθηκαν.
- Χάριν βελτιωμένης υποστήριξης της απασχόληση με μειωμένο ωράριο, εφαρμογή συστήματος μέτρησης απασχολούμενων με σκοπό την αποζημίωση ομάδων και τμημάτων για την απώλεια των ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης που οφείλονται στην απασχόληση με μειωμένο ωράριο και σε όλες τις παρατεταμένες απουσίες υπαλλήλων (παραδείγματος χάριν λόγω άδειας μητρότητας, άδειας για προσωπικούς λόγους, παρατεταμένης άδειας ασθένειας, μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας). Αποζημίωση για την απώλεια αυτή στις υπηρεσίες που πλήττονται περισσότερο.
- Ανάπτυξη στρατηγικής επανένταξης μετά την κρίση της COVID-19 και για τους υπαλλήλους που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από παρατεταμένη απουσία.
- Ενημέρωση των γυναικών για το δικαίωμά τους να προβαίνουν σε ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, σε περίπτωση που επιθυμούν να θηλάσουν.
- Προαγωγή της υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενθαρρύνοντας τη στροφή προς μια προσέγγιση που θα εστιάζει στα αποτελέσματα, τόσο σε επίπεδο κουλτούρας όσο και οργάνωσης, και όχι στον αριθμό των ωρών εργασίας και τη φυσική παρουσία· στο πλαίσιο αυτό υβριδικές ομάδες θα μπορούν να λειτουργούν αποτελεσματικά εντός ενός ευέλικτου περιβάλλοντος.



- Βελτιστοποίηση του φυσικού εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της παροχής εργονομικών σταθμών εργασίας. Υλοποίηση σχεδίων ανακαίνισης του κτιρίου Κ2, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας «αιθουσών διαλογισμού». Διαφήμιση των αιθουσών διαλογισμού ως χώρων χαλάρωσης. Παροχή διαχωριστικών παραβάν στις αίθουσες διαλογισμού, ώστε οι μητέρες που θηλάζουν να μπορούν να τα χρησιμοποιούν για να συλλέξουν το γάλα με θήλαστρο, εφόσον χρειαστεί.

Στόχος 7. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για τους υπαλλήλους με αναπηρία

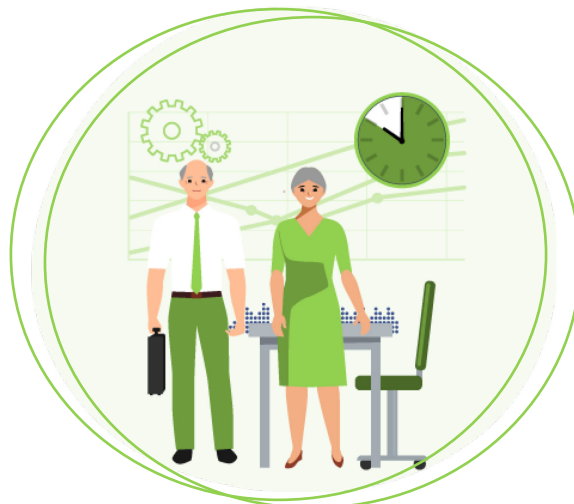


- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για θέματα αναπηρίας:
 - α) Διοργάνωση φυσικών και εικονικών προγραμμάτων επιμόρφωσης, εργαστηρίων και συζητήσεων με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την πληροφόρηση του προσωπικού για θέματα αναπηρίας. Το προσωπικό θα πρέπει να ενθαρρύνεται σθεναρά να παρακολουθεί αυτές τις συνεδρίες. Εκπρόσωποι των υπηρεσιών του ΕΕΣ με αρμοδιότητες που σχετίζονται με αναπηρίες (κτίρια, ασφάλεια, πυροσβεστικοί υπάλληλοι, διεύθυνση ανθρώπινων πόρων, DIWI κ.λπ.) θα πρέπει επίσης να τις παρακολουθούν.
 - β) Δρομολόγηση έρευνας προσωπικού σχετικά με τις αναπηρίες με σκοπό τον προσδιορισμό πιθανών αναγκών των ατόμων με αναπηρίες (είτε είναι εμφανείς είτε όχι).
- Δημιουργία δικτύου αναπηρίας για την πληροφόρηση και στήριξη των υπαλλήλων με αναπηρία υπό τον συντονισμό της υπεύθυνης για τη Δ&Σ, το οποίο θα αποτελεί σημείο επαφής για κάθε άτομο με ειδικές ανάγκες. Το δίκτυο θα μπορούσε να συμπράττει με ενώσεις ατόμων με αναπηρίες για την ενθάρρυνση υποβολής αιτήσεων στο ΕΕΣ. Θα μπορούσε, επίσης, να εργαστεί για τη βελτίωση της ψηφιακής και φυσικής προσβασιμότητας (κτίρια, ιστότοποι, εργαλεία επικοινωνίας κ.λπ.).
- Επικαιροποίηση του οδηγού του ΕΕΣ σχετικά με τις περιόδους πρακτικής άσκησης κατά τρόπο που να καλύπτονται και οι ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης σε άτομα με αναπηρίες.
- Έγκριση απόφασης και κατευθυντήριων οδηγιών σχετικά με την εξασφάλιση «εύλογων διαρρυθμίσεων» για τους υπαλλήλους με αναπηρία. Η υλοποίηση των κατευθυντήριων οδηγιών θα λειτουργούσε ευνοϊκά και για τους υπαλλήλους εκείνους των οποίων οι δυσκολίες δεν ήταν έως τώρα γνωστές. Θα μπορούσε να λειτουργήσει, επίσης, ως «δήλωση αρχής», καθώς επίσης και ως πόλος έλξης αιτήσεων από άτομα με αναπηρία.

- Βελτίωση της προσβασιμότητας των κτιρίων του ΕΕΣ για τα άτομα με αναπηρία (προσωπικό και επισκέπτες), ως μέρος του έργου Κ2030, με τη βοήθεια εξωτερικού συμβούλου με ειδίκευση σε διαγνωστικά μέσα προσβασιμότητας. Σχεδιασμός για την εξάλειψη φυσικών εμποδίων (βαριές πόρτες κ.λπ.) και πρόνοια για τη βελτίωση της προσβασιμότητας (παραδείγματος χάριν μέσω σηματοδότησης για τους τυφλούς), κατά την ανακαίνιση των κτιρίων.

Στόχος 8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Αναγνώριση, κατανόηση και αντιμετώπιση της γήρανσης του προσωπικού του ΕΕΣ



- Διερεύνηση τρόπων με τους οποίους μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και η πείρα των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας και εξέταση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν, βάσει πληροφοριών από ενεργούς συνταξιούχους του ΕΕΣ, όπου είναι δυνατό, ώστε να προσδιορισθεί ο καλύτερος τρόπος για την ικανοποίηση των αναγκών τους.
 - Προαγωγή της δια βίου μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής επιμόρφωσης) και δρομολόγηση πρωτοβουλιών ανταλλαγής εμπειριών (παραδείγματος χάριν συνεδρίες «ανταλλαγής εμπειριών και διασύνδεσης»), ώστε να διασφαλίζεται, αφενός, ότι οι ανώτεροι υπάλληλοι θα μπορούν να συνεχίζουν να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους και, αφετέρου, ότι οι νεότεροι συνάδελφοι μπορούν να επωφεληθούν από την πείρα και τη γνώση τους.
- Ενθάρρυνση της διαγενεακής κοινωνικής ανταλλαγής και της καθοδήγησης για τη διευκόλυνση της αμοιβαίας εκμάθησης και εξέλιξης, στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών αυτών, και πρόσκληση των νεοπροσλαμβανομένων να συμμετάσχουν.
- Διευκόλυνση της ανταλλαγής μεταξύ ενεργών συνταξιούχων και υπαλλήλων που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

Στόχος 9. ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ

Ενθάρρυνση των γυναικών να κάνουν επιλογές που μπορούν να τις οδηγήσουν στη διεκδίκηση θέσεων διοικητικών στελεχών



- Διοργάνωση επιμόρφωσης, καθοδήγησης και συμβουλευτικής για τις γυναίκες υπαλλήλους τόσο από συμβούλους σταδιοδρομίας όσο και από άλλες γυναίκες που μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα.
- Πραγματοποίηση συνεντεύξεων με γυναίκες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων, σύνταξη εγγράφου προβληματισμού με πληροφορίες για τα κίνητρά τους και τυχόν αποτρεπτικούς παράγοντες και παροχή υποστηρικτικών μέτρων, όπως πλαισίωση και καθοδήγηση. Εξερεύνηση των υφιστάμενων πρωτοβουλιών στήριξης, όπως το πρόγραμμα ανάπτυξης γυναικείων ταλέντων της Επιτροπής.
- Πραγματοποίηση συνεντεύξεων αποχώρησης με άτομα που αποχωρούν από το ΕΕΣ, στις οποίες θα περιλαμβάνονται ερωτήσεις για τη διευκρίνιση των λόγων αποχώρησης των γυναικών, και σύνταξη εγγράφου στο οποίο συνοψίζονται τα στοιχεία που προκύπτουν από τις συνεντεύξεις. Ανάλυση όλων των συνεντεύξεων αποχώρησης μία φορά τον χρόνο και συζήτηση με τις σχετικές υπηρεσίες για τα διδάγματα που αντλήθηκαν.

Στόχος 10. ΜΕΤΡΗΣΗ

Αξιολόγηση της προόδου σε ό,τι αφορά τη Δ&Σ



- Δημοσίευση στατιστικών στοιχείων σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παραδείγματος χάριν:
 - το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις υπευθύνων έργου,
 - το ποσοστό των γυναικών σε ανώτερες θέσεις και άλλες θέσεις διοικητικών στελεχών και
 - τον αριθμό των ημερών επιμόρφωσης ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο.

Υποστήριξη των στατιστικών στοιχείων με γενικές πληροφορίες και αξιολόγηση του γιατί και κατά πόσο είναι σημαντικά και τι αποκαλύπτουν για τη γενικότερη κατάσταση.

- Διεξαγωγή ερευνών για τη συγκέντρωση και ανάλυση των αντιλήψεων του προσωπικού ως προς τον βαθμό στον οποίο τα ανώτερα διοικητικά στελέχη αναγνωρίζουν και προάγουν τη Δ&Σ, σχετικά με το κατά πόσο οι υπάλληλοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό και ισότητα και το πόσο καλά αντικατοπτρίζεται η Δ&Σ στην πολιτική της διεύθυνσης ανθρωπίνων πόρων. Επανάληψη των ερευνών κάθε δύο έτη.
- Θέσπιση δεικτών επιδόσεων για τη μέτρηση των πρωτοβουλιών Δ&Σ. Δημοσίευση δεδομένων σχετικά με τις πολλές και διαφορετικές πτυχές των ίσων ευκαιριών και της Δ&Σ (φύλο, ηλικία, αναπηρία, συμμετοχή στην επιμόρφωση, ανταλλαγή γνώσεων, γεωγραφική εκπροσώπηση κ.λπ.).
- Ετήσια αναφορά στοιχείων σχετικά με την υλοποίηση του παρόντος σχεδίου δράσης.

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



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ



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