

SL

Politika raznolikosti in vključevanja v obdobju 2021–2025



EVROPSKO
RAČUNSKO
SODIŠČE

Kazalo

I. Ozadje	3
II. Kako Sodišče opredeljuje „raznolikost” in „vključevanje”?	4
III. Kako Sodišče izvaja raznolikost in vključevanje?	5
IV. Prioritete za obdobje 2021–2025	6
V. Cilji in kazalniki raznolikosti in vključevanja za obdobje 2021–2025	8

I. Ozadje

Evropsko računsko sodišče (Sodišče), ki je zunanji revizor financ Evropske unije, **kot delodajalec izvaja politiko enakih možnosti**. Načelo enakih možnosti je zapisano v zakonodaji, na kateri temelji delo EU, zlasti v členu 1d kadrovskih predpisov, na podlagi katerega je prepovedana kakršna koli diskriminacija (na primer na podlagi spola, rase, barve kože, narodnostnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega prepričanja, pripadnosti nacionalni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti). V skladu s tem načelom je bistvena tudi popolna enakost med moškimi in ženskami na delovnem mestu.

Zavezanost Sodišča enakim možnostim je razvidna tudi iz njegovih etičnih smernic (Sklep št. 66-2011), v katerih je navedeno: „Izogibati se moramo vsem oblikam diskriminacije in prispevati k izvajanju politike enakih možnosti za vse zaposlene. Člani Sodišča in vodstveni delavci morajo sprejeti ukrepe, s katerimi zagotovijo enako obravnavo vseh zaposlenih in enake možnosti zanje pri njihovem strokovnem razvoju.“

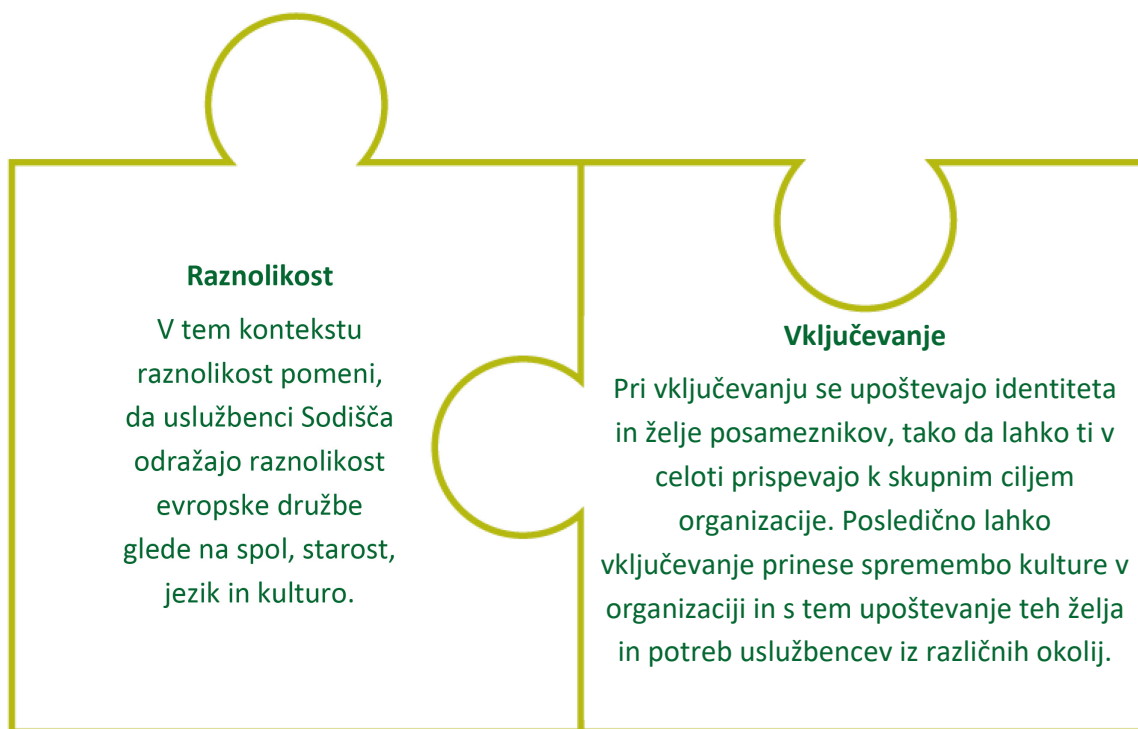
Sodišče se poleg zagotavljanja enakih možnosti za svoje uslužbence zavzema tudi za uvedbo **politike raznolikosti in vključevanja**. Njegov namen je ustvariti raznoliko delovno okolje in vključujočo kulturo, v kateri se vsi čutijo cenjeni in lahko v celoti izkoristijo svoj potencial.

