

Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα

Έκθεση προς το Προεδρείο σχετικά με τη

**Διαφορετικότητα για λόγους εκτός του φύλου**

**στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου**

Τρέχουσα κατάσταση και Χάρτης πορείας 2019-2020

παρουσίαση:

**Δημήτριος ΠΑΠΑΔΗΜΟΥΛΗΣ**

Αντιπρόεδρος και Πρόεδρος της Ομάδας Υψηλού Επιπέδου για την Ισότητα των Φύλων και τη Διαφορετικότητα

στην – και έγκριση από την –

Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα

στις 3 Απριλίου 2019

|  |
| --- |
| **ΕΙΣΑΓΩΓΗ** |

Μετά τον διορισμό αντιπροέδρου που ασχολείται με θέματα ίσων ευκαιριών στη Γραμματεία, το 1998, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει επιδείξει σταθερή προσήλωση στην επίτευξη ισότητας, πολυμορφίας κα ένταξης στη διοίκησή του. Το 2004, το Προεδρείο συγκρότησε ομάδα υψηλού επιπέδου για την ισότητα των φύλων (εφεξής «ΟΥΕ»), η εντολή της οποίας διευρύνθηκε το 2006 ώστε να συμπεριλάβει την πολυμορφία. Η ΟΥΕ, της οποίας προεδρεύει αντιπρόεδρος, καθορίζει τις κύριες προτεραιότητες τις οποίες η Γραμματεία του ΕΚ υλοποιεί υπό την ευθύνη της ΓΔ Προσωπικού.

Το πεδίο εφαρμογής των πολιτικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ισότητα και τη διαφορετικότητα έχει εξελιχθεί σημαντικά από την έγκριση της δήλωσης αρχών της ΟΥΕ το 2006. Αρχής γενομένης από τη θέση σε ισχύ στην ΕΕ της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, τον Ιανουάριο του 2011, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν το καθήκον και την υποχρέωση να τηρούν, να προστατεύουν και να προωθούν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία όπως κατοχυρώνονται στη Σύμβαση. Οι εν λόγω δεσμεύσεις οριοθέτησαν την αποστολή της ομάδας υψηλού επιπέδου, η οποία επιδίωκε μια προορατική και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγιση της ισότητας και αποτύπωνε την επιθυμία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ως εργοδότη, για μια διοίκηση αντιπροσωπευτική της, εγγενούς στην ευρωπαϊκή κοινωνία, πολυμορφίας. Η δήλωση αρχών επικεντρώθηκε σε τρεις προτεραιότητες:

1. Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών
2. Απασχόληση και ένταξη των ατόμων με αναπηρία
3. Εξάλειψη των φραγμών όσον αφορά τις προσλήψεις και κάθε ενδεχόμενης διάκρισης λόγω φυλής, χρώματος ή εθνοτικής καταγωγής.

Οι διαδοχικές ΟΥΕ έχουν διευρύνει το πεδίο εφαρμογής της δήλωσης αρχών μέσω των αντίστοιχων εντολών τους με σκοπό την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση και επίλυση ποικίλων ανισοτήτων. Η τρέχουσα εντολή της ΟΥΕ (2014-2019) αναφέρει ότι ο ρόλος της είναι η προώθηση:

«ανοικτού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος, ιδίως μέσω της προσπάθειας για την εξάλειψη, από το στάδιο της πρόσληψης έως την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, κάθε δυνητικής διάκρισης λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου».

Κατά τη διάρκεια της όγδοης κοινοβουλευτικής περιόδου, η ΟΥΕ, υπό την προεδρία του Αντιπροέδρου Δημητρίου Παπαδημούλη, προσπάθησε να επιτύχει πλήρη ισότητα, πολυμορφία και ένταξη στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της αποφασιστικότητας του Προεδρείου να προωθήσει ενεργά την ισότητα των φύλων είναι η έγκριση, ήδη στην αρχή της κοινοβουλευτικής περιόδου, του σχεδίου δράσης για την προαγωγή της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την περίοδο 2014-2019. Οι τρεις κύριοι στόχοι του σχεδίου είναι[[1]](#footnote-1):

* Γραμμή Ι: Προώθηση πλήρους ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε κάθε πτυχή της επαγγελματικής ζωής
* Γραμμή ΙΙ: Διασφάλιση της πλήρους ισότητας ευκαιριών για άτομα με αναπηρία και διευκόλυνση της πλήρους συμμετοχής και ένταξής τους
* Γραμμή ΙΙΙ: Προώθηση ενός ανοικτού και χωρίς περιορισμούς περιβάλλοντος εργασίας

Η γραμμή Ι του σχεδίου δράσης αποτέλεσε αντικείμενο της έκθεσης Παπαδημούλη προς το Προεδρείο σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στη Γενική Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου – τρέχουσα κατάσταση και περαιτέρω πορεία για την περίοδο 2017-2019. Στη συνέχεια, ο Αντιπρόεδρος Παπαδημούλης ζήτησε την εκπόνηση μιας δεύτερης έκθεσης με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων στο πλαίσιο των γραμμών ΙΙ και ΙΙΙ του σχεδίου δράσης.

