

RO

Planul de acțiune privind diversitatea și incluziunea pentru perioada 2021-2025



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ

Cuprins

I. Pregătirea planului de acțiune	3
II. Politica și planul de acțiune ale Curții cu privire la diversitate și incluziune – principalele părți interesate din cadrul Curții	4
III. Obiective și acțiuni pentru perioada 2021-2025	5

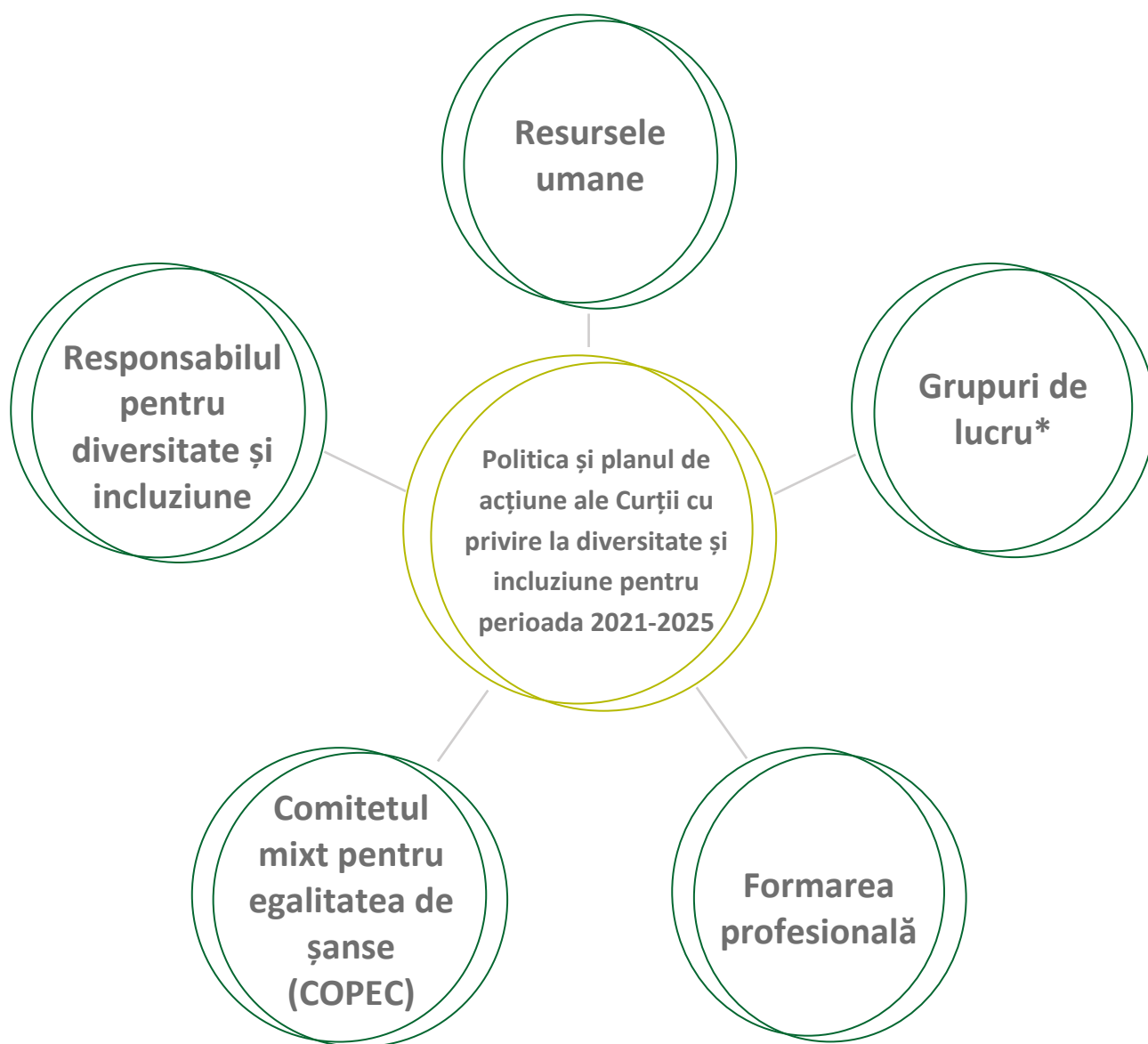
I. Pregătirea planului de acțiune

Obiectivele și acțiunile planului au rezultat dintr-un proiect pregătitor desfășurat la scară largă, format din șase module. Curtea a raportat separat cu privire la rezultatele fiecărui modul.