„Politika raznolikosti in vključevanja je pomemben del strateških ciljev Sodišča za obdobje 2021–2025. Temelji na rezultatih preteklih akcijskih načrtov in utira pot k bolj raznolikemu, prožnemu in hkrati pravičnemu delovnemu okolju, ki zagotavlja najboljše možnosti za razcvet nadarjenosti vsakega posameznika. Pri uresničitvi tega cilja imamo vodstveni delavci pomembno vlogo, saj smo lahko s svojo zavezanostjo zgled celotni organizaciji. Zato je naša naloga poskrbeti za to, da bodo vsi uvideli koristi raznolike in vključujoče kulture.“

Zacharias Kalias

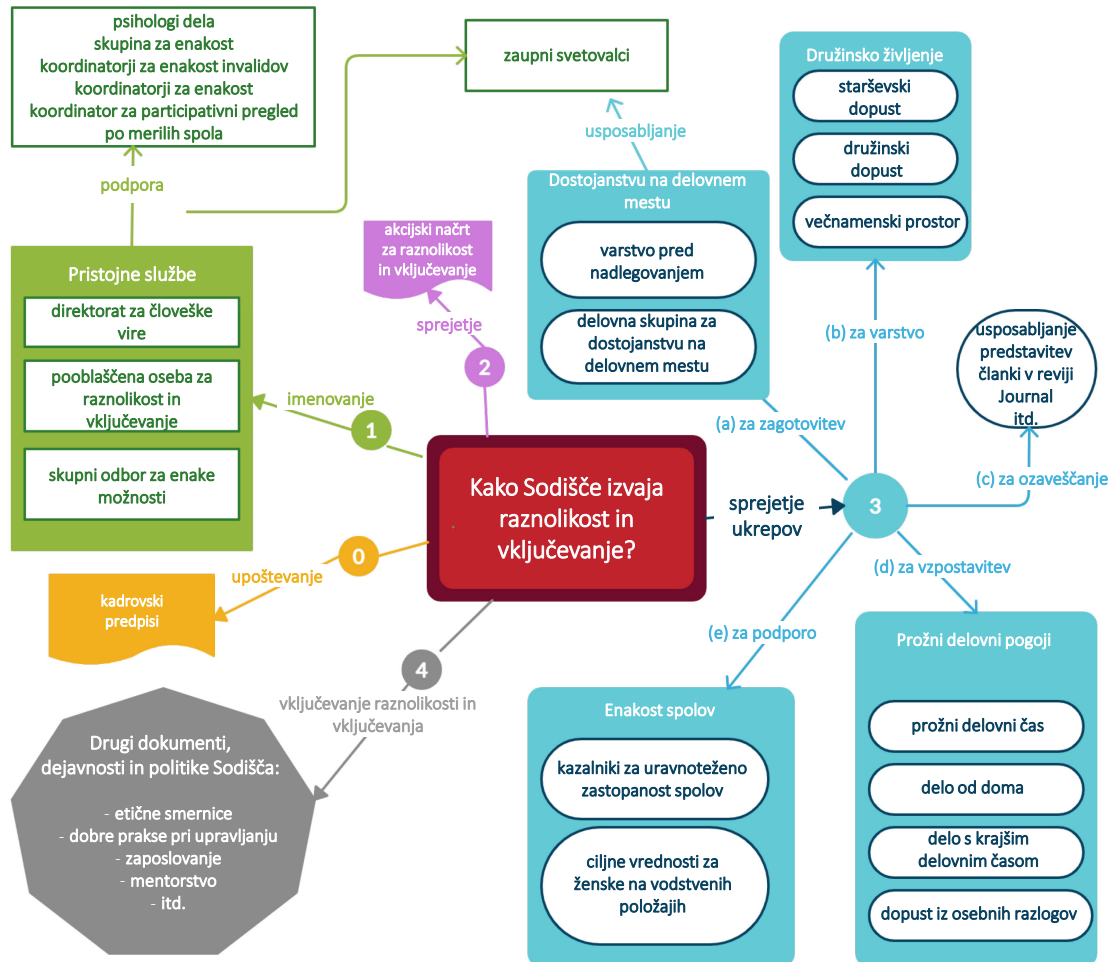
generalni sekretar Evropskega računskega sodišča

II. Kako Sodišče opredeljuje „raznolikost“ in „vključevanje“?



Kjer se srečata vključevanje in raznolikost: vključevanje pomeni omogočanje, da se lahko uslužbenci z različnimi profili na delu v polnosti izrazijo in svoje naloge opravljajo po najboljših močeh. Vključujoče delovno mesto pomeni, da se upoštevajo razmere in pomisleki **vsakega** uslužbenca, njegov cilj pa je zlasti vključevanje oseb s specifičnimi okoliščinami (kot so invalidne osebe ali vzdrževane invalidne osebe, osebe LGBTQ+ in starejši uslužbenci).

