

Politika rozmanitosti a začleňování 2021–2025



EVROPSKÝ
ÚČETNÍ DVŮR

Obsah

I. Souvislosti	3
II. Jak definujeme „rozmanitost“ a „začleňování“?	4
III. Jak rozmanitost a začleňování realizujeme v praxi?	5
IV. Priority na období 2021–2025	6
V. Cíle a ukazatele v oblasti rozmanitosti a začleňování na období 2021–2025	8

I. Souvislosti

Evropský účetní dvůr (EÚD), který je externím auditorem finančních prostředků EU, **uplatňuje jako zaměstnavatel politiku rovných příležitostí**. Zásada rovných příležitostí je zakotvena v legislativě, o níž se opírá činnost EU, zejména v článku 1d služebního řádu, který zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických znaků, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného názoru, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V souladu s touto zásadou má také klíčový význam úplná rovnost žen a mužů na pracovišti.

Závazek EÚD prosazovat rovné příležitosti je zřejmý i z našich etických pokynů (rozhodnutí č. 66-2011), v nichž se uvádí: „Vyhýbáme se jakékoliv formě diskriminace a přispíváme k provádění politiky rovných příležitostí pro všechny zaměstnance. Členové a manažeři přijmou opatření, jimiž zajistí, aby se všem zaměstnancům dostalo rovného zacházení a rovných příležitostí v oblasti profesního rozvoje.“

Kromě toho, že zaručuje rovné příležitosti pro své zaměstnance, je EÚD odhodlán zavést **politiku rozmanitosti a začleňování**. Záměrem je vytvořit rozmanité pracovní prostředí a kulturu podporující začlenění, v níž mají všichni pocit, že jsou oceněni a schopni plně rozvíjet svůj potenciál.

„Tato politika rozmanitosti a začleňování je důležitou součástí strategických cílů EÚD na období 2021–2025. Vychází z výsledků předchozích akčních plánů, které měly připravit půdu pro rozmanitější, flexibilnější a zároveň spravedlivější pracovní prostředí, v němž může každý co nejlépe rozvíjet svůj talent. Klíčovou úlohu zde mají vedoucí pracovníci. Svým úsilím můžeme jít příkladem zbytku organizace. Naším úkolem je tedy ukázat, že kultura podporující rozmanitost a začleňování je přínosem pro každého.“

Zacharias Koliass

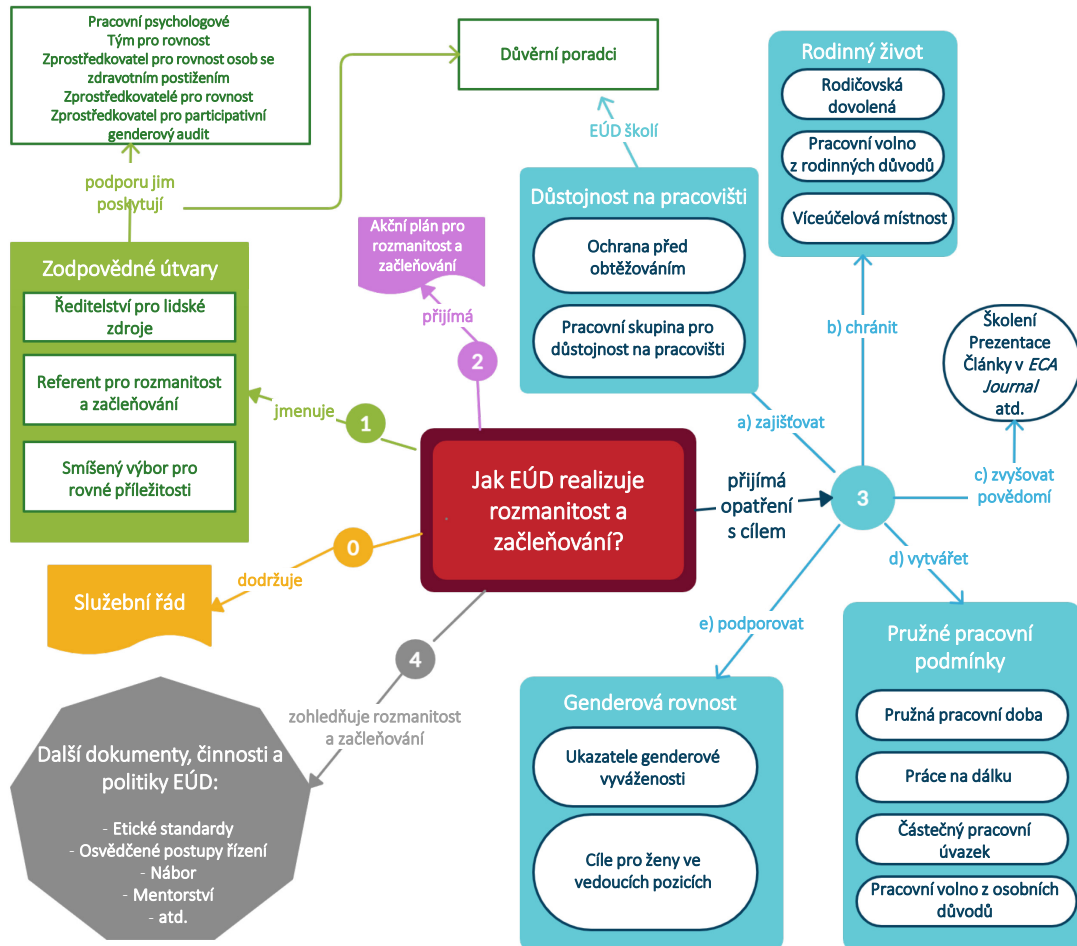
generální tajemník Evropského účetního dvora

II. Jak definujeme „rozmanitost“ a „začleňování“?



Začleňování a rozmanitost spolu souvisejí: začleňování znamená umožnit kolegům s různými profily uplatnit při práci celou svou osobnost a pracovat dle svých nejlepších schopností. Má-li být pracoviště inkluzivní, měla by se zohlednit individuální situace a potřeby **všech** skupin zaměstnanců, a zejména je třeba usilovat o začleňování osob ve zvláštních situacích (jako jsou osoby se zdravotním postižením nebo zdravotně postižené vyživované osoby, osoby LGBTQ+ a starší zaměstnanci).

III. Jak rozmanitost a začleňování realizujeme v praxi?



IV. Priority na období 2021–2025

- 01 MOBILIZOVAT:** Budeme i nadále mobilizovat vrcholné vedení známými i inovativními způsoby. Členům EÚD nabídneme roli tzv. ambasadorů rozmanitosti a začleňování. EÚD jako instituce se zaváže dosáhnout konkrétních výsledků.
- 02 INFORMOVAT A ZAUJMOUT:** O rozmanitosti a začleňování budeme pravidelně komunikovat. Budeme zveřejňovat články, pořádat školení a zvát hostující řečníky, abychom zvyšovali informovanost a měnili postoje. Budeme pořádat kampaně a akce na podporu osvědčených postupů. Na opatřeních v oblasti rozmanitosti a začleňování se bude podílet několik zainteresovaných subjektů. Referent pro rozmanitost a začleňování a smíšený výbor pro rovné příležitosti budou spolupracovat a stavět na minulých výsledcích, aby mohli podle potřeby iniciovat další změny. Plánujeme do spolupráce zapojit i skupiny zaměstnanců, kteří se chtějí na činnostech v oblasti rozmanitosti a začleňování podílet.
- 03 PŘITAHOVAT:** Provedeme konkrétní opatření v oblasti lidských zdrojů, která každému uchazeči o zaměstnání zaručí rovné příležitosti. Budeme spolupracovat s úřadem EPSO a dalšími zúčastněnými subjekty, abychom skupinu potenciálních uchazečů diverzifikovali. Budeme uchazeče žádat o zpětnou vazbu, což nám umožní sledovat náš pokrok.
- 04 INTEGROVAT:** Budeme sledovat klíčové procesy v oblasti lidských zdrojů (jako je řízení výkonnosti, hodnocení, certifikace a povyšování), aby měli všichni zaměstnanci EÚD stejnou šanci na úspěch v kariéře a profesním životě. Údaje o lidských zdrojích budeme v zájmu transparentnosti zveřejňovat.
- 05 PODPOROVAT:** Budeme vedoucí pracovníky mít k tomu, aby do rolí vedoucích úkolu nebo rovnocenných funkcí jmenovali ženy. Kvalifikované ženy budeme školeními a dalšími formami podpory motivovat k tomu, aby se ucházely o funkce vedoucích úkolu.
- 06 PŘIZPŮSOBOVAT:** Naším zaměstnancům budeme i nadále nabízet pružné pracovní podmínky a zavedeme zvláštní opatření pro zaměstnance ve zranitelném postavení. Budeme klást větší důraz na dobré životní a pracovní podmínky a budeme hledat způsoby, jak zaměstnancům nejlépe pomoci přizpůsobit se nové realitě po skončení pandemie COVID-19.
-

07 UMOŽŇOVAT: Budeme zvyšovat povědomí o zdravotním postižení. Poskytneme více podpory zaměstnancům EÚD se zdravotním postižením a více rad, které usnadní jejich integraci na pracovišti. Pokud to bude možné, učiníme budovy EÚD přístupnějšími.

08 CHRÁNIT: Zaměříme se na silné stránky a zkušenosti, kterými mohou v této oblasti přispět starší zaměstnanci, a také na výzvy, kterým čelí, abychom našli způsob, jak nejlépe řešit jejich potřeby. Budeme realizovat iniciativy s cílem motivovat starší zaměstnance a pomoci jim předávat znalosti a zkušenosti mladší generaci.

09 MOTIVOVAT: Budeme motivovat ženy k tomu, aby se ucházely o vedoucí pozice. Budeme pravidelně sledovat podíl žen mezi vedoucími úkolů a vedoucími pracovníky a poskytovat jim specifické profesní poradenství a odbornou přípravu pro vedoucí úlohy. Budeme zjišťovat, s jakými překážkami se ženy během své kariéry mohou setkat, a zvážíme opatření, která by tyto překážky vyvážila.

10 MEŘIT: Budeme sledovat klíčové ukazatele pro měření pokroku v oblasti rozmanitosti a začleňování a o výsledcích budeme pravidelně podávat zprávy.

Další informace naleznete v akčním plánu EÚD pro rozmanitost a začleňování na období 2021–2025.

V. Cíle a ukazatele v oblasti rozmanitosti a začleňování na období 2021–2025

Cíl 1. MOBILIZOVAT – Podporovat rozmanitost a začleňování mezi vedoucími pracovníky

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Počet vedoucích pracovníků účastnících se dobrovolného posouzení rozmanitosti a začleňování	Neuvádí se – nové	Deset vedoucích pracovníků ročně
Počet povinných školení pro vedoucí pracovníky o nediskriminaci, rovných příležitostech a cílech souvisejících s rozmanitostí a začleňováním	Jedno školení ročně (nabízeno několikrát)	Zachovat – alespoň jedno školení ročně

Cíl 2. INFORMOVAT A ZAUJMOUT – Šířit informace o rozmanitosti a začleňování mezi všemi zaměstnanci

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Počet sdělení (sdělení pro zaměstnance, <i>ECA news</i> , články apod.) o rovných příležitostech, rozmanitosti a začleňování a dobrých životních a pracovních podmínkách	Každých 4–5 měsíců	Jedno sdělení měsíčně
Počet konferencí, školení, webinářů a akcí EÚD zaměřených na rovné příležitosti, důstojnost v práci, rozmanitost a začleňování a dobré životní a pracovní podmínky	Neuvádí se – nový ukazatel	Šest ročně

Cíl 3. PŘITAHOVAT – Poskytovat rovné příležitosti a posilovat rozmanitost a začleňování při náboru zaměstnanců

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Podíl výběrových komisí se zastoupením žen i mužů	86 % v r. 2018 96 % v r. 2019 100 % v r. 2020	Zachovat 100 %
Procento prověřených oznámení o volných pracovních místech, aby zaujala a přesvědčila rozmanité uchazeče podle pohlaví, věku, zdravotního postižení apod.	Neuvádí se – nový ukazatel	100 %

Cíl 4. INTEGROVAT – Zohlednit rovné příležitosti a rozmanitost a začleňování v řízení výkonnosti, hodnocení, certifikaci a povyšování

Ukazatel	Výchozí hodnota		Cílová hodnota
	Zaměstnanci s částečným úvazkem / na rodičovské dovolené	Všichni zaměstnanci	
Míra povýšení mezi zaměstnanci s částečným úvazkem	33 % v r. 2018 45 % v r. 2019 49 % v r. 2020	43 % v r. 2018 48 % v r. 2019 48 % v r. 2020	Míra povýšení mezi zaměstnanci s částečným úvazkem
Míra povýšení mezi zaměstnanci, kteří čerpali rodičovskou dovolenou	43 % v r. 2018 50 % v r. 2019 49 % v r. 2020		45 % v r. 2019

Cíl 5. **PODPOROVAT** – Podporovat genderovou rovnost při výběru vedoucích úkolu

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Podíl žen ve funkci vedoucí úkolu	34 % v r. 2020	40 % do konce r. 2027
Počet neformálních setkání pro zkušené ženy ve funkci vedoucí úkolu, aby se mohly podělit o své znalosti	Neuvádí se	Dvě ročně

Cíl 6. **PŘIZPŮSOBOVAT** – Zvýšit flexibilitu v práci

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Procento místností pro hybridní schůze	Neuvádí se – nové	100 % do r. 2025
Procento vedoucích pracovníků, kteří se účastní povinného školení o dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	Neuvádí se – nové	100 % do r. 2025
Procento pracovních dnů s možností práce na dálku (kromě překladatelů)	Max. 40 % v r. 2020	50 % do r. 2025

Cíl 7. **UMOŽŇOVAT** – Vytvořit inkluzivní prostředí pro zaměstnance se zdravotním postižením

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Počet zasedání/akcí zaměřených na rovnost osob se zdravotním postižením	Jedno za tři roky	Jedno ročně
Počet stážistů se zdravotním postižením	Neuvádí se – nové	Jeden ročně

Cíl 8. CHRÁNIT – Vztít na vědomí stárnutí zaměstnanců EÚD, porozumět mu a zabývat se jím

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Počet mezigeneračních setkání zaměřených na sociální výměnu	Neuvádí se – nové	Dvě ročně
Počet setkání mezi aktivními seniory a zaměstnanci blízcími se důchodovému věku	Neuvádí se – nové	Jednou ročně

Cíl 9. MOTIVOVAT – Motivovat ženy k tomu, aby se ucházely o vedoucí pozice

Ukazatel	Výchozí hodnota	Cílová hodnota
Podíl žen ve středních a vyšších vedoucích pozicích (audit)	29 % v r. 2020	40 % do konce r. 2027
Podíl žen ve středních a vyšších vedoucích pozicích (mimo audit)	39 % v r. 2020	40 % do konce r. 2027

Cíl 10. MEŘIT – Hodnotit pokrok v oblasti rozmanitosti a začleňování

Informovat o demografickém vývoji EÚD prostřednictvím mj. těchto údajů
Plán pracovních míst EÚD
Zaměstnanci podle druhu smlouvy
Genderová vyváženost na EÚD (včetně vyváženosti podle funkčních skupin a ve vedení)
Členění zaměstnanců podle státní příslušnosti a typu smlouvy, včetně členění vedoucích pracovníků a asistentů podle státní příslušnosti
Věkový profil všech zaměstnanců
Členění vedoucích pracovníků podle věku a pohlaví
Profil úředníků a dočasných zaměstnanců podle platových skupin
Průměrný počet dnů odborné přípravy podle pohlaví a věkových skupin
Průměrný počet dnů odborné přípravy podle pohlaví a rozvržení pracovní doby

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