

LT

**2021–2025 m. įvairovės ir įtraukties
politika
2021–2025**



EUROPOS
AUDITO
RŪMAI

Turinys

I. Aiškinamoji informacija	3
II. Kaip apibrėžiame įvairovę ir įtrauktį?	4
III. Kaip praktiškai užtikriname įvairovę ir įtrauktį?	5
IV. 2021–2025 m. prioritetai	6
V. 2021–2025 m. įvairovės ir įtraukties politikos tikslai ir rodikliai	8

I. Aiškinamoji informacija

Europos Audito Rūmai, Europos Sąjungos išorės auditorius, yra **lygias galimybes užtikrinantis darbdavys**. Lygių galimybių principas įtvirtintas teisės aktuose, kuriais grindžiamas ES darbas, visų pirma Tarnybos nuostatų 1d straipsnyje, kuriuo draudžiama bet kokia diskriminacija (pavyzdžiui, dėl lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių ypatybių, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kokių nors kitų pažiūrų, priklausomybės tautinei mažumai, turto, kilmės, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos). Be to, pagal šį principą būtina užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę darbo vietoje.

Audito Rūmų įsipareigojimas užtikrinti lygias galimybes taip pat matyti iš mūsų etikos gairių (Sprendimas Nr. 66–2011), kuriose teigiama: „Vengiame bet kokios diskriminacijos ir prisidedame prie lygių galimybių visiems darbuotojams politikos įgyvendinimo. Nariai ir vadovai imasi priemonių užtikrinti, kad visiems darbuotojams būtų sudarytos vienodos sąlygos ir lygios jų profesinio tobulėjimo galimybės.“

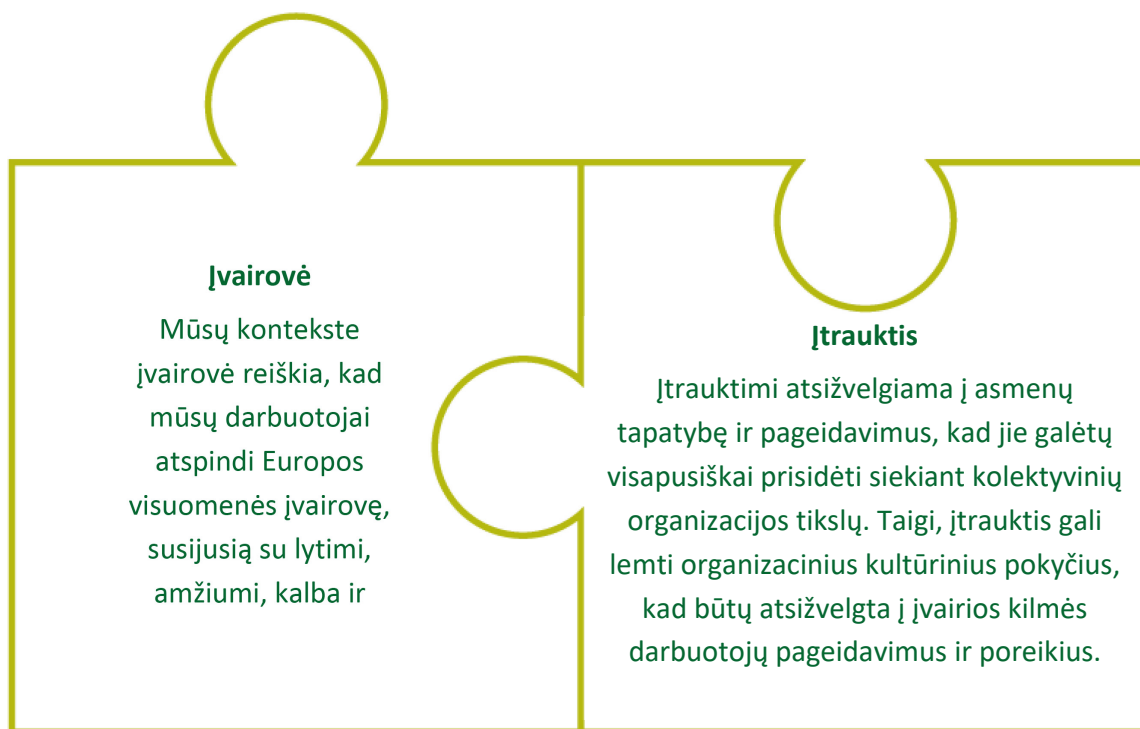
Audito Rūmai ne tik užtikrina lygias galimybes savo darbuotojams, bet ir yra įsipareigoję įgyvendinti **įvairovės ir įtraukties politiką**. Siekiama sukurti įvairią darbo aplinką ir įtraukią kultūrą, kurioje kiekvienas jaučiasi vertinamas ir pajėgus išnaudoti visą savo potencialą.

