

ES

Política de diversidad e inclusión para el período 2021-2025



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

Índice

| | |
|---|----------|
| I. Contexto | 3 |
| II. ¿Cómo definir «diversidad» e «inclusión»? | 4 |
| III. ¿Cómo llevamos a la práctica la «diversidad» e «inclusión»? | 5 |
| IV. Prioridades para el período 2021-2025 | 6 |
| V. Objetivos e indicadores de diversidad e inclusión para el período 2021-2025 | 8 |

I. Contexto

El Tribunal de Cuentas Europeo (el Tribunal), como auditor externo de la Unión Europea, sigue una política de **igualdad de oportunidades**. El principio de igualdad de oportunidades se recoge en la legislación que sustenta la labor de la UE, especialmente en el artículo 1 *quinquies* del Estatuto de los funcionarios, que determina que queda prohibida toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Por este principio también se considera fundamental la plena igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

El compromiso del Tribunal con la igualdad de oportunidades también se pone de manifiesto en nuestras Directrices Éticas (Decisión 66-2011), que establecen lo siguiente: «Evitaremos cualquier forma de discriminación y contribuiremos a aplicar una política de igualdad de oportunidades para todo el personal. Los Miembros y directivos adoptarán las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todo el personal en su desarrollo profesional».

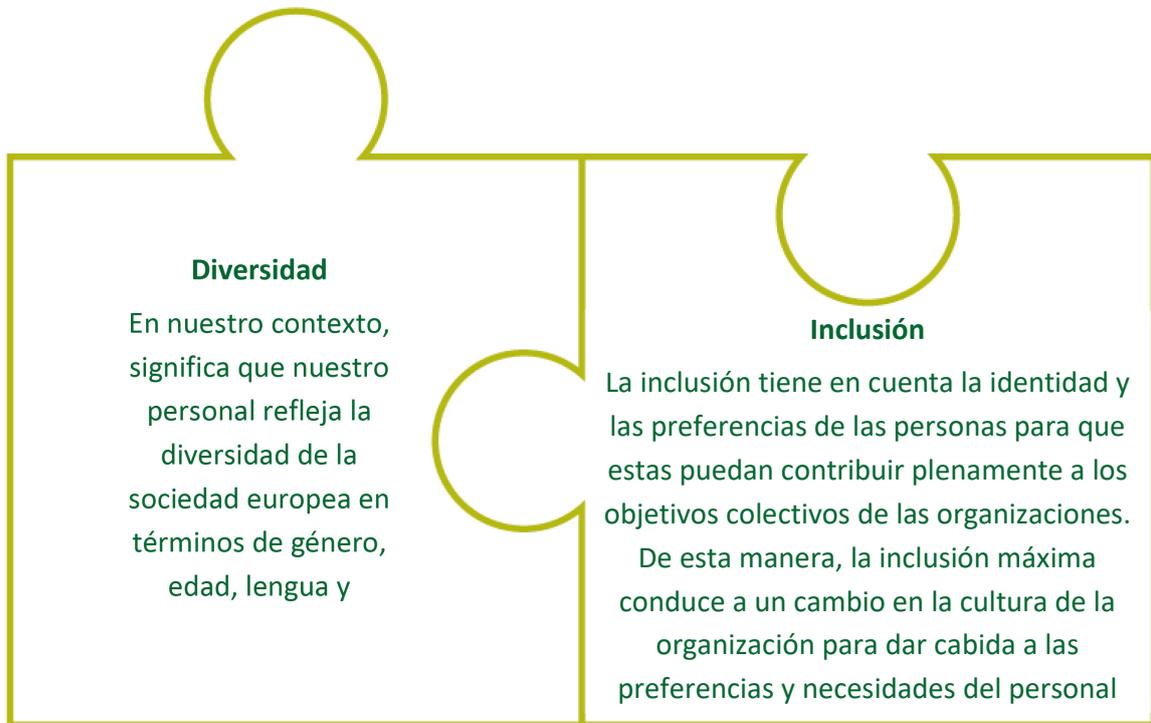
Además de garantizar la igualdad de oportunidades para su personal, el Tribunal se ha comprometido a poner en marcha una **política de diversidad e inclusión**. Se trata de crear un entorno de trabajo diverso y una cultura inclusiva en la que todos se sientan valorados y capaces de desarrollar plenamente su potencial.

«Esta política de diversidad e inclusión es una parte importante de los objetivos estratégicos del Tribunal para el período 2021-2025. Se basa en los resultados de anteriores planes de acción para allanar el camino hacia un lugar de trabajo más diverso, más flexible y, al mismo tiempo, más equitativo, en el que el talento de todos pueda prosperar al máximo. Los directivos desempeñan un papel fundamental en lograr este propósito. A través de nuestro compromiso, podemos servir de ejemplo para el resto de la organización. Por lo tanto, nuestra tarea es visibilizar los beneficios de una cultura diversa e inclusiva».

Zacharias Kolias

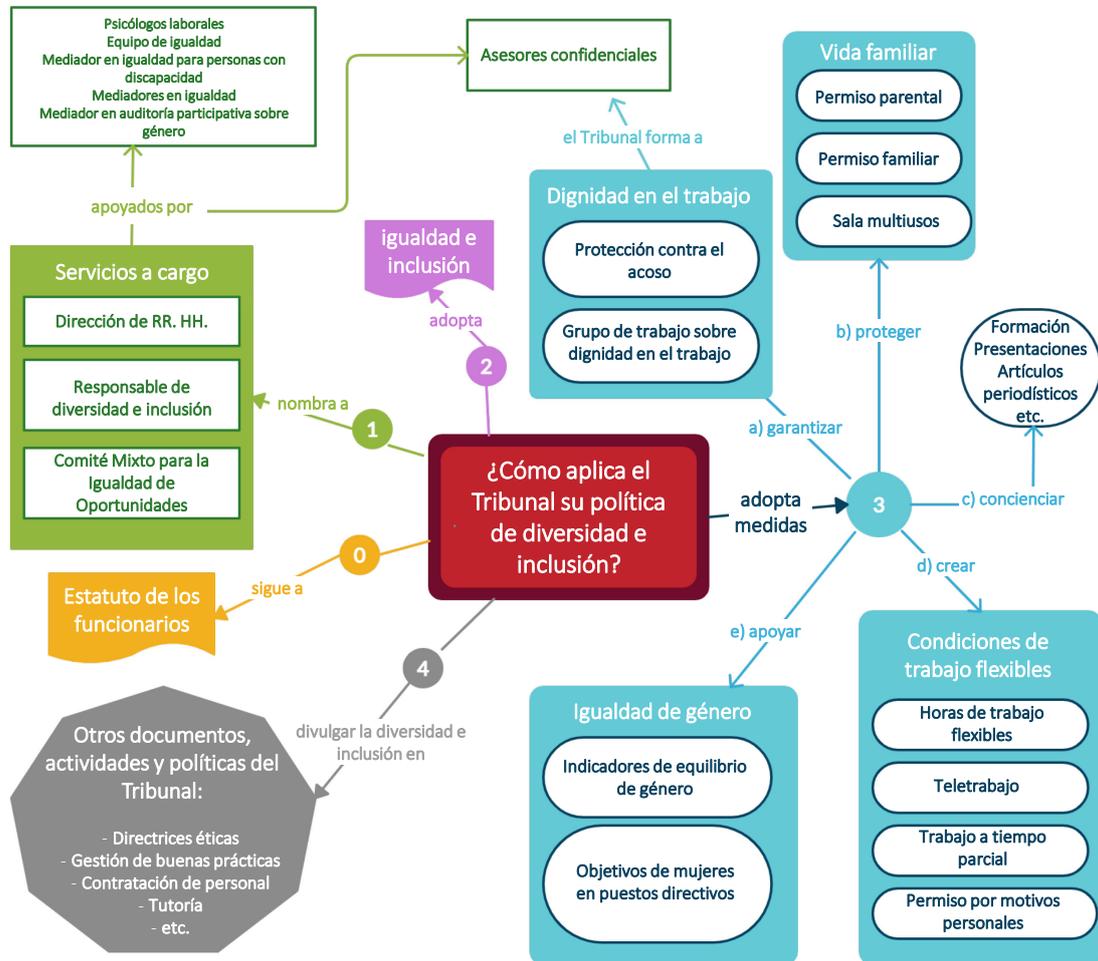
Secretario General, Tribunal de Cuentas Europeo

II. ¿Cómo definir «diversidad» e «inclusión»?



Combinación de inclusión y diversidad: la inclusión significa permitir a colegas con perfiles diferentes que se puedan mostrar en el trabajo tal como son y dar lo mejor de sí mismos. Un lugar de trabajo inclusivo reconoce la necesidad de tener en cuenta las situaciones y preocupaciones individuales de **todos** los miembros del personal, y tiene por objeto, en particular, incluirlos en situaciones específicas (como las personas con discapacidad o dependientes con discapacidad, las personas LGBTQ + y el personal de mayor edad).

