

Plano de Ação para a Diversidade e a Inclusão (2021-2025)



TRIBUNAL
DE CONTAS
EUROPEU

Índice

I. Preparação do plano de ação	3
II. Política e plano de ação do TCE para a Diversidade e a Inclusão (D&I) – principais intervenientes no TCE	4
III. Objetivos e ações para 2021-2025	5

I. Preparação do plano de ação

Os objetivos e ações do plano resultaram de um projeto preparatório de grande envergadura constituído por seis módulos. O Tribunal comunicou separadamente os resultados de cada módulo.

- Análise estatística dos dados relativos à igualdade de oportunidades dos recursos humanos para examinar a forma como as condições de trabalho do TCE afetam os diferentes aspetos demográficos do pessoal
- Seguimento do plano de ação do TCE para a igualdade de oportunidades relativo a 2018-2020
- Avaliação comparativa das medidas adotadas em matéria de igualdade de oportunidades em seis entidades: uma organização internacional, uma empresa privada, o TCE e três outras instituições da UE
- Um inquérito, em parceria com o Serviço de Auditoria Interna, para medir a perceção que o pessoal tem da igualdade de oportunidades no local de trabalho e do TCE enquanto entidade empregadora que aplica uma política de igualdade de oportunidades
- Entrevistas com uma amostra de membros do pessoal do TCE em todos os departamentos, grupos de funções e tipos de funções
- *Workshops* para estimular o debate entre o pessoal sobre questões relacionadas com a igualdade de oportunidades, incluindo os atuais pontos fortes e fracos do TCE e potenciais ações no futuro

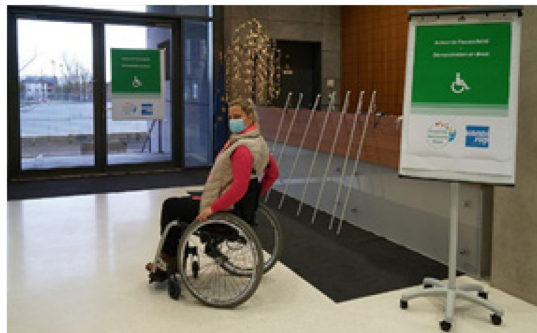
Os trabalhos preparatórios forneceram informações exaustivas sobre os resultados anteriores, as ações em curso e o desempenho do TCE enquanto entidade empregadora que aplica uma política de igualdade de oportunidades. Os objetivos e ações a seguir enunciados baseiam-se nos pontos fortes do anterior plano de ação e foram definidos após uma ampla consulta do pessoal do TCE: 65% do pessoal participou no inquérito (e enviou respostas completas ou parciais), 31 funcionários foram entrevistados e 99 participaram nos *workshops*.

II. Política e plano de ação do TCE para a Diversidade e a Inclusão (D&I) – principais intervenientes no TCE



* Equipa para a igualdade e grupos de trabalho sobre dignidade no trabalho, bem-estar, linguagem e comunicação inclusivas, acessibilidade física e digital, relatórios inclusivos e sensíveis às questões de género.

III. Objetivos e ações para 2021-2025



Objetivo nº 1: MOBILIZAR

Promover a D&I entre as chefias

- Reforçar o empenho entre as chefias e a participação de todo o pessoal.
 - a) Envolver os Membros do TCE nesta questão: compete à gestão de topo conduzir o processo de D&I e liderar a reformulação da cultura de trabalho e do ambiente de trabalho do TCE. Continuar a publicar declarações e experiências pessoais de D&I (por exemplo, vídeos) dos Membros e outros intervenientes de alto nível.
 - b) Envolver os Membros como "embaixadores da D&I": incentivar os Membros e outros intervenientes de alto nível a tornarem-se embaixadores da D&I durante um determinado período (por exemplo, 12 meses). Introduzir e definir o conceito de "embaixador". Por exemplo, os embaixadores poderiam acolher eventos, publicar artigos, etc.
 - c) Assinar a [Carta da Diversidade Lëtzebuerg](#), com vista a um empenho na promoção e gestão da diversidade através de ações específicas que excedam as obrigações legais. O TCE já é membro da rede "*Inspiring More Sustainability*" (IMS), que lidera o projeto subjacente à Carta da Diversidade Lëtzebuerg. Explorar outras possibilidades de colaboração com a rede IMS e outras partes interessadas (por exemplo, o [Ministério para a Igualdade entre Mulheres e Homens](#) do Luxemburgo).
 - d) Conforme necessário, atualizar o guia interno de modo a refletir a evolução da situação em matéria de D&I, com especial destaque para a crise provocada pela COVID-19 e as suas consequências. Ponderar a possibilidade de aditar um parágrafo sobre LGBTQ+, origem étnica, religião, origem geográfica, cultura, etc.
 - e) Promover o guia interno junto das chefias. Enviar-lhes um lembrete sobre o guia.



- Organizar um inquérito ao pessoal para avaliar a sua perceção do envolvimento das chefias na promoção da D&I.
- Ministrando formação obrigatória às chefias em matéria de não discriminação, igualdade de oportunidades e objetivos relacionados com a D&I.
- Instituir uma avaliação voluntária das chefias em matéria de D&I. Esta avaliação deve incluir perguntas sobre a forma como promovem a D&I e tratam questões conexas nas suas equipas.

Objetivo nº 2: INFORMAR E ENVOLVER

Promover a D&I junto de todo o pessoal

- Estabelecer um plano de comunicação abrangente que tenha em conta todas as partes interessadas.
- Prosseguir a comunicação regular e frequente sobre as questões de D&I.
- Criar um grupo para fornecer orientações sobre a utilização de linguagem neutra do ponto de vista do género, para além de uma linguagem e gráficos mais inclusivos em geral. O grupo poderá incluir tradutores, auditores e peritos em *design* gráfico.
- Nomear um ponto de contacto para a D&I em cada direção para assegurar um diálogo contínuo sobre as questões nesta matéria. Definir a função destes pontos de contacto.
- Manter uma rede interna aberta para promover a D&I. Continuar o trabalho da equipa para a igualdade e de quaisquer outros grupos ou redes abertos que possam ser criados até 2025. Nomear representantes para potenciais áreas no domínio da diversidade (por exemplo, LGBTQ+, pais, deficiências, minorias étnicas, linguagem inclusiva).
- Rever e atualizar o conteúdo sobre D&I do material de formação para os novos membros do pessoal.
- Atualizar a Decisão nº 26-2017 e continuar a ministrar formação aos conselheiros confidenciais do TCE:
 - a) atualizar a Decisão nº 26-2017 relativa à política de manutenção de um ambiente de trabalho satisfatório e de combate ao assédio moral e sexual;
 - b) participar no estudo de referência da Comissão sobre as políticas de prevenção do assédio no TCE, noutras instituições da UE e noutras organizações públicas;
 - c) continuar a ministrar formação aos conselheiros confidenciais do TCE;



- d) cooperar com conselheiros confidenciais de outras instituições e agências da UE e criar uma rede interinstitucional. Manter e prosseguir a colaboração com os participantes na rede. Trocar experiências e aprender uns com os outros.
- Promover o Guia de Promoção da Igualdade de Oportunidades junto de todo o pessoal:
 - a) enviar um lembrete sobre o guia a todo o pessoal;
 - b) apresentá-lo aos recém-chegados no âmbito do conjunto inicial de ações de formação.
- Organizar uma campanha de luta contra o sexismo:
 - a) preparação da campanha: organizar um *webinar* com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) para apresentar o Manual do EIGE sobre a luta contra o sexismo no local de trabalho. Circular o Manual no TCE;
 - b) comunicar regularmente informações sobre questões conexas ao longo da campanha (publicar mensagens na ECANet, organizar um *webinar*, etc.);
 - c) organizar um curso de formação para chefias com base no Manual do EIGE (combinando-o com a ação 1.3).
- Sensibilizar para as diferentes culturas, etnias, religiões e outros aspetos da diversidade presentes no TCE:
 - a) ministrar formação em comunicação intercultural para sensibilizar para as semelhanças e diferenças culturais (bem como os estereótipos) e aumentar a compreensão mútua dos diferentes valores e princípios. Esta formação deve ser acessível a todos, devendo o pessoal ser fortemente encorajado a participar;
 - b) organizar eventos de sensibilização (por exemplo, o Dia da Diversidade no Luxemburgo, sessões sobre semelhanças e diferenças culturais e um evento gastronómico multicultural).
- Promover o bem-estar do pessoal:
 - a) criar uma equipa de bem-estar para centralizar todas as ações em matéria de bem-estar e funcionar como ponto de contacto para debater questões de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

- b) promover atividades que contribuam para a saúde e o bem-estar. Prosseguir as ações introduzidas durante o anterior plano de ação, mas centralizar todos os esforços na equipa responsável pelo bem-estar;
 - c) sensibilizar todo o pessoal para os serviços prestados pelos psicólogos do trabalho que trabalham com o TCE;
 - d) proporcionar acesso a um assistente social que possa apoiar o pessoal do TCE que tenha eventualmente necessidade de assistência.
- Sensibilizar para a comunidade LGBTQ+:
 - a) organizar eventos de sensibilização, *workshops* e conferências e publicar comunicações;
 - b) trocar informações e boas práticas com outras instituições da UE e organizações internacionais e com a Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans- e Intersexo (ILGA).
 - Continuar a organizar reuniões do grupo de trabalho sobre a dignidade no trabalho. Envolver o grupo de trabalho na execução do presente plano de ação.
 - Criar uma caixa de sugestões num local discreto, mas de fácil acesso para que o pessoal possa exprimir as suas ideias de forma anónima.

Objetivo nº 3: ATRAIR

Proporcionar igualdade de oportunidades e reforçar a D&I no processo de recrutamento

- Continuar a assegurar que os júris de concursos incluem tanto mulheres como homens.
- Anonimizar os documentos de estudo de casos para os procedimentos de seleção internos.
- Avaliar a perceção que os candidatos têm da igualdade de oportunidades e da D&I durante o processo de seleção. Após as entrevistas de seleção, obter reações dos candidatos sobre as suas experiências de entrevista.
- Partilhar/publicar estatísticas sobre recrutamento e seleção.
- Dar orientações aos membros do painel de recrutamento:
 - a) atualizar as orientações para a entrevista (a partir de 2015) utilizando informações do EPSO e de outras fontes pertinentes;
 - b) elaborar um manual sobre a superação de preconceitos inconscientes durante o processo de recrutamento;
 - c) distribuir as orientações atualizadas e o manual aos membros do painel de recrutamento quando da sua designação;
 - d) continuar a ministrar formação sobre preconceitos inconscientes a membros de painéis de recrutamento.
- Procurar atrair/incentivar uma reserva diversificada de candidatos e conseguir uma representação equitativa de todas as nacionalidades da UE no pessoal do TCE:
 - a) rever os anúncios de abertura de vagas para garantir que atraem/incentivam um leque diversificado de candidatos em termos de género, idade, deficiência, etc.;
 - b) trabalhar com o EPSO, em cooperação com os Estados-Membros, no projeto de desenvolvimento de um instrumento de acompanhamento da igualdade e da diversidade no recrutamento;



- c) debater com os Membros do TCE dos países sub-representados a melhor forma de atrair/incentivar candidaturas e de obter uma reserva de pessoal mais diversificada;
- d) publicar informações sobre a representação geográfica no balanço social anual. Apresentar uma repartição por nacionalidades de todo o pessoal, chefias e assistentes.

Objetivo nº 4: INTEGRAR

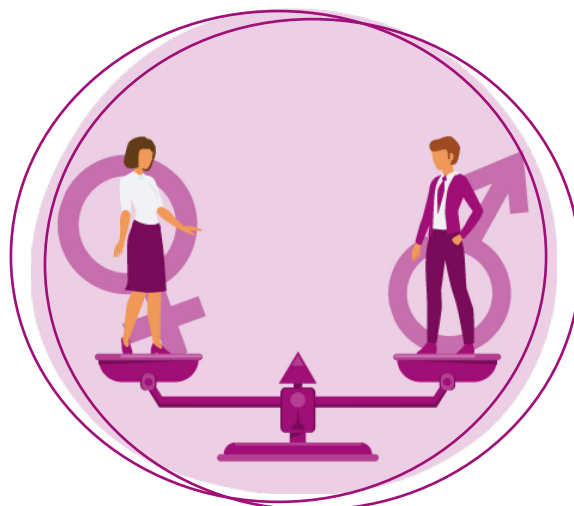
Integrar a igualdade de oportunidades e a D&I na gestão do desempenho, na avaliação, na certificação e na promoção



- Analisar o procedimento anual de promoção *ex post*, a fim de garantir que não houve qualquer preconceito relacionado com licenças de maternidade ou parentais, trabalho a tempo parcial ou qualquer outro aspeto demográfico do pessoal (por exemplo, idade, nacionalidade, tipo de contrato).
- Incentivar os homens a gozar a licença parental: organizar uma sessão em que os homens que o fizeram possam partilhar as suas experiências ou solicitar voluntários que sejam um ponto de contacto para os homens que procuram aconselhamento sobre o tema.
- No Guia Compass, acrescentar a promoção da D&I como critério a ter em consideração no procedimento anual de avaliação e promoção pelos responsáveis principais e diretores. A avaliação deve ter em conta se as chefias promoveram ativamente a D&I, se as práticas de gestão reforçaram a D&I e se as chefias aplicaram o plano de ação conforme adequado.
- Estabelecer um programa de orientação (*coaching*) através do qual os "orientandos" recebem aconselhamento, apoio, ajuda e incentivo de um colega mais experiente que tenha recebido formação como orientador interno.
- Continuar a proporcionar formação sobre gestão de conflitos às chefias e a todo o pessoal. As chefias devem ser incentivadas a participar, a fim de melhorar o bem-estar das suas equipas e, acima de tudo, garantir uma resolução rápida e eficaz dos conflitos.

Objetivo nº 5: PROMOVER

Promover a igualdade entre homens e mulheres na seleção dos responsáveis de tarefa



- Incentivar as auditoras a tornarem-se responsáveis de tarefa, contactando mulheres qualificadas para as motivar a candidatarem-se a essa função:
 - a) prosseguir a prática do Secretário-Geral de enviar regularmente uma mensagem de correio eletrónico aos diretores e responsáveis principais, a fim de incentivar as auditoras a tornarem-se responsáveis de tarefa;
 - b) realizar entrevistas ou inquéritos anónimos a elementos femininos do pessoal (AD 9 ou superior) que hesitem em assumir um papel de liderança, a fim de compreender as suas razões e propor soluções alternativas (por exemplo, partilha da função de responsável de tarefa por dois funcionários).
- Ministar formação específica aos responsáveis de tarefa:
 - a) continuar a ministrar formação específica aos responsáveis de tarefa. Aconselhar novos responsáveis de tarefa sobre os cursos à sua disposição;
 - b) organizar sessões informais em que mulheres com experiência na função de responsáveis de tarefa possam partilhar os seus conhecimentos.
- Fornecer atualizações semestrais sobre a percentagem de responsáveis de tarefa femininos e masculinos:
 - a) diligenciar para que os diretores comuniquem às suas câmaras a percentagem de responsáveis de tarefa de ambos os sexos de seis em seis meses, com informação posterior ao Secretariado-Geral;
 - b) apresentar atualizações semestrais por parte do Secretário-Geral ao Comité Administrativo.

Objetivo nº 6: ADAPTAR

Aumentar a flexibilidade no trabalho

- Alargar as opções para o teletrabalho.
- Uma vez terminada a crise provocada pela COVID-19, analisar o impacto do teletrabalho durante a crise. Realizar um inquérito para compreender a forma como afetou o pessoal do TCE e a possível utilização dos ensinamentos retirados no futuro.
- Melhorar o apoio ao trabalho a tempo parcial, criando um sistema de contagem de efetivos para compensar as equipas e as câmaras pela perda de equivalentes a tempo completo (ETC) resultante do trabalho a tempo parcial e de todas as ausências prolongadas do pessoal (por exemplo, licença de maternidade, licença sem vencimento, licença por doença prolongada, reafetação a outra função). Compensar esta perda nos serviços mais afetados.
- Desenvolver uma estratégia de reintegração na sequência da crise provocada pela COVID-19 e para o pessoal que regresse ao trabalho após uma ausência prolongada.
- Informar as mulheres sobre o seu direito a regimes de trabalho flexíveis, caso pretendam amamentar.
- Promover um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida familiar, incentivando a transição para uma abordagem cultural e organizacional centrada nos resultados e não no número de horas de trabalho e na presença física, em que equipas híbridas possam funcionar eficazmente num ambiente flexível.
- Otimizar o ambiente físico de trabalho proporcionando postos de trabalho ergonómicos. Executar os planos de renovação do edifício K2, incluindo a criação de "salas de meditação". Publicitar estas salas como um espaço de relaxamento. Disponibilizar zonas privadas nas salas de meditação para que as mães que amamentam as possam utilizar para extrair leite, se necessário.