Ως εκ τούτου, κατά την περάτωση της συνεδρίασης της Ομάδας Υψηλού Επιπέδου με τα ενδιαφερόμενα μέρη[[2]](#footnote-2), στις 11 Ιουλίου 2018, ο κ. Παπαδημούλης κάλεσε τη ΓΔ PERS να υποβάλει έκθεση που θα περιλαμβάνει κατάλογο μέτρων με σκοπό την εξάλειψη των διακρίσεων που βασίζονται σε οιονδήποτε λόγο, όπως εθνοτική καταγωγή, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό ή ταυτότητα φύλου[[3]](#footnote-3) στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ο κατάλογος περιλαμβάνει σειρά μέτρων που πρέπει να εφαρμοστούν στο πλαίσιο του σχεδίου δράσης 2014-2019 ή στην αρχή της ένατης κοινοβουλευτικής περιόδου, αντίστοιχα, μαζί με ορισμένα πρόσθετα μέτρα.

|  |
| --- |
| **ΤΡΕΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ** |

**1. Χώρος εργασίας με βάση την πολυμορφία και χωρίς αποκλεισμούς**

Ένας χωρίς αποκλεισμούς χώρος εργασίας είναι ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο θεωρεί ότι οι ατομικές και οι ομαδικές διαφορές αποτελούν πλεονέκτημα. Ένας οργανισμός που δίνει αξία στην πολυμορφία και την ένταξη αποδέχεται ότι άτομα από διαφορετικά περιβάλλοντα σκέφτονται τα προβλήματα με διαφορετικούς τρόπους και ότι είναι προς το συμφέρον του οργανισμού να αξιοποιεί τα διαφορετικά αυτά πρίσματα για να ενισχύει την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα. Η έρευνα δείχνει ότι το επίπεδο πολυμορφίας και ένταξης σε έναν οργανισμό συνδέεται άμεσα με την ικανότητά του να αναπτύσσεται επιτυχώς και να ξεπερνά τις προκλήσεις[[4]](#footnote-4). Για τον λόγο αυτό, πολλοί από τους μεγαλύτερους οργανισμούς παγκοσμίως προχωρούν σε ρητή αναθεώρηση των πολιτικών τους στον τομέα των ανθρώπινων πόρων, με βάση την παράμετρο ότι ένα διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό που λειτουργεί σε περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς ευνοεί την επιτυχία ενός οργανισμού[[5]](#footnote-5).

Εκτός από τις οργανωτικές συνέργειες που αναμένεται να αποκομίσει από την προώθηση της πολυμορφίας του προσωπικού του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει την απαρέγκλιτη ευθύνη να διασφαλίζει ότι οι πολιτικές του αντικατοπτρίζουν τα συμφέροντα ενός εγγενώς ποικιλόμορφου σώματος πολιτών της ΕΕ. Η πολυμορφία, η ένταξη και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν, πράγματι, θεμελιώδεις αξίες της ΕΕ. Αυτό, ωστόσο, μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν η Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου δεσμευτεί υπέρ της προαγωγής της πολυμορφίας, της ένταξης και της απαγόρευσης των διακρίσεων στον χώρο εργασίας.

Ανάμεσα στις έννοιες πολυμορφία και ένταξη υπάρχει διαφορά. Ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι ένας χώρος που ενσωματώνει, καλωσορίζει και δίνει αξία στα μέλη του προσωπικού αντί να τα απομονώνει μέσω διακρίσεων. Η πολυμορφία, από την άλλη, αναφέρεται στην ετερογένεια των χαρακτηριστικών των μελών του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, της ταυτότητας φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της αναπηρίας, της εθνοτικής καταγωγής, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, της εκπαίδευσης, του κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου και της γεωγραφικής θέσης. Πρόκειται για δύο στενά αλληλένδετες έννοιες. Πράγματι, προκειμένου ένας πολυμορφικός οργανισμός να επωφεληθεί από τον πλούτο των προοπτικών που έχει στη διάθεσή του, είναι σημαντικό η πολυμορφία του να συνοδεύεται από την ένταξη και από την απαγόρευση των διακρίσεων, στοιχεία που η παρούσα έκθεση έχει ως στόχο να ενισχύσει.

Δεδομένου ότι η πολυμορφία του οργανισμού οδηγεί αποδεδειγμένα σε μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, απώτερος στόχος είναι να εξασφαλιστεί ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς διακρίσεις. Στο πλαίσιο των υποχρεώσεών του ως εργοδότη, το ΕΚ έχει χρέος να φροντίζει όλο το προσωπικό του, ιδίως τις δυνητικά ευάλωτες ομάδες του προσωπικού.

**2. Συλλογή δεδομένων**

Η συλλογή δεδομένων, σε ανώνυμη βάση και σύμφωνα με τις νόμιμες και εσωτερικές διαδικασίες, επιτρέπει σε έναν οργανισμό να αναλύει στατιστικά στοιχεία σχετικά με το προσωπικό του στην προσπάθεια εφαρμογής μέτρων που αποτρέπουν τον αποκλεισμό και τις διακρίσεις. Ο κανονισμός (ΕΕ) 2018/1725 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ρυθμίζει τον βαθμό στον οποίο το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο μπορεί να συλλέγει και να υποβάλλει σε επεξεργασία τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των μελών του προσωπικού.

Το άρθρο 10 παράγραφος 1 του κανονισμού ορίζει ότι «Απαγορεύεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό».

Οι ανωνυμοποιημένες έρευνες μεταξύ του προσωπικού για την πολυμορφία και ό, τι γίνεται αντιληπτό ως άμεση ή έμμεση διάκριση θα μπορούσαν να είναι ένας τρόπος αναζήτησης δεδομένων και ανατροφοδότησης από το προσωπικό με τη συγκατάθεσή του. Γενικά, θα πρέπει να δοθεί έμφαση στη βελτίωση της ένταξης στο εργασιακό περιβάλλον ως μεθόδου προσέλκυσης και διατήρησης διαφορετικών υποψηφίων και μελών του προσωπικού.

**3. Επισκόπηση των θεμάτων που συζητούνται επί του παρόντος**

Οι συνεδριάσεις της ΟΥΕ διευκολύνουν τον διάλογο μεταξύ των μελών του Προεδρείου, της διοίκησης και των ενδιαφερόμενων μερών.

Οι άμεσες εμπειρίες και γνώσεις των ενδιαφερόμενων μερών παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες και καθοδήγηση όσον αφορά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων στο πλαίσιο του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, προκειμένου να προαχθεί στη Γραμματεία η πολυμορφία και η ένταξη. Η συνεδρίαση της ομάδας υψηλού επιπέδου στις 11 Ιουλίου 2018 ήταν ιδιαίτερα ενθαρρυντική, διότι εξασφάλισε μια πλατφόρμα σε τρία κύρια ενδιαφερόμενα μέρη (Διακομματική ομάδα για την καταπολέμηση του ρατσισμού και την πολυμορφία, ένωση υπαλλήλων Égalité LGBTI+ και Ομάδα Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία του Ε.Κ.) για να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και να συνεργαστούν με την ΟΥΕ προκειμένου να εκπονηθεί μια σειρά οριζόντιων και συγκεκριμένων προτάσεων για την αντιμετώπιση των ζητημάτων στα οποία αναφέρθηκαν τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Πρώτον, τα ενδιαφερόμενα μέρη πρότειναν το υλικό ενημέρωσης και προβολής του ΕΚ, όπως φυλλάδια, αφίσες, φωτογραφίες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ., να είναι πιο αντιπροσωπευτικό της πολυμορφίας που χαρακτηρίζει την ευρωπαϊκή κοινωνία. Επισήμαναν την ανάγκη υποδοχής και διατήρησης μελών του προσωπικού από διαφορετικά υπόβαθρα και με διαφορετικές ικανότητες προκειμένου να αντισταθμιστεί η ομοιογένεια του εργατικού δυναμικού του ΕΚ.

Μεταξύ άλλων θεμάτων, ο εκπρόσωπος της Ομάδας Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία τόνισε ιδιαίτερα την ανάγκη να διασφαλιστεί η προσβασιμότητα των κτιρίων του ΕΚ ως μέσο αναγνώρισης και διατήρησης μελών του προσωπικού, βουλευτών του ΕΚ, εξωτερικού προσωπικού και επισκεπτών με αναπηρία ή μειωμένη κινητικότητα που θα σηματοδοτεί ότι δεν υπάρχουν αποκλεισμοί στο όργανο.

Ο εκπρόσωπος της ένωσης υπαλλήλων Egalité LGBTI+ τόνισε την ανάγκη να εξασφαλιστεί ότι το ΕΚ παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου τα μέλη του προσωπικού, ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου τους, αισθάνονται άνεση και εμπιστοσύνη και όπου η έννοια της δίκαιης και ίσης μεταχείρισης ισχύει για όλους τους εργαζομένους.

Ένα άλλο ζήτημα αφορά τη συμπεριφορά που εισάγει διακρίσεις, η οποία πολύ συχνά μπορεί να είναι διαφορετική υπό την έννοια ότι εισάγει διακρίσεις για περισσότερους από έναν λόγους, όπως φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα φύλου και αναπηρία. Υποστηρίχθηκε η άποψη ότι τα οριζόντια μέτρα είναι αποτελεσματικότερα στον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων που έχουν οι διατομεακές διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον ως προς την ένταξη.

Έμφαση δόθηκε επίσης στην έλλειψη ενημέρωσης, την ευαισθητοποίηση και την κατάρτιση όσον αφορά τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις σχετικά με ποικίλες «διαφορετικότητες», στο πλαίσιο της εισαγωγικής εκπαίδευσης που παρέχει το Κοινοβούλιο για το νέο προσωπικό. Τα ενδιαφερόμενα μέρη υπογράμμισαν τη σημασία που έχει να συνειδητοποιήσουν τα νέα μέλη του προσωπικού το γεγονός ότι η Γραμματεία αποτελείται από άτομα με διαφορετικούς σεξουαλικούς προσανατολισμούς, ταυτότητες φύλου και άτομα με διαφορετικές αναπηρίες και διαφορετικές ικανότητες, τα οποία προέρχονται από πληθώρα διαφορετικών πολιτισμικών, εθνοτικών και θρησκευτικών υποβάθρων. Πράγματι, η έλλειψη ευαισθητοποίησης προκαλεί αίσθημα δυσαρέσκειας, ακόμη και φόβου, που εν συνεχεία μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και να επηρεάσει αρνητικά την ευεξία και την παραγωγικότητα του υπαλλήλου στον χώρο εργασίας. Τα θέματα αυτά θα πρέπει, επομένως, να αντιμετωπίζονται ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

**4. Έμφαση στην ένταξη – εξάλειψη των κάθε είδους διακρίσεων**

Το σχέδιο δράσης υιοθετεί μια διττή προσέγγιση για την αντιμετώπιση των διακρίσεων: ζητεί την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων μορφών διακρίσεων, καθώς και οριζόντιων μέτρων για την εξάλειψη των διατομεακών διακρίσεων, δηλαδή κάθε συμπεριφοράς που εισάγει διακρίσεις λόγω περισσοτέρων του ενός χαρακτηριστικών ή χαρακτηριστικών γνωρισμάτων. Όπως συζητήθηκε στη συνεδρίαση της 11ης Ιουλίου 2018, η επιτυχής εξάλειψη κάθε πιθανής διάκρισης είναι απαραίτητη προκειμένου να καταστεί η Γραμματεία του Κοινοβουλίου ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Ο ακόλουθος κατάλογος προτάσεων, τόσο στοχευμένων όσο και οριζόντιων, αποσκοπεί στην εξάλειψη των διακρίσεων με βάση:

1. την αναπηρία
2. τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου
3. τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις και την ιθαγένεια

|  |
| --- |
| **ΜΕΤΡΑ ΕΝΤΑΞΗΣ – ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2019-2020** |