„Ši įvairovės ir įtraukties politika yra svarbi 2021–2025 m. Audito Rūmų strateginių tikslų dalis. Ji grindžiama ankstesnių veiksmų planų rezultatais, kad būtų sukurta įvairesnė, lankstesnė ir teisingesnė darbo vieta, kurioje kiekvieno talentas būtų visapusiškai atskleistas. Siekiant šio tikslo itin svarbus vaidmuo tenka lyderiams; prisiimdami įsipareigojimą galime rodyti pavyzdį likusiai organizacijos daliai. Todėl mūsų užduotis – užtikrinti, kad įvairios ir įtraukios kultūros nauda būtų akivaizdi visiems.“

Zacharias Kalias

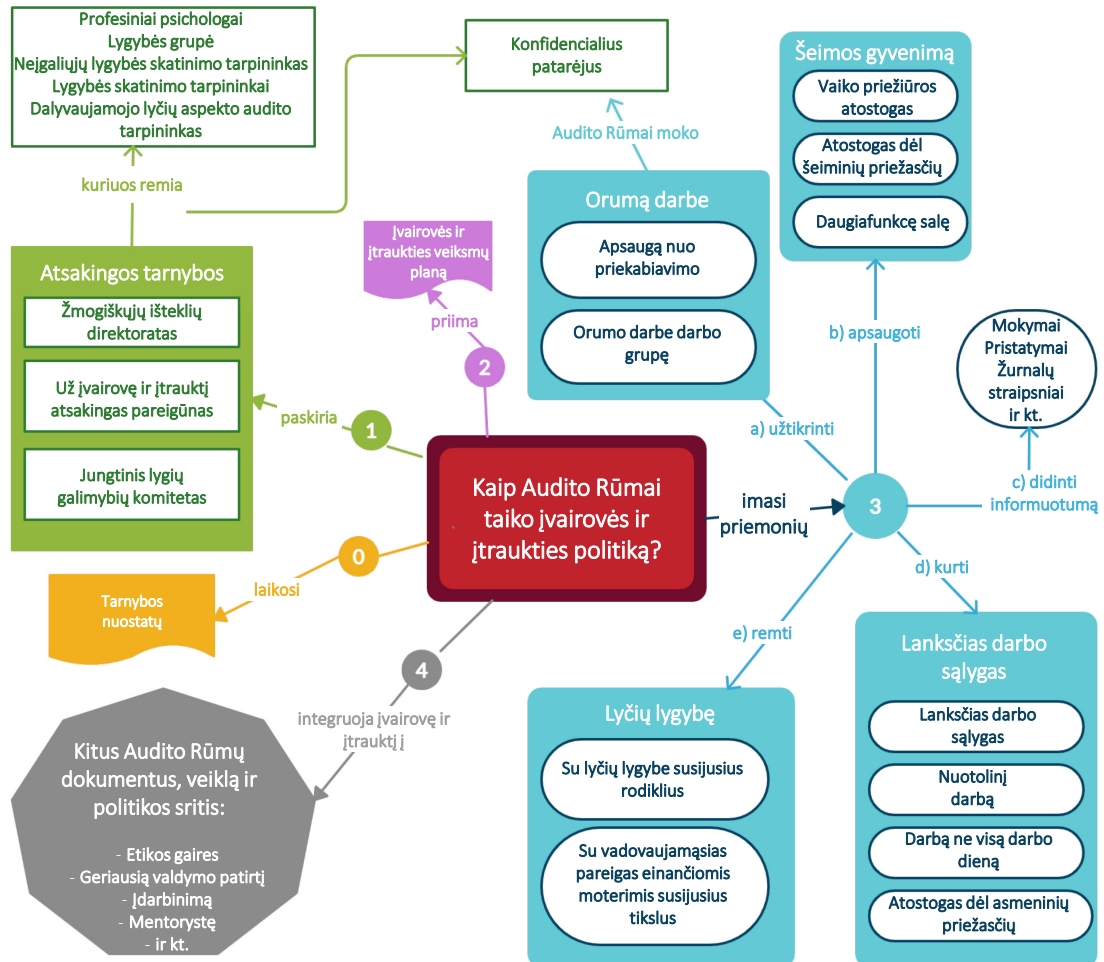
Europos Audito Rūmų generalinis sekretorius