Objetivo nº 7: POSSIBILITAR

Criar um ambiente inclusivo para os membros do pessoal com deficiência



- Sensibilizar para as questões relacionadas com deficiências:
 - a) organizar cursos de formação presenciais e virtuais, *workshops* e debates para sensibilizar e informar o pessoal sobre questões relacionadas com deficiências. O pessoal deve ser fortemente encorajado a participar nestas sessões. Devem também participar representantes dos serviços do TCE com responsabilidades relacionadas com as pessoas com deficiência (edifícios, segurança, *fire marshals*, recursos humanos, DIWI, etc.);
 - b) realizar um inquérito ao pessoal sobre deficiências para determinar as necessidades potenciais das pessoas com deficiência (visíveis ou invisíveis).
- Sob a coordenação do responsável pela D&I, criar uma rede "deficiência" para informar e apoiar o pessoal com deficiência e ser o ponto de contacto para todas as pessoas com necessidades específicas. Esta rede poderá criar parcerias com associações de pessoas com deficiência para incentivar a sua candidatura ao TCE. Poderá igualmente contribuir para melhorar a acessibilidade digital e física (edifícios, sítios Web, ferramentas de comunicação, etc.).
- Atualizar o guia do TCE sobre estágios para ter em conta as necessidades das pessoas com deficiência. Oferecer estágios a pessoas com deficiência.
- Adotar uma decisão e orientações sobre "adaptações razoáveis" destinadas aos membros do pessoal com deficiência. A aplicação das orientações poderá ajudar membros do pessoal cujas dificuldades eram anteriormente desconhecidas. Poderá igualmente servir como uma declaração e atrair candidaturas de pessoas com deficiência.
- No âmbito do projeto K2030, melhorar a acessibilidade dos edifícios do TCE para as pessoas com deficiência (pessoal e visitantes), com a assistência de um consultor externo especializado em diagnósticos de acessibilidade. Ao renovar os edifícios, planear a eliminação de barreiras físicas (portas pesadas, etc.) e uma

melhor acessibilidade (por exemplo, através de sinalização para pessoas cegas) desde o início.

Objetivo nº 8: PROTEGER

Reconhecer, compreender e dar resposta ao envelhecimento do pessoal do TCE

- Com o contributo, sempre que possível, de reformados do TCE ativos, analisar os pontos fortes e a experiência dos membros do pessoal com mais idade, bem como os desafios que enfrentam, a fim de determinar a melhor forma de satisfazer as suas necessidades.
- Promover a aprendizagem ao longo da vida (incluindo formação obrigatória) e organizar iniciativas de partilha de experiências (por exemplo, sessões de partilha e ligação) para assegurar que o pessoal com mais idade pode continuar a desenvolver as suas competências e que os colegas mais jovens podem beneficiar da sua experiência e conhecimentos.

No âmbito destas iniciativas, incentivar o intercâmbio social intergeracional e a mentoria para facilitar a aprendizagem mútua e o crescimento; convidar os recém-chegados a participar.
- Facilitar o intercâmbio entre reformados ativos e membros do pessoal próximos da reforma.



Objetivo nº 9: INCENTIVAR

Incentivar as mulheres a enveredarem por cargos de chefia

- Organizar ações de formação, orientação e aconselhamento para o pessoal feminino, ministradas tanto por especialistas em carreiras como por outras mulheres que possam servir de modelo.
- Entrevistar as mulheres participantes no Programa de Desenvolvimento de Liderança, elaborar um documento de reflexão com informações sobre as suas motivações e condicionalismos e oferecer medidas de apoio, tais como mentoria e orientação. Explorar as iniciativas de apoio existentes, como o Programa de Desenvolvimento de Talentos das Mulheres, da Comissão.
- Realizar entrevistas com as pessoas que saem do TCE, incluindo perguntas para esclarecer a razão da saída das mulheres, e elaborar um documento que sintetize o que as entrevistas revelam. Analisar todas as entrevistas de saída uma vez por ano e debater os ensinamentos retirados com os serviços competentes.



Objetivo nº 10: AFERIR

Avaliar os progressos em matéria de D&I

- Publicar estatísticas sobre o equilíbrio de género, por exemplo:
 - a percentagem de mulheres na função de responsável de tarefa;
 - a percentagem de mulheres em cargos superiores e outros cargos de chefia;
 - o número de dias de formação por grupo etário e por sexo.



Sustentar as estatísticas com informações de base e avaliar por que motivo e de que modo são significativas e o que revelam sobre a situação geral.

- Realizar inquéritos para recolher e analisar a perceção do pessoal sobre a valorização e a promoção da D&I pelas chefias superiores, o respeito e a justiça com que o pessoal é tratado e em que medida a política de recursos humanos reflete a D&I. Repetir os inquéritos de dois em dois anos.
- Estabelecer indicadores de desempenho para medir as iniciativas de D&I. Publicar dados sobre os variados aspetos da igualdade de oportunidades e da D&I (sexo, idade, deficiência, participação em ações de formação, partilha de conhecimentos, mentoria, representação geográfica, etc.).
- Apresentar anualmente um relatório sobre a execução do presente plano de ação.

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