### *Πρώτο εξάμηνο 2019*

### Οριζόντια μέτρα ένταξης

1. Ενίσχυση του συντονισμού για να εξασφαλιστεί ότι το σύνολο της εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του ΕΚ καθώς και οι δημοσιεύσεις περιλαμβάνουν όλα τα φύλα, άτομα με διαφορετικές ικανότητες, διαφορετικές εθνότητες, θρησκευτικά σύμβολα, σεξουαλικούς προσανατολισμούς και ταυτότητες φύλου, ώστε να μεταδίδονται εικόνες ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.
2. Προώθηση με συγκεκριμένους τρόπους νοοτροπίας χωρίς αποκλεισμούς σε όλους τους κύκλους μαθημάτων κατάρτισης για θέσεις ηγεσίας.
3. Μέριμνα ώστε η δέσμη ηλεκτρονικών πληροφοριών και η εισαγωγική εκπαίδευση για όλους τους νεοεισερχομένους να περιλαμβάνουν όλες τις σχετικές πληροφορίες για το περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς στο ΕΚ, με έμφαση στο στοιχείο ότι ένα διαφοροποιημένο εργατικό δυναμικό έχει μεγάλη σημασία για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και ότι ο σεβασμός της αξιοπρέπειας όλων των μελών του προσωπικού αποτελεί βασική αξία. Εισήγηση στο Προεδρείο να διατίθεται παρόμοια δέσμη στους νέους βουλευτές του ΕΚ.
4. Έγκριση της ανάρτησης αφισών από ενδιαφερόμενους φορείς στον τομέα της πολυμορφίας, όπως η Égalité και η Ομάδα Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία σε συγκεκριμένους χώρους σε όλα τα κτίρια του ΕΚ. Με τον τρόπο αυτό θα σταλεί ένα δυνατό μήνυμα για την πολυμορφία και την ένταξη τόσο στο προσωπικό όσο και στους επισκέπτες.

### Ειδικά μέτρα σχετικά με την αναπηρία

1. Ορισμός σημείου επαφής για την αναπηρία στη Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών και Υποστήριξης Ανθρώπινων Πόρων (ΓΔ PERS). Το σημείο επαφής θα πρέπει να συντονίζει κάθε διυπηρεσιακή προσπάθεια για την ενίσχυση της ένταξης και της ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία και να παρέχει υποστήριξη, συμβουλές και ενημέρωση στο προσωπικό για θέματα αναπηρίας. Είναι σημαντικό το σημείο επαφής να είναι προσιτό σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας μέσω ειδικής υπηρεσιακής ηλεκτρονικής θυρίδας, και εξοπλισμένο έτσι ώστε να ανταποκρίνεται σε κρούσματα διατομεακών διακρίσεων.
2. Το σημείο επαφής θα λειτουργεί ως σύνδεσμος με την Ομάδα Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία του ΕΚ και τη διακομματική ομάδα για τα άτομα με αναπηρία μέσω της γραμματείας της στο πλαίσιο του EDF (Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία).
3. Σύσταση για αξιολόγηση των μέτρων που έχουν θεσπιστεί με σκοπό την αύξηση της προσβασιμότητας στις δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που διοργανώνονται στο πλαίσιο της προεκλογικής εκστρατείας στους χώρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
4. Όπου αυτό είναι ευλόγως δυνατό, μέριμνα για τη λήψη κατάλληλων μέτρων ώστε να διασφαλιστεί ότι η οδηγία του 2016 για την προσβασιμότητα στον Παγκόσμιο Ιστό εφαρμόζεται κατ’ αναλογία στο ΕΚ.
5. Εξέταση της δυνατότητας παροχής κατάρτισης σχετικά με την ψηφιακή προσβασιμότητα στις σχετικές υπηρεσίες και το προσωπικό σε συνεχή βάση.
6. Μέριμνα για τη σταδιακή εξασφάλιση της πρόσβασης των ατόμων με αναπηρία σε κάθε είδους επικοινωνία και δημοσίευση.
7. Επανεκκίνηση και επαναδραστηριοποίηση της GTIS (διυπηρεσιακή ομάδα εργασίας για την προσβασιμότητα) με ευρεία εντολή προσβασιμότητας, συμπεριλαμβανομένων ζητημάτων ιστο-προσβασιμότητας, ως μέσο ενσωμάτωσης και διάδοσης της ευαισθητοποίησης σε θέματα αναπηρίας στις διάφορες ΓΔ και υπηρεσίες.
8. Συνέχιση του προγράμματος θετικής δράσης για την πρόσληψη συμβασιούχων υπαλλήλων με αναπηρία το 2019.
9. Λήψη μέτρων για να καταστούν όλες οι επικοινωνίες έκτακτης ανάγκης, επί του παρόντος με τη χρήση του αριθμού 85112, προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία, μεταξύ άλλων στους βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, τα μέλη του προσωπικού, τους ασκουμένους και τους επισκέπτες με απώλεια ακοής/ομιλίας.
10. Επανεξέταση των διαδικασιών εκκένωσης του ΕΚ και της σχετικής ενημέρωσης προκειμένου να παρέχεται ίση ασφάλεια και βοήθεια σε όλα τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με μειωμένη κινητικότητα ή αναπηρία.
11. Παροχή ειδικής κατάρτισης στο προσωπικό, ιδίως σε θέσεις πρώτης γραμμής, σχετικά με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας και τις κατευθυντήριες γραμμές για την παροχή βοήθειας.
12. Εξέταση της δυνατότητας παροχής βοήθειας στο προσωπικό και στους ασκουμένους με αναπηρία για ασφαλή πρόσβαση σε προορισμούς εντός και μεταξύ κτιρίων του ΕΚ, όπου και όταν δεν μπορούν να το κάνουν αυτόνομα υπό τις κρατούσες συνθήκες.
13. Εισήγηση λύσεων για να εξασφαλιστεί η πρόσβαση των επισκεπτών με αναπηρία και μειωμένη κινητικότητα σε μεγάλες δημόσιες εκδηλώσεις στο ΕΚ.