II. Kaip apibrėžiame įvairovę ir įtrauktį?



Kai įtrauktimi užtikrinama įvairovė: įtrauktis reiškia, kad skirtingų profilių kolegoms suteikiama galimybė visapusiškai atsidėti darbui ir dirbti kuo geriau išnaudojant savo gebėjimus. Įtraukioje darbo vietoje pripažįstama, kad reikia atsižvelgti į individualią **visų** darbuotojų grupių padėtį ir jiems rūpimus klausimus, ir visų pirma siekiama, kad jie būtų įtraukti į konkrečias situacijas (pavyzdžiui, neįgalieji ar neįgalūs išlaikytiniai, LGBTQ+ asmenys ir vyresnio amžiaus darbuotojai).

III. Kaip praktiškai užtikriname įvairovę ir įtrauktį?



IV. 2021–2025 m. prioritetai

- 01** SUTELKTI Toliau telksime vyresniąją vadovybę jau išbandytais ir novatoriškais būdais; pasiūlysimė Audito Rūmų nariams įvairovės ir įtraukties ambasadoriaus vaidmenį. Audito Rūmai, kaip institucija, įsipareigos siekti konkrečių rezultatų.
- 02** INFORMUOTI IR ĮTRAUKTI: Reguliariai kalbėsime įvairovės ir įtraukties klausimais; skelbsime straipsnius, organizuosime mokymo renginius ir raginsime dalyvauti kviestinius pranešėjus, kad galėtume didinti informuotumą ir keisti požiūrį; organizuosime kampanijas ir renginius, kad skatintume geriausią patirtį. Įvairovės ir įtraukties veiksmai apims kelis suinteresuotuosius subjektus. Už įvairovę ir įtrauktį atsakingas pareigūnas ir Jungtinis lygių galimybių komitetas dirbs kartu, kad pasinaudotų praeities rezultatais ir prireikus atliktų tolesnius pakeitimus; taip pat planuojame išplėsti bendradarbiavimą su darbuotojų grupėmis, norinčiomis dalyvauti įgyvendinant įvairovės ir įtraukties veiksmus.
- 03** PRITRAUKTI: Įgyvendinsime konkrečias žmogiškųjų išteklių priemones, kad kiekvienam kandidatui į darbo vietą būtų užtikrintos lygios galimybės; palaikysime ryšius su EPSO ir kitais suinteresuotaisiais subjektais, siekdami įvairinti potencialių kandidatų ratą; kad galėtume sekti savo daromą pažangą, surinksime kandidatų atsiliepimus.
- 04** INTEGRUOTI: Stebėsime pagrindinius žmogiškųjų išteklių procesus (pavyzdžiui, veiksmingumo valdymą, vertinimą, sertifikavimą ir skatinimą), siekdami užtikrinti, kad visi Audito Rūmų darbuotojai turėtų vienodas galimybes sėkmingai siekti savo karjeros ir profesinio gyvenimo tikslų; skaidrumo sumetimais skelbsime žmogiškųjų išteklių duomenis.
- 05** SKATINTI: Skatinsime vadovus paskirti moteris užduočių vadovių pareigoms eiti ar lygiavertei veiklai vykdyti; rengsime mokymus ir teiksime kitokio pobūdžio paramą kvalifikuotoms moterims, kad jos būtų motyvuotos teikti paraiškas eiti užduočių vadovių pareigas.
- 06** PRISITAIKYTI: Toliau siūlysimė lanksčias darbo sąlygas savo darbuotojams, nustatydami konkrečias priemones, skirtas pažeidžiamoje padėtyje esantiems darbuotojams; daugiau dėmesio skirsime gerovei ir išnagrinėsime, kaip geriausiai padėti darbuotojams prisitaikyti prie realybės pasaulyje po COVID-19 pandemijos.
-

07 ĮGALINTI: Didinsime informuotumą apie negalią; teiksime daugiau paramos negalią turintiems Audito Rūmų darbuotojams ir rengsime daugiau gairių, kad jiems būtų lengviau integruotis darbo vietoje; kiek įmanoma užtikrinsime, kad Audito Rūmų pastatai būtų prieinamesni.

08 APSAUGOTI: Išnagrinėsime vyresnio amžiaus darbuotojų privalumus ir patirtį, taip pat atsižvelgsime į sunkumus, su kuriais jie susiduria, siekdami nustatyti, kaip geriausiai patenkinti jų poreikius; pradėsime vykdyti iniciatyvas, kuriomis siekiama motyvuoti vyresnio amžiaus darbuotojus, ir padėsime jiems perduoti savo žinias ir patirtį jaunajai kartai.

09 SKATINTI: Skatinsime moteris eiti vadovaujamas pareigas; reguliariai stebėsime, kiek moterų eina užduočių vadovių ir vadovių pareigas, ir teiksime moterims specialias konsultacijas karjeros klausimais ir rengsime lyderystės mokymus; išnagrinėsime kliūtis, su kuriomis moterys gali susidurti per savo karjerą, ir apsvarstysime priemones tokioms kliūtims pašalinti.

10 ĮVERTINTI: Toliau stebėsime pagrindinius rodiklius, kad įvertintume įvairovės ir įtraukties srityje daromą pažangą ir reguliariai informuosime apie rezultatus.

Daugiau informacijos pateikiama 2021–2025 m. Audito Rūmų įvairovės ir įtraukties veiksmų plane.

V. 2021–2025 m. įvairovės ir įtraukties politikos tikslai ir rodikliai

1 tikslas. SUTELKTI. Skatinti įvairovės ir įtraukties aspektus vadovybės lygmeniu

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Vadovų, savanoriškai atliekančių įvairovės ir įtraukties aspektų vertinimą, skaičius	Nėra duomenų – nauja	Dešimt vadovų per metus
Vadovams skirtų privalomų mokymo kursų nediskriminavimo, lygių galimybių ir su įvairove ir įtrauktimi susijusių tikslų srityje skaičius	Vienas kursas per metus (siūloma keletą kartų)	Ir toliau rengti bent vieną kursą per metus

2 tikslas. INFORMUOTI IR ĮTRAUKTI. Skatinti įvairovę ir įtrauktį visų darbuotojų lygmeniu

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Pranešimų (darbuotojams skirtų pranešimų, Audito Rūmų naujienų, straipsnių ir kt.) apie lygias galimybes, įvairovę, įtrauktį ir gerovę skaičius	Vienas pranešimas kas 4-5 mėnesius	Vienas pranešimas per mėnesį
Audito Rūmų konferencijų, mokymo kursų, internetinių seminarų ir renginių, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama lygioms galimybėms, orumui darbe, įvairovei, įtraukčiai ir gerovei, skaičius	Nėra duomenų – naujas rodiklis	Šeši renginiai per metus

3 tikslas. PRITRAUKTI. Suteikti lygias galimybes ir stiprinti įvairovę bei įtrauktį įdarbinimo procese

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Atrankos komisijų, kuriose dirba ir moterys, ir vyrai, dalis	86 % 2018 m. 96 % 2019 m. 100 % 2020 m.	Išlaikyti 100 %
Peržiūrėtų pranešimų apie laisvas darbo vietas procentinė dalis siekiant užtikrinti, kad jais būtų pritraukti ir (arba) skatinami įvairūs kandidatai pagal lytį, amžių, negalią ir t. t.	Nėra duomenų – naujas rodiklis	100 %

4 tikslas. INTEGRUOTI. Integruoti lygias galimybes ir įvairovę bei įtrauktį į veiksmingumo valdymą, vertinimą, sertifikavimą ir skatinimą

Rodiklis	Pradinė reikšmė		Tikslinė reikšmė
	Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai / vaiko priežiūros atostogų išėję darbuotojai	Visi darbuotojai	
Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų paaukštinimo lygis	33 % 2018 m. 45 % 2019 m. 49 % 2020 m.	43 % 2018 m. 48 % 2019 m. 48 % 2020 m.	Ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų paaukštinimo lygis
Vaiko priežiūros atostogų išėjusių darbuotojų paaukštinimo lygis	43 % 2018 m. 50 % 2019 m. 49 % 2020 m.		45 % 2019 m.

5 tikslas. SKATINTI. Skatinti lyčių lygybę atrenkant užduočių vadovus

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Moterų, einančių užduočių vadovių pareigas, dalis	34 % 2020 m.	40 % iki 2027 m. pabaigos
Neformalių susitikimų, kuriuose patyrusios užduočių vadovės galėtų dalytis savo žiniomis, skaičius	N. d.	Du susitikimai per metus

6 tikslas. PRISITAIKYTI. Didinti lankstumą darbe

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Mišrių posėdžių salių procentinė dalis	Nėra duomenų – nauja	100 % iki 2025 m.
Vadovų, dalyvaujančių privalomuose mokymuose profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo srityje, procentinė dalis	Nėra duomenų – nauja	100 % iki 2025 m.
Darbo dienų, kurias galima dirbti nuotoliniu būdu, procentinė dalis (ne vertėjai)	Daugiausia 40 % 2020 m.	50 % iki 2025 m.

7 tikslas. ĮGALINTI. Sukurti įtraukią aplinką neįgaliems darbuotojams

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Su neįgaliųjų lygybe susijusių susitikimų (renginių) skaičius	Vienas susitikimas (renginys) kas trejus metus	Vienas susitikimas (renginys) per metus
Neįgalių stažuotojų skaičius	Nėra duomenų – nauja	Vienas stažuotojas per metus

8 tikslas. APSAUGOTI. Pripažinti, suprasti ir spręsti Audito Rūmų darbuotojų senėjimo problemą

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Susitikimų, kurių metu vyktų skirtingų kartų socialiniai mainai, skaičius	Nėra duomenų – nauja	Du susitikimai per metus
Aktyvių vyresniųjų pareigūnų ir netrukus į pensiją išeisiančių darbuotojų mainų skaičius	Nėra duomenų – nauja	Vieni mainai per metus

9 tikslas. SKATINTI. Skatinti moteris eiti vadovaujamas pareigas

Rodiklis	Pradinė reikšmė	Tikslinė reikšmė
Motery, einančių (audito srities) vidurinėsios grandies ir vyresniųjų vadovių pareigas, dalis	29 % 2020 m.	40 % iki 2027 m. pabaigos
Motery, einančių (ne audito srities) vidurinėsios grandies ir vyresniųjų vadovių pareigas, dalis	39 % 2020 m.	40 % iki 2027 m. pabaigos

10 tikslas. ĮVERTINTI. Įvertinti pažangą, daromą įvairovės ir įtraukties srityje

Teikti ataskaitas dėl Europos Audito Rūmų demografinių veiksmų, be kita ko, naudojant šiuos duomenis, susijusius su:
Audito Rūmų personalo planu;
darbo jėga pagal sutarties rūšį;
lyčių pusiausvyrą Audito Rūmuose (įskaitant pagal pareigų grupes ir vadovybės lygmeniu);
darbuotojų pasiskirstymu pagal pilietybę ir sutarties rūšį, įskaitant pasiskirstymą pagal vadovų ir padėjėjų pilietybę;
visų darbuotojų amžiaus profiliu;
vadovų pasiskirstymu pagal amžių ir lytį;
pareigūnų ir laikinųjų darbuotojų kategorijos profiliu;
vidutiniu mokymo dienų skaičiumi pagal lytį ir amžiaus grupę;
vidutiniu mokymo dienų skaičiumi pagal lytį ir darbo modelį.

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



EUROPOS
AUDITO
RŪMAI



Europos Sąjungos
leidinių biuras

EUROPOS AUDITO RŪMAI
12, rue Alcide de Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tel. +352 4398-1

Užklauso: eca.europa.eu/lt/Pages/ContactForm.aspx

Interneto svetainė: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors