

RO

Politica privind diversitatea și incluziunea 2021-2025



CURTEA DE
CONTURI
EUROPEANĂ

Cuprins

I. Context	3
II. Cum definim „diversitatea” și „incluziunea”?	4
III. Cum practicăm „diversitatea” și „incluziunea”?	5
IV. Prioritățile pentru perioada 2021-2025	6
V. Obiectivele și indicatorii privind diversitatea și incluziunea pentru perioada 2021-2025	8

I. Context

Curtea de Conturi Europeană (Curtea) este auditorul extern al Uniunii Europene (UE) și un **angajator care promovează egalitatea de șanse**. Principiul egalității de șanse este consacrat în legislația care stă la baza activității UE, în special la articolul 1d din Statutul funcționarilor, prin care se interzice orice discriminare (bazată pe sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală). Principiul susține, de asemenea, că egalitatea deplină între bărbați și femei la locul de muncă este esențială.

Angajamentul Curții față de egalitatea de șanse este, de asemenea, vizibil în Liniile directoare în materie de etică ale Curții de Conturi Europene (Decizia nr. 66-2011), care prevăd următoarele: „Personalul Curții va evita orice formă de discriminare și va contribui la implementarea unei politici a egalității de șanse pentru întregul personal. Membrii Curții de Conturi Europene și personalul de conducere vor lua măsurile necesare pentru a asigura faptul că întregul personal beneficiază de tratament egal și de egalitate de șanse în ceea ce privește dezvoltarea sa profesională.”

Pe lângă garantarea egalității de șanse pentru personalul său, Curtea s-a angajat să pună în aplicare o **politică privind diversitatea și incluziunea**. Intenția este de a crea un mediu de lucru divers și o cultură favorabilă incluziunii, în care toată lumea să se simtă apreciată și capabilă să își atingă întregul potențial.

„Această politică privind diversitatea și incluziunea reprezintă o parte importantă a obiectivelor strategice ale Curții pentru perioada 2021-2025. Ea este bazată pe rezultatele planurilor de acțiune anterioare pentru a deschide calea către un loc de muncă mai diversificat, mai flexibil și, în același timp, mai echitabil, în care talentul fiecăruia are parte de cea mai bună oportunitate pentru a prospera. Liderii au un rol esențial în realizarea acestui obiectiv; prin angajamentul nostru, putem da un exemplu pentru restul organizației. Prin urmare, este sarcina noastră de a face vizibile pentru toți beneficiile unei culturi diverse și favorabile incluziunii.”

Zacharias Kolias

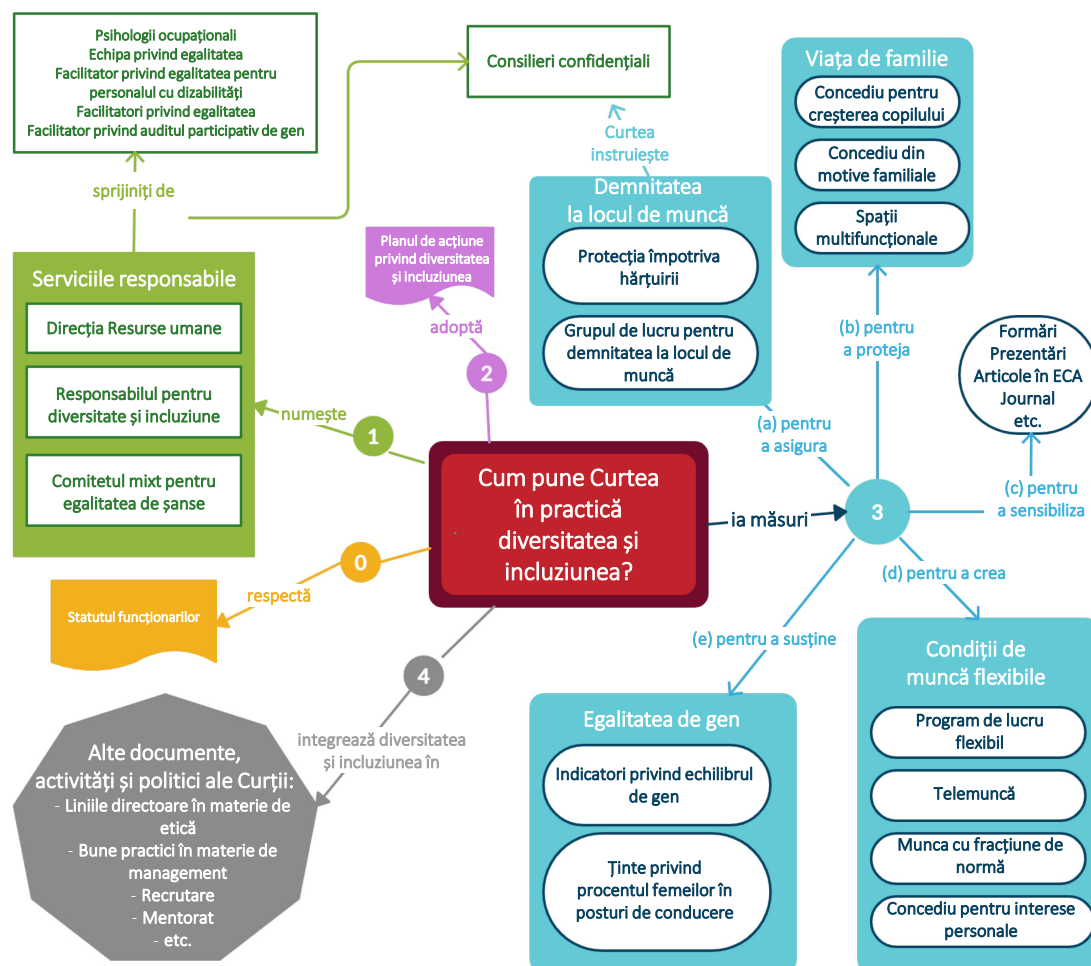
Secretar general al Curții de Conturi Europene

II. Cum definim „diversitatea” și „incluziunea”?



Confluența dintre incluziune și diversitate: incluziunea înseamnă a permite colegilor cu profiluri diferite să fie în întregime ei înșiși la muncă și să își valorifice la maximum capacitățile. Un mediu de lucru favorabil incluziunii recunoaște necesitatea de a lua în considerare situațiile și preocupările individuale ale **tuturor** categoriilor de personal și vizează în special integrarea acestora în situații specifice (cum ar fi persoanele cu dizabilități sau persoanele care au în întreținere persoane cu dizabilități, persoanele LGBTQ+ și personalul în vârstă).

III. Cum practicăm „diversitatea” și „incluziunea”?



IV. Prioritățile pentru perioada 2021-2025

01 MOBILIZARE: Curtea va continua să mobilizeze personalul cu funcții înalte de conducere în moduri familiare și inovatoare; membrilor Curții li se va oferi rolul de „ambasadori ai diversității și incluziunii”. Curtea de Conturi Europeană, în calitatea sa de instituție, se va angaja să obțină rezultate concrete în acest sens.

02 INFORMARE ȘI IMPLICARE: Curtea va raporta cu regularitate cu privire la aspecte legate de diversitate și incluziune. Vor fi publicate articole, vor fi organizate evenimente de formare și vor fi invitați vorbitori cu scopul de a sensibiliza și a modifica mentalități. Vor fi organizate campanii și evenimente pentru a promova cele mai bune practici în domeniu. Punerea în aplicare a acțiunilor legate de diversitate și incluziune va implica mai multe părți interesate. Responsabilul pentru diversitate și incluziune și Comitetul mixt pentru egalitatea de șanse vor lucra împreună pentru a valorifica rezultatele obținute în trecut și pentru a aduce schimbări suplimentare, acolo unde este necesar. De asemenea, Curtea intenționează să extindă colaborarea la grupurile de personal care doresc să se implice în acțiuni privind diversitatea și incluziunea.

03 ATRAGERE: Curtea va institui măsuri specifice în materie de resurse umane cu scopul de a garanta egalitatea de șanse pentru fiecare candidat la un loc de muncă. Se va coopera cu EPSO și cu alte părți interesate pentru a diversifica oferta de candidați potențiali. Va fi colectat feedback din partea candidaților pentru a măsura progresele realizate de Curte.

04 INTEGRARE: Curtea va monitoriza procesele de bază privind resursele umane (cum ar fi gestionarea performanței, evaluarea, certificarea și promovarea) pentru a se asigura că toți membrii personalului Curții au șanse egale de succes în carieră și în viața profesională. Curtea va publica date legate de resursele umane în vederea asigurării transparenței.

05 PROMOVARE: Curtea va încuraja managerii să numească femei în rolul de coordonator de audit sau în alte roluri echivalente. Vor fi oferite cursuri de formare și alte forme de sprijin personalului de sex feminin care deține calificările necesare, pentru a motiva aceste persoane să candideze pentru roluri de coordonator de audit.

06 ADAPTARE: Curtea va continua să ofere condiții de lucru flexibile pentru personalul său, prin introducerea unor măsuri specifice pentru personalul aflat în

situații vulnerabile. Se va pune un accent mai mare pe bunăstare și se vor examina cele mai bune modalități prin care personalul poate fi ajutat să se adapteze la realitatea unei lumi post-COVID-19.

07 CAPACITARE: Curtea va spori gradul de sensibilizare cu privire la dizabilități; se va oferi mai mult sprijin membrilor personalului cu dizabilități care lucrează la Curte, precum și orientări mai multe pentru a facilita integrarea acestora la locul de muncă. Se vor aduce îmbunătățiri în ceea ce privește accesul în clădirile Curții acolo unde este posibil.

08 PROTECȚIE: Curtea va analiza punctele forte și experiența cu care membrii în vârstă ai personalului pot contribui, precum și provocările cu care aceștia se confruntă, pentru a identifica soluția optimă la nevoile lor. Vor fi lansate inițiative care să motiveze membrii în vârstă ai personalului și să îi ajute să își transmită cunoștințele și experiența generației mai tinere.

09 ÎNCURAJARE: Curtea va încuraja femeile din rândul personalului său să se angajeze pe calea către funcții de conducere. Se va monitoriza în mod regulat proporția femeilor coordonatoare de audit și manageri și li se va oferi consiliere profesională și formare specifică în materie de conducere. Se vor examina obstacolele cu care femeile se pot confrunta în cursul carierei lor și se vor avea în vedere măsuri de contracarare a acestor obstacole.

10 MĂSURARE: Curtea va monitoriza în continuare indicatorii-cheie pentru a măsura progresele înregistrate în materie de diversitate și incluziune și va raporta cu regularitate cu privire la rezultate.

Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați Planul de acțiune privind diversitatea și incluziunea elaborat de Curte pentru perioada 2021-2025.

V. Obiectivele și indicatorii privind diversitatea și incluziunea pentru perioada 2021-2025

Obiectivul 1. MOBILIZARE – Promovarea diversității și a incluziunii în rândul personalului de conducere

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Numărul de manageri care efectuează voluntar evaluarea diversității și a incluziunii	Nu se aplică – indicator nou	Zece manageri pe an
Numărul de cursuri de formare obligatorii în atenția managerilor în materie de nediscriminare, egalitate de șanse și obiective legate de diversitate și incluziune	Un curs pe an (organizat în mai multe rânduri)	Mentținere – cel puțin un curs pe an

Obiectivul 2. INFORMARE ȘI IMPLICARE – Promovarea diversității și a incluziunii în rândul întregului personal

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Numărul de comunicări (note de informare a personalului, știri, articole publicate de Curte etc.) cu privire la egalitatea de șanse, diversitatea și incluziunea și bunăstarea	O comunicare o dată la 4-5 luni	O comunicare pe lună
Numărul de conferințe, de cursuri de formare, de seminare online și de evenimente ale Curții axate pe egalitatea de șanse, demnitatea la locul de muncă, diversitatea și incluziunea și bunăstarea	Nu se aplică – indicator nou	Șase pe an

Obiectivul 3. ATRAGERE – Asigurarea egalității de șanse și consolidarea diversității și a incluziunii în procesul de recrutare

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Proporția comisiilor de selecție formate atât din femei, cât și din bărbați	86 % în 2018 96 % în 2019 100 % în 2020	Menținerea la 100 %
Procentul de anunțuri de posturi vacante revizuite 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.	Nu se aplică – indicator nou	100 %

Obiectivul 4. INTEGRARE – Integrarea egalității de șanse, a diversității și a incluziunii în gestionarea performanței, evaluare, certificare și promovare

Indicator	Valoare de referință		Țintă
	Numărul de membri ai personalului care lucrează cu fracțiune de normă / aflați în concediu pentru creșterea copilului	Efectivul total de personal	
Rata de promovare în rândul personalului care lucrează cu fracțiune de normă	33 % în 2018 45 % în 2019 49 % în 2020	43 % în 2018 48 % în 2019 48 % în 2020	Rata de promovare în rândul personalului care lucrează cu fracțiune de normă
Rata de promovare în rândul personalului care s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului	43 % în 2018 50 % în 2019 49 % în 2020		45 % în 2019

Obiectivul 5. PROMOVARE – Promovarea egalității de gen în selecția coordonatorilor de audit

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Procentul de femei aflate în roluri de coordonator de audit	34 % în 2020	40 % până la sfârșitul anului 2027
Numărul de sesiuni informale organizate pentru femeile aflate în roluri de coordonator de audit în vederea partajării cunoștințelor lor	Nu se aplică	Două pe an

Obiectivul 6. ADAPTARE – Sporirea flexibilității la locul de muncă

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Procentul de săli de ședință hibride	Nu se aplică – indicator nou	100 % până în 2025
Procentul de manageri care participă la formarea obligatorie privind crearea unui echilibru între viața profesională și cea privată	Nu se aplică – nou	100 % până în 2025
Procentul de zile lucrătoare eligibile pentru telemuncă (pentru alți membri ai personalului decât traducătorii)	Maximum 40 % în 2020	50 % până în 2025

Obiectivul 7. CAPACITARE – Crearea unui mediu favorabil incluziunii pentru personalul cu dizabilități

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Numărul de sesiuni/evenimente privind egalitatea de șanse pentru persoanele cu dizabilități	O dată la trei ani	O dată pe an
Numărul de stagieri cu dizabilități	Nu se aplică – indicator nou	O persoană pe an

Obiectivul 8. PROTECȚIE – Conștientizarea, înțelegerea și abordarea problemei îmbătrânirii personalului Curții

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Numărul de sesiuni de schimburi sociale între generații	Nu se aplică – indicator nou	Două pe an
Numărul de schimburi între persoanele în vârstă active și personalul care se apropie de vârsta de pensionare	Nu se aplică – indicator nou	Unul pe an

Obiectivul 9. ÎNCURAJARE – Încurajarea femeilor să se angajeze pe calea către funcții de conducere

Indicator	Valoare de referință	Țintă
Procentul de femei aflate în posturi de conducere de nivel mediu și superior (audit)	29 % în 2020	40 % până la sfârșitul anului 2027
Procentul de femei aflate în posturi de conducere de nivel mediu și superior (alte servicii decât cel de audit)	39 % în 2020	40 % până la sfârșitul anului 2027

Obiectivul 10. MĂSURARE – Evaluarea progreselor înregistrate în materie de diversitate și incluziune

Raport privind datele demografice ale Curții de Conturi Europene, utilizându-se, printre altele, următoarele date

Schema de personal a Curții

Forța de muncă în funcție de tipul de contract

Echilibrul de gen în cadrul Curții (inclusiv pe grupe de funcții și la nivel de conducere)

Distribuția personalului în funcție de naționalitate și de tipul de contract, inclusiv o defalcare pe naționalități a cadrelor de conducere și a asistenților

Profilul de vârstă al întregului personal

Distribuția cadrelor de conducere în funcție de vârstă și sex

Profilul de grad al funcționarilor și al agenților temporari

Numărul mediu de zile de formare pe sexe și grupe de vârstă

Numărul mediu de zile de formare pe sexe și tipar de lucru

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