

Politika dwar id-Diversità u l- Inkluzjoni għall-perjodu 2021-2025



IL-QORTI
EWROPEA
TAL-AWDITURI

Werrej

I. Sfond	3
II. Kif niddefinixxu “diversità” u “inklużjoni”?	4
III. Kif nipprattikaw id-diversità u l-inklużjoni (D&I)?	5
IV. Prijoritajiet għall-perjodu 2019-2020	6
V. Għanijiet u indikaturi rigward id-D&I għall-perjodu 2021-2025	8

I. Sfond

Il-Qorti Ewropea tal-Awdituri (QEA), li hija l-awditur estern tal-Unjoni Ewropea, hija **impjegatur li jhaddan il-prinċipju ta' opportunitajiet indaqs**. Il-prinċipju ta' opportunitajiet indaqs huwa minqax fil-leġiżlazzjoni li fuqha x-xogħol tal-UE huwa bbażat, notevolment fl-Artikolu 1d tar-Regolamenti tal-Persunal, li jipprojbixxi diskriminazzjoni bbażata fuq kull raġuni (bħall-ġeneru, razza, kulur, origini etnika jew soċjali, fatturi ġenetiċi, ilsien, reliġjon jew twemmin, opinjoni politika jew kull opinjoni oħra, sħubija f'minorità minoranza nazzjonali, proprjetà, twelid, diżabbiltà, età, jew orjentazzjoni sesswali). Il-prinċipju jqis ukoll li l-ugwaljanza sħiħa bejn irġiel u nisa fuq il-post tax-xogħol hija essenzjali.

L-impenn tal-QEA favur opportunitajiet indaqs jidher ukoll fil-Linji Gwida dwar l-Etika tagħna (id-Deċiżjoni Nru 66-2011), li jiddikjaraw li aħna se nevitaw kwalunkwe forma ta' diskriminazzjoni u se nikkontribwixxu għall-implimentazzjoni ta' politika ta' opportunitajiet indaqs għall-persunal kollu. L-istess Linji Gwida jiddikjaraw ukoll li l-membri u l-manigġers għandhom jieħdu passi biex jiżguraw li l-persunal kollu jingħata trattament indaqs u opportunitajiet indaqs fl-iżvilupp professjonali tiegħu.

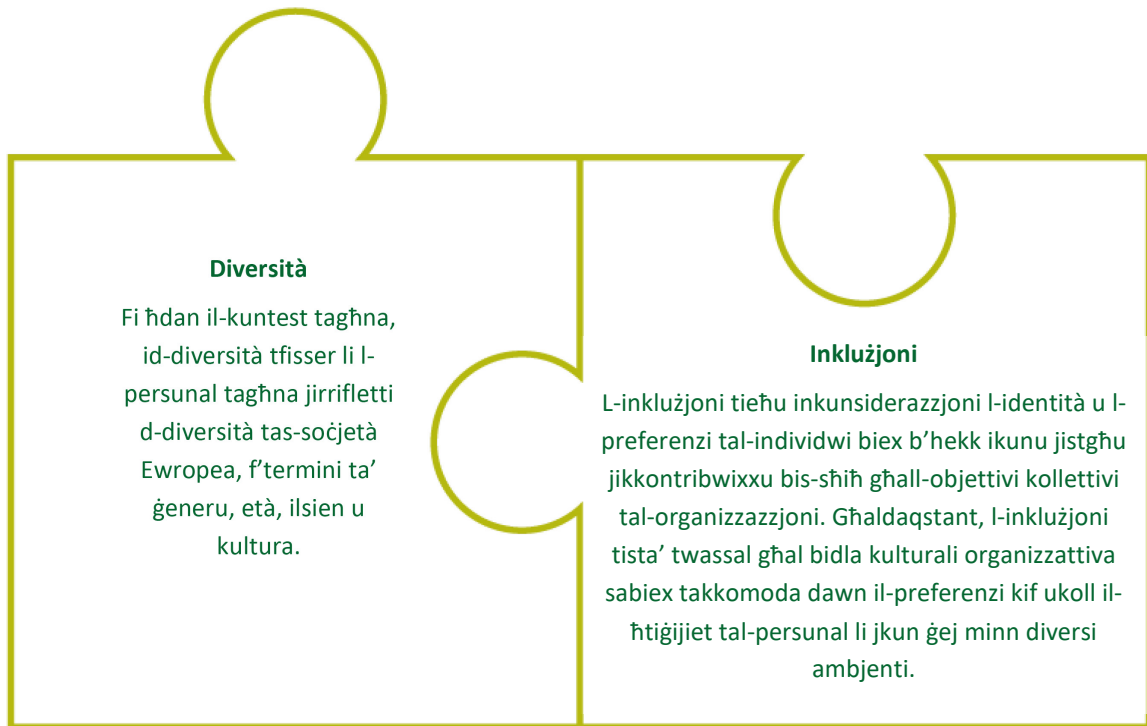
Minbarra li tiggarrantixxi opportunitajiet indaqs għall-persunal tagħha, il-QEA hija impenjata li tqiegħed **politika dwar id-diversità u l-inklużjoni** fis-sehħ. L-intenzjoni hija li jinħoloq ambjent tax-xogħol divers u kultura inklużiva li fiha kulhadd iħossu apprezzat u kapaċi jilhaq il-potenzjal sħiħ tiegħu.

“Din il-politika dwar id-diversità u l-inklużjoni hija parti importanti mill-għanijiet strateġiċi tal-QEA għall-perjodu 2021-2025. Hija tibni fuq ir-rizultati ta' pjanijiet ta' azzjoni preċedenti biex titwitta t-triq lejn post tax-xogħol aktar divers, aktar flessibbli u, fl-istess ħin, aktar ekwu fejn it-talent ta' kulhadd ikollu l-aħjar opportunità biex jirnexxi. Il-mexxejja għandhom rwol ewlieni biex bis-saħħa tagħhom dan iseħħ; permezz tal-impenn tagħna, nistgħu nagħtu eżempju għall-bqija tal-organizzazzjoni. Għalhekk, huwa l-kompitu tagħna li l-benefiċċji ta' kultura diversa u inklużiva jsiru apparenti għal kulhadd.”

Zacharias Kolas

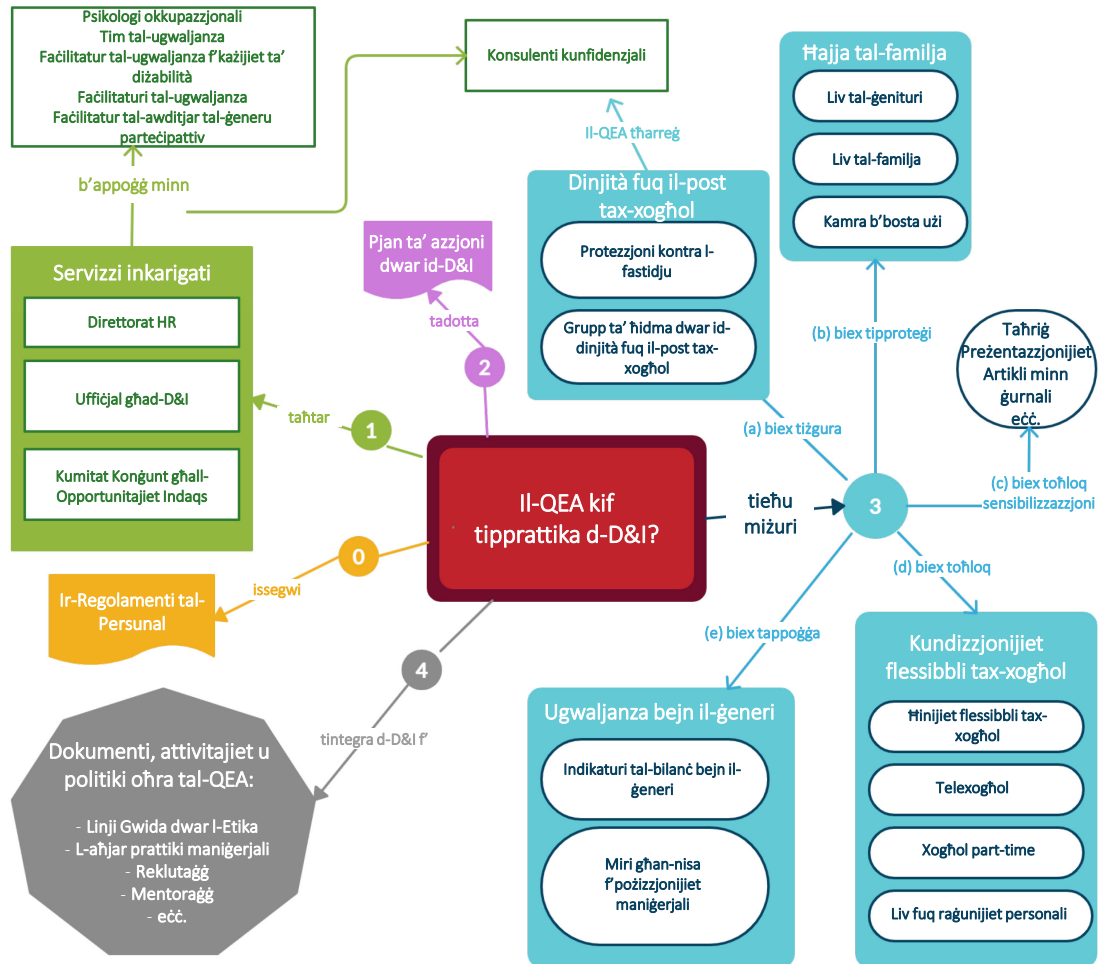
Is-Segretarju Ġenerali, il-Qorti Ewropea tal-Awdituri

II. Kif niddefinixxu “diversità” u “inkluzjoni”?



Fejn l-inkluzjoni tmiss mad-diversità: l-inkluzjoni tfisser li kollegi bi profili differenti jingħataw l-abilità li jkunu kompletament huma nfushom fuq il-post tax-xogħol u li jaħdmu sal-aħjar livell tal-abbiltajiet tagħhom. Post tax-xogħol inkluziv jirrikonoxxi l-ħtieġa li jittiegħdu inkunsiderazzjoni s-sitwazzjonijiet u t-tħassib individwali tal-popolazzjonijiet **kollha** tal-persunal, u għandu l-għan inpartikolari li jinkludihom f'sitwazzjonijiet speċifiċi (bħal persuni b'diżabilità jew li għandhom dipendenti b'diżabilità, individwi LGBTQ+ u persunal akbar fl-età).

III. Kif nipprattikaw id-diversità u l-inklużjoni (D&I)?



IV. Prijoritajiet għall-perjodu 2019-2020

01 MOBILIZZAZZJONI: Se nkomplu nimmobilizzaw il-manigment superjuri b’modi familjari u innovattivi; aħna se noffru lill-Membri tal-QEA r-rwol ta’ “ambaxxatur għad-D&I”. Il-QEA bħala istituzzjoni se jkollha impenn li tikseb riżultati konkreti.

02 INFORMAZZJONI U KOMUNIKAZZJONI: Aħna se nikkomunikaw regolarment dwar kwistjonijiet ta’ D&I. Se nipubblikaw artikli, norganizzaw avvenimenti ta’ taħriġ u nistiednu kelliema esterni biex joħolqu sensibilizzazzjoni u jibdlu l-attitudnijiet. Se norganizzaw kampanji u avvenimenti biex nipromwovu l-aħjar Prattika. L-implimentazzjoni ta’ azzjonijiet dwar D&I se tinvolvi lil bosta partijiet ikkonċernati. L-Uffiċjal għad-D&I u l-Kumitat Kongunt għall-Opportunitajiet Indaq se jaħdmu flimkien biex jikkapitalizzaw fuq ir-riżultati preċedenti u biex iġibu bidla ulterjuri kif meħtieġ. Qed nipplanaw ukoll li nestendu l-kollaborazzjoni għal gruppi ta’ persunal li huma ħerqana li jkollhom involviment f’azzjonijiet dwar D&I.

03 ATTRAZZJONI: Se ndaħħlu fis-seħh miżuri speċifiċi ta’ Riżorsi Umani biex jiggarantixxu opportunitajiet indaq għal kull applikant għal impjeg. Aħna se nikkomunikaw mal-EPSo u ma’ partijiet ikkonċernati oħra biex niddiversifikaw ir-riżerva ta’ applikanti potenzjali. Se niġbru feedback mingħand l-applikanti biex nittraċċaw il-progress tagħna.

04 INTEGRAZZJONI: Aħna se nimmonitorjaw il-proċessi ewlenin tar-Riżorsi Umani (bħall-ġestjoni tal-prestazzjoni, l-evalwazzjoni, iċ-ċertifikazzjoni u l-promozzjoni) biex niżguraw li l-persunal kollu tal-QEA jkollu opportunità ndaq ta’ suċċess fil-karriera u fil-ħajja professjonali tiegħu. Aħna se nipubblikaw id-*data* tar-Riżorsi Umani fl-interessi tat-trasparenza.

05 PROMOZZJONI: Aħna se nhegġu lill-manigers biex jaħtru nisa bħala kapijiet ta’ kompiti jew ekwivalenti. Se nipprovdu taħriġ u forom oħra ta’ appoġġ għan-nisa kwalifikati sabiex nimmotivawhom biex japplikaw għal pożizzjonijiet ta’ kap ta’ komputu.

06 ADATTAMENT: Se nkomplu noffru kundizzjonijiet flessibbli tax-xogħol għall-persunal tagħna, billi nintroduċu miżuri speċifiċi għall-persunal li jkun jinsab f’sitwazzjonijiet vulnerabbli. Aħna se nagħmlu aktar enfasi fuq il-benessri, u se

neżaminaw kif l-aħjar ngħinu lill-persunal jadatta għar-realtà ta' dinja ta' wara l-COVID-19.

07 ABILITÀ: Se noħolqu sensibilizzazzjoni dwar id-dizabilità; aħna se nipprovdu aktar appoġġ għall-membri tal-persunal tal-QEA li għandhom dizabilità u se nagħtu aktar gwida biex niffacilitaw l-integrazzjoni tagħhom fuq il-post tax-xogħol. Aħna se nagħmlu l-binjiet tal-QEA aktar aċċessibbli kull fejn ikun possibbli.

08 PROTEZZJONI: Aħna se neżaminaw il-punti tajbin u l-esperjenza li l-persunal akbar fl-età jista' jikkontribwixxi kif ukoll l-isfidi li jħabbtu wiċċhom magħhom, sabiex jiġi identifikat l-aħjar mod kif għandhom jiġu indirizzati l-ħtiġijiet tagħhom. Se nniedu inizjattivi biex jimmotivaw il-persunal akbar fl-età u jgħinuhom jgħaddu l-għarfien u l-esperjenza tagħhom lill-generazzjoni iżgħar fl-età.

09 THEĠĠĠĠ: Aħna se nhegġu lin-nisa biex jaqdbu t-triq lejn karigi maniġerjali. Aħna se nittraċċaw regolarment il-proporzjon ta' kapijiet ta' kompiti nisa u maniġers nisa u se nipprovdu lin-nisa konsulenza speċifika dwar il-karriera u taħriġ dwar it-tmexxija. Se neżaminaw ix-xkiel li n-nisa jistgħu jiltaqgħu miegħu fil-perkors tal-karrieri tagħhom, u se nqisu mizuri biex ikun hemm kontrobilanċ għal dan ix-xkiel.

10 KEJL: Aħna se nkomplu nittraċċaw l-indikaturi ewlenin biex inkejlu l-progress fid-D&I u se nirrappurtaw dwar ir-risultati fuq bażi regolari.

Għal aktar informazzjoni, nitolbuk tikkonsulta l-Pjan ta' Azzjoni tal-QEA dwar id-Diversità u l-Inkluzjoni għall-perjodu 2021-2025.

V. Għanijiet u indikaturi rigward id-D&I għall-perjodu 2021-2025

Għan Nru 1. MOBILIZZAZZJONI – Promozzjoni tad-D&I fost il-manigment

Indikatur	Linja bażi	Mira
Għadd ta' manigers li jwettqu valutazzjoni volontarja dwar id-D&I	M/A – ġdid	10 manigers kull sena
Għadd ta' korsijiet ta' taħriġ obbligatorji pprovdu ti għall-manigers dwar in-nondiskriminazzjoni, l-opportunitajiet indaqs u l-oġettivi rigward id-D&I	Kors wieħed kull sena (offrut f'bosta okkażjonijiet)	Żamma – mill-inqas kors wieħed kull sena

Għan Nru 2. INFORMAZZJONI U KOMUNIKAZZJONI – Promozzjoni tad-D&I fost il-persunal kollu

Indikatur	Linja bażi	Mira
Għadd ta' komunikazzjonijiet (avvizi għall-persunal, aħbarijiet tal-QEA, artikli, eċċ.) dwar opportunitajiet indaqs, D&I u benessri	Waħda kull erba' sa ħames xhur	Komunikazzjoni waħda kull xahar
Għadd ta' konferenzi, korsijiet ta' taħriġ, webinars u avvenimenti tal-QEA li jiffukaw fuq opportunitajiet indaqs, dinjità fuq il-post tax-xogħol, D&I u benessri	M/A – indikatur ġdid	Sitta kull sena

Għan Nru 3. ATTRAZZJONI – Jiġu pprovduti opportunitajiet indaq u jissafhu d-D&I fil-proċess ta' reklutaġġ

Indikatur	Linja bażi	Mira
Proporzjon ta' bordijiet tas-selezzjoni li jinkludu kemm nisa kif ukoll irġiel	86 % fl-2018 96 % fl-2019 100 % fl-2020	Jinzamm il-100 %
Perċentwal ta' avvizi ta' postijiet vakanti li ġew rieżaminati biex jiġi żgurat li jattiraw/iħeġġu firxa diversa ta' applikanti skont il-ġeneru, l-età, id-diżabilità, eċċ.	M/A – indikatur ġdid	100 %

Għan Nru 4. INTEGRAZZJONI – Integrazzjoni ta' opportunitajiet indaq u D&I fil-ġestjoni tal-prestazzjoni, fl-evalwazzjoni, fiċ-ċertifikazzjoni u fil-promozzjoni

Indikatur	Linja bażi		Mira
	Persunal li jaħdem part-time/ bil-liv tal-ġenituri	Il-persunal kollu	
Rata ta' promozzjoni fost il-persunal li jaħdem part-time	33 % fl-2018 45 % fl-2019 49 % fl-2020	43 % fl-2018 48 % fl-2019 48 % fl-2020	Rata ta' promozzjoni fost il-persunal li jaħdem part-time
Rata ta' promozzjoni fost il-persunal li ħa l-liv tal-ġenituri	43 % fl-2018 50 % fl-2019 49 % fl-2020		45 % fl-2019

Għan Nru 5. PROMOZZJONI – Promozzjoni ta' ugwaljanza bejn il-ġeneri fis-selezzjoni tal-kapijiet ta' kompiti

Indikatur	Linja bażi	Mira
Sehem ta' nisa f'pożizzjonijiet ta' kap ta' kompitu	34 % fl-2020	40 % sa tmiem l-2027
Għadd ta' sessjonijiet informali għal kapijiet ta' kompiti nisa b'esperjenza biex jikkondividu l-għarfien tagħhom	M/A	Tnejn kull sena

Għan Nru 6. ADATTAMENT – Tishiġ tal-flessibilità fuq il-post tax-xogħol

Indikatur	Linja bażi	Mira
Perċentwal ta' kmamar tal-laqqgħat ibridi	M/A – ġdid	100 % sal-2025
Perċentwal ta' manigers li jippartecipaw f'taħriġ obligatorju dwar il-ħolqien ta' bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata	M/A – ġdid	100 % sal-2025
Perċentwal ta' jiem ta' xogħol eliġibbli għat-telexogħol (mhux tradutturi)	Massimu ta' 40 % fl-2020	50 % sal-2025

Għan Nru 7. ABILITÀ – Ħolqien ta' ambjent inkluziv għall-persunal b'diżabilità

Indikatur	Linja bażi	Mira
Għadd ta' sessjonijiet/avvenimenti dwar l-ugwaljanza għal persuni b'diżabilità	Darba kull tliet snin	Darba kull sena
Għadd ta' trainees b'diżabilità	M/A – ġdid	Darba kull sena

Għan Nru 8. Protezzjoni – Rikonoxximent, fehim u indirizzar tat-tixjiħ tal-persunal tal-QEA

Indikatur	Linja bażi	Mira
Għadd ta' sessjonijiet ta' skambju soċjali intergenerazzjonali	M/A – ġdid	Tnejn kull sena
Għadd ta' skambji bejn il-persuni akbar fl-età li huma attivi u l-persunal li wasal biex jirtira	M/A – ġdid	Darba kull sena

Għan Nru 9. THEĠĠĠĠ – Jitħeggu n-nisa biex jaqdbu t-triq lejn karigi maniġerjali

Indikatur	Linja bażi	Mira
Sehem ta' nisa f'pożizzjonijiet ta' maniġment intermedju u superjuri (awditjar)	29 % fl-2020	40 % sa tmiem l-2027
Sehem ta' nisa f'pożizzjonijiet ta' maniġment intermedju u superjuri (mhux fl-awditjar)	39 % fl-2020	40 % sa tmiem l-2027

Għan Nru 10. KEJL – Valutazzjoni tal-progress dwar id-D&I

Rappurtar dwar id-demografija tal-QEA bl-użu, fost affarijiet oħra, tad-data li ġejja
Tabella tal-persunal tal-QEA
Forza tax-xogħol skont it-tip ta' kuntratt
Bilanċ bejn il-ġeneri fil-QEA (inkluż skont il-grupp ta' funzjoni u fil-livell maniġerjali)
Ripartizzjoni tal-persunal skont in-nazzjonalità u t-tip ta' kuntratt, inkluża ripartizzjoni skont in-nazzjonalità tal-maniġers u tal-assistenti
Profil tal-età tal-persunal kollu
Ripartizzjoni tal-maniġers skont l-età u l-ġeneru
Profil tal-gradji tal-uffiċjali u tal-persunal temporanju
Għadd medju ta' jiem ta' taħriġ skont il-ġeneru u l-grupp ta' età
Għadd medju ta' jiem ta' taħriġ skont il-ġeneru u x-xejra tax-xogħol

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



IL-QORTI
EWROPEA
TAL-AWDITURI



L-Uffiċċju tal-Pubblikazzjonijiet
tal-Unjoni Ewropea

IL-QORTI EWROPEA TAL-AWDITURI
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Mistoqsijiet: eca.europa.eu/mt/Pages/ContactForm.aspx

Sit web: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors