

HU

Sokszínűségi és befogadási politika 2021–2025



EUROPEAN
COURT
OF AUDITORS

Tartalomjegyzék

I. Háttér-információk	3
II. Hogyan határozzuk meg a sokszínűség és a befogadás fogalmát?	4
III. Hogyan gyakoroljuk a sokszínűséget és a befogadást?	5
IV. Prioritások a 2021–2025-ös időszakra	6
V. A D+I-vel kapcsolatos célok és mutatók a 2021–2025-ös időszakra	8

I. Háttér-információk

Az Európai Számvevőszék, az Európai Unió külső ellenőre, **esélyegyenlőséget biztosító munkáltató**. Az esélyegyenlőség elvét az Unió munkáját megalapozó jogszabályok is rögzítik, nevezetesen a személyzeti szabályzat 1. cikkének d) pontja, amelynek értelmében tilos bármilyen, nemem, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai tulajdonságokon, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más nézeteken, nemzeti kisebbséghez tartozáson, tulajdonon, születésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés. Az elv szerint a férfiak és nők közötti teljes munkahelyi egyenlőség is alapvető fontosságú.

A Számvevőszék esélyegyenlőség iránti elkötelezettsége az etikai iránymutatásokban (66–2011. sz. határozat) is nyilvánvalóvá válik, amelyek szerint: „Kerüljük el a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, és járuljunk hozzá a valamennyi munkatársra vonatkozó esélyegyenlőség politikájának megvalósításához. A tagok és a vezetők ügyeljenek arra, hogy valamennyi munkatárs egyenlő elbánásban részesüljön, és egyenlő lehetőségeket kapjon a szakmai fejlődés terén.”

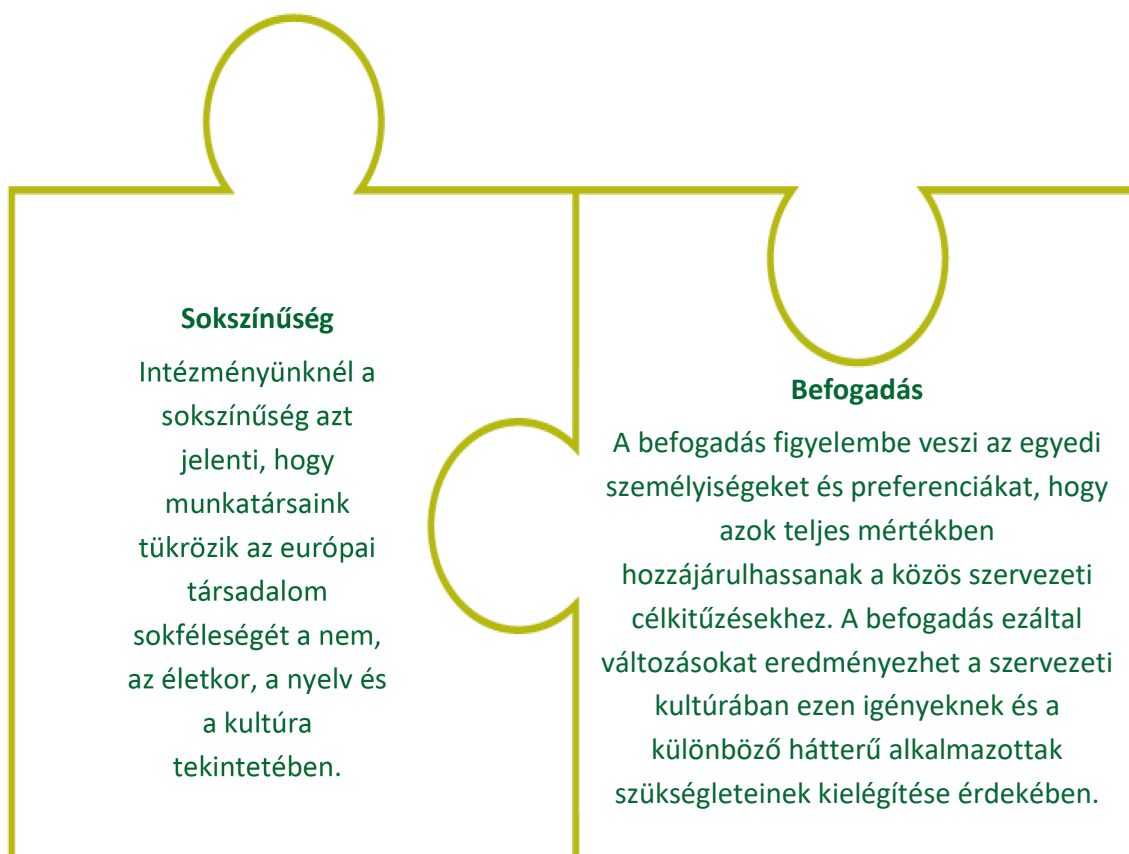
A Számvevőszék amellett, hogy egyenlő esélyeket biztosít személyzete számára, elkötelezett a **sokszínűséggel és a befogadással** kapcsolatos (diverzitási és inklúziós, D+I) politika bevezetése mellett. A cél egy sokszínű munkakörnyezet és egy olyan befogadó kultúra megteremtése, amelyben mindenki úgy érzi, hogy nagyra értékeli és képes teljes mértékben kiaknázni a benne rejlő lehetőségeket.

