

2021.–2025. gada daudzveidības un iekļautības rīcības plāns



EIROPAS
REVĪZIJAS
PALĀTA

Saturs

I. Rīcības plāna sagatavošana	3
II. ERP daudzveidības un iekļautības politika un rīcības plāns — galvenās ERP ieinteresētās personas	4
III. Mērķi un darbības 2021.–2025. gadam	5

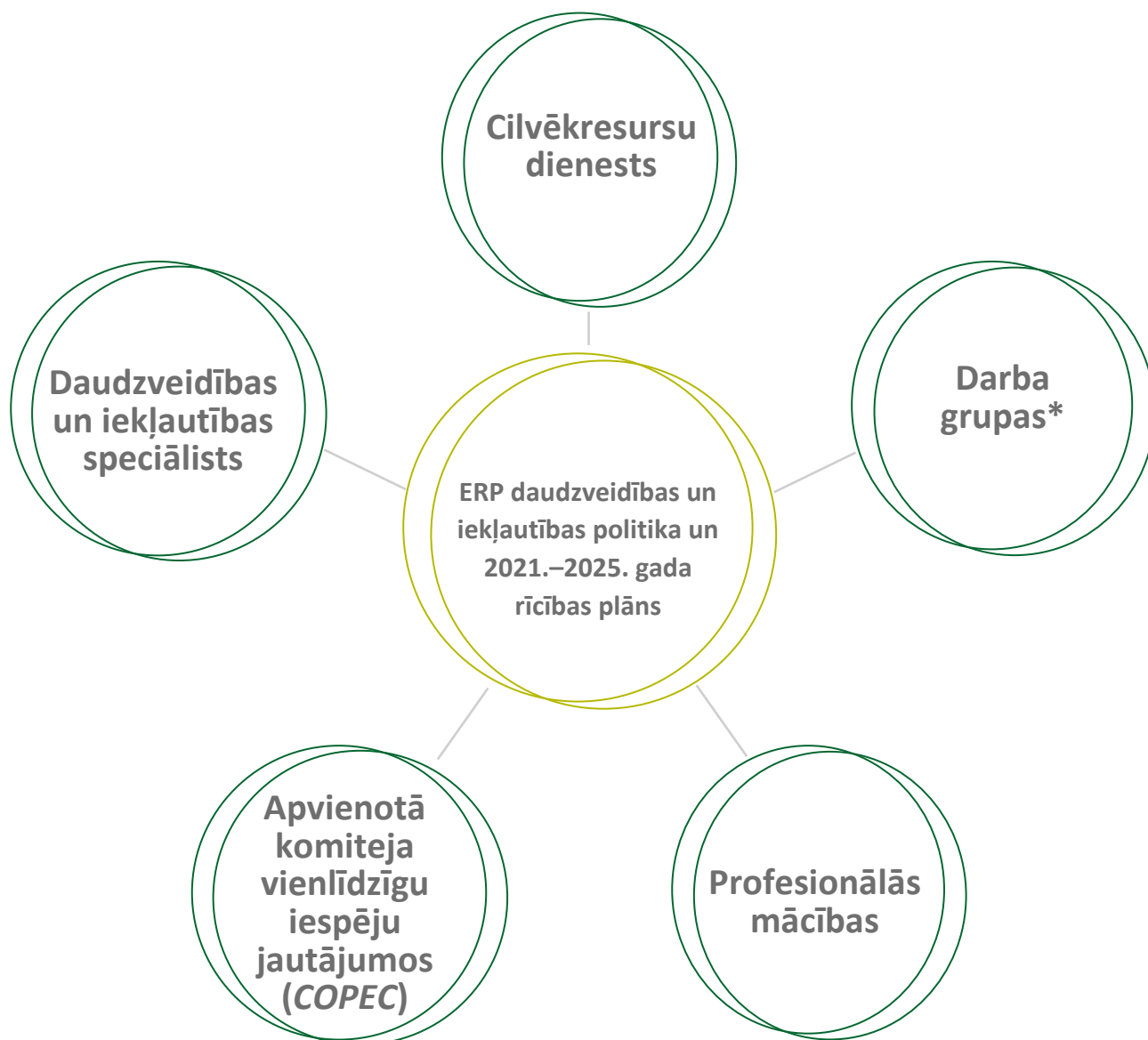
I. Rīcības plāna sagatavošana

Plāna mērķi un darbības tika izraudzītas pēc plaša mēroga sagatavošanas projekta, kas ietvēra sešus moduļus. Mēs esam ziņojuši par katra moduļa rezultātiem atsevišķi.

- Cilvēkresursu direkcijas sniegto vienlīdzīgu iespēju datu statistiskā analīze ar mērķi pārbaudīt, kā ERP darba apstākļi ietekmē dažādus darbinieku demogrāfiskos rādītājus.
- ERP 2018.–2020. gada vienlīdzīgu iespēju rīcības plāna pēcpārbaude.
- Vienlīdzīgu iespēju veicinošu pasākumu salīdzinošā novērtēšana sešās iestādēs: starptautiskā organizācijā, privātā uzņēmumā, ERP un trīs citās ES iestādēs.
- Aptauja sadarbībā ar Iekšējās revīzijas dienestu ar mērķi novērtēt, kā darbinieki uztver gan vienlīdzīgas iespējas darbavietā, gan ERP kā vienlīdzīgu iespēju darba devēju.
- Intervijas ar ERP darbinieku izlasi visās ERP struktūrvienībās, funkciju grupās un darba veidos.
- Darbsemināri ar mērķi rosināt darbinieku diskusijas par jautājumiem, kas saistīti ar vienlīdzīgām iespējām, tostarp mūsu pašreizējām stiprajām un vājajām pusēm, kā arī iespējamām turpmākām darbībām.

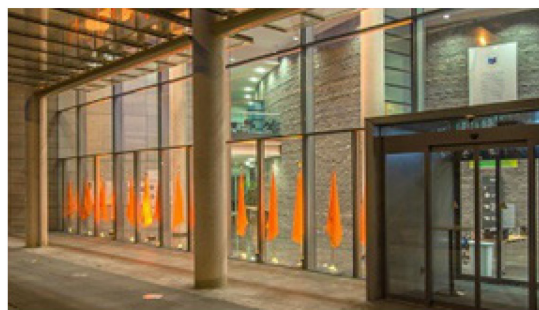
Pēc sagatavošanas darba tika gūta vispusīga atgriezeniskā saite par iepriekšējiem rezultātiem, pašreizējām darbībām un ERP kā tāda darba devēja sniegumu, kas nodrošina vienlīdzīgas iespējas. Turpmāk minēto mērķu un darbību pamatā ir iepriekšējā rīcības plāna stiprās puses, un šos mērķus un darbības noteicām pēc plašas apspriešanās ar ERP darbiniekiem: aptaujā piedalījās (un nosūtīja pilnīgas vai daļējas atbildes) 65 % no visiem darbiniekiem, tika intervēts 31 darbinieks un darbseminārus apmeklēja 99 darbinieki.

II. ERP daudzveidības un iekļautības politika un rīcības plāns — galvenās ERP ieinteresētās personas



* Līdztiesības nodaļa un darba grupas šādos jautājumos: cieņas ievērošana darbavietā, labbūtība, iekļaujoša valoda un saziņa, fiziskā un digitālā pieejamība, dzimumsensitīvi un iekļaujoši pārskati.

III. Mērķi un darbības 2021.– 2025. gadam



1. mērķis. MOBILIZĒT

Veicināt daudzveidību un iekļautību vadības līmenī.



- Stiprināt vadītāju apņemšanos un veicināt visu darbinieku līdzdalību:
 - a) iesaistīt ERP locekļus daudzveidības un iekļautības uzlabošanā — daudzveidības un iekļautības procesa virzīšana, kā arī ERP darba kultūras un darba vides pārveides vadīšana ir augstākās vadības uzdevums. Turpināt publicēt paziņojumus un personīgās pieredzes stāstus daudzveidības un iekļautības jomā (piemēram, video) no locekļiem un citām augstākā līmeņa ieinteresētajām personām;
 - b) mudināt locekļus un citas augstākā līmeņa ieinteresētās personas kļūt par “daudzveidības un iekļautības vēstnešiem” uz noteiktu termiņu (piemēram, 12 mēnešus). Ieviest un definēt “vēstneša” jēdzienu. Vēstneši varētu, piemēram, rīkot pasākumus, publicēt rakstus utt.;
 - c) parakstīt [Luksemburgas daudzveidības hartu \(“Diversity Charter Lëtzebuerg”\)](#), lai apņemtos veicināt un pārvaldīt daudzveidību, īstenojot konkrētas darbības, kas pārsniedz ar tiesību aktiem noteiktos pienākumus. ERP jau ir tīkla [“Inspiring More Sustainability” \(IMS\)](#) dalībniece. Šā tīkla ietvaros tiek virzīts projekts, kura pamatā ir Luksemburgas daudzveidības harta. Izpētīt papildu iespējas kopdarbam ar [IMS](#) un citām ieinteresētajām personām (piemēram, [Luksemburgas Sieviešu un vīriešu līdztiesības ministriju](#));
 - d) vajadzības gadījumā atjaunināt iekšējās vadlīnijas, lai atspoguļotu norises daudzveidības un iekļautības jomā, īpašu uzmanību pievēršot Covid-19 krīzei un tās sekām. Apsvērt iespēju paplašināt dokumentu, pievienojot punktu par LGBTQ+, tautību, reliģiju, ģeogrāfisko izcelsmi, kultūru utt.;
 - e) popularizēt iekšējās vadlīnijas vadītāju vidū. Nosūtīt vadītājiem atgādinājumu par šīm vadlīnijām.
- Aptaujāt darbiniekus ar mērķi izvērtēt, kā viņi uztver vadības iesaisti daudzveidības un iekļautības veicināšanā.

- Nodrošināt vadītājiem obligātas mācības par nediskriminēšanu, vienlīdzīgām iespējām un ar daudzveidību un iekļautību saistītajiem mērķiem.
- Ieviest vadītājiem brīvprātīgu novērtējumu daudzveidības un iekļautības jomā. Novērtējumā jāiekļauj jautājumi par to, kā viņi veicina daudzveidību un iekļautību un risina ar to saistītos jautājumus savās nodaļās.

2. mērķis. INFORMĒT UN IESAISTĪT

Veicināt daudzveidību un iekļautību visu darbinieku vidū.



- Izstrādāt vispusīgu komunikācijas plānu, ņemot vērā visas ieinteresētās personas.
- Turpināt regulāru un biežu komunikāciju par daudzveidības un iekļautības jautājumiem.
- Izveidot grupu ar mērķi sniegt norādījumus par dzimumneitrālu valodu papildus iekļaujošākai valodai un grafikai kopumā. Grupā varētu būt tulkotāji, revidenti un grafiskā dizaina speciālisti.
- Katrā direktorātā izveidot daudzveidības un iekļautības kontaktpunktu, lai nodrošinātu pastāvīgu dialogu par daudzveidības un iekļautības jautājumiem. Definēt daudzveidības un iekļautības kontaktpunktu uzdevumu.
- Uzturēt atvērtu iekšējo tīklu nolūkā veicināt daudzveidību un iekļautību. Turpināt darbu, ko veic līdztiesības nodaļa un jebkuras citas atvērtas grupas vai tīkli, kurus varētu izveidot līdz 2025. gadam. Norīkot pārstāvjus dažādās iespējamās daudzveidības jomās (piemēram, LGBTQ+, vecāki, invaliditāte, etniskās minoritātes, iekļaujoša valoda).
- Pārskatīt un atjaunināt jaunajiem darbiniekiem paredzēto mācību materiālu saturu daudzveidības un iekļautības jomā.
- Atjaunināt Lēmumu Nr. 26–2017 un turpināt nodrošināt mācības ERP konfidencialajiem konsultantiem:
 - a) atjaunināt Lēmumu Nr. 26–2017 par politiku attiecībā uz apmierinošas darba vides uzturēšanu, kā arī psiholoģiskas aizskaršanas un seksuālas uzsmākšanās novēršanu;
 - b) piedalīties Komisijas salīdzinošajā pētījumā par aizskarošas izturēšanās novēršanas politiku ERP, citās ES iestādēs un citās sabiedriskās organizācijās;
 - c) turpināt nodrošināt mācības ERP konfidencialajiem konsultantiem;

