

PL

# Polityka w zakresie różnorodności i włączenia społecznego 2021–2025



EUROPEJSKI  
TRYBUNAŁ  
OBRACHUNKOWY

# Spis treści

<b>I. Informacje ogólne</b>	<b>3</b>
<b>II. Jak definiujemy „różnorodność” i „włączenie społeczne”?</b>	<b>5</b>
<b>III. Jak w praktyce uwzględnia się różnorodność i włączenie społeczne w Trybunale?</b>	<b>6</b>
<b>IV. Priorytety na lata 2021–2025</b>	<b>7</b>
<b>V. Cele i wskaźniki dotyczące różnorodności i włączenia społecznego na lata 2021–2025</b>	<b>9</b>

---

# I. Informacje ogólne

Europejski Trybunał Obrachunkowy, zewnętrzny kontroler Unii Europejskiej, jest **pracodawcą stosującym politykę równych szans**. Zasada równych szans jest zapisana w aktach prawnych leżących u podstaw prac UE, a w szczególności w art. 1d regulaminu pracowniczego, w którym zakazuje się wszelkich przejawów dyskryminacji (ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne i inne, przynależność do mniejszości narodowej, status majątkowy, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną). Zgodnie z tą zasadą podstawowe znaczenie ma też pełna równość pomiędzy mężczyznami a kobietami w miejscu pracy.

Zobowiązanie Europejskiego Trybunału Obrachunkowego do stosowania zasady równych szans znalazło też odzwierciedlenie w wytycznych Trybunału w zakresie etyki (decyzja nr 66-2011), które stanowią: „Zobowiązujemy się unikać wszelkiego rodzaju dyskryminacji i przyczyniać się do realizacji polityki równych szans dla całego personelu. Członkowie Trybunału i kadra zarządzająca są odpowiedzialni za to, by wszyscy pracownicy byli równo traktowani i mieli równe szanse w zakresie rozwoju zawodowego”.

Poza zagwarantowaniem swojemu personelowi równych szans Trybunał zobowiązał się też do wdrożenia **polityki w zakresie różnorodności i włączenia społecznego**. Jej celem jest stworzenie zróżnicowanego środowiska pracy i kultury opartej na włączeniu społecznym, w których każdy czuje się doceniony i zdolny do pełnego rozwinięcia swojego potencjału.

---

**„Niniejsza polityka w zakresie różnorodności i włączenia społecznego stanowi istotną część celów Trybunału określonych w jego strategii na lata 2021–2025. Opiera się ona na rezultatach osiągniętych w ramach wcześniejszych planów działania i ma na celu stworzenie bardziej zróżnicowanego, elastycznego, a równocześnie bardziej sprawiedliwego miejsca pracy, w którym każdy człowiek znajduje najlepsze dla siebie możliwości rozwoju posiadanych talentów. W osiągnięciu tego celu kluczową rolę odgrywają liderzy. Dzięki naszemu zaangażowaniu możemy stać się przykładem dla całej organizacji. Nasze zadanie polega zatem na ukazaniu wszystkim korzyści wynikających ze stworzenia kultury pracy sprzyjającej różnorodności i włączeniu społecznemu”.**

Zacharias Kalias

Sekretarz Generalny  
Europejski Trybunał Obrachunkowy

---

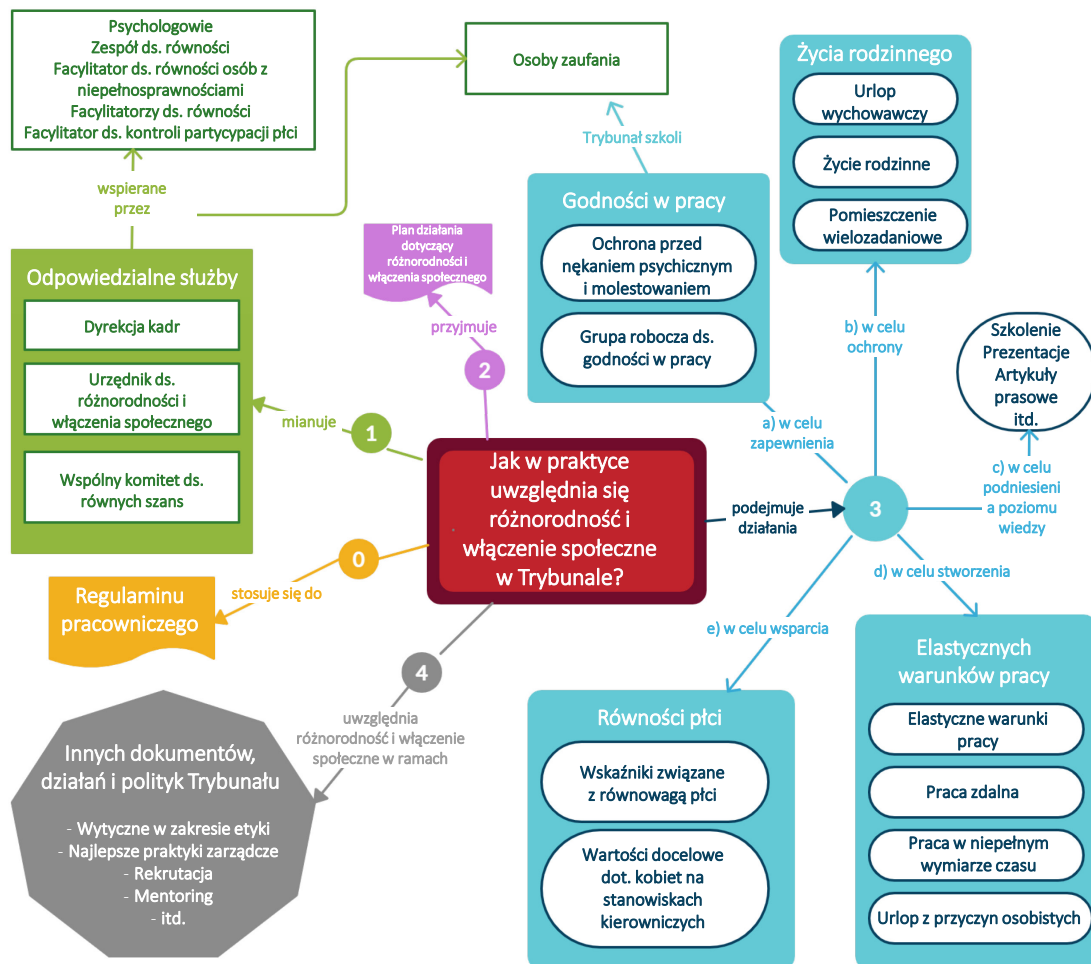
## II. Jak definiujemy „różnorodność” i „włączenie społeczne”?



Kwestie włączenia społecznego i różnorodności są wzajemnie powiązane: włączenie społeczne pozwala różniącym się między sobą współpracownikom na to, aby w pracy mogli funkcjonować „w zgodzie ze sobą samym” i wykonywać obowiązki, wykorzystując w pełni swoje zdolności. W środowisku pracy sprzyjającym włączeniu społecznemu uznaje się konieczność uwzględnienia indywidualnej sytuacji i problemów **wszystkich** grup personelu. Celem stworzenia takiego środowiska jest zwłaszcza wzięcie pod uwagę pracowników znajdujących się w szczególnej sytuacji (takich jak osoby z niepełnosprawnościami lub osoby z niepełnosprawnościami pozostające na utrzymaniu pracowników, osoby LGBTQ+ lub pracownicy w starszym wieku).

---

### III. Jak w praktyce uwzględnia się różnorodność i włączenie społeczne w Trybunale?



## IV. Priorytety na lata 2021–2025

**01** MOBILIZACJA – Dążymy nadal do angażowania kadry kierowniczej wyższego szczebla w kwestie różnorodności i włączenia społecznego za pomocą zarówno tradycyjnych, jak i innowacyjnych metod. Członkom Trybunału oferujemy rolę „ambasadorów ds. różnorodności i włączenia społecznego”. Trybunał jako instytucja zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnych rezultatów.

**02** INFORMACJA i ZAANGAŻOWANIE – Regularnie przekazujemy informacje na temat kwestii związanych z różnorodnością i włączeniem społecznym. Publikujemy artykuły, organizujemy sesje szkoleniowe i zapraszamy mówców, którzy poprzez swoje wystąpienia przyczyniają się do podnoszenia poziomu wiedzy i zmiany postaw. Organizujemy kampanie i wydarzenia promujące dobre praktyki. W realizację działań z zakresu różnorodności i włączenia społecznego angażujemy wiele zainteresowanych podmiotów. Urzędnik ds. różnorodności i włączenia społecznego oraz wspólny komitet ds. równych szans współpracują ze sobą w celu wykorzystania dotychczasowych rezultatów i wprowadzenia dalszych potrzebnych zmian. Planujemy także rozszerzenie działalności o współpracę z grupami pracowników, którzy chcą włączyć się w działania dotyczące różnorodności i włączenia społecznego.

**03** PRZYCIĄGANIE POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW – Wdrażamy konkretne środki kadrowe, aby zagwarantować równe szanse wszystkim osobom ubiegającym się o pracę. Współpracujemy z EPSO i innymi zainteresowanymi stronami, aby docierać do bardziej zróżnicowanej grupy osób potencjalnie zainteresowanych pracą w Trybunale. Zbieramy informacje zwrotne od osób ubiegających się o pracę w celu dokonania oceny osiągniętych przez nas postępów.

**04** INTEGRACJA – Monitorujemy główne kluczowe procesy kadrowe (takie jak zarządzanie wynikami, ocena, certyfikacja i awanse) w celu zapewnienia wszystkim pracownikom Trybunału równych szans na rozwój kariery i osiągnięcie sukcesu zawodowego. W trosce o zachowanie przejrzystości publikujemy dane kadrowe.

**05** AWANSE – Zachęcamy kierowników do mianowania kobiet na stanowiska koordynatorów zadań lub stanowiska równoważne. Kobietom posiadającym odpowiednie kwalifikacje zapewniamy szkolenia i inne rodzaje wsparcia w celu zmotywowania ich do ubiegania się o stanowiska koordynatorów zadań.

**06** ADAPTACJA – Nadal oferujemy personelowi Trybunału elastyczne warunki zatrudnienia. Pracownikom znajdującym się w trudnej sytuacji zapewniamy szczególne

---

rozwiązania. Kładziemy większy nacisk na dobrostan i sprawdzamy, w jaki sposób najlepiej możemy pomóc pracownikom w dostosowaniu się do realiów panujących po pandemii COVID-19.

**07 STWARZANIE MOŻLIWOŚCI** – Podnosimy poziom wiedzy na temat niepełnosprawności; zapewniamy większe wsparcie pracownikom Trybunału z niepełnosprawnościami, a także bardziej szczegółowe wytyczne w celu ułatwienia ich integracji w pracy. W miarę możliwości budynki Trybunału zostaną tak przekształcone, aby stały się bardziej dostępne dla osób z niepełnosprawnościami.

**08 OCHRONA** – Analizujemy mocne strony i doświadczenie pracowników w starszym wieku, którym mogą się oni podzielić z młodszym personelem, a także wyzwania, którym muszą stawić czoła, tak aby określić najlepsze sposoby wyjścia naprzeciw ich potrzebom. Rozwijamy inicjatywy, które mogą zmotywować starszych pracowników i pomóc im w przekazywaniu wiedzy i doświadczenia młodszemu pokoleniom.

**09 ZACHĘCANIE** – Zachęcamy kobiety do tego, by dążyły do obejmowania stanowisk kierowniczych. Regularnie monitorujemy odsetek kobiet na stanowiskach koordynatorów zadań i kierowników i zapewniamy kobietom konkretne doradztwo zawodowe i szkolenia w zakresie przywództwa. Badamy przeszkody, jakie mogą napotykać kobiety na swojej ścieżce kariery, i szukamy sposobów skompensowania takich przeszkód.

**10 POMIAR** – Nadal monitorujemy główne wskaźniki służące pomiarowi postępów w zakresie różnorodności i włączenia społecznego oraz regularnie informujemy o wynikach tych pomiarów.

Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć w planie działań Trybunału dotyczącym różnorodności i włączenia społecznego na lata 2021–2025.

---



## V. Cele i wskaźniki dotyczące różnorodności i włączenia społecznego na lata 2021–2025

### Cel 1 – MOBILIZACJA – Promowanie różnorodności i włączenia społecznego wśród kadry zarządzającej

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Liczba kierowników poddających się dobrowolnie ocenie w zakresie różnorodności i włączenia społecznego	nie dotyczy – nowy wskaźnik	10 kierowników rocznie
Liczba obowiązkowych szkoleń organizowanych dla kierowników na temat niedyskryminacji, równych szans i celów dotyczących różnorodności i włączenia społecznego	jedno szkolenie rocznie (organizowane kilkakrotnie w różnych terminach)	podtrzymać – co najmniej jedno szkolenie rocznie

### Cel 2 – INFORMACJA I ZAANGAŻOWANIE – Promowanie różnorodności i włączenia społecznego wśród całego personelu

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Liczba komunikatów (komunikaty do personelu, biuletyny „ECA news”, artykuły itd.) dotyczących równych szans, różnorodności i włączenia społecznego oraz dobrostanu	jeden co 4–5 miesięcy	jeden komunikat miesięcznie
Liczba wykładów wygłoszonych w Trybunale, szkoleń, seminariów internetowych i imprez ukierunkowanych na tematykę równych szans, godności w pracy, różnorodności i włączenia społecznego oraz dobrostanu	nie dotyczy – nowy wskaźnik	sześć rocznie

**Cel 3 – PRZYCIĄGANIE POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW – Zapewnienie równych szans i zwiększenie poziomu różnorodności i włączenia społecznego w procesie rekrutacji**

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Odsetek komisji rekrutacyjnych składających się zarówno z kobiet, jak i mężczyzn	86% w 2018 r. 96% w 2019 r. 100% w 2020 r.	podtrzymać 100%
Odsetek ogłoszeń o naborze poddanych przeglądowi w celu zagwarantowania, że przyciągają one / zachęcają do udziału w rekrutacji kandydatów różnej płci, w różnym wieku, osoby z niepełnosprawnościami itd.	nie dotyczy – nowy wskaźnik	100%

**Cel 4 – INTEGRACJA – Uwzględnienie problematyki równych szans oraz różnorodności i włączenia społecznego w ramach zarządzania wynikami, oceny, certyfikacji i awansów**

Wskaźnik	Poziom wyjściowy		Poziom docelowy
	personel pracujący w niepełnym wymiarze godzin / na urlopie wychowawczym	łączna liczba personelu	
Wskaźnik awansu wśród personelu pracującego w niepełnym wymiarze godzin	33% w 2018 r. 45% w 2019 r. 49% w 2020 r.	43% w 2018 r. 48% w 2019 r. 48% w 2020 r.	wskaźnik awansu wśród personelu pracującego w niepełnym wymiarze godzin
Wskaźnik awansu wśród personelu przebywającego na urlopie wychowawczym	43% w 2018 r. 50% w 2019 r. 49% w 2020 r.		45% w 2019 r.

### Cel 5 – AWANSE – Promowanie równości szans przy wyborze koordynatorów zadań

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Odsetek kobiet na stanowiskach koordynatorów zadań	34% w 2020 r.	40% do końca 2027 r.
Liczba nieformalnych sesji mających na celu dzielenie się wiedzą przez kobiety z dużym doświadczeniem na stanowiskach koordynatorów zadań	nie dotyczy	dwie rocznie

### Cel 6 – ADAPTACJA – Zwiększenie elastyczności w pracy

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Odsetek sal umożliwiających organizowanie spotkań w formie hybrydowej	nie dotyczy – nowy wskaźnik	100% w perspektywie do 2025 r.
Odsetek kierowników, którzy uczestniczą w przymusowych szkoleniach za temat zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym	nie dotyczy – nowy wskaźnik	100% w perspektywie do 2025 r.
Odsetek dni pracy, w których można pracować zdalnie (pracownicy inni niż tłumacze)	maks. 40% w 2020 r.	50% do 2025 r.

### Cel 7 – STWARZANIE MOŻLIWOŚCI – Stworzenie włączającego środowiska pracy dla pracowników z niepełnosprawnościami

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Liczba sesji/wydarzeń poświęconych równości osób z niepełnosprawnościami	jedna na trzy lata	jedna rocznie
Liczba stażystów/stażystek z niepełnosprawnościami	nie dotyczy – nowy wskaźnik	jeden/jedna rocznie

**Cel 8 – OCHRONA – Rozpoznanie i zrozumienie problemu starzenia się pracowników Trybunału i podjęcie działań w związku z nim**

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Liczba sesji służących międzypokoleniowej wymianie społecznej	nie dotyczy – nowy wskaźnik	dwie rocznie
Liczba sesji służących wymianie informacji między aktywnymi seniorami a personelem zbliżającym się do emerytury	nie dotyczy – nowy wskaźnik	jedna rocznie

**Cel 9 – ZACHĘCANIE – Zachęcanie kobiet do dążenia do obejmowania stanowisk kierowniczych**

Wskaźnik	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy
Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (w dziedzinie kontroli)	29% w 2020 r.	40% do końca 2027 r.
Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla (poza dziedziną kontroli)	39% w 2020 r.	40% do końca 2027 r.

**Cel 10 – POMIAR – Ocena postępów w zakresie różnorodności i włączenia społecznego**

<b>Sprawozdanie na temat sytuacji demograficznej Trybunału, w którym zostaną wykorzystane między innymi następujące dane:</b>
Plan zatrudnienia Trybunału
Siła robocza w rozbiciu na rodzaj umowy
Równowaga płci w Trybunale (w tym w rozbiciu na grupy funkcyjne i z uwzględnieniem kadry zarządzającej)
Personel w rozbiciu na narodowość i rodzaj umowy, w tym grupy kierowników i asystentów w rozbiciu na narodowość
Struktura wiekowa ogółu personelu
Kierownicy w rozbiciu na wiek i płeć
Grupa zaszeregowania urzędników i pracowników zatrudnionych na czas określony
Średnia liczba dni szkoleń w rozbiciu na płeć i grupę wiekową
Średnia liczba dni szkoleń w rozbiciu na płeć i tryb pracy

---

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



EUROPEJSKI  
TRYBUNAŁ  
OBRACHUNKOWY



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](https://eca.europa.eu/en/Pages/ContactForm.aspx)

Website: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

Twitter: @EUAuditors