„Ez a sokszínűségi és befogadási politika fontos részét képezi a Számvevőszék 2021–2025-ös időszakra vonatkozó stratégiai céljainak. A korábbi cselekvési tervek eredményeire építve törekszik arra, hogy megnyissa az utat egy sokszínűbb, rugalmasabb és ugyanakkor méltányosabb munkahely felé, ahol mindenkinek a legjobb esélye van tehetsége kibontakoztatására. A vezetők kulcsszerepet játszanak ennek megvalósításában: kötelezettségvállalásunk révén példát mutathatunk a szervezet többi tagja számára. Ezért feladatunk, hogy mindenki számára láthatóvá tegyük a sokszínű és befogadó kultúra előnyeit.”

Zacharias Koliás

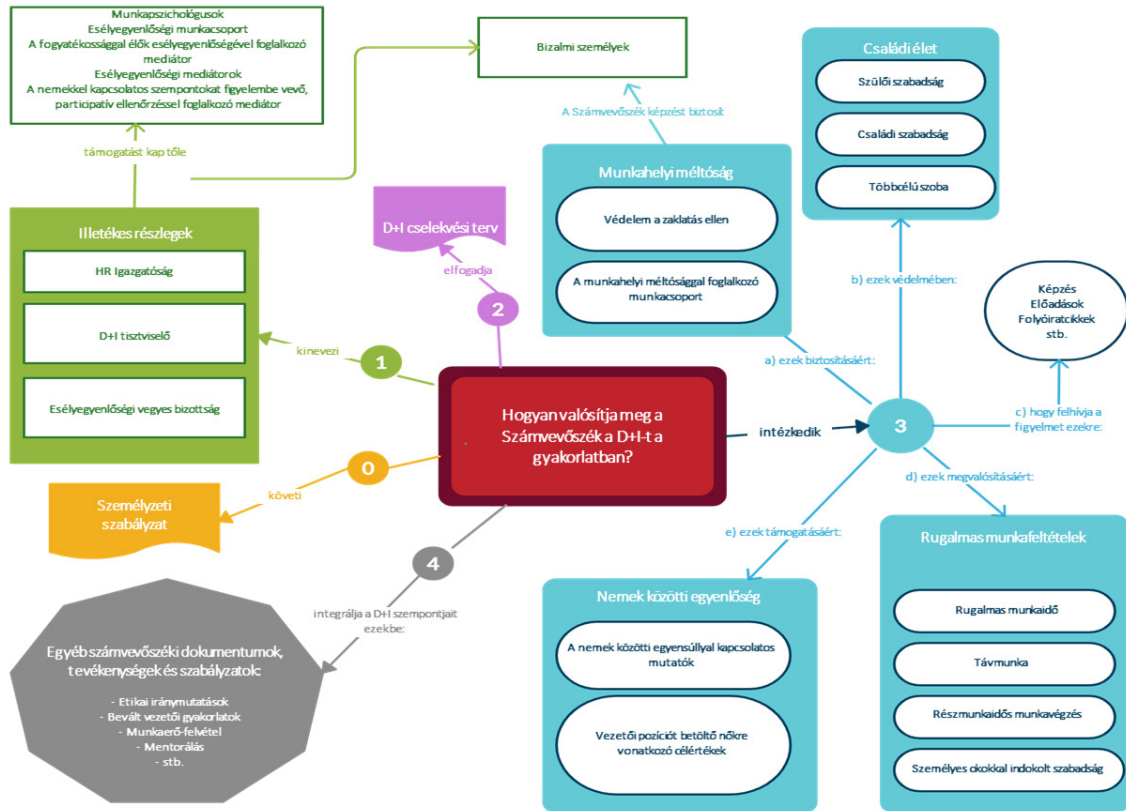
az Európai Számvevőszék főtitkára

II. Hogyan határozzuk meg a sokszínűség és a befogadás fogalmát?



A sokszínűség és a befogadás metszéspontja: a befogadás azt jelenti, hogy lehetővé tesszük különböző háttérű kollégáink számára, hogy teljes mértékben önmagukat adhassák a munkahelyen és a képességeiket a legjobban kihasználva végezhessék munkájukat. A befogadó munkahely felismeri, hogy a személyzet **valamennyi** csoportjának (például a fogyatékossgal élő vagy ilyen személyt eltartó, LGBTQ+ vagy idősebb alkalmazottak) egyéni helyzetét és aggályait figyelembe kell venni, és nagymértékben törekszik arra, hogy az ilyen alkalmazottakat is bevonja bizonyos sajátos helyzetekbe.

III. Hogyan gyakoroljuk a sokszínűséget és a befogadást?



IV. Prioritások a 2021–2025-ös időszakra

01 MOBILIZÁLÁS: Folytatjuk a felső vezetés mozgósítását, részben a jól ismert, részben újszerű módokon; felajánljuk a Számvevőszék tagjainak a „D+I nagykövet” szerepét. A Számvevőszék mint intézmény kötelezettséget vállal arra, hogy konkrét eredményeket érjen el.

02 TÁJÉKOZTATÁS ÉS A SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSE: Rendszeresen kommunikálunk a D+I-vel összefüggő témákról. Cikkeket teszünk közzé, képzéseket szervezünk és külső előadókat hívunk meg a figyelemfelkeltés és a hozzáállás megváltoztatása érdekében. Kampányokat és rendezvényeket szervezünk a bevált gyakorlatok népszerűsítésére. A D+I fellépésekben több érdekelt is részt vesz majd. A D+I tisztviselő és az esélyegyenlőségi vegyes bizottság együttműködik annak érdekében, hogy hasznosítsák a múltbeli eredményeket, és szükség esetén további változásokat valósítsanak meg. Tervezzük azt is, hogy az együttműködést kiterjesztjük a személyzet azon csoportjaira, akik részt kívánnak venni a D+I fellépésekben.

03 VONZÓ SZERVEZETI ARCULAT: Konkrét HR-intézkedéseket hozunk annak érdekében, hogy minden álláshelyeinkre jelentkező személy számára egyenlő esélyeket biztosítsunk. Az EPSO-val és más érdekelt felekkel együttműködve törekedni fogunk a potenciális pályázók körének diverzifikálására. Az elért eredmények nyomán követése érdekében visszajelzéseket fogunk gyűjteni a pályázóktól.

04 INTEGRÁCIÓ: Figyelemmel fogjuk kísérni az alapvető humánerőforrás-folyamatokat (például a teljesítménymenedzsmentet, az értékelést, a készségek igazolását és az előléptetési eljárást) annak biztosítása érdekében, hogy a Számvevőszék valamennyi alkalmazottjának egyenlő esélye legyen a sikeres karrierre és szakmai életre. Az átláthatóság érdekében egyes HR-adatokat közzé fogunk tenni.

05 ÖSZTÖNZÉS: Arra fogjuk biztatni a vezetőket, hogy nevezzenek ki nőket feladatfelelősi vagy azzal egyenértékű pozíciókra. Képzést és egyéb támogatási formákat biztosítunk az arra alkalmas nők számára, hogy motiváljuk őket a feladatfelelősi pozíciók megpályázására.

06 ALKALMAZKODÁS: Továbbra is rugalmas munkafeltételeket biztosítunk munkatársaink számára azáltal, hogy egyedi intézkedéseket vezetünk be a kiszolgáltatott helyzetben lévő alkalmazottak számára. Nagyobb hangsúlyt fogunk

fektetni a jóllétre, és megvizsgáljuk, hogyan segíthetünk az alkalmazottaknak a Covid19-járvány utáni globális helyzethez való alkalmazkodásban.

07 LEHETŐSÉGTEREMTÉS: A fogyatékossgal kapcsolatos ismereteket terjesztünk; több támogatást fogunk nyújtani a Számvevőszék fogyatékossgal élő munkatársainak és több iránymutatással szolgálunk majd munkahelyi integrációjuk megkönnyítése érdekében. Lehetőség szerint akadálymentesebbé fogjuk tenni a Számvevőszék épületeit.

08 VÉDELEM: Megvizsgáljuk, milyen erősségekkel és tapasztalatokkal segítik az idősebb alkalmazottak a munkánkat, és hogy milyen nehézségekkel szembesülnek, hogy a lehető legjobban lehessen kezelni szükségleteiket. Kezdeményezéseket indítunk az idősebb alkalmazottak motiválására és segítésére abban, hogy tudásukat és tapasztalataikat átadják a fiatalabb generációnak.

09 BÁTORÍTÁS: Ösztönözni fogjuk a nőket arra, hogy elinduljanak a vezetői pozíció felé vezető úton. Rendszeresen figyelemmel fogjuk kísérni a női feladatfelelősök és vezetők arányát, és külön karriertanácsadást és vezetői képzést biztosítunk a nők számára. Megvizsgáljuk azokat az akadályokat, amelyekkel a nők szakmai pályafutásuk során szembesülhetnek, és mérlegelni fogjuk az ilyen akadályok ellensúlyozására szolgáló intézkedések megtételét.

10 INTÉZKEDÉS: A D+I terén elért előrehaladás mérése érdekében továbbra is nyomon fogjuk követni a fő mutatókat és rendszeresen beszámolunk az eredményekről.

További információkért olvassa el a Számvevőszék 2021–2025. évi sokszínűségi és befogadási cselekvési tervét.

V. A D+I-vel kapcsolatos célok és mutatók a 2021–2025-ös időszakra

1. cél: MOBILIZÁLÁS – A D+I népszerűsítése a vezetőség körében

Mutató	Alapérték	Célérték
Önkéntes D&I értékelést vállaló vezetők száma	n.a. – új	Évi 10 vezető
A vezetőknek a megkülönböztetésmentességről, az esélyegyenlőségről és a D+I-vel összefüggő célkitűzésekről biztosított kötelező képzések száma	Évente egy tanfolyam (több alkalommal meghirdetve)	Fenntartás – évente legalább egy tanfolyam

2. cél: TÁJÉKOZTATÁS ÉS A SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSE – A D+I népszerűsítése a teljes személyzet körében

Mutató	Alapérték	Célérték
Az esélyegyenlőségről, a D+I-ről és a jóllétről szóló közlemények (személyzeti közlemények, a Számvevőszék hírei, cikkek stb.) száma	4–5 havonta egy	Havonta egy közlemény
Az esélyegyenlőségre, a munkahelyi méltóságra, a D+I-re és a jóllétre összpontosító számvevőszéki konferenciák, képzések, webináriumok és rendezvények száma	n.a. – új mutató	Évente hat

3. cél: VONZÓ SZERVEZETI ARCULAT – Esélyegyenlőség biztosítása és a D+I érvényesítése a munkaerő-felvételi eljárás során

Mutató	Alapérték	Célérték
A nőket és férfiakat is tartalmazó vizsgabizottságok aránya	2018: 86% 2019: 96% 2020: 100%	A 100%-os arány fenntartása
Azon álláshirdetések aránya, amelyeket felülvizsgáltak annak biztosítására, hogy azok többek között a nem, a kor és a fogyatékoság szempontjából különböző pályázókat egyaránt vonzzanak/ösztönözzenek a jelentkezésre	n.a. – új mutató	100%

4. cél: INTEGRÁCIÓ – Az esélyegyenlőség és a D+I kérdéseinek a teljesítménymenedzsmentbe, az értékelésbe, a készségek igazolásába és az előléptetési eljárásba való integrálása

Mutató	Alapérték		Célérték
	Részmunkaidőben dolgozó, illetve szülői szabadságon levő alkalmazottak	Teljes létszám	
A részmunkaidőben foglalkoztatott alkalmazottak promóciós aránya	2018: 33% 2019: 45% 2020: 49%	2018: 43% 2019: 48% 2020: 48%	A részmunkaidőben foglalkoztatott alkalmazottak promóciós aránya
A szülői szabadságon lévő alkalmazottak promóciós aránya	2018: 43% 2019: 50% 2020: 49%		2019: 45%

5. cél: ÖSZTÖNZÉS – A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a feladatfelelősök kiválasztása során

Mutató	Alapérték	Célérték
A nők aránya a feladatfelelősi pozíciókban	2020: 34%	2027 végére: 40%
Azon informális találkozók száma, amelyeken a tapasztalt női feladatfelelősök megoszthatják ismereteiket	n.a.	Évente két alkalom

6. cél: ALKALMAZKODÁS – A munkahelyi rugalmasság fokozása

Mutató	Alapérték	Célérték
Hibrid üléstermek százalékos aránya	n.a. – új	2025-ig: 100%
A munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről szóló kötelező képzésben részt vevő vezetők százalékos aránya	n.a. – új	2025-ig: 100%
Elérhető távmunkanapok százalékos aránya (nem fordítóként dolgozó alkalmazottak)	2020: legfeljebb 40%	2025-ig: 50%

7. cél: LEHETŐSÉGTEREMTÉS – Befogadó környezet kialakítása fogyatékossgal élő alkalmazottak számára

Mutató	Alapérték	Célérték
A fogyatékossgal élők egyenlőségével foglalkozó ülések/rendezvények száma	Háromévente egyszer	Évente egyszer
Fogyatékossgal élő gyakornokok száma	n.a. – új	Évente egy

8. cél: VÉDELEM – A számvevőszéki alkalmazottak idősödésének elismerése, megértése és kezelése

Mutató	Alapérték	Célérték
Több generáció részvételével megvalósuló társasági programok száma	n.a. – új	Évente két alkalom
Az aktív idősök és a nyugdíjba vonulás előtt álló alkalmazottak közötti eszmecsere-alkalmak száma	n.a. – új	Évente egy

9. cél: BÁTORÍTÁS – A nők ösztönzése arra, hogy elinduljanak a vezetői pozíció felé vezető úton

Mutató	Alapérték	Célérték
A nők aránya a közép- és felsővezetői pozíciókban (ellenőrzés)	2020: 29%	2027 végére: 40%
A nők aránya a közép- és felsővezetői pozíciókban (ellenőrzéstől eltérő területek)	2020: 39%	2027 végére: 40%

10. cél: INTÉZKEDÉS – A D+I terén tett előrehaladás értékelése

Beszámolás a Számvevőszék demográfiájáról, többek között az alábbi adatok felhasználásával:
A Számvevőszék létszámterve
Munkaerő szerződéstípus szerint
A nemek közötti egyensúly a Számvevőszéknél (besorolási csoportonként és vezetői szinten is)
A személyzet állampolgárság és szerződéstípus szerinti megoszlása, beleértve a vezetők és az asszisztensek állampolgárság szerinti megoszlását
Valamennyi alkalmazott életkora
A vezetők életkor és nem szerinti megoszlása
A tisztviselők és az ideiglenes alkalmazottak besorolási profilja
Képzési napok átlagos száma nemek és korcsoportok szerint
Képzési napok átlagos száma nemek és munkarend szerint

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