- d) sadarboties ar citu ES iestāžu un aģentūru konfidencialajiem konsultantiem un izveidot iestāžu tīklu. Uzturēt un turpināt sadarbību ar tīkla dalībniekiem. Apmainīties ar pieredzi un mācīties citam no cita.
- Popularizēt vadlīnijas par vienlīdzīgu iespēju veicināšanu visu darbinieku vidū:
 - a) nosūtīt visiem darbiniekiem atgādinājumu par šīm vadlīnijām;
 - b) iepazīstināt ar tām jaunos darbiniekus sākotnējās mācību paketes ietvaros.
- Organizēt seksisma apkarošanas kampaņu:
 - a) kampaņas sagatavošana: tīmekļsemināru rīkošana kopā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtu (*EIGE*) nolūkā iepazīstināt ar *EIGE* rokasgrāmatu par seksisma apkarošanu darbavietā. Izplatīt rokasgrāmatu Eiropas Revīzijas palātā;
 - b) kampaņas laikā regulāri informēt par attiecīgajiem jautājumiem (publicēt ziņojumus *ECANet*, organizēt tīmekļseminārus utt.);
 - c) organizēt vadītājiem mācību kursu, kura pamatā ir *EIGE* rokasgrāmata (kopā ar 1.3. darbību).
- Uzlabot izpratni par dažādām Eiropas Revīzijas palātā pārstāvētajām kultūrām, tautībām, reliģijām un citiem daudzveidības aspektiem:
 - a) nodrošināt mācības starpkultūru komunikācijas jomā, lai uzlabotu izpratni par kultūras līdzībām un atšķirībām (kā arī stereotipiem) un palielinātu savstarpējo sapratni par dažādām vērtībām un principiem. Šīm mācībām jābūt pieejamām visiem, un darbinieki tiek visnotaļ mudināti piedalīties;
 - b) organizēt izpratnes uzlabošanas pasākumus (piemēram, Luksemburgas Daudzveidības diena, sesijas par kultūras līdzībām un atšķirībām, kā arī multikulturāls kulinārais pasākums).
- Veicināt darbinieku labbūtību:
 - a) nolūkā centralizēt visas labbūtības darbības izveidot labbūtības nodaļu, kas funkcionētu kā kontaktpunkts darba un privātās dzīves līdzsvara jautājumu apspriešanai;
 - b) popularizēt darbības, kas veicina veselību un labbūtību. Turpināt iepriekšējā rīcības plāna laikā ieviestās darbības, taču visus centienus centralizēt labbūtības nodaļā;

- c) informēt visus darbiniekus par pakalpojumiem, ko sniedz profesiju psihologi, kuri strādā kopā ar ERP;
 - d) nodrošināt piekļuvi sociālajam darbiniekam, kurš var atbalstīt ERP darbiniekus, kad tiem vajadzīga palīdzība.
- Palielināt izpratni par LGBTQ+ kopienu:
 - a) organizēt informētības palielināšanas pasākumus, darbseminārus un konferences un publicēt paziņojumus;
 - b) apmainīties ar informāciju un labu praksi ar citām ES iestādēm un starptautiskām organizācijām, kā arī ar Starptautisko Lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un interseksuāļu asociāciju (*ILGA*).
 - Turpināt organizēt darba grupas sanāksmes par cieņas ievērošanu darbavietā. Iesaistīt darba grupu šā rīcības plāna īstenošanā.
 - Diskrētā, bet viegli pieejamā vietā uzstādīt ieteikumu kastīti, lai darbinieki varētu anonīmi paust savas idejas.

3. mērķis. PIESAISTĪT

Nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un veicināt daudzveidības un iekļautības principu ievērošanu darbā pieņemšanas procesā.



- Turpināt nodrošināt, ka konkursa atlases komisijās ir gan sievietes, gan vīrieši.
- Anonimizēt gadījuma analīzes dokumentus iekšējo atlases procedūru vajadzībām.
- Atlases procesā izvērtēt kandidātu viedokli par vienlīdzīgām iespējām, kā arī daudzveidību un iekļautību. Pēc atlases intervijām lūgt atsauksmes no kandidātiem par viņu intervijā gūto pieredzi.
- Kopīgot/publicēt statistiku par pieņemšanu darbā un atlasī.
- Sniegt norādījumus darbā pieņemšanas komisijas locekļiem:
 - a) atjaunināt intervēšanas norādes (no 2015. gada), izmantojot *EPSO* un citu attiecīgu avotu informāciju;
 - b) sagatavot rokasgrāmatu par to, kā darbā pieņemšanas procesā pārvarēt neapzinātus aizspriedumus;
 - c) pēc darbā pieņemšanas komisijas locekļu norīkošanas izdalīt tiem atjauninātās norādes un rokasgrāmatu;
 - d) turpināt nodrošināt darbā pieņemšanas komisijas locekļiem mācības par neapzinātiem aizspriedumiem.
- Censties piesaistīt/veicināt daudzveidīgu pieteikumu iesniedzēju kopumu un panākt, ka ERP darbinieki ir taisnīgi pārstāvēti no visām ES dalībvalstīm:
 - a) pārskatīt paziņojumus par vakancēm nolūkā nodrošināt, ka tie piesaista/mudina pieteikties dažādus kandidātus neatkarīgi no dzimuma, vecuma, invaliditātes utt.;
 - b) kopā ar *EPSO* un sadarbībā ar dalībvalstīm projekta ietvaros izstrādāt vienlīdzības un daudzveidības uzraudzības instrumentu attiecībā uz pieņemšanu darbā;

- c) ar ERP locekļiem no valstīm, kas nav pārstāvētas pietiekami, apspriest veidus, kā vislabāk piesaistīt/veicināt pieteikumus un pieņemt darbā daudzveidīgāku darbinieku kopumu;
- d) publicēt informāciju par ģeogrāfisko pārstāvību gada sociālā līdzsvara pārskatā. Iepazīstināt ar visu darbinieku, vadītāju un asistentu sadalījumu pēc valstspiederības.

4. mērķis. INTEGRĒT

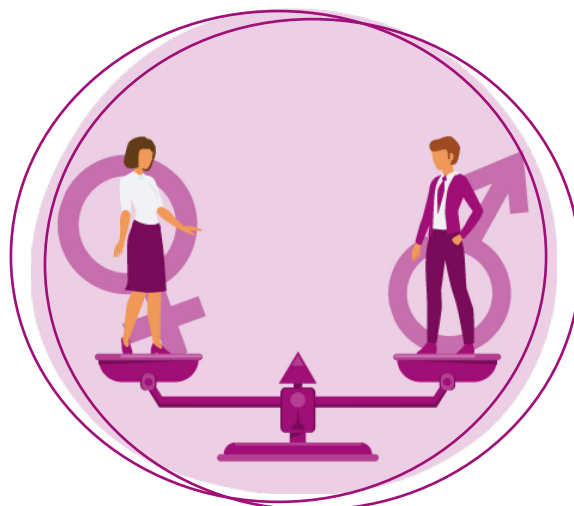
Iekļaut vienlīdzīgu iespēju, kā arī daudzveidības un iekļautības principus snieguma pārvaldībā, izvērtēšanā, sertifikācijā un paaugstināšanā amatā.



- Veikt ikgadējās paaugstināšanas amatā procedūras *ex post* analīzi, lai pārlicinātos, ka attiecībā uz grūtniecības un dzemdību vai vecāku atvaļinājumu, nepilna laika darbu vai citiem darbinieku demogrāfiskajiem aspektiem (piemēram, vecumu, valstspiederību, līguma veidu) nepastāv aizspriedumi.
- Mudināt vīriešus izmantot vecāku atvaļinājumu: organizēt sesiju, kurā vīrieši, kas izmantojuši vecāku atvaļinājumu, var dalīties pieredzē, vai aicināt brīvprātīgos būt par kontaktpunktu vīriešiem, kuri vēlas saņemt konsultācijas par šo jautājumu.
- Programmas *Compass* norādēs pievienot daudzveidību un iekļautību kā kritēriju paaugstināšanai amatā, kurš jāņem vērā ikgadējā novērtējumā un paaugstināšanas amatā procedūrā attiecībā uz atbildīgajiem vadītājiem un direktoriem. Novērtējumā jāņem vērā, vai vadītāji ir aktīvi veicinājuši daudzveidību un iekļautību, vai vadības prakse ir sekmējusi daudzveidību un iekļautību un vai vadītāji attiecīgajos gadījumos ir īstenojuši rīcības plānu.
- Izveidot koučinga programmu, saskaņā ar kuru “apmācāmie” saņem konsultācijas, atbalstu, palīdzību un pamudinājumu no pieredzējušāka kolēģa, kurš ir apmācīts kā iekšējais treneris.
- Turpināt piedāvāt vadītājiem un visiem darbiniekiem mācības, kā pārvarēt konfliktus. Tajās jāmudina piedalīties vadītājus, lai palielinātu labbūtību viņu nodaļās un jo īpaši nodrošinātu, ka konflikti tiek risināti ātri un efektīvi.

5. mērķis. PAAUGSTINĀT AMATĀ

Popularizēt dzimumu līdztiesību darbu devumu vadītāju atlasē.



- Mudināt revidentes kļūt par darbu devumu vadītājām, sazinoties ar atbilstoši kvalificētām sievietēm nolūkā motivēt viņas pieteikties darbu devuma vadītāju amatam:
 - a) turpināt ģenerāļsekretāra uzsākto praksi regulāri izsūtīt e-pastu direktoriem un atbildīgajiem vadītājiem, lai tie mudinātu revidentes kļūt par darbu devuma vadītājām;
 - b) intervēt vai anonīmi aptaujāt darbinieces (AD 9 un augstākā pakāpē), kuras vilcinās uzņemties vadošo lomu, ar mērķi izprast viņu iemeslus un ieteikt alternatīvus risinājumus (piemēram, divi ierēdņi, kas kopīgi uzņemas darbu devuma vadītāja lomu).
- Nodrošināt īpašas mācības darbu devuma vadītājiem:
 - a) turpināt nodrošināt īpašas mācības darbu devuma vadītājiem. Konsultēt jaunus darbu devuma vadītājus par viņiem pieejamajiem kursiem;
 - b) organizēt neoficiālas sesijas, kurās pieredzējušas darbu devuma vadītājas var dalīties savās zināšanās.
- Reizi pusgadā sniegt jaunāko informāciju par sieviešu un vīriešu darbu devuma vadītāju relatīvo īpatsvaru:
 - a) noteikt, ka direktori reizi sešos mēnešos ziņo savai apakšpalātai par sieviešu un vīriešu darbu devuma vadītāju īpatsvaru, tālāk ziņojot ģenerāļsekretariātam;
 - b) reizi pusgadā iesniegt Administratīvajai komitejai jaunāko informāciju no ģenerāļsekretāra.

6. mērķis. PIELĀGOTIES

Palielināt elastību darbā.

- Paplašināt tāl darba iespējas.
- Pēc Covid-19 krīzes beigām analizēt tāl darba ietekmi tās laikā. Veikt aptauju, lai saprastu, kā tas ir ietekmējis ERP darbiniekus un kā gūtās atziņas var izmantot nākotnē.
- Palielināt atbalstu nepilna darba laika darbam, ieviest darbinieku uzskaites sistēmu ar mērķi izmaksāt kompensāciju nodaļām un apakšpalātām par pilnslodzes ekvivalentu skaita mazināšanos nepilna laika darba un visu darbinieku ilgstošo prombūtnu dēļ (piemēram, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, atvaļinājums personisku iemeslu dēļ, pagarināts slimības atvaļinājums, pārcelšana citā amatā). Kompensēt ekvivalentu skaita mazināšanos dienestos, kurus tas skāris visvairāk.
- Izstrādāt reintegrācijas stratēģiju pēc Covid-19 krīzes, kā arī darbiniekiem, kas atgriežas darbā pēc ilgstošas prombūtnes.
- Informēt sievietes par viņu tiesībām uz elastīgu darba režīmu, ja viņas vēlas barot bērnu ar krūti.
- Popularizēt veselīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru, mudinot galveno uzmanību pārvirzīt uz darba rezultātiem, ņemot vērā kultūras un organizatoriskos aspektus, nevis darba stundu skaitu un fizisko klātbūtni, lai darba grupas varētu efektīvi strādāt elastīgā vidē hibrīdrežīmā.
- Optimizēt fizisko darba vidi, nodrošinot ergonomiskās darbstacijas. Īstenot K2 ēkas renovēšanas plānus, tostarp izveidot "meditācijas telpas". Reklamēt meditācijas telpas kā vietu relaksācijai. Meditācijas telpās nodrošināt privātuma aizslietņus, lai mātes, kas baro bērnu ar krūti, vajadzības gadījumā varētu tās izmantot piena atslaukšanai.



7. mērķis. DOT IESPĒJAS

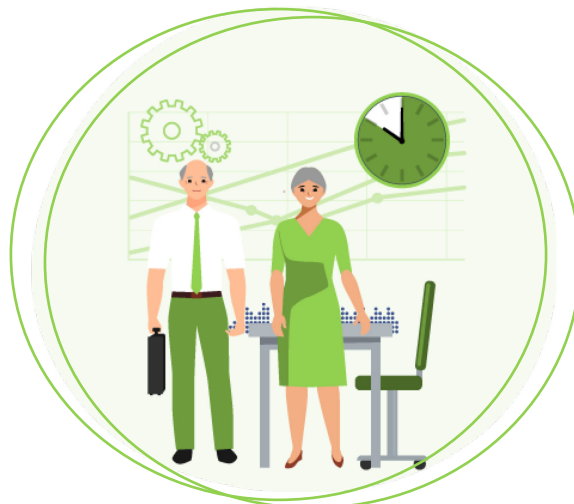
Radīt iekļaujošu vidi darbiniekiem ar invaliditāti.



- Palielināt izpratni par jautājumiem, kas skar invaliditāti:
 - a) gan klātienē, gan virtuāli organizēt mācību kursus, darbseminārus un diskusijas, lai palielinātu izpratni un informētu darbiniekus par jautājumiem, kas skar invaliditāti. Darbinieki visnotaļ jā mudina piedalīties šajās sesijās. Tajās jāpiedalās arī pārstāvjiem no ERP struktūrvienībām, kuras atbild par jautājumiem, kas saistīti ar invaliditāti (no ēku, drošības, ugunsdzēsēju, cilvēkresursu, DIWI u. c. struktūrvienībām);
 - b) sākt darbinieku aptauju par invaliditāti, lai noteiktu iespējamās vajadzības cilvēkiem ar (pamanāmu vai nepamanāmu) invaliditāti.
- Izveidot invaliditātes tīklu, kura darbību koordinē daudzveidības un iekļautības speciālists, ar mērķi informēt un atbalstīt darbiniekus ar invaliditāti, un kurš ir kontaktpunkts ikvienai personai ar īpašām vajadzībām. Ar tīkla starpniecību varētu veidot partnerības ar organizācijām, kas pārstāv cilvēkus ar invaliditāti, lai mudinātu pieteikumu iesniegšanu ERP. Tā ietvaros varētu arī strādāt pie digitālās un fiziskās pieejamības uzlabošanas (ēkas, tīmekļa vietnes, komunikācijas rīki utt.).
- Atjaunināt ERP vadlīnijas par prakses iespējām, lai ņemtu vērā cilvēku ar invaliditāti vajadzības. Piedāvāt prakses iespējas cilvēkiem ar invaliditāti.
- Pieņemt lēmumu un norādes par “saprātīgiem pielāgojumiem” darbiniekiem ar invaliditāti. Norāžu īstenošana varētu palīdzēt darbiniekiem, kuru grūtības iepriekš nebija zināmas. To varētu arī izmantot kā paziņojumu un piesaistīt pieteikumus no cilvēkiem ar invaliditāti.
- K2030 projekta ietvaros uzlabot ERP ēku pieejamību cilvēkiem ar invaliditāti (darbiniekiem un apmeklētājiem), izmantojot ārēju konsultantu ar speciālām zināšanām pieejamības diagnostikā. Renovējot ēkas, jau no paša sākuma ielānot fizisku šķēršļu (smagu durvju utt.) likvidēšanu un uzlabot pieejamību (piemēram, signalizējot neredzīgiem cilvēkiem).

8. mērķis. AIZSARGĀT

Atzīt, izprast un risināt ERP darbinieku novecošanas jautājumu.



- Pēc iespējas iesaistot aktīvos seniorus (pensionētus ERP darbiniekus), analizēt gados vecāko darbinieku vērtīgo pienesumu un pieredzi, kā arī grūtības, ar kurām viņi saskaras, un noteikt labāko veidu, kā risināt viņu vajadzības.
 - Popularizēt mūžizglītību (tostarp obligātas mācības) un uzsākt pieredzes apmaiņas iniciatīvas (piemēram, sesijas, kurās “dalīties un iesaistīties”), lai nodrošinātu, ka gados vecākie darbinieki var turpināt attīstīt savas prasmes un ka viņu gados jaunākie kolēģi var izmantot viņu pieredzi un zināšanas.
- Šo iniciatīvu ietvaros atbalstīt sociālo apmaiņu un mentorēšanu dažādu paaudžu starpā, lai veicinātu savstarpēju mācīšanos un izaugsmi, kā arī aicināt tajās piedalīties jaunus darbiniekus.
- Veicināt apmaiņu starp aktīviem senioriem un darbiniekiem, kuri drīz sasniegs pensijas vecumu.

9. mērķis. MUDINĀT

Mudināt sievietes apsvērt vadošu amatu ieņemšanu.

- Organizēt mācības, koučingu un konsultācijas darbiniecēm, piesaistot gan karjeras speciālistus, gan citas sievietes, kuras var kalpot par piemēru.
- Intervēt Līderības attīstības programmas dalībnieces, sagatavot pārdomu dokumentu ar informāciju par šo sieviešu motivāciju un ierobežojumiem, kā arī piedāvāt atbalsta pasākumus, piemēram, mentorēšanu un koučingu. Izpētīt esošās atbalsta iniciatīvas, piemēram, Komisijas sieviešu talantu attīstības programmu.
- Intervēt cilvēkus, kas pamet darbu ERP, tostarp uzdot jautājumus nolūkā noskaidrot, kāpēc sievietes dodas prom, un sagatavot dokumentu, kurā apkopots intervijās uzminātais. Reizi gadā analizēt visas intervijas ar darbiniekiem, kas aiziet no darba, un apspriest gūto pieredzi ar attiecīgajām struktūrvienībām.



10. mērķis. NOVĒRTĒT

Vērtēt progresu daudzveidības un iekļautības jomā.

- Publicēt statistiku par dzimumu līdzsvaru, piemēram:
 - sieviešu īpatsvaru darbuzdevuma vadītāju amatos,
 - sieviešu īpatsvaru augstākajos un citos vadošos amatos un
 - mācību dienu skaitu pēc vecuma grupas un dzimuma.



Papildināt statistiku ar kontekstu un izvērtēt, kāpēc un kā šie dati ir nozīmīgi un ko tie atklāj par vispārējo situāciju.

- Rīkot aptaujas, lai apkopotu un analizētu darbinieku viedokļus par to, cik lielā mērā augstākā vadība novērtē un veicina daudzveidību un iekļautību, vai attieksme pret darbiniekiem ir cieņpilna un taisnīga un cik labi daudzveidība un iekļautība ir atspoguļota cilvēkresursu politikā. Atkārtot aptaujas reizi divos gados.
- Noteikt snieguma rādītājus daudzveidības un iekļautības iniciatīvu novērtēšanai. Publicēt datus par dažādajiem vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības un iekļautības aspektiem (dzimums, vecums, invaliditāte, dalība mācībās, zināšanu apmaiņa, mentorēšana, ģeogrāfiskā pārstāvība utt.).
- Katru gadu ziņot par šā rīcības plāna īstenošanu.

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



EIROPAS
REVĪZIJAS
PALĀTA



Eiropas Savienības
Publikāciju birojs

EIROPAS REVĪZIJAS PALĀTA
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxembourg
LUXEMBOURG

Tālrunis: +352 4398-1

Uzziņām: eca.europa.eu/lv/Pages/ContactForm.aspx

Tīmekļa vietne: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors