

SK

Politika rozmanitosti a začlenenia 2021 – 2025



EURÓPSKY
DVOR
AUDÍTOROV

Obsah

I. Základné informácie	3
II. Ako vymedzujeme „rozmanitosť“ a „začlenenie“?	4
III. Ako uplatňujeme rozmanitosť a začlenenie?	5
IV. Priority na roky 2021 – 2025	6
V. Ciele a ukazovatele v oblasti rozmanitosti a začlenenia na roky 2021 – 2025	8

I. Základné informácie

Európsky dvor audítorov (EDA), externý audítor Európskej únie, je **zamestnávateľom, ktorý presadzuje rovnosť príležitostí**. Zásada rovnosti príležitostí je zakotvená v právnych predpisoch, na ktorých je založená práca EÚ, najmä v článku 1d služobného poriadku, v ktorom sa zakazuje diskriminácia z akéhokoľvek dôvodu (napríklad z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických znakov, jazyka, náboženského vyznania alebo viery, politického alebo iného názoru, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, pôvodu, pracovnej nespôsobilosti, veku, alebo sexuálnej orientácie). Táto zásada tiež zaručuje úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami na pracovisku, čo má zásadný význam.

Závazok EDA týkajúci sa rovnosti príležitostí je zjavný aj v našich etických usmerneniach (rozhodnutie č. 66-2011), v ktorých sa uvádza: „Vyhýbame sa akejkoľvek forme diskriminácie a podieľame sa na realizácii politiky rovnosti príležitostí pre všetkých zamestnancov. Členovia a manažéri prijímú opatrenia, aby zabezpečili, že sa ku všetkým zamestnancom pristupuje rovnako a majú rovnaké možnosti ich profesionálneho rozvoja.“

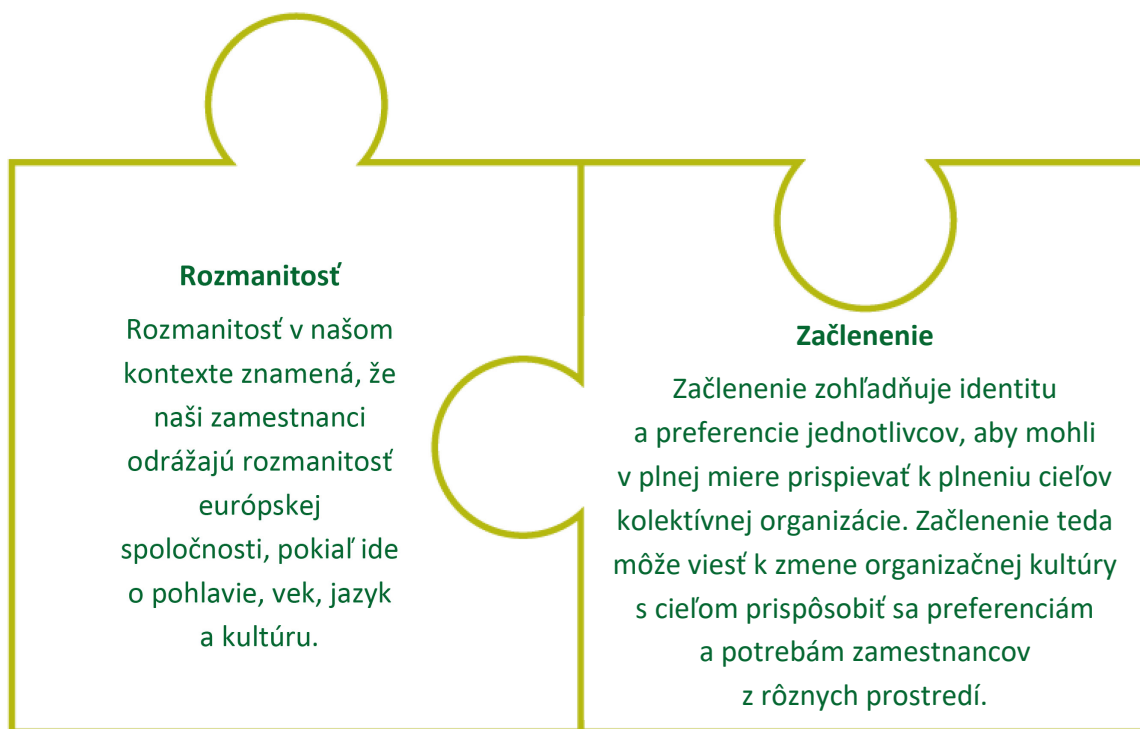
Okrem zaručenia rovnakých príležitostí pre svojich zamestnancov je EDA odhodlaný zaviesť **politiku rozmanitosti a začlenenia**. Zámerom je vytvoriť rozmanité pracovné prostredie a inkluzívnu kultúru, v ktorej sa každý cíti byť cenený a schopný naplno využiť svoj potenciál.

„Táto politika rozmanitosti a začlenenia je dôležitou súčasťou strategických cieľov EDA na roky 2021 – 2025. Vychádza z výsledkov minulých akčných plánov s cieľom pripraviť pôdu pre rozmanitejšie, pružnejšie a zároveň spravodlivejšie pracovisko, na ktorom má talent každého jednotlivca najlepšiu príležitosť na rozvoj. Vedúci zohrávajú pri realizácii tohto cieľa kľúčovú úlohu. Naším odhodlaním môžeme byť príkladom pre zvyšok organizácie. Je preto našou úlohou zviditeľniť výhody rozmanitej a inkluzívnej kultúry pre všetkých.“

Zacharias Koliass

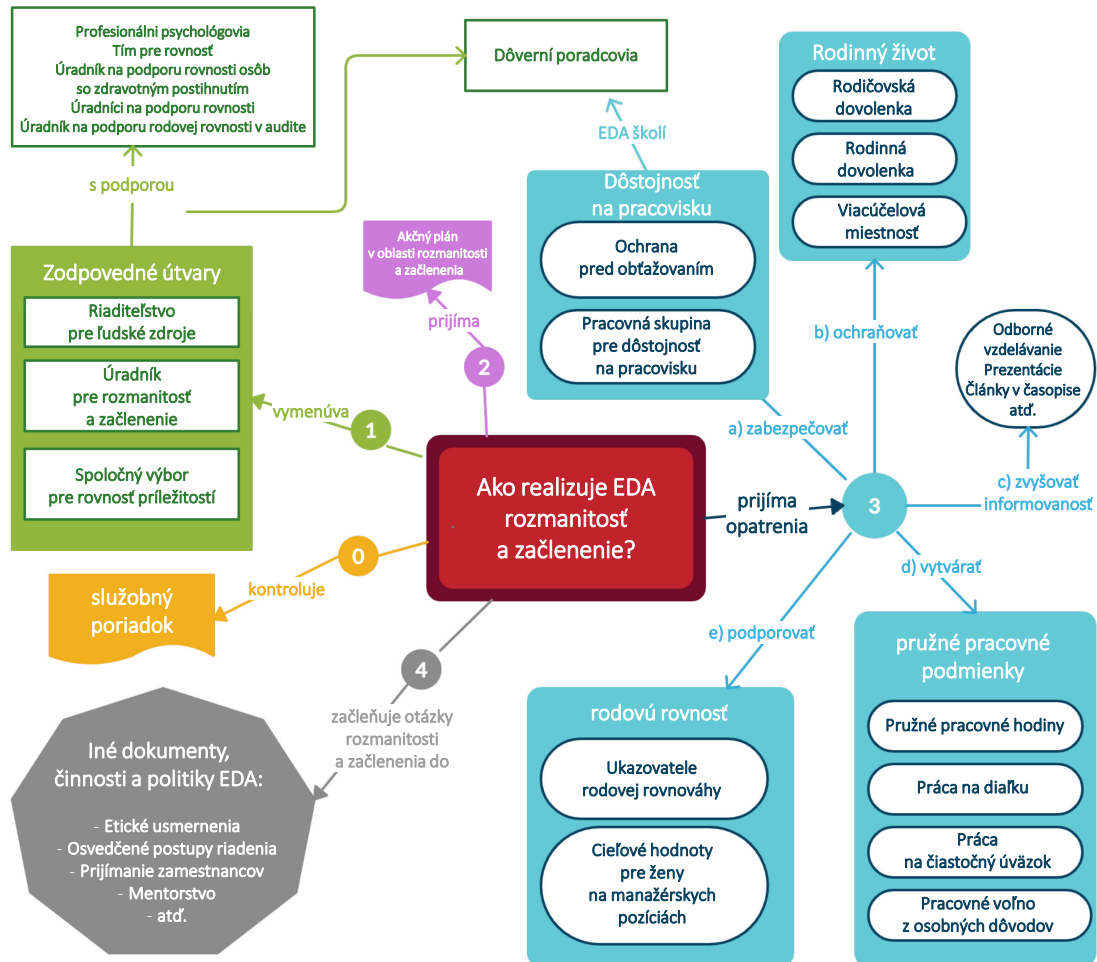
generálny tajomník, Európsky dvor audítorov

II. Ako vymedzujeme „rozmanitosť“ a „začlenenie“?



Kde sa začlenenie stretá s rozmanitosťou: začlenenie znamená umožniť kolegom s rôznymi profilmi, aby „celou svojou bytosťou“ mohli pracovať a dosahovať čo najlepšie výsledky. Inkluzívne pracovisko uznáva potrebu zohľadniť individuálnu situáciu a obavy **všetkých** skupín zamestnancov a zameriava sa najmä na ich začlenenie do osobitných situácií (ako sú osoby so zdravotným postihnutím alebo ich deti so zdravotným postihnutím, osoby LGBTQ+ a starší zamestnanci).

III. Ako uplatňujeme rozmanitosť a začlenenie?



IV. Priority na roky 2021 – 2025

- 01 MOBILIZOVAŤ:** budeme pokračovať v mobilizácii vyššieho manažmentu známymi a inovatívnymi spôsobmi. Členom EDA ponúkneme úlohu „ambasádorov rozmanitosti a začlenenia“. EDA sa ako inštitúcia zaviazala dosiahnuť konkrétne výsledky.
- 02 INFORMOVAŤ A ZAPÁJAŤ:** budeme pravidelne informovať o otázkach rozmanitosti a začlenenia. Uverejníme články, zorganizujeme školenia a pozveme hostujúcich rečníkov, aby sme zvýšili informovanosť a zmenili postoje. Zorganizujeme kampane a podujatia na podporu osvedčených postupov. Vykonávanie opatrení v oblasti rozmanitosti a začlenenia bude zahŕňať niekoľko zainteresovaných strán. Úradník pre rozmanitosť a začlenenie a Spoločný výbor pre rovnosť príležitostí budú spolupracovať, aby využili výsledky z minulosti a podľa potreby priniesli ďalšie zmeny. Plánujeme tiež rozšíriť spoluprácu na skupiny zamestnancov, ktorí sa chcú zapojiť do činností v oblasti rozmanitosti a začlenenia.
- 03 PRILÁKAŤ:** zavedieme osobitné opatrenia v oblasti ľudských zdrojov s cieľom zaručiť rovnaké príležitosti pre každého uchádzača o zamestnanie. Budeme spolupracovať s úradom EPSO a ďalšími zainteresovanými stranami s cieľom diverzifikovať skupinu potenciálnych uchádzačov. Budeme zhromažďovať spätnú väzbu od uchádzačov, aby sme sledovali náš pokrok.
- 04 ZAČLEŇOVAŤ:** budeme monitorovať hlavné procesy v oblasti ľudských zdrojov (ako je riadenie výkonnosti, hodnotenie, certifikácia a povýšenie) s cieľom zabezpečiť, aby všetci zamestnanci EDA mali rovnakú šancu na úspech v ich kariérom a pracovnom živote. Údaje o ľudských zdrojoch uverejníme v záujme transparentnosti.
- 05 PRESADZOVAŤ:** budeme podporovať manažérov, aby vymenovali ženy za vedúce úlohy alebo na rovnocenné pozície. Kvalifikovaným ženám poskytneme odbornú prípravu a iné formy podpory, aby sme ich motivovali k uchádzaniu sa o vedúce pracovné pozície.
- 06 PRISPÔSOBOVAŤ:** budeme naďalej ponúkať našim zamestnancom pružné pracovné podmienky, a to zavedením osobitných opatrení pre zamestnancov v zraniteľných situáciách. Budeme klásť väčší dôraz na dobré životné podmienky a preskúmame, ako najlepšie pomôcť zamestnancom prispôsobiť sa realite sveta po pandémie ochorenia COVID-19.

07 UMOŽŇOVAŤ: zvýšime povedomie o zdravotnom postihnutí. Poskytneme väčšiu podporu zamestnancom EDA so zdravotným postihnutím a viac usmernení na uľahčenie ich integrácie do práce. Zabezpečíme, aby boli budovy EDA prístupnejšie všade tam, kde je to možné.

08 OCHRAŇOVAŤ: zameriame sa na silné stránky a skúsenosti, ktorými môžu starší zamestnanci prispieť, ako aj na výzvy, ktorým čelia, s cieľom určiť najlepší spôsob, ako riešiť ich potreby. Začneme iniciatívy s cieľom motivovať starších zamestnancov a pomôcť im odovzdávať ich vedomosti a skúsenosti mladšej generácii.

09 PODPOROVAŤ: budeme podporovať ženy, aby sa vydali na cestu k riadeniu. Pravidelne budeme sledovať podiel žien na pozíciách vedúcich úloh a manažérok a poskytovať ženám osobitné kariérne poradenstvo a odbornú prípravu v oblasti riadenia. Preskúmame prekážky, s ktorými sa ženy môžu stretnúť počas svojej kariéry, a zvažíme opatrenia na vyváženie týchto prekážok.

10 MERAŤ: budeme naďalej sledovať kľúčové ukazovatele na meranie pokroku v oblasti rozmanitosti a začlenenia a budeme pravidelne podávať správy o výsledkoch.

Viac informácií nájdete v akčnom pláne EDA v oblasti rozmanitosti a začlenenia na roky 2021 – 2025.

V. Ciele a ukazovatele v oblasti rozmanitosti a začlenenia na roky 2021 – 2025

Cieľ 1. MOBILIZOVAŤ – presadzovanie rozmanitosti a začlenenia medzi manažmentom

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Počet manažérov vykonávajúcich dobrovoľné posúdenie v oblasti rozmanitosti a začlenenia	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	Desať manažérov ročne
Počet povinných kurzov odbornej prípravy pre manažérov o nediskriminácii, rovnosti príležitostí a cieľoch týkajúcich sa rozmanitosti a začlenenia	Jeden kurz za rok (ponúkaný pri viacerých príležitostiach)	Udržať – aspoň jeden kurz ročne

Cieľ 2. INFORMOVAŤ A ZAPÁJAŤ – presadzovanie rozmanitosti a začlenenia medzi všetkými zamestnancami

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Počet oznámení (oznámenia zamestnancom, novinky EDA, články atď.) o rovnosti príležitostí, rozmanitosti a začlenení a dobrých životných podmienkach	Jedno každé – 5 mesiacov	Jedno oznámenie mesačne
Počet konferencií, kurzov odbornej prípravy, webových seminárov a podujatí EDA zameraných na rovnosť príležitostí, dôstojnosť v práci, rozmanitosť a začlenenie a dobré životné podmienky	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	Šesť ročne

Cieľ 3. PRILÁKAŤ – poskytnúť rovnaké príležitosti a zlepšiť rozmanitosť a začlenenie v procese prijímania zamestnancov

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Podiel výberových komisií zahŕňajúcich ženy aj mužov	86 % v roku 2018 96 % v roku 2019 100 % v roku 2020	Udržať 100 %
Percentuálny podiel preskúmaných oznámení o voľných pracovných miestach s cieľom zabezpečiť, aby prilákali/podporovali rozmanitú škálu uchádzačov podľa pohlavia, veku, zdravotného postihnutia atď.	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	100 %

Cieľ 4. ZAČLEŇOVAŤ – uplatňovať rovnosť príležitostí, rozmanitosť a začlenenie v riadení výkonnosti, hodnotení, certifikácii a povyšovaní

Ukazovateľ	Východisková situácia		Cieľová hodnota
	Zamestnanci pracujúci na čiastočný úväzok/ na rodičovskej dovolenke	Všetci zamestnanci	
Miera povýšenia zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok	33 % v roku 2018 45 % v roku 2019 49 % v roku 2020	43 % v roku 2018 48 % v roku 2019 48 % v roku 2020	Miera povýšenia zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok
Miera povýšenia zamestnancov, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku	43 % v roku 2018 50 % v roku 2019 49 % v roku 2020		45 % v roku 2019

Cieľ 5. PRESADZOVAŤ – presadzovať rodovú rovnosť pri výbere vedúcich úloh

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Podiel žien na pozíciách vedúcich úloh	34 % v roku 2020	40 % do konca roka 2027
Počet neformálnych stretnutí s vedúcimi úlohy so skúsenosťami, aby sa podelili o svoje vedomosti	Nie je k dispozícii	Dve ročne

Cieľ 6. PRISPŔOSOBOVAŤ – zlepšiť pružnosť v práci

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Percentuálny podiel hybridných zasadacích miestností	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	100 % do roku 2025
Percentuálny podiel manažérov, ktorí sa zúčastňujú povinnej odbornej prípravy zameranej na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	100 % do roku 2025
Percentuálny podiel pracovných dní s oprávnením pracovať na diaľku (okrem prekladateľov)	Max. 40 % v roku 2020	50 % do roku 2025

Cieľ 7. UMOŽŇOVAŤ – vytvoriť inkluzívne prostredie pre zamestnancov so zdravotným postihnutím

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Počet stretnutí/podujatí zameraných na rovnosť zamestnancov so zdravotným postihnutím	Jedno každé tri roky	Jedno ročne
Počet stážistov so zdravotným postihnutím	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	Jeden ročne

Cieľ 8. OCHRAŇOVAŤ – uznávať, chápať a riešiť starnutie zamestnancov EDA

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Počet medzigeneračných stretnutí zameraných na sociálnu výmenu	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	Dve ročne
Počet výmen medzi aktívnymi seniormi a zamestnancami, ktorí sa blížia k odchodu do dôchodku	Nie je k dispozícii – nový ukazovateľ	Jedno ročne

Cieľ 9. PODPOROVAŤ – podporovať ženy, aby sa vydali na cestu k riadeniu

Ukazovateľ	Východisková situácia	Cieľová hodnota
Podiel žien na pozíciách stredného a vyššieho manažmentu (audit)	29 % v roku 2020	40 % do konca roka 2027
Podiel žien na pozíciách stredného a vyššieho manažmentu (mimo auditu)	39 % v roku 2020	40 % do konca roka 2027

Cieľ 10. MERAĽ – posudzovať pokrok v oblasti rozmanitosti a začlenenia

Správa o demografických údajoch EDA s použitím, okrem iného, nasledujúcich údajov
Plán pracovných miest EDA
Počet zamestnancov podľa typu zmluvy
Rodová rovnováha na EDA (aj podľa funkčnej skupiny a riadiacej úrovne)
Rozdelenie zamestnancov podľa štátnej príslušnosti a typu zmluvy vrátane rozdelenia manažérov a asistentov podľa štátnej príslušnosti
Vekový profil všetkých zamestnancov
Rozdelenie manažérov podľa veku a pohlavia
Platový profil úradníkov a dočasných zamestnancov
Priemerný počet dní odbornej prípravy podľa pohlavia a vekovej skupiny
Priemerný počet dní odbornej prípravy podľa pohlavia a pracovného režimu

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