III. ¿Cómo llevamos a la práctica la «diversidad» e «inclusión»?



IV. Prioridades para el período 2021-2025

01 MOVILIZAR: Seguiremos movilizando a la alta dirección tanto por vías conocidas como innovadoras; ofreceremos a los Miembros del Tribunal que ejerzan la función de «embajadores de la diversidad e inclusión». El Tribunal, como institución, se comprometerá a lograr resultados concretos.

02 INFORMAR E IMPLICAR: Entablaremos una comunicación periódica sobre cuestiones de diversidad e inclusión. Publicaremos artículos, organizaremos sesiones formativas e invitaremos a distintos ponentes a concienciar y cambiar actitudes. Organizaremos actos y campañas para promover las mejores prácticas. La ejecución de las acciones en diversidad e inclusión contará con la participación de varios interlocutores. El responsable de diversidad e inclusión y el Comité Mixto para la Igualdad de Oportunidades colaborarán para aprovechar los resultados pasados y lograr nuevos cambios en caso necesario. También tenemos previsto ampliar la colaboración a grupos de personal que deseen participar en acciones de diversidad e inclusión.

03 ATRAER: Pondremos en marcha medidas específicas en materia de recursos humanos para garantizar la igualdad de oportunidades para toda persona que solicite empleo. Mantendremos contactos con la EPSO y otros interlocutores para diversificar la reserva de candidatos potenciales. Recabaremos los comentarios de los candidatos para hacer un seguimiento de nuestros avances.

04 INTEGRAR: Supervisaremos los procesos fundamentales de recursos humanos (como la gestión del rendimiento, la evaluación, la acreditación y la promoción) para garantizar que todo el personal del Tribunal cuente con las mismas posibilidades de éxito en su carrera y en su vida profesional. Publicaremos datos de recursos humanos con fines de transparencia.

05 PROMOVER: Recomendaremos que los directivos nombren a mujeres como jefas de tarea o en puestos similares. Proporcionaremos formación y otras formas de apoyo a las mujeres cualificadas para motivarlas a presentarse a puestos de jefas de tarea.

06 ADAPTAR: Seguiremos ofreciendo condiciones de trabajo flexibles para nuestro personal, mediante la introducción de medidas específicas para el personal en situaciones vulnerables. Prestaremos más atención al bienestar y examinaremos la

mejor manera de ayudar al personal a adaptarse a la realidad de un mundo posterior al COVID-19.

07 POSIBILITAR: Concienciaremos más sobre la discapacidad: prestaremos más apoyo al personal del Tribunal con discapacidad y más orientación para facilitar su integración en el trabajo. Siempre que sea posible, lograremos que los edificios del Tribunal sean más accesibles.

08 PROTEGER: Analizaremos los puntos fuertes y la experiencia que el personal de más edad pueda aportar, así como los retos a los que se enfrenta, a fin de determinar la mejor manera de abordar sus necesidades. Pondremos en marcha iniciativas para motivar al personal de más edad y ayudarles a transmitir sus conocimientos y experiencia a las generaciones más jóvenes.

09 FOMENTAR: Impulsaremos a las mujeres a emprender una carrera directiva. Haremos un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que sean jefas de tareas y ocupen un cargo directivo, y les prestaremos un asesoramiento específico para su carrera y una formación en liderazgo. Examinaremos las trabas que puedan encontrar las mujeres en su carrera y estudiaremos medidas para contrarrestar dichos obstáculos.

10 MEDIR: Seguiremos realizando un seguimiento de los indicadores clave para medir los avances en diversidad e inclusión, e informaremos periódicamente sobre los resultados.

Para más información, consulte el plan de acción del Tribunal sobre diversidad e inclusión para el período 2021-2025.

V. Objetivos e indicadores de diversidad e inclusión para el período 2021-2025

Objetivo 1. MOVILIZAR – Promover la diversidad e inclusión en el equipo directivo

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|--|---|-------------------------------------|
| Número de directivos que realizan una evaluación voluntaria en diversidad e inclusión | S.o. – nuevo | Diez directivos al año |
| Número de cursos obligatorios de formación a directivos sobre la no discriminación, la igualdad de oportunidades y los objetivos relacionados con la diversidad y la inclusión | Un curso al año (ofrecido en varias fechas) | Mantener — al menos un curso al año |

Objetivo 2. INFORMAR E IMPLICAR – Promover la diversidad e inclusión en todo el personal

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|---|------------------------|-------------------------|
| Número de comunicaciones (avisos al personal, noticias del Tribunal, artículos, etc.) sobre igualdad de oportunidades, diversidad, inclusión y bienestar | Una cada 4 o 5 meses | Una comunicación al mes |
| Número de conferencias del Tribunal, cursos de formación, seminarios en línea y actos del Tribunal centrados en la igualdad de oportunidades, la dignidad en el trabajo, la diversidad, la inclusión y el bienestar | S.o. – indicador nuevo | Seis al año |

Objetivo 3. ATRAER –Facilitar la igualdad de oportunidades y mejorar la diversidad y la inclusión en la contratación de personal

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|---|---|-------------------|
| Proporción de comités de selección formados tanto por mujeres como por hombres | 86 % en 2018 96 % en 2019 100 % en 2020 | Mantener el 100 % |
| Porcentaje de anuncios de vacantes revisados para garantizar que atraigan o alienten a un amplio abanico de candidaturas por género, edad, discapacidad, etc. | S.o. – indicador nuevo | 100 % |

Objetivo 4. INTEGRAR – Generalizar la igualdad de oportunidades y la diversidad e inclusión en la gestión, evaluación, acreditación y promoción del rendimiento

| Indicador | Valor de referencia | | Objetivo |
|---|---|--|---|
| | Personal que trabaja a tiempo parcial / disfruta de un permiso parental | Todo el personal | |
| Tasa de promoción del personal que trabaja a tiempo parcial | 33 % en 2018 45 % en 2019 49 % en 2020 | 43 % en 2018 48 % en 2019 48 % en 2020 | Tasa de promoción del personal que trabaja a tiempo parcial |
| Tasa de promoción del personal que ha disfrutado de un permiso parental | 43 % en 2018 50 % en 2019 49 % en 2020 | | 45 % en 2019 |

Objetivo 5. PROMOVER – Promover la igualdad de género en la selección de jefes de tarea

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|--|---------------------|-------------------------------|
| Proporción de mujeres en puestos de jefa de tarea | 34 % en 2020 | 40 % de aquí al final de 2027 |
| Número de sesiones informales en las que las jefas de tarea con experiencia puedan transmitir su conocimiento. | S. O. | Dos al año |

Objetivo 6. ADAPTAR – Aumentar la flexibilidad en el trabajo

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|---|---------------------|----------------------|
| Porcentaje de salas de reunión híbridas | S.o. – nuevo | 100 % de aquí a 2025 |
| Porcentaje de directivos que participan en la formación obligatoria sobre la conciliación de la vida personal y profesional | S.o. – nuevo | 100 % para 2025 |
| Porcentaje de días laborables en los que se puede teletrabajar (excluidos los traductores) | Máx. 40 % en 2020 | 50 % de aquí a 2025 |

Objetivo 7. POSIBILITAR – Crear un entorno inclusivo para el personal con discapacidad

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|--|---------------------|------------|
| Número de sesiones/actos sobre igualdad en materia de discapacidad | Una cada tres años | Una al año |
| Número de becarios con discapacidad | S.o. – nuevo | Una al año |

Objetivo 8. PROTEGER – Reconocer, comprender y abordar el envejecimiento del personal del Tribunal

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|---|---------------------|------------|
| Número de sesiones de intercambio social entre generaciones | S.o. – nuevo | Dos al año |
| Número de intercambios entre el personal retirado del Tribunal que se mantiene activo y el personal que se aproxima a la jubilación | S.o. – nuevo | Una al año |

Objetivo 9. FOMENTAR – Fomentar que las mujeres emprendan una carrera directiva

| Indicador | Valor de referencia | Objetivo |
|--|---------------------|-------------------------------|
| Porcentaje de mujeres en puestos directivos intermedios y superiores (auditoría) | 29 % en 2020 | 40 % de aquí al final de 2027 |
| Porcentaje de mujeres en puestos directivos intermedios y superiores (fuera de la auditoría) | 39 % en 2020 | 40 % de aquí al final de 2027 |

Objetivo 10. MEDIR — Evaluar los avances en diversidad e inclusión

| Informe sobre la demografía del Tribunal a partir de los siguientes datos, entre otros: |
|--|
| El organigrama del Tribunal |
| La plantilla según el tipo de contrato |
| Equilibrio de género en el Tribunal (incluso por grupo de funciones y a nivel de gestión) |
| Distribución del personal por nacionalidad y tipo de contrato, junto con un desglose por nacionalidad de los directivos y asistentes |
| Rango de edad de todo el personal |
| Desglose de los directivos por edad y género |
| Rango de grado de funcionarios y agentes temporales |
| Promedio de días de formación por grupos de edades y de género |
| Promedio de días de formación por género y modelo de trabajo |

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



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



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