

EL

Πολιτική για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη 2021-2025



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Περιεχόμενα

I. Γενικές πληροφορίες	3
II. Πώς ορίζουμε τη «διαφορετικότητα» και πώς τη «συμπερίληψη»;	5
III. Πώς κάνουμε πράξη τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη (Δ&Σ);	6
IV. Προτεραιότητες για την περίοδο 2021-2025	7
V. Στόχοι και δείκτες σχετικά με τη Δ&Σ για την περίοδο 2021-2025	9

I. Γενικές πληροφορίες

Το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (ΕΕΣ), ο εξωτερικός ελεγκτής των οικονομικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), **εφαρμόζει ως εργοδότης πολιτική ίσων ευκαιριών**. Η αρχή των ίσων ευκαιριών κατοχυρώνεται στη νομοθεσία στην οποία βασίζεται το έργο της ΕΕ, και ειδικότερα στο άρθρο 1δ του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, το οποίο απαγορεύει τις διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο (όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η εθνοτική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση, τα γενετικά χαρακτηριστικά, η γλώσσα, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, τα πολιτικά φρονήματα ή κάθε άλλη γνώμη, η ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, η περιουσία, η γέννηση, η αναπηρία, η ηλικία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός). Στο πλαίσιο της αρχής αυτής, θεμελιώδης είναι επίσης η σημασία της πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας.

Η δέσμευση του ΕΕΣ για ίσες ευκαιρίες αποτυπώνεται επίσης ως εξής στις κατευθυντήριες οδηγίες δεοντολογίας μας (απόφαση αριθ. 66-2011): «Θα αποφεύγουμε κάθε μορφή διάκρισης και θα συμβάλλουμε στην εφαρμογή πολιτικής ίσων ευκαιριών για όλο το προσωπικό. Τα Μέλη και τα διοικητικά στελέχη μεριμνούν ώστε όλοι οι υπάλληλοι να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη.»

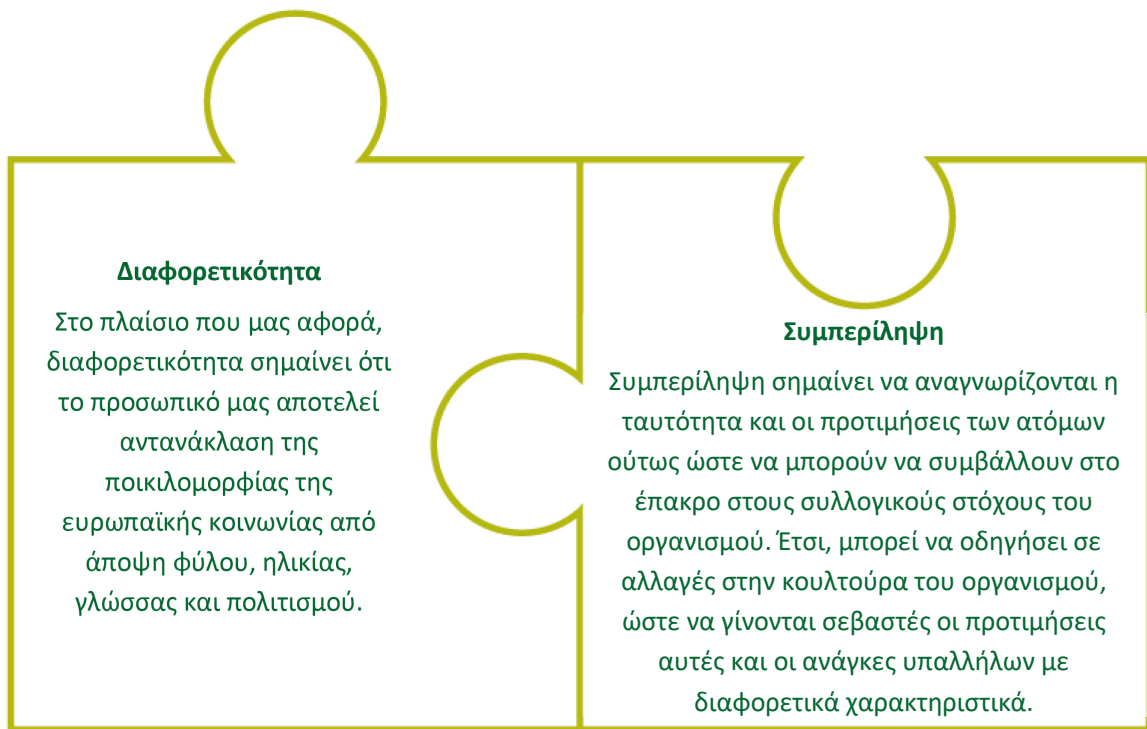
Πέραν από τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για το προσωπικό του, το ΕΕΣ δεσμεύεται να θέσει σε εφαρμογή **πολιτική διαφορετικότητας και συμπερίληψης**. Επιδίωξη είναι η διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που διακρίνεται για την ποικιλομορφία του και η καλλιέργεια μιας κουλτούρας συμπερίληψης που θα επιτρέπει σε όλους ανεξαιρέτως τους υπαλλήλους να αισθάνονται πολύτιμοι και ικανοί να ξεδιπλώσουν όλο το δυναμικό τους.

«Η πολιτική για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη αποτελεί ουσιώδες στοιχείο των στρατηγικών στόχων του ΕΕΣ για την περίοδο 2021-2025. Αξιοποιεί τα αποτελέσματα προηγούμενων σχεδίων δράσης προκειμένου να ανοίξει τον δρόμο για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας με μεγαλύτερη ποικιλομορφία, ευελιξία και, ταυτόχρονα, ισότιμη μεταχείριση, όπου όλοι και όλες μπορούν να αναπτύξουν στο έπακρο τα ταλέντα τους. Οι επικεφαλής πρέπει να διαδραματίσουν κομβικό ρόλο στην επίτευξη αυτού του στόχου· μέσω της δέσμευσής μας, μπορούμε να αποτελέσουμε παράδειγμα για το υπόλοιπο προσωπικό. Είναι, λοιπόν, καθήκον μας να αναδείξουμε τα οφέλη μιας κουλτούρας που προάγει τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.»

Ζαχαρίας Κόλιας

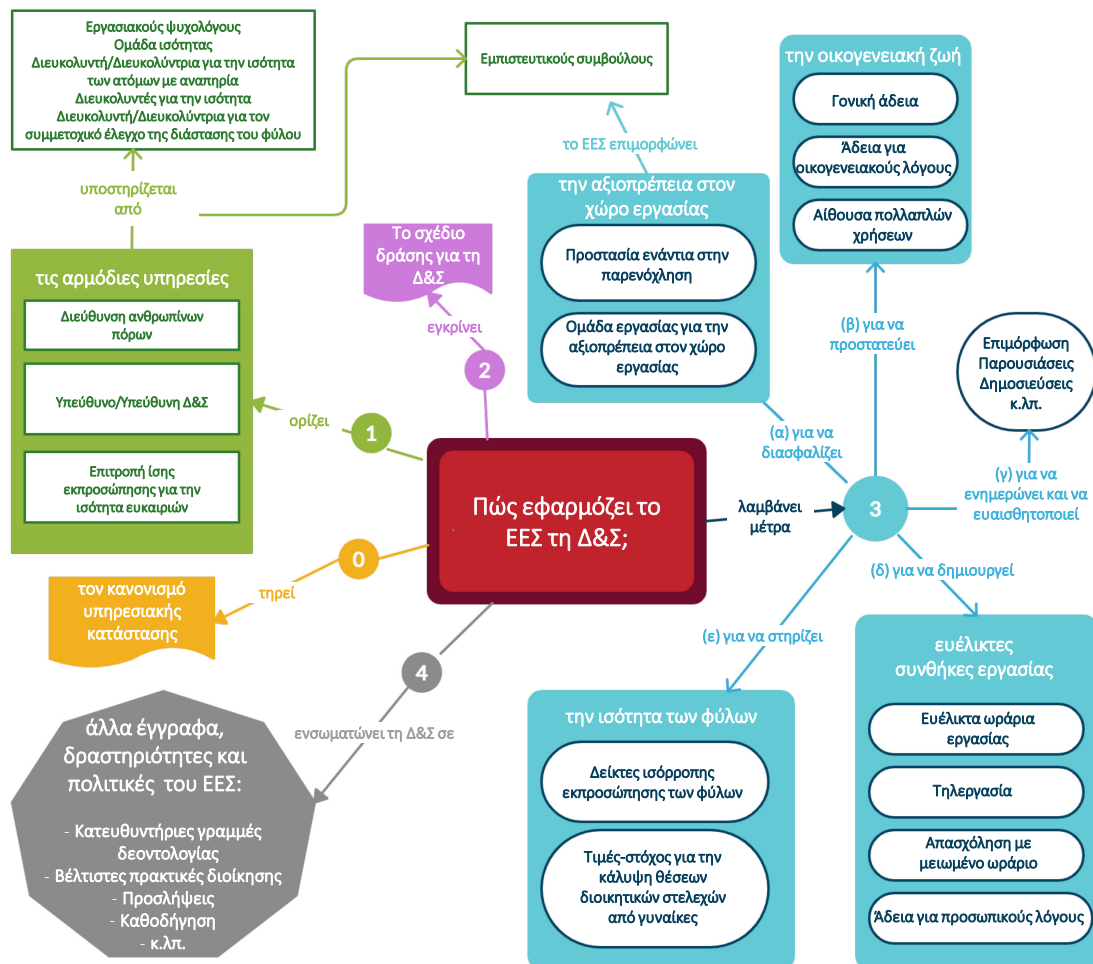
Γενικός γραμματέας, Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο

II. Πώς ορίζουμε τη «διαφορετικότητα» και πώς τη «συμπερίληψη»;



Οι δύο έννοιες τέμνονται: Συμπερίληψη σημαίνει όλοι οι συνάδελφοι ανεξαιρέτως να μπορούν να «είναι ο εαυτός τους» στον χώρο εργασίας, ώστε να εργάζονται και να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Σε έναν συμπεριληπτικό χώρο εργασίας αναγνωρίζεται ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές περιστάσεις και οι προβληματισμοί **όλων** των υπαλλήλων, επιδιώκεται δε ειδικά η συμπερίληψη συγκεκριμένων ομάδων (όπως άτομα με αναπηρία ή με την ευθύνη φροντίδας ατόμων με αναπηρία, ΛΟΑΤΚΙ+ και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας).

III. Πώς κάνουμε πράξη τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη (Δ&Σ);



IV. Προτεραιότητες για την περίοδο 2021-2025

01 ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ: Θα συνεχίσουμε να κινητοποιούμε τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης τόσο με παραδοσιακούς όσο και με καινοτόμους τρόπους. Θα προσφέρουμε επίσης στα Μέλη του ΕΕΣ τον ρόλο του/της «πρέσβη/πρέσβειρας Δ&Σ». Το ΕΕΣ δεσμεύεται, ως θεσμικό όργανο, να επιτύχει απτά αποτελέσματα.

02 ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ: Θα ενημερώνουμε ανά τακτά διαστήματα επί θεμάτων σχετικών με τη Δ&Σ. Θα δημοσιεύουμε άρθρα, θα διοργανώνουμε επιμορφωτικές εκδηλώσεις και θα προσκαλούμε ομιλητές/ομιλήτριες εκτός του οργάνου με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή της νοοτροπίας. Θα διοργανώνουμε εκστρατείες και εκδηλώσεις για την προώθηση βέλτιστων πρακτικών. Στην υλοποίηση των δράσεων Δ&Σ θα συμμετέχουν διάφοροι συναρμόδιοι. Η Υπεύθυνη Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης και η επιτροπή ίσης εκπροσώπησης για την ισότητα ευκαιριών θα συνεργαστούν προκειμένου να αξιοποιήσουν τα αποτελέσματα παλαιότερων δράσεων και να επιφέρουν περαιτέρω αλλαγές όπου χρειάζεται. Σχεδιάζουμε επίσης να συνεργαστούμε με ομάδες υπαλλήλων που επιθυμούν να συμμετάσχουν σε δράσεις Δ&Σ.

03 ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ: Θα εφαρμόσουμε ειδικά μέτρα στον τομέα των ανθρώπινων πόρων προκειμένου να διασφαλίσουμε ίσες ευκαιρίες για κάθε υποψήφιο και υποψήφια για πρόσληψη. Θα συνεργαστούμε με την EPSO και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι η «δεξαμενή» υποψηφίων περιλαμβάνει υποψήφιους/υποψήφιας με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Θα συλλέγουμε παρατηρήσεις από υποψήφιους και υποψήφιας για να καταγράψουμε την πρόδομάς.

04 ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ: Θα παρακολουθούμε τις βασικές διαδικασίες στον τομέα των ανθρώπινων πόρων (όπως η διαχείριση των επιδόσεων, η αξιολόγηση, η πιστοποίηση και οι προαγωγές), ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι υπάλληλοι του ΕΕΣ έχουν ίσες πιθανότητες επιτυχίας στη σταδιοδρομία τους και την επαγγελματική τους ζωή. Για λόγους διαφάνειας, θα δημοσιεύουμε δεδομένα σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους.

05 ΠΡΟΑΓΩΓΗ: Θα ενθαρρύνουμε τα διοικητικά στελέχη να αναθέτουν σε γυναίκες τον ρόλο της υπεύθυνης έργου ή αντίστοιχα καθήκοντα. Θα παρέχουμε επιμόρφωση

και άλλες μορφές υποστήριξης σε γυναίκες με τα απαραίτητα προσόντα ώστε να τις παρακινήσουμε να υποβάλλουν αιτήσεις για θέσεις υπευθύνων έργου.

06 ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ: Θα συνεχίσουμε να προσφέρουμε ευέλικτες συνθήκες εργασίας στο προσωπικό μας, με τη θέσπιση ειδικών μέτρων για τους υπαλλήλους σε ευάλωτη κατάσταση. Θα δώσουμε μεγαλύτερη έμφαση στην ευεξία και θα αναζητήσουμε τον καλύτερο τρόπο να βοηθήσουμε το προσωπικό να προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα που θα διαμορφωθεί στη μετά την COVID-19 εποχή.

07 ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ: Θα αυξήσουμε την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση σχετικά με την αναπηρία· θα παράσχουμε μεγαλύτερη στήριξη στους υπαλλήλους του ΕΕΣ με αναπηρία και περισσότερη καθοδήγηση για τη διευκόλυνση της ενσωμάτωσής τους στον χώρο εργασίας. Θα βελτιώσουμε την προσβασιμότητα στα κτίρια του ΕΕΣ, όπου αυτό είναι δυνατό.

08 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ: Θα διερευνήσουμε τρόπους με τους οποίους μπορούν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες και η πείρα των υπαλλήλων μεγαλύτερης ηλικίας και θα εξετάσουμε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, ώστε να προσδιοριστεί ο καλύτερος τρόπος για την ικανοποίηση των αναγκών τους. Θα δρομολογήσουμε πρωτοβουλίες για την παροχή κινήτρων σε υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας τους οποίους θα στηρίξουμε ώστε να μεταλαμπαδεύσουν τις γνώσεις και την πείρα τους στη νεότερη γενιά.

09 ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ: Θα ενθαρρύνουμε τις γυναίκες να κάνουν επιλογές που μπορούν να τις οδηγήσουν στη διεκδίκηση θέσεων στελεχών. Θα παρακολουθούμε τακτικά το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις υπευθύνων έργου και διοικητικών στελεχών και θα παρέχουμε στις γυναίκες συμβουλευτική σταδιοδρομίας και επιμόρφωση σε θέματα ηγεσίας. Θα εξετάσουμε τα εμπόδια που ενδεχομένως συναντούν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και θα διερευνήσουμε το ενδεχόμενο λήψης μέτρων για την αντιστάθμισή τους.

10 ΜΕΤΡΗΣΗ: Θα συνεχίσουμε να παρακολουθούμε βασικούς δείκτες για τη μέτρηση της προόδου όσον αφορά τη Δ&Σ και θα παρουσιάζουμε σε τακτική βάση στοιχεία σχετικά με τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται.

Για περισσότερες πληροφορίες, σας παραπέμπουμε στο σχέδιο δράσης του ΕΕΣ για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη για την περίοδο 2021-2025.

V. Στόχοι και δείκτες σχετικά με τη Δ&Σ για την περίοδο 2021-2025

Στόχος 1. ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ – Προαγωγή της Δ&Σ στο επίπεδο της διοίκησης

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Αριθμός διοικητικών στελεχών που υποβάλλονται εθελοντικά σε αξιολόγηση σε πτυχές Δ&Σ	μ.δ. – νέος δείκτης	Δέκα διοικητικά στελέχη ετησίως
Αριθμός υποχρεωτικών μαθημάτων επιμόρφωσης για τα διοικητικά στελέχη σε θέματα απαγόρευσης των διακρίσεων, ίσων ευκαιριών και στόχων σχετικών με τη Δ&Σ	Ένα μάθημα ετησίως (προσφερόμενο περισσότερες φορές)	Διατηρείται – τουλάχιστον ένα μάθημα ετησίως

Στόχος 2. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ – Προαγωγή της Δ&Σ σε συνολικό επίπεδο

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Αριθμός δράσεων επικοινωνίας (ανακοινώσεις στο προσωπικό, νέα του ΕΕΣ, άρθρα κ.λπ.) για τις ίσες ευκαιρίες, τη Δ&Σ και την ευεξία	Μία ανακοίνωση κάθε 4-5 μήνες	Μία ανακοίνωση τον μήνα
Αριθμός συνεδρίων, μαθημάτων επιμόρφωσης, διαδικτυακών σεμιναρίων και εκδηλώσεων του ΕΕΣ που εστιάζουν στις ίσες ευκαιρίες, στην αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, στη Δ&Σ, και την ευεξία	μ.δ. – νέος δείκτης	Έξι ετησίως

Στόχος 3. ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ – Παροχή ίσων ευκαιριών και μεγαλύτερη έμφαση στην πτυχή της Δ&Σ στη διαδικασία προσλήψεων

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Ποσοστό επιτροπών επιλογής στις οποίες συμμετέχουν τόσο γυναίκες όσο και άνδρες	86 % το 2018, 96 % το 2019 100 % το 2020,	Διατήρηση του 100%
Ποσοστό των προκηρύξεων κενών θέσεων που εξετάστηκαν για να εξασφαλιστεί ότι προσελκύουν/ενθαρρύνουν αιτήσεις υποψηφιότητας από ευρύ φάσμα υποψηφίων (από άποψη φύλου, ηλικίας, αναπηρίας ή μη κ.λπ.).	μ.δ. – νέος δείκτης	100 %

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

Δείκτης	Τιμή βάσης		Τιμή-στόχος
	Υπάλληλοι που εργάζονται με μειωμένο ωράριο / σε γονική άδεια	Σύνολο υπαλλήλων	
Ποσοστά προαγωγής μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται με μειωμένο ωράριο	33 % το 2018 45 % το 2019 49 % το 2020	43 % το 2018 48 % το 2019 48 % το 2020	Ποσοστά προαγωγής μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται με μειωμένο ωράριο
Ποσοστά προαγωγής μεταξύ των υπαλλήλων που έλαβαν γονική άδεια	43 % το 2018 50 % το 2019 49 % το 2020		45 % το 2019

Στόχος 5. ΠΡΟΑΓΩΓΗ – Προαγωγή της ισότητας των φύλων κατά την επιλογή των υπευθύνων έργου

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Ποσοστό γυναικών σε θέσεις υπευθύνων έργου	34 % το 2020	40 % έως το τέλος του 2027
Αριθμός άτυπων συναντήσεων στο πλαίσιο των οποίων πεπειραμένες υπεύθυνες έργου μοιράζονται τις γνώσεις τους	μ.δ.	Δύο ετησίως

Στόχος 6. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ – Ενίσχυση της ευελιξίας στην εργασία

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Ποσοστό αιθουσών υβριδικών συνεδριάσεων	μ.δ. – νέος δείκτης	100 % έως το 2025
Ποσοστό των διοικητικών στελεχών που συμμετέχουν σε υποχρεωτική επιμόρφωση με θέμα την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	μ.δ.– νέος δείκτης	100 % έως το 2025
Ποσοστό εργασιμων ημερών που είναι επιλέξιμες για τηλεργασία (εξαιρουμένων των μεταφραστών)	40 % κατ' ανώτατο όριο το 2020	50 % έως το 2025

Στόχος 7. ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ – Δημιουργία συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για τους υπαλλήλους με αναπηρία

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Αριθμός συνεδριών/εκδηλώσεων για την ισότητα των ατόμων με αναπηρία	Μία κάθε τρία έτη	Μία ετησίως
Αριθμός ασκούμενων με αναπηρία	μ.δ. – νέος δείκτης	Ένας/Μία ετησίως

Στόχος 8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ – Αναγνώριση, κατανόηση και αντιμετώπιση της γήρανσης του προσωπικού του ΕΕΣ

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Αριθμός διαγενεακών συναντήσεων κοινωνικών ανταλλαγών	μ.δ. – νέος δείκτης	Δύο ετησίως
Αριθμός ανταλλαγών μεταξύ ενεργών συνταξιούχων και υπαλλήλων που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης	μ.δ. – νέος δείκτης	Μία ετησίως

Στόχος 9. ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ – Ενθάρρυνση των γυναικών να κάνουν επιλογές που μπορούν να τις οδηγήσουν στη διεκδίκηση θέσεων στελεχών

Δείκτης	Τιμή βάσης	Τιμή-στόχος
Ποσοστό γυναικών σε θέσεις μεσαίων και ανώτερων διοικητικών στελεχών (στον έλεγχο)	29 % το 2020	40 % έως το τέλος του 2027
Ποσοστό γυναικών σε θέσεις μεσαίων και ανώτερων διοικητικών στελεχών (εκτός του ελέγχου)	39 % το 2020	40 % έως το τέλος του 2027

Στόχος 10. ΜΕΤΡΗΣΗ – Αξιολόγηση της προόδου σε ό,τι αφορά τη Δ&Σ

Έκθεση σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του προσωπικού του ΕΕΣ, βάσει, μεταξύ άλλων, των εξής στοιχείων:

Πίνακας προσωπικού του ΕΕΣ

Εργατικό δυναμικό ανά είδος σύμβασης

Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο ΕΕΣ (μεταξύ άλλων ανά ομάδα καθηκόντων και σε επίπεδο διοίκησης)

Κατανομή του προσωπικού ανά εθνικότητα και είδος σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της κατανομής ανά εθνικότητα των διοικητικών στελεχών και των βοηθών

Ηλικιακό προφίλ των υπαλλήλων

Κατανομή διοικητικών στελεχών ανά ηλικία και φύλο

Κατανομή των μονίμων και έκτακτων υπαλλήλων ανά βαθμό

Μέσος αριθμός ημερών επιμόρφωσης ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα

Μέσος αριθμός ημερών επιμόρφωσης ανά φύλο και πρότυπο οργάνωσης της εργασίας

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