- Analiza statistică a datelor privind egalitatea de șanse colectate de Serviciul de resurse umane pentru a examina modul în care condițiile de lucru din cadrul Curții afectează diferitele categorii demografice ale personalului.
- Monitorizarea Planului de acțiune privind egalitatea de șanse al Curții pentru perioada 2018-2020.
- Analiză comparativă pentru a compara măsurile întreprinse în cadrul a șase organizații în ceea ce privește egalitatea de șanse: o organizație internațională, o societate privată, Curtea și trei alte instituții ale UE.
- Un sondaj realizat în parteneriat cu Unitatea de audit intern pentru a măsura percepția personalului atât cu privire la egalitatea de șanse la locul de muncă, cât și cu privire la măsura în care Curtea poate fi considerată un angajator care promovează egalitatea de șanse.
- Interviu cu un număr de membri ai personalului Curții din toate serviciile, grupele de funcții și tipurile de posturi ale instituției.
- Ateliere pentru stimularea discuțiilor în rândul personalului cu privire la aspecte legate de egalitatea de șanse, inclusiv punctele forte și punctele slabe actuale și potențialele acțiuni viitoare.

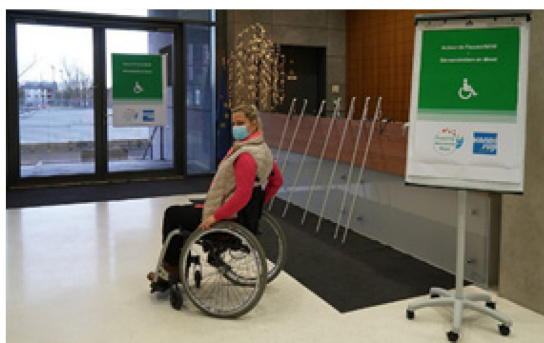
Activitatea pregătitoare a oferit un feedback cuprinzător cu privire la rezultatele anterioare, la acțiunile curente și la performanța Curții în calitate de angajator care promovează egalitatea de șanse. Obiectivele și acțiunile enumerate în continuare se sprijină pe punctele forte ale planului de acțiune anterior și au fost identificate în urma unei ample consultări cu personalul Curții: 65 % din efectivul total de personal au participat la sondaj (și au trimis răspunsuri integrale sau parțiale), 31 de membri ai personalului au fost intervievați, iar 99 au participat la ateliere.

II. Politica și planul de acțiune ale Curții cu privire la diversitate și incluziune – principalele părți interesate din cadrul Curții



* Echipa privind egalitatea și grupurile de lucru privind: demnitatea la locul de muncă, bunăstarea, limbajul și comunicarea favorabile incluziunii, accesibilitatea fizică și digitală, rapoartele care iau în considerare dimensiunea de gen și care sunt favorabile incluziunii.

III. Obiective și acțiuni pentru perioada 2021-2025



Obiectivul 1: MOBILIZARE

Promovarea diversității și a incluziunii în rândul personalului de conducere

- Consolidarea angajamentului în rândul managerilor și a participării tuturor membrilor personalului:
 - (a) Implicarea membrilor Curții în ceea ce privește diversitatea și incluziunea: rolul de a impulsiona procesul privind diversitatea și incluziunea și de a deschide calea către remodelarea atât a culturii muncii a Curții, cât și a mediului de lucru revine conducerii superioare. Publicarea în continuare de declarații și experiențe personale pe tema diversității și a incluziunii (de exemplu, materiale video) din partea membrilor și a altor părți interesate cu funcții înalte.
 - (b) Implicarea membrilor în calitate de „ambasadori ai diversității și incluziunii”: încurajarea membrilor și a altor părți interesate cu funcții înalte să devină ambasadori ai diversității și incluziunii pentru o perioadă determinată (de exemplu, 12 luni). Introducerea și definirea conceptului de „ambasador”. De exemplu, ambasadorii ar putea găzdui evenimente sau ar putea publica articole etc. pe această temă.
 - (c) Semnarea [Cartei diversității Lëtzebuerg](#) ca angajament în vederea promovării și a gestionării diversității prin acțiuni specifice care depășesc obligațiile legale. Curtea de Conturi Europeană este deja membră a rețelei *Inspiring More Sustainability* (IMS). Această rețea coordonează proiectul care stă la baza Cartei diversității Lëtzebuerg. Explorarea altor posibilități de colaborare cu IMS și cu alte părți interesate (de exemplu, [Ministerul Egalității între Femei și Bărbați din Luxemburg](#)).
 - (d) După caz, actualizarea ghidului intern pentru a reflecta evoluțiile în materie de diversitate și incluziune, cu un accent special pe criza cauzată de COVID-19 și pe consecințele acesteia. Luarea în calcul a extinderii documentului prin adăugarea unui paragraf privind persoanele LGBTQ+, etnia, religia, originea geografică, cultura etc.
 - (e) Promovarea ghidului intern în rândul managerilor. Transmiterea de notificări de reamintire cu privire la ghid către manageri.



- Realizarea unui sondaj în rândul personalului pentru a evalua modul în care percepe acesta implicarea conducerii în promovarea diversității și a incluziunii.
- Organizarea unei formări obligatorii pentru manageri în materie de nediscriminare, egalitate de șanse și obiective legate de diversitate și incluziune.
- Implementarea, la nivelul managerilor, a unei evaluări voluntare a diversității și a incluziunii. Evaluarea ar trebui să includă întrebări cu privire la modul în care managerii promovează diversitatea și incluziunea și în care abordează aspecte conexe în cadrul echipelor lor.

Obiectivul 2: INFORMARE ȘI IMPLICARE

Promovarea diversității și a incluziunii în rândul întregului personal



- Întocmirea unui plan de comunicare cuprinzător, care să ia în considerare toate părțile interesate.
- Menținerea unei comunicări regulate și frecvente cu privire la aspecte legate de diversitate și incluziune.
- Crearea unui grup care să ofere orientări cu privire la utilizarea limbajului neutru din punctul de vedere al genului, pe lângă limbajul și graficele mai inclusive în general. Grupul ar putea fi format din traducători, auditori și experți în design grafic.
- Numirea unui punct de contact pentru diversitate și incluziune în fiecare direcție pentru a se asigura un dialog continuu cu privire la aspectele legate de această temă. Definirea unui rol pentru punctele de contact respective.
- Menținerea unei rețele interne deschise în scopul promovării diversității și a incluziunii. Continuarea activității echipei care se ocupă de chestiunile privind egalitatea și a oricărui alt grup sau a oricărei alte rețele deschise care ar putea apărea până în 2025. Desemnarea unor reprezentanți pentru domenii potențiale ale diversității (de exemplu, LGBTQ+, părinți, persoane cu dizabilități, minorități etnice, limbaj incluziv).
- Revizuirea și actualizarea conținutului legat de diversitate și incluziune al materialelor de formare destinate personalului nou angajat.
- Actualizarea Deciziei nr. 26-2017 și continuarea formării consilierilor confidențiali ai Curții:
 - (a) Actualizarea Deciziei nr. 26-2017 privind politica de menținere a unui mediu de lucru satisfăcător și de combatere a hărțuirii psihologice și sexuale.
 - (b) Participarea la studiul comparativ al Comisiei privind politicile de prevenire a hărțuirii în cadrul Curții de Conturi Europene, al altor instituții ale UE și al altor organizații publice.

- (c) Continuarea formării consilierilor confidențiali ai Curții.
- (d) Cooperarea cu consilieri confidențiali din alte instituții și agenții ale UE și crearea unei rețele interinstituționale. Menținerea și continuarea colaborării cu participanții la rețea. Realizarea schimbului de experiență și învățarea din experiența altora.
- Promovarea ghidului de promovare a egalității de șanse în rândul întregului personal:
 - (a) Transmiterea de notificări de reamintire cu privire la ghid către toți membrii personalului.
 - (b) Prezentarea ghidului ca parte a pachetului de formare a nou-veniților la momentul angajării.
- Organizarea unei campanii de combatere a sexismului:
 - (a) Pregătirea campaniei: organizarea unui seminar online în cooperare cu Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) pentru a prezenta manualul acestuia privind combaterea sexismului la locul de muncă. Diseminarea manualului în cadrul Curții de Conturi Europene.
 - (b) Comunicarea periodică cu privire la aspecte conexe pe tot parcursul campaniei (publicarea de mesaje pe ECANet, organizarea unui webinar etc.).
 - (c) Organizarea unui curs de formare pentru manageri, pe baza manualului EIGE (în combinație cu acțiunea 1.3).
- Sensibilizarea cu privire la diferitele culturi, etnii, religii și alte aspecte ale diversității prezente în cadrul Curții:
 - (a) Organizarea de cursuri de formare în domeniul comunicării interculturale pentru a crește gradul de conștientizare a similitudinilor și a diferențelor culturale (precum și a stereotipurilor) și pentru a spori înțelegerea reciprocă a diferitelor valori și principii. Această formare ar trebui să fie accesibilă tuturor, personalul fiind puternic încurajat să participe.
 - (b) Organizarea de evenimente de sensibilizare (de exemplu, Ziua diversității la Luxemburg, sesiuni privind similitudinile și diferențele culturale și un eveniment culinar multicultural).

- Promovarea bunăstării personalului:
 - (a) Înființarea unei echipe privind bunăstarea, care să centralizeze toate acțiunile privind bunăstarea și să funcționeze ca punct de contact pentru discutarea aspectelor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată.
 - (b) Promovarea activităților care contribuie la sănătate și la bunăstare. Continuarea acțiunilor introduse în cadrul planului de acțiune anterior, dar centralizând toate eforturile împreună cu echipa responsabilă de bunăstare.
 - (c) Informarea întregului personal cu privire la serviciile furnizate Curții de către psihologii ocupaționali.
 - (d) Asigurarea accesului la un asistent social care poate acorda sprijin personalului Curții ce ar putea avea nevoie de asistență.
- Sensibilizarea cu privire la comunitatea LGBTQ+:
 - (a) Organizarea de evenimente, de ateliere și de conferințe de sensibilizare și publicarea comunicărilor aferente.
 - (b) Schimbul de informații și de bune practici cu alte instituții ale UE și cu organizații internaționale, precum și cu Asociația Internațională a Persoanelor LGBT (Gay, Lesbieni, Bisexuali, Transgen și Intersex – ILGA).
- Continuarea organizării de reuniuni pentru grupul de lucru privind demnitatea la locul de muncă. Implicarea grupului de lucru în punerea în aplicare a acestui plan de acțiune.
- Instalarea unei casete de sugestii într-un loc discret, dar ușor accesibil, pentru a permite personalului să își exprime ideile în mod anonim.

Obiectivul 3: ATRAGERE

Asigurarea egalității de șanse și consolidarea diversității și a incluziunii în procesul de recrutare

- Asigurarea în continuare a unei componente mixte, atât femei, cât și bărbați, pentru comisiile de selecție din cadrul concursurilor.
- Anonimizarea documentelor de studiu de caz pentru procedurile interne de selecție.
- Evaluarea percepțiilor candidaților cu privire la egalitatea de șanse și la diversitate și incluziune în cursul procesului de selecție. După interviurile de selecție, solicitarea unui feedback din partea candidaților cu privire la experiențele lor în cadrul interviurilor.
- Partajarea/publicarea statisticilor privind recrutarea și selecția.
- Punerea la dispoziție de orientări membrilor juriilor de recrutare:
 - (a) Actualizarea orientărilor privind interviurile (din 2015), utilizând informații furnizate de EPSO și de alte surse relevante.
 - (b) Elaborarea unui manual privind depășirea prejudecăților neconștientizate în cursul procesului de recrutare.
 - (c) Distribuirea orientărilor actualizate și a manualului în rândul membrilor juriilor de recrutare la numirea acestora.
 - (d) Continuarea furnizării de formare cu privire la prejudecățile neconștientizate pentru membrii juriilor de recrutare.
- Obiectivul de a atrage/încuraja un grup variat de candidați și de a obține o reprezentare echitabilă a tuturor naționalităților UE în rândul personalului Curții:
 - (a) Revizuirea anunțurilor de posturi vacante pentru a se asigura că acestea atrag/încurajează o gamă variată de candidați din punctul de vedere al sexului, al vârstei, al prezenței de dizabilități etc.
 - (b) Colaborarea cu EPSO, în cooperare cu statele membre, la proiectul de dezvoltare a unui instrument de monitorizare a egalității și a diversității în ceea ce privește recrutarea.



- (c) Discutarea cu membrii Curții din țările subreprezentate a celor mai bune modalități de a atrage/încuraja candidaturi și de a obține o rezervă de personal mai diversificată.
- (d) Publicarea de informații privind reprezentarea geografică în bilanțul social anual. Prezentarea unei defalcări pe naționalități pentru toți membrii personalului, inclusiv cadrele de conducere și asistenții.

Obiectivul 4: INTEGRAREA

Integrarea egalității de șanse, a diversității și a incluziunii în gestionarea performanței, evaluare, certificare și promovare



- Analizarea *ex post* a procedurii anuale de promovare, pentru a se asigura că nu au existat prejudecăți legate de concediul de maternitate sau de concediul pentru creșterea copilului, de munca cu fracțiuni de normă sau de orice alt aspect legat de demografia personalului (de exemplu, vârstă, naționalitate, tip de contract).
- Încurajarea personalului de sex masculin să își ia concediu pentru creșterea copilului: organizarea unei sesiuni în care bărbații care și-au luat concediu pentru creșterea copilului să își poată împărtăși experiențele sau apelul la voluntari care să servească drept punct de contact pentru bărbații care solicită consiliere pe această temă.
- Adăugarea, în ghidul Compass, a promovării diversității și a incluziunii drept criteriu care trebuie luat în considerare în procedura anuală de evaluare și promovare pentru managerii principali și pentru directori. Evaluarea ar trebui să ia în considerare dacă managerii au promovat în mod activ diversitatea și incluziunea, dacă practicile de management au consolidat diversitatea și incluziunea și dacă managerii au pus în aplicare planul de acțiune în mod adecvat.
- Instituirea unui program de îndrumare prin care beneficiarii să primească consiliere, sprijin, ajutor și încurajare din partea unui coleg mai experimentat, care a fost instruit ca îndrumător intern.
- Continuarea cursurilor de formare privind gestionarea conflictelor pentru manageri și pentru întregul personal. Managerii ar trebui să fie încurajați să participe pentru a îmbunătăți bunăstarea echipelor lor și, mai presus de toate, pentru a se asigura că conflictele sunt soluționate rapid și eficiente.

Obiectivul 5: PROMOVARE

Promovarea egalității de gen în selectarea coordonatorilor de audit



- Încurajarea auditoarelor să devină coordonatoare de audit, contactând persoane de sex feminin calificate pentru a le motiva să candideze pentru astfel de roluri:
 - (a) Continuarea practicii secretarului general de a trimite în mod regulat e-mailuri directorilor și managerilor principali pentru ca aceștia să încurajeze auditoarele să devină coordonatoare de audit.
 - (b) Desfășurarea de interviuri sau de sondaje anonime în rândul personalului de sex feminin (cu gradul începând cu AD9) care ezită să își asume un rol de coordonare, pentru a înțelege motivele acestora și pentru a propune soluții alternative (de exemplu, doi funcționari care împart rolul de coordonator).
- Furnizarea de formare specifică pentru coordonatori de audit:
 - (a) Continuarea furnizării de formare specifică pentru coordonatori/coordonatoare de audit. Consilierea noilor coordonatori/coordonatoare de audit cu privire la cursurile pe care le au la dispoziție.
 - (b) Organizarea de sesiuni informale în cadrul cărora femeile coordonatoare să își poată împărtăși cunoștințele.
- Furnizarea de actualizări semestriale cu privire la ponderea relativă a coordonatorilor femei și bărbați:
 - (a) Asigurarea faptului că directorii raportează camerelor lor cu privire la ponderea femeilor și a bărbaților în roluri de coordonator de audit o dată la șase luni, raportând ulterior Secretariatului general.
 - (b) Prezentarea actualizărilor semestriale ale secretarului general către Comitetul administrativ.

Obiectivul 6. ADAPTARE

Sporirea flexibilității la locul de muncă

- Extinderea posibilităților de telemuncă.
- După încheierea crizei provocate de pandemia de COVID-19, analizarea impactului telemuncii în timpul crizei. Efectuarea unui sondaj pentru a înțelege modul în care telemunca în timpul crizei a afectat personalul Curții și modul în care lecțiile învățate pot fi utilizate în viitor.
- Pentru a îmbunătăți sprijinul pentru munca cu fracțiune de normă, instituirea unui sistem de identificare a numărului membrilor de personal disponibili care să compenseze echipele și camerele pentru pierderea de echivalente normă întreagă ca urmare a muncii cu fracțiune de normă și a absențelor prelungite ale unor membri ai personalului (de exemplu, concediu de maternitate, concediu pentru interese personale, concediu medical prelungit, transferul într-o altă funcție). Compensarea acestei pierderi în serviciile cele mai afectate.
- Elaborarea unei strategii de reintegrare în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 și pentru personalul care se întoarce la locul de muncă după o absență prelungită.
- Informarea personalului de sex feminin cu privire la dreptul lor la formule flexibile de lucru, în cazul în care doresc să alăpteze.
- Promovarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată, încurajând trecerea la punerea accentului, în cultura muncii și de către organizație, mai degrabă pe rezultate decât pe numărul de ore de muncă și prezență fizică, în baza căruia echipele hibride să poată funcționa în mod eficace într-un mediu flexibil.
- Optimizarea mediului fizic de lucru prin furnizarea de posturi de lucru ergonomice. Punerea în aplicare a planurilor de renovare a clădirii K2, inclusiv amenajarea de „săli de meditație”. Promovarea sălilor de meditație ca spațiu pentru relaxare. Instalarea de panouri de protecție a spațiului intim în sălile de meditație, astfel încât mamele care alăptează să le poată folosi pentru pomparea laptelui, dacă este necesar.



Obiectivul 7. CAPACITARE

Crearea unui mediu favorabil incluziunii pentru membrii personalului cu dizabilități



- Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la aspectele legate de dizabilități:
 - (a) Organizarea de cursuri de formare, de ateliere și de discuții cu prezență fizică și virtuală pentru a sensibiliza și a informa personalul cu privire la aspectele legate de dizabilități. Personalul ar trebui intens încurajat să participe la aceste sesiuni. De asemenea, la acestea ar trebui să participe reprezentanți ai serviciilor cu responsabilități legate de dizabilități din cadrul Curții (clădiri, securitate, pompieri voluntari, resurse umane, DIWI etc.).
 - (b) Lansarea unui sondaj în rândul personalului cu privire la dizabilități pentru a identifica nevoile potențiale ale persoanelor cu dizabilități (vizibile sau invizibile).
- Sub coordonarea responsabilului pentru diversitate și incluziune, crearea unei rețele pentru persoanele cu dizabilități care să le informeze și să le sprijine și să fie punctul de contact pentru fiecare persoană cu nevoi specifice. Rețeaua ar putea crea parteneriate cu asociații ale persoanelor cu dizabilități pentru a încuraja candidaturile la Curtea de Conturi Europeană. De asemenea, ar putea contribui la îmbunătățirea accesibilității digitale și fizice (clădiri, site-uri web, instrumente de comunicare etc.).
- Actualizarea ghidului privind stagiile al Curții pentru a răspunde nevoilor persoanelor cu dizabilități. Oferirea de stagii persoanelor cu dizabilități.
- Adoptarea unei decizii și a unor orientări privind „amenajările corespunzătoare” pentru membrii cu dizabilități ai personalului. Punerea în aplicare a orientărilor i-ar putea ajuta pe membrii personalului ale căror dificultăți erau necunoscute anterior. Acestea ar servi, de asemenea, ca o declarație și ar putea atrage candidaturi din partea persoanelor cu dizabilități.
- Ca parte a proiectului K2030, îmbunătățirea accesibilității clădirilor Curții de Conturi Europene pentru persoanele cu dizabilități (personal și vizitatori), cu asistența unui consultant extern cu expertiză în diagnosticarea accesibilității. La

renovarea clădirilor, planificarea încă de la început a eliminării barierelor fizice (uși grele etc.) și a îmbunătățirii accesibilității (de exemplu, prin intermediul semnalizării pentru nevăzători).

Obiectivul 8. PROTECȚIE

Conștientizarea, înțelegerea și abordarea problemei îmbătrânirii personalului Curții

- Pe baza contribuțiilor din partea persoanelor în vârstă active (pensionari care au lucrat la Curte), acolo unde este posibil, analizarea punctelor forte și a experienței cu care membrii în vârstă ai personalului pot contribui, precum și a provocărilor cu care aceștia se confruntă, pentru a identifica cea mai bună modalitate de a răspunde nevoilor lor.
 - Promovarea învățării pe tot parcursul vieții (inclusiv formarea obligatorie) și lansarea unor inițiative de schimb de experiență (de exemplu, sesiuni de „partajare și conectare”) pentru a se asigura că membrii în vârstă ai personalului își pot dezvolta în continuare competențele, iar colegii mai tineri pot beneficia de experiența și de cunoștințele lor.
- Ca parte a acestor inițiative, încurajarea schimburilor sociale între generații și a mentoratului pentru a facilita învățarea reciprocă și creșterea și invitarea nou-veniților să participe la acestea.
- Facilitarea schimbului între persoanele în vârstă active și membrii personalului care se apropie de pensionare.



Obiectivul 9.

ÎNCURAJARE

Încurajarea femeilor să se angajeze pe calea către funcții de conducere

- Organizarea de cursuri de formare și punerea la dispoziție de îndrumare și de consiliere pentru personalul feminin, prestate atât de experți în carieră, cât și de alte femei care pot servi drept model.
- Interviewarea participantelor la Programul de dezvoltare a competențelor de coordonare, elaborarea unui document de reflecție cu informații privind motivațiile și constrângerile lor și oferirea de măsuri de sprijin, cum ar fi mentorat și îndrumare. Explorarea inițiativelor de sprijin existente, cum ar fi programul Comisiei de dezvoltare a talentelor feminine.
- Desfășurarea de interviuri cu persoanele care părăsesc Curtea de Conturi Europeană, care să includă întrebări de clarificare a motivelor pentru care femeile părăsesc instituția, și elaborarea unui document care să rezume ceea ce dezvăluie interviurile. Analizarea o dată pe an a tuturor interviurilor organizate la plecare și discutarea lecțiilor învățate cu serviciile relevante.



Obiectivul 10.

MĂSURARE

Evaluarea progreselor înregistrate în materie de diversitate și incluziune

- Publicarea de statistici privind echilibrul de gen, de exemplu:
 - ponderea femeilor în roluri de coordonator de audit;
 - ponderea femeilor în posturi de conducere de nivel superior și în alte posturi de conducere și
 - numărul de zile de formare pe grupe de vârstă și sexe.



Sprijinirea statisticilor cu informații de fond și evaluarea motivelor și a modului în care acestea sunt semnificative și a ceea ce dezvăluie despre situația generală.

- Efectuarea de sondaje pentru a colecta și a analiza percepțiile personalului cu privire la măsura în care personalul de conducere de nivel superior apreciază și promovează diversitatea și incluziunea, dacă personalul este tratat cu respect și în mod echitabil și cât de bine se reflectă diversitatea și incluziunea în politica de resurse umane. Repetarea sondajelor o dată la doi ani.
- Stabilirea unor indicatori de performanță pentru măsurarea inițiativelor legate de diversitate și incluziune. Publicarea de date cu privire la numeroasele aspecte diferite ale egalității de șanse și ale diversității și incluziunii (sex, vârstă, dizabilitate, participare la formare, schimb de cunoștințe, mentorat, reprezentare geografică etc.).
- Raportarea anuală cu privire la punerea în aplicare a acestui plan de acțiune.

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



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ



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