### Ειδικά μέτρα σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου

1. Πρόβλεψη της θέσπισης σαφών διαδικασιών και παροχή ειδικής κατάρτισης στο προσωπικό, ιδίως σε όσους βρίσκονται στην πρώτη γραμμή, σχετικά με συμπεριφορές που σέβονται τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι διαδικασίες υποδοχής διαπνέονται από ευαισθησία σε σχέση με τις πτυχές αυτές και ιδίως σε σχέση με το προσωπικό και τους επισκέπτες ΛΟΑΔΜ+.
2. Εξέταση του κατά πόσον είναι σκόπιμο να δημιουργηθούν τουαλέτες για όλα τα φύλα επιπροσθέτως των ήδη υφιστάμενων για τα δύο φύλα.
3. Παγίωση της ετήσιας εκδήλωσης ευαισθητοποίησης για τη Διεθνή Ημέρα κατά της Ομοφοβίας, της Τρανσφοβίας και της Αμφιφοβίας, στις 17 Μαΐου.
4. Αξιολόγηση του αντικτύπου που θα έχει η ενδεχόμενη εισαγωγή ενός τρίτου, μη δυαδικού πλαισίου «Χ» σε όλα τα διοικητικά έντυπα του ΕΚ που απαιτούν προσωπικά δεδομένα.
5. Εξέταση της δυνατότητας χρήσης κοινωνικών ονομάτων τόσο για τις εσωτερικές όσο και για τις εξωτερικές κάρτες εισόδου.
6. Παγίωση της αναγνώρισης ακαδημαϊκών τίτλων σπουδών και επαγγελματικών πιστοποιητικών που φέρουν τα προηγούμενα ονόματα διεμφυλικών υποψηφίων κατά την αξιολόγηση της επιλεξιμότητάς τους για κενές θέσεις.

## Δεύτερο εξάμηνο 2019/2020

### Οριζόντια μέτρα ένταξης

1. Διοργάνωση ετήσιας συνεδρίασης της ομάδας υψηλού επιπέδου με τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη και/ή ενώσεις (π.χ. Διακομματική ομάδα για την καταπολέμηση του ρατσισμού και την πολυμορφία, ένωση υπαλλήλων Égalité LGBTI+ και Ομάδα Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία του Ε.Κ.), με αντικείμενο συζήτησης την πρόοδο και τα εκκρεμή ζητήματα.
2. Ειδική αντιμετώπιση όλων των κάθε είδους δυνητικών διακρίσεων (λόγω φυλής, εθνότητας και/ή θρησκείας, εθνικότητας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου) σε υποχρεωτική εκπαίδευση για τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις για τα διευθυντικά στελέχη, τις επιτροπές επιλογής και το προσωπικό ασφαλείας/διαπίστευσης.
3. Παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου όλων των οριζόντιων και ειδικών μέτρων κατά την προετοιμασία των συνεδριάσεων της ομάδας υψηλού επιπέδου όσον αφορά το χρονοδιάγραμμα και τους στόχους.
4. Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με άλλα θεσμικά όργανα, φορείς και διεθνείς οργανισμούς της ΕΕ προκειμένου να διασφαλιστεί η σύγκλιση της πολιτικής ένταξης και της ίσης μεταχείρισης όλου του προσωπικού της ΕΕ, ανεξάρτητα από το όργανο ή τον φορέα απασχόλησής του.
5. Εξέταση πρακτικών άλλων ιδιωτικών και διεθνών οργανισμών στους τομείς της συλλογής δεδομένων και της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού που συμβάλλουν στη διασφάλιση της ένταξης στον χώρο εργασίας.
6. Δημοσίευση στο Newshound και στο Ενδοδίκτυο άρθρων που θα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων τα οποία σχετίζονται με ένα ασφαλές, διαφοροποιημένο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον εργασίας για την κάθε είδους διαφορετικότητα εκτός από το φύλο, όπως η αναπηρία, οι ΛΟΑΔΜ+, η εθνοτική καταγωγή ή η θρησκεία.
7. Συνέντευξη με πρότυπα ρόλου για τη διαφορετικότητα και δημοσίευση στο Newshound και στο Ενδοδίκτυο.
8. Υποβολή προτάσεων, σύμφωνα με τις νόμιμες και εσωτερικές διαδικασίες, για τη χρήση ανώνυμων δεδομένων όσον αφορά την ασφάλεια και την ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον για όλες τις «διαφορετικότητες» εκτός από το φύλο, ούτως ώστε να υπάρχει ένα φάσμα σχετικών δεδομένων για τη στήριξη των πολιτικών.
9. Ενθάρρυνση της EPSO να διαμορφώσει και να εφαρμόσει μια ανοικτή και χωρίς αποκλεισμούς πολιτική προσλήψεων η οποία θα προσελκύει υποψηφίους με αναπηρία και ποικίλες ικανότητες, διαφορετικούς σεξουαλικούς προσανατολισμούς και ταυτότητες φύλου, διαφορετικές εθνοτικές καταγωγές και θρησκείες.

### Ειδικά μέτρα σχετικά με την αναπηρία

1. Αξιολόγηση της προόδου στην εφαρμογή της εν εξελίξει διαδικασίας παρακολούθησης της UNCRPD – Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών, Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής, εκθέσεις εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου – και συνεκτίμηση των απόψεων οργανώσεων ατόμων με αναπηρία. Αξιολόγηση και παρακολούθηση ιδίως της εφαρμογής της αρχής του «καθολικού σχεδιασμού» της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (UNCRPD), καθώς και εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές για την οικοδόμηση προσβασιμότητας, και της εφαρμογής μιας πολιτικής για την επιστροφή στην εργασία και τη διατήρηση της εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 25-27 της UNCRPD.
2. Περαιτέρω ανάπτυξη της διοργανικής συνεργασίας με τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ κατά την εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (UNCRPD) με σκοπό την προετοιμασία και τη δρομολόγηση εκστρατείας ευαισθητοποίησης για τη διοίκηση και το προσωπικό.
3. Επανεξέταση των ισχυόντων κανόνων και κανονισμών στο ΕΚ προκειμένου να αξιολογηθεί η συμβατότητά τους με την UNCRPD. Εάν είναι απαραίτητο, υποβολή συστάσεων βάσει της εν λόγω επανεξέτασης.
4. Αξιολόγηση της δυνατότητας να διευκολυνθεί η χρήση της διερμηνείας σε νοηματική γλώσσα ή της μετατροπής ομιλίας σε κείμενο σε εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης σχετικές με την αναπηρία.
5. Υποστήριξη της εφαρμογής της UNCRPD όσον αφορά την πραγματική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση στα ευρωπαϊκά σχολεία.
6. Συμβολή στις διοργανικές προσπάθειες με στόχο τη βελτίωση της προσβασιμότητας των κτιρίων των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, καθώς και των κτιρίων των ευρωπαϊκών σχολείων, σε πλήρη συμμόρφωση με την εθνική και περιφερειακή νομοθεσία του τόπου στον οποίο βρίσκονται αυτά τα κτίρια και σε συνεργασία με τις σχετικές περιφερειακές και τοπικές αρχές.
7. Στήριξη και προώθηση της πρόσληψης καλά καταρτισμένων εκπαιδευτικών, με στόχο τη βελτίωση της υποδοχής και της ένταξης όλων των παιδιών στα ευρωπαϊκά σχολεία και, ως εκ τούτου, της δυνατότητας του ΕΚ να προσελκύει και να διατηρεί τους γονείς των παιδιών αυτών ως μέλη του προσωπικού.
8. Παρότρυνση προς την Επιτροπή να παρέχει πλήρη κάλυψη των σχολικών διδάκτρων για τα μέλη του προσωπικού που έχουν παιδιά με αναπηρία και φοιτούν σε ειδικό σχολείο.
9. Δρομολόγηση επανεξέτασης της ιστοσελίδας του ΕΚ στο Ενδοδίκτυο όσον αφορά τις πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία και την προσβασιμότητα, προκειμένου να διασφαλιστεί η συμμόρφωσή της με την UNCRPD.
10. Μέσω του σημείου επαφής, διασφάλιση της συστηματικής και ενεργού συμμετοχής εσωτερικών οργανώσεων ατόμων με αναπηρία στην ανάπτυξη νέων πολιτικών και έργων.
11. Παρακολούθηση του αριθμού των ασκουμένων με αναπηρία στο πλαίσιο του νέου προγράμματος πρακτικής άσκησης, T-People, για την περίοδο πρακτικής άσκησης που αρχίζει την 1η Μαρτίου 2019, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον συνεχίζεται η πτωτική τάση που παρατηρήθηκε από την ενσωμάτωση του ειδικού προγράμματος το 2016.

### Ειδικά μέτρα σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου

### Ορισμός προσώπου επικοινωνίας στη Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών και Υποστήριξης Ανθρώπινων Πόρων (ΓΔ PERS) για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο θα πρέπει να παρέχει υποστήριξη, συμβουλές και ενημέρωση για το προσωπικό και υπηρεσίες εμπειρογνωσίας στις υπηρεσίες ανθρώπινων πόρων σχετικά με θέματα ΛΟΑΔΜ+, να βοηθά στην εφαρμογή της πολιτικής του ΕΚ για την πολυμορφία και την ένταξη και να συμβάλλει στην περαιτέρω ανάπτυξη πολιτικών στον τομέα αυτό. Είναι σημαντικό το σημείο επαφής να είναι προσιτό σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας (ειδική υπηρεσιακή ηλεκτρονική θυρίδα).

1. Μέσω του σημείου επαφής, σύνδεση με συναφείς ενώσεις υπαλλήλων ΛΟΑΔΜ+.

### Διασφάλιση κατάλληλης ενημέρωσης όσον αφορά κάθε εξέλιξη των πολιτικών του Γραφείου Διαχείρισης και Εκκαθάρισης των Ατομικών Δικαιωμάτων (PMO) και του ΚΣΥΑ έναντι των ατόμων που επωφελούνται από τις πολιτικές αυτές.

1. Συμμετοχή σε διάλογο σε διοργανικό επίπεδο (προπαρασκευαστική επιτροπή επί θεμάτων κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης (CPQS)) για την εξεύρεση κατάλληλης λύσης όσον αφορά την ειδική άδεια για οικογένειες που αποκτούν παιδιά μέσω υποβοηθούμενης εγκυμοσύνης, προς όφελος του παιδιού και ολόκληρης της οικογένειας.
2. Ανάπτυξη κατάρτισης και κατευθυντήριων γραμμών για τα διευθυντικά στελέχη όσον αφορά τη στήριξη και την προώθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για τους ΛΟΑΔΜ+ και τους συναδέλφους τους.

### Ειδικά μέτρα σχετικά με τον ρατσισμό

1. Ορισμός προσώπου επικοινωνίας στη Διεύθυνση Κοινωνικών Υπηρεσιών και Υποστήριξης Ανθρώπινων Πόρων (ΓΔ PERS) για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο θα πρέπει να παρέχει υποστήριξη, συμβουλές και ενημέρωση για το προσωπικό σχετικά με θέματα διακρίσεων ρατσιστικού χαρακτήρα, να βοηθά στην εφαρμογή της πολιτικής του ΕΚ για την πολυμορφία και την ένταξη και να συμβάλλει στην περαιτέρω ανάπτυξη πολιτικών στον τομέα αυτό. Είναι σημαντικό το σημείο επαφής να είναι προσιτό σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας μέσω ειδικής υπηρεσιακής ηλεκτρονικής θυρίδας.
2. Διοργάνωση ετήσιας εκδήλωσης ευαισθητοποίησης για τη Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων, στις 21 Μαρτίου, και υλοποίηση της πρώτης εκδήλωσης το 2020.
3. Προγραμματισμός μαθημάτων κατάρτισης με τη συμμετοχή του προσωπικού, ιδίως σε θέσεις πρώτης γραμμής, όσον αφορά τις βέλτιστες πρακτικές προκειμένου τα άτομα διαφορετικής εθνοτικής ή φυλετικής προέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων και εθνικότητας να αντιμετωπίζονται με σεβασμό. Οι πληροφορίες θα πρέπει να επικεντρώνονται στην ανάγκη να γίνονται σεβαστές ιδίως οι παραλλαγές στη συνήθη αμφίεση.
4. Προώθηση της ανεκτικότητας όσον αφορά τις αιτήσεις άδειας σε περιόδους θρησκευτικών εορτών που δεν περιλαμβάνονται στο χρονοδιάγραμμα αργιών του ΕΚ.

Παράρτημα: Σχέδιο δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την περίοδο 2014-2019 + κατάσταση προόδου για το παρόν σχέδιο δράσης.

**Επίτευξη των στόχων του σχεδίου δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας στη Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την περίοδο 2014-2019**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ΓΡΑΜΜΗ ΙΙ** | | |
| **Διασφάλιση της πλήρους ισότητας ευκαιριών για άτομα με αναπηρία και διευκόλυνση της πλήρους συμμετοχής και ένταξής τους** | | |
| ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ | ΜΕΤΡΑ | ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ |
| **II.1. Ανάπτυξη του τρόπου σκέψης του οργάνου σχετικά με την αναπηρία** | α. εξακρίβωση στοιχείων και αριθμών για τα άτομα με αναπηρία μεταξύ του προσωπικού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (μέσω της έρευνας για την αναπηρία, της διαδικασίας για την αναγνώριση της αναπηρίας, της εφαρμογής εύλογων προσαρμογών, κ.λπ.) | Έκθεση σχετικά με τα μέτρα εύλογης προσαρμογής το 2016/2017 και συνεχής επανεξέταση |
| β. συνέχιση της ευαισθητοποίησης όλου του προσωπικού στο θέμα της αναπηρίας μέσω ειδικών εκδηλώσεων και προγραμμάτων κατάρτισης | Ετήσιες Εκδηλώσεις για τη Διεθνή Ημέρα των ατόμων με αναπηρία (3 Δεκεμβρίου) |
| γ. παρακολούθηση της κατάστασης των φροντιστών και δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας που θα είναι ανοικτό στις συγκεκριμένες ανάγκες τους, ακόμη και πέρα από ό, τι προβλέπεται ρητά στον Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης | Εξαμηνιαία εκδήλωση για φροντιστές Ακρόαση της ΟΥΕ με τον Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα των Ευρωπαϊκών Σχολείων |
| **II.2. Θέση σε εφαρμογή/επιδίωξη μέτρων θετικής δράσης για την προώθηση της απασχόλησης ατόμων με αναπηρία** | α. ενσωμάτωση του προγράμματος πρακτικής άσκησης για άτομα με ειδικές ανάγκες στο κανονικό πρόγραμμα με την εξασφάλιση επαρκούς ποσοστού συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία | Ενσωμάτωση από τα τέλη Μαρτίου 2016, συμμετοχή μικρότερη απ’ ό, τι στο ειδικό πρόγραμμα |
| β. συνέχιση της στοχευμένης πρόσληψης συμβασιούχων υπαλλήλων με αναπηρία παρακολούθηση και αξιολόγηση αυτής της διαδικασίας προσλήψεων | Συνεχής διαδικασία |
| γ. μελέτη σχετικά με τη σκοπιμότητα εισαγωγής στόχων για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία | Δεν εισήχθησαν στόχοι |
| **II.3. Διευκόλυνση της εισόδου στην εργασία και της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων με αναπηρία** | α. έγκριση εσωτερικών κανόνων για την εφαρμογή του άρθρου 1 στοιχείο δ παράγραφος 4 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης (άτομα με αναπηρία) | Υλοποιήθηκε, αλλά πρέπει να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με την UNCRPD |
| β. εφαρμογή και παρακολούθηση της διαδικασίας για την αναγνώριση της αναπηρίας και παροχή εύλογων προσαρμογών, βάσει των εσωτερικών κανόνων εφαρμογής του άρθρου 1 στοιχείο δ παράγραφος 4 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης | Υλοποιήθηκε, επανεξέταση μέσω της έκθεσης σχετικά με τις εύλογες προσαρμογές |
| γ. ανάπτυξη επιπλέον μέτρων στήριξης που θα επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να παραμένουν στην απασχόληση |  |
| **II.4. Διασφάλιση της προσβασιμότητας σε κτίρια, σταθμούς εργασίας και πληροφόρηση** | α. προώθηση της προσβασιμότητας στο σύνολο των κτιρίων και της αυτόματης εφαρμογής των αρχών σχεδιασμού για όλους κατά την ανέγερση ή μετατροπή κτιρίων | Σε εξέλιξη σύμφωνα με τους ελέγχους και υπό παρακολούθηση από τη ΓΔ INLO και σχεδιασμός για όλους |
| β. προώθηση της ανάπτυξης και του περιεχομένου των ιστοτόπων του Διαδικτύου (Europarl) και του Ενδοδικτύου (Inside) σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της πρωτοβουλίας για την προσβασιμότητα στον παγκόσμιο ιστό (WAI) | Σε εξέλιξη, υπό παρακολούθηση από τη ΓΔ ITEC και με τη στήριξη της ΓΔ TRAD |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ΓΡΑΜΜΗ ΙΙΙ** | | |
| **Προώθηση ενός ανοικτού και χωρίς περιορισμούς περιβάλλοντος εργασίας** | | |
| ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ | ΜΕΤΡΑ | ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ |
| **ΙΙΙ.1. Προσπάθεια για την ανάπτυξη μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής** | α. ενθάρρυνση της αποδοχής από τα διοικητικά στελέχη μέτρων εξισορρόπησης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής | Υλοποιήθηκε μέσω χάρτη πορείας |
| β. ανάλυση και δημοσίευση στατιστικών σχετικά με τη χρήση μέτρων εξισορρόπησης της εργασίας και της προσωπικής ζωής. | Δύο φορές ετησίως: στο φυλλάδιο για τις γυναίκες στο ΕΚ και στο παρατηρητήριο |
| γ. μελέτη των βέλτιστων πρακτικών σε άλλους οργανισμούς και όργανα της ΕΕ και προώθηση πρόσθετων μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. ελαστικό ωράριο, τηλεργασία, νέες μορφές μερικής απασχόλησης) | Εσωτερική ομάδα εργασίας ΓΔ PERS |
| **III.2. Στο πλαίσιο του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, προώθηση της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης στον τομέα της καταπολέμησης της ομοφοβίας και της τρανσφοβίας** | α. επινόηση ad hoc μέτρων αύξησης της ευαισθητοποίησης για τον εορτασμό της Διεθνούς Ημέρας κατά της Ομοφοβίας και Τρανσφοβίας | Ενημερωτικό περίπτερο και εκδήλωση στο ΕΚ στις 17 Μαΐου κάθε έτους |
| β. ενέργειες σε συνεργασία με διάφορους εταίρους όσον αφορά την ισότητα και τη διαφορετικότητα επί του θέματος | Συνεργασία με τις ενώσεις EGALITE και Rosa Letzeburg για τα περίπτερα και τις εκδηλώσεις |
| **ΙΙΙ.3. Επιδίωξη της ανάπτυξης μιας κουλτούρας εναντίον οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης** | α. συνέχιση της εκστρατείας ευαισθητοποίησης του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων του ρόλου και της εντολής της συμβουλευτικής επιτροπής για την παρενόχληση | Επανεξέταση των διαδικασιών και ακρόαση της ομάδας υψηλού επιπέδου τον Νοέμβριο του 2018 |
| β. προώθηση περιβάλλοντος μηδενικής ανοχής έναντι της παρενόχλησης, προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός της αξιοπρέπειας όλων των υπαλλήλων | Επανεξέταση των διαδικασιών και ακρόαση της ομάδας υψηλού επιπέδου τον Νοέμβριο του 2018 |
| **ΙΙΙ.4. Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τη σημασία ενός ανοικτού και χωρίς περιορισμούς περιβάλλοντος** | α. διοργάνωση εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης σχετικά με την διαφορετικότητα και τη μη διακριτική μεταχείριση | Υλοποιήθηκε |
| β. συγκέντρωση και δημοσίευση δεδομένων σχετικά με την ισότητα και την διαφορετικότητα | Στον βαθμό που είναι διαθέσιμα: αριθμός συμβασιούχων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν στο πλαίσιο προγράμματος θετικής δράσης, αριθμός ασκουμένων με αναπηρία, αριθμός αιτήσεων για εύλογη προσαρμογή |
| γ. παραγωγή υλικού σχετικού με την προώθηση της ισότητας και της διαφορετικότητας | Υλοποιήθηκε |
| δ. προώθηση δράσεων ευαισθητοποίησης με στόχο την ανάπτυξη μιας οργανωτικής φιλοσοφίας έναντι της εθνοτικής και πολιτιστικής πολυμορφίας | Εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης στις 8 Μαρτίου, 17 Μαΐου και 3 Δεκεμβρίου κάθε έτους |
| **ΙΙΙ.5. Ενίσχυση της ηγεσίας και της λογοδοσίας όσον αφορά το ανοιχτό και συμμετοχικό περιβάλλον** | α. προώθηση της ένταξης της ισότητας και της διαφορετικότητας στην κατάρτιση διευθυντικών στελεχών | Υλοποιήθηκε |
| β. παροχή σχετικών πληροφοριών σε επίπεδο διοίκησης και σε συνεργασία με τα αρμόδια για την ισότητα και την διαφορετικότητα στελέχη | Καλύτερη προβολή της ομάδας συντονισμού για την ισότητα και την πολυμορφία και συνεργασία με τη διυπηρεσιακή συντονιστική ομάδα από το φθινόπωρο του 2017 |
| γ. αναγνώριση της επιτυχίας και προώθηση των ορθών πρακτικών όσον αφορά την ισότητα και τη διαφορετικότητα | Βραβείο Ισότητας και Διαφορετικότητας 2016  Βραβείο Simone Veil για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα 2018 |

1. Παρακαλείσθε να συμβουλευτείτε το παράρτημα για πλήρεις λεπτομέρειες όσον αφορά τις γραμμές ΙΙ και ΙΙΙ του σχεδίου δράσης για την περίοδο 2014-2019. [↑](#footnote-ref-1)
2. Διακομματική ομάδα για την καταπολέμηση του ρατσισμού και την πολυμορφία, ένωση υπαλλήλων Égalité LGBTI+ και Ομάδα Στήριξης των Ατόμων με Αναπηρία του Ε.Κ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Για τους σκοπούς του ανά χείρας εγγράφου, η ταυτότητα φύλου θεωρείται ότι περιλαμβάνει την έκφραση του φύλου και, κατά περίπτωση, τα χαρακτηριστικά του φύλου. [↑](#footnote-ref-3)
4. Hewlett, S. Marshall, M. Sherbin, L.,‘*How Diversity Can Drive Innovation’*, Harvard Business Review, (2013) [<https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>] [↑](#footnote-ref-4)
5. Microsoft, ‘*Global Diversity and Inclusion’,* <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/> [↑](#footnote-ref-5)