III. Kako Sodišče izvaja raznolikost in vključevanje?



IV. Prioritete za obdobje 2021–2025

01 MOBILIZIRATI: Sodišče bo še naprej na znane in inovativne načine mobiliziralo višje vodstvo, članom Sodišča pa ponudilo vlogo ambasadorja raznolikosti in vključevanja. Kot institucija se bo zavezalo doseganju konkretnih rezultatov.

02 OBVEŠČATI IN NAVDUŠITI: Sodišče bo redno obveščalo o vprašanih raznolikosti in vključevanja. Objavljalo bo članke, organiziralo izobraževalne dogodke in vabilo gostujoče govornike ter tako skušalo ozaveščati in spremeniti odnos ljudi. Organiziralo bo kampanje in dogodke za spodbujanje najboljših praks. Izvajanje ukrepov raznolikosti in vključevanja bo zajemalo več deležnikov. Pooblaščenca oseba za raznolikost in vključevanje ter skupni odbor za enake možnosti si bosta skupaj prizadevala koristno uporabiti rezultate iz preteklosti in uvesti nadaljnje spremembe, če bo to potrebno. Sodišče namerava sodelovanje razširiti tudi na skupine uslužbencev, ki bi se želeli ukvarjati z ukrepi raznolikosti in vključevanja.

03 PRIVABITI: Sodišče bo uvedlo posebne kadrovske ukrepe za zagotovitev enakih možnosti za vse kandidate za zaposlitev. Povezalo se bo z uradom EPSO in drugimi deležniki, da bi diverzificiralo nabor potencialnih kandidatov. Zbiralo bo povratne informacije od kandidatov in tako spremljalo svoj napredek.

04 VKLJUČEVATI: Sodišče bo spremljalo osrednje kadrovske postopke (kot so upravljanje uspešnosti, vrednotenje, potrjevanje in napredovanje) za zagotovitev, da bodo imeli vsi njegovi uslužbenci enake možnosti za uspeh na svoji poklicni poti. Zaradi transparentnosti se bodo podatki o človeških virih objavljali.

05 SPODBUJATI: Sodišče bo spodbujalo vodstvene delavce k imenovanju žensk za vodje nalog in podobne naloge. Za kvalificirane ženske bo zagotovilo usposabljanja in druge oblike podpore, da bi jih motiviralo, da se prijavijo za vodje nalog.

06 PRILAGODITI: Sodišče bo z uvedbo posebnih ukrepov za uslužbence v ranljivem položaju še naprej ponujalo prožne delovne pogoje. Več pozornosti bo namenilo tudi dobremu počutju in pri tem razmislilo, kako bi lahko uslužbencem čim bolj olajšalo prilagoditev na razmere po pandemiji COVID-19.

07 OMOGOČATI: Sodišče bo ozaveščalo o invalidnosti; uslužbencem invalidom bo zagotovilo večjo podporo in več smernic za lažje vključevanje na delovnem mestu. Po možnosti bo zagotovilo tudi večjo dostopnost stavb Sodišča.

08 ZAŠČITITI: Sodišče bo preučilo prednosti in izkušnje, ki jih lahko prispevajo starejši uslužbenci, pa tudi izzive, s katerimi se srečujejo, in tako skušalo opredeliti najboljši način za izpolnjevanje njihovih potreb. Izvajati bo začelo pobude za motiviranje starejših uslužbencev, da svoje znanje in izkušnje prenesejo na mlajšo generacijo, pri čemer jim bo tudi pomagalo.

09 OPOGUMIJATI: Sodišče bo opogumljalo ženske k prevzemanju vodstvenih nalog. Redno bo spremljalo delež žensk, ki so vodje nalog in vodstvene delavke, ter ženskam zagotavljalo posebno poklicno svetovanje in usposabljanje na področju vodenja. Preučilo bo ovire, s katerimi se ženske morda srečujejo na svoji poklicni poti, in razmislilo o ukrepih za odpravo teh ovir.

10 MERITI: Sodišče bo še naprej spremljalo ključne kazalnike za merjenje napredka na področju raznolikosti in vključevanja ter o rezultatih redno poročalo.

Več informacij je na voljo v akcijskem načrtu Sodišča za raznolikost in vključevanje za obdobje 2021–2025.

V. Cilji in kazalniki raznolikosti in vključevanja za obdobje 2021–2025

Cilj 1: MOBILIZIRATI – spodbujati raznolikost in vključevanje med vodstvom

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Število vodstvenih delavcev, ki prostovoljno izvajajo ocene v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem	n. r. – novo	deset vodstvenih delavcev na leto
Število obveznih tečajev usposabljanja za vodstvene delavce o nediskriminaciji, enakih možnostih in ciljih v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem	en tečaj na leto (na voljo večkrat)	ohraniti – vsaj en tečaj na leto

Cilj 2: OBVEŠČATI IN NAVDUŠITI – spodbujati raznolikost in vključevanje med vsemi uslužbenci

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Število sporočil (obvestil uslužbencem, novičk, ki jih objavlja Sodišče, člankov itd.) o enakih možnostih, raznolikosti in vključevanju ter dobrem počutju	eno na 4–5 mesecev	eno sporočilo na mesec
Število konferenc, tečajev usposabljanja, spletnih seminarjev in dogodkov, ki jih organizira Sodišče in so namenjeni enakim možnostim, dostojanstvu na delovnem mestu, raznolikosti in vključevanju ter dobremu počutju	n. r. – nov kazalnik	šest na leto

Cilj 3: PRIVABITI – zagotavljati enake možnosti ter izboljšati raznolikost in vključevanje v postopku zaposlovanja

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Delež izbirnih komisij, ki jih sestavljajo moški in tudi ženske	86 % leta 2018 96 % leta 2019 100 % leta 2020	ohraniti 100 %
Delež razpisov prostih delovnih mest, ki so bili pregledani, da bi se zagotovilo, da so privabili/spodbujali raznolik nabor kandidatov po spolu, starosti, invalidnosti itd.	n. r. – nov kazalnik	100 %

Cilj 4: VKLJUČEVATI – enake možnosti ter raznolikost in vključevanje vključiti v upravljanje uspešnosti, vrednotenje, potrjevanje in napredovanje

Kazalnik	Izhodišče		Ciljna vrednost
	Uslužbenci s krajšim delovnim časom / na starševskem dopustu	Vsi uslužbenci	
Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki so napredovali	33 % leta 2018 45 % leta 2019 49 % leta 2020	43 % leta 2018 48 % leta 2019 48 % leta 2020	Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki so napredovali
Delež zaposlenih na starševskem dopustu, ki so napredovali	43 % leta 2018 50 % leta 2019 49 % leta 2020		45 % leta 2019

Cilj 5: SPODBUJATI – spodbujati enakost spolov pri izbiri vodij nalog

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Delež žensk, ki so vodje nalog	34 % leta 2020	40 do konca leta 2027
Število neformalnih srečanj za posredovanje znanja, namenjenih ženskam, ki so izkušene vodje nalog	n. r.	dve na leto

Cilj 6: PRILAGODITI – okrepiti prožnost pri delu

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Delež hibridnih sejnih sob	n. r. – novo	100 % do leta 2025
Delež vodstvenih delavcev, ki se udeležijo obveznega usposabljanja za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja	n. r. – novo	100 % do leta 2025
Delež delovnih dni, ko je uslužbenec upravičen do dela od doma (neprevajalski oddelki)	največ 40 % v letu 2020	50 % do leta 2025

Cilj 7: OMOGOČATI – vzpostaviti vključujoče okolje za invalidne uslužbence

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Število srečanj/dogodkov, povezanih z enakostjo invalidov	eno na tri leta	eno na leto
Število invalidnih oseb, ki opravljajo delovno prakso	n. r. – novo	eno na leto

Cilj 8: ZAŠČITITI – sprejeti, razumeti in obravnavati staranje uslužbencev Sodišča

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Število medgeneracijskih srečanj, namenjenih socialni izmenjavi	n. r. – novo	dve na leto
Število srečanj za izmenjavo informacij med aktivnimi starejšimi osebami in uslužbenci, ki se bodo kmalu upokojili	n. r. – novo	eno na leto

Cilj 9: OPOGUMLJATI – opogumljati ženske k prevzemanju vodstvenih nalog

Kazalnik	Izhodišče	Ciljna vrednost
Delež žensk na srednjih in višjih vodstvenih položajih (revizijski oddelki)	29 % leta 2020	40 do konca leta 2027
Delež žensk na srednjih in višjih vodstvenih položajih (nerevizijski oddelki)	39 % leta 2020	40 do konca leta 2027

Cilj 10: MERITI – ocenjevati napredek na področju raznolikosti in vključevanja

Poročilo o demografskem stanju na Sodišču, pri čemer se med drugim upoštevajo naslednji podatki:
kadrovski načrt Sodišča
uslužbenci po vrsti pogodbe
uravnotežena zastopanost spolov na Sodišču (tudi po funkcionalnih skupinah in na vodstveni ravni)
razčlenitev uslužbencev po državljanstvu in vrsti pogodbe, vključno z razčlenitvijo po državljanstvu vodstvenih delavcev in asistentov
starostni profil vseh uslužbencev
razčlenitev vodstvenih delavcev po starosti in spolu
profil razreda uradnikov in začasnih uslužbencev
povprečno število dni usposabljanja po spolu in starostni skupini
povprečno število dni usposabljanja po spolu in vzorcu dela

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