

Pjan ta' Azzjoni dwar id-Diversità u l-Inkluzjoni għall-perjodu 2021-2025



IL-QORTI
EWROPEA
TAL-AWDITURI

Werrej

I. Thejjija għall-pjan ta' azzjoni	3
II. Politika, u pjan ta' azzjoni, tal-QEA dwar id-D&I – partijiet ikkonċernati ewlenin tal-QEA	4
III. Għanijiet u azzjonijiet għall-perjodu 2021-2025	5

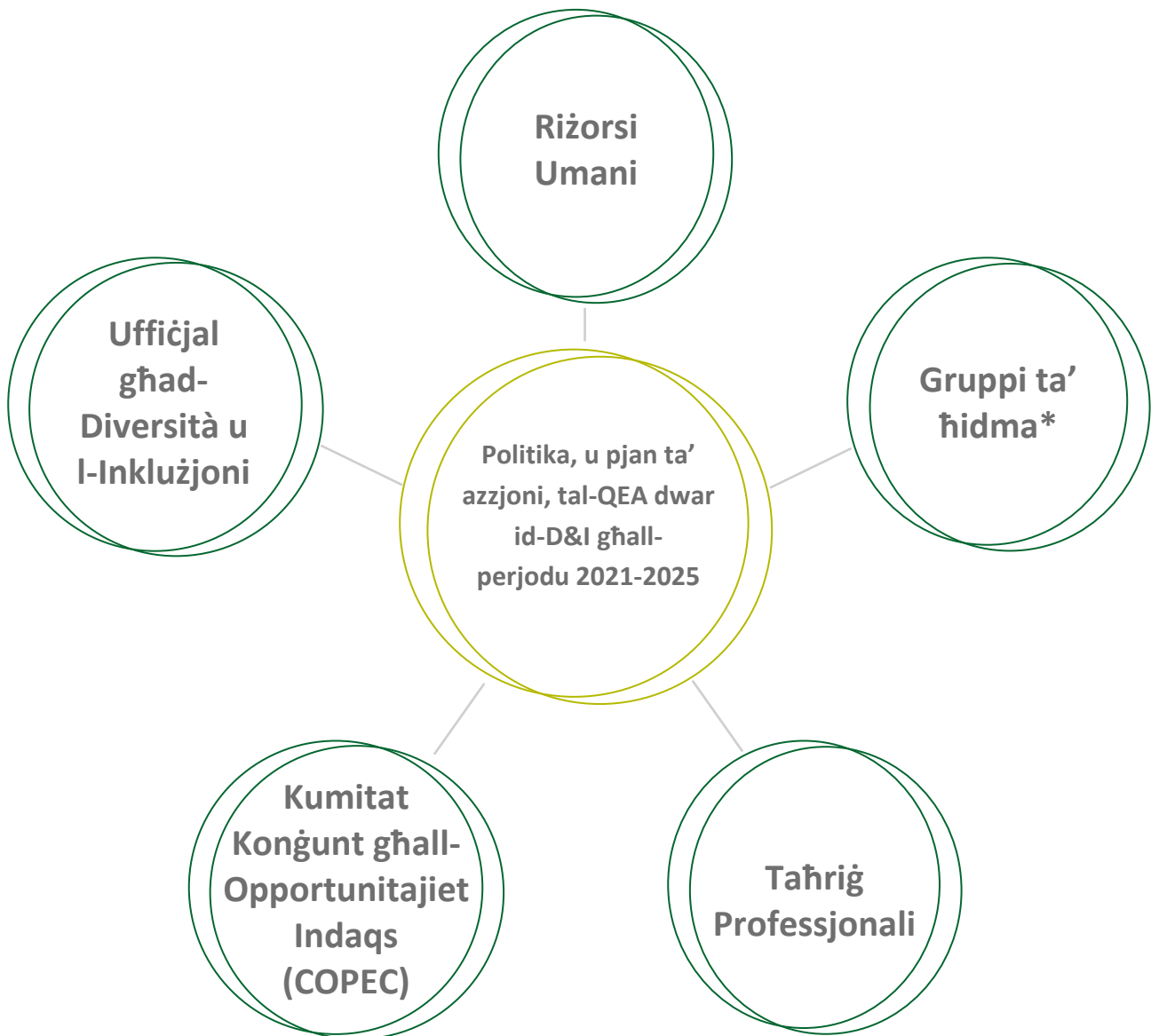
I. Thejjija għall-pjan ta' azzjoni

L-oġġettivi u l-azzjonijiet tal-pjan irrizultaw minn proġett ta' thejjija fuq skala kbira li jikkonsisti f'sitt moduli. Aħna rrapportajna separatament dwar ir-rizultati għal kull modulu.

- Analizi statistika tad-*data* dwar opportunitajiet indaqs ipprovduti mir-Riżorsi Umani (HR) biex jiġi eżaminat kif il-kundizzjonijiet tax-xogħol tal-QEA jaffettwaw id-demografija differenti tal-persunal;
- Segwitu tal-pjan ta' azzjoni tal-QEA dwar opportunitajiet indaqs għall-perjodu 2018-2020;
- Twettiq ta' valutazzjoni komparattiva biex jitqabblu l-miżuri ta' opportunitajiet indaqs f'sitt organizzazzjonijiet: organizzazzjoni internazzjonali, kumpanija privata, il-QEA u tliet istituzzjonijiet oħra tal-UE;
- Stharrig fi sħubija mas-Servizz tal-Awditjar Intern biex jitkejlu l-perċezzjonijiet tal-persunal kemm rigward opportunitajiet indaqs fuq il-post tax-xogħol kif ukoll rigward il-QEA bħala impjegatur li jhaddan il-prinċipju ta' opportunitajiet indaqs;
- Intervisti ma' kampjun ta' membri tal-persunal tal-QEA fid-dipartimenti, il-gruppi ta' funzjoni u t-tipi ta' impjiegi kollha tal-QEA;
- Sessjonijiet ta' ħidma biex titqanqal diskussjoni fost il-persunal dwar kwistjonijiet rigward opportunitajiet indaqs, inklużi l-punti tajbin u l-punti dgħajfin attwali tagħna kif ukoll l-azzjonijiet tal-gejjieni li potenzjalment se jsiru.

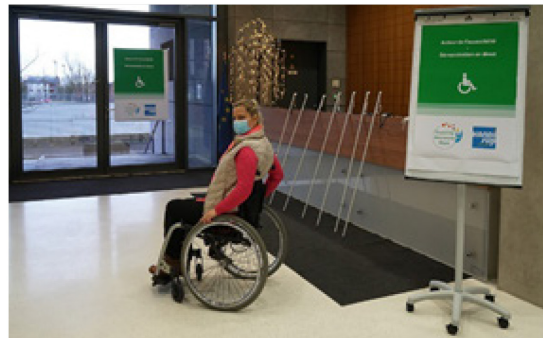
Ix-xogħol ta' thejjija pprova feedback komprensiv dwar l-eżiti preċedenti, l-azzjonijiet attwali u l-prestazzjoni tal-QEA bħala impjegatur li jhaddan il-prinċipju ta' opportunitajiet indaqs. L-għanijiet u l-azzjonijiet elenkati hawn taħt jibnu fuq il-punti tajbin tal-pjan ta' azzjoni preċedenti, u ġew identifikati wara konsultazzjoni mifruxa mal-persunal tal-QEA: 65 % tal-persunal kollu ħadu sehem fl-istharrig (u bagħtu risposti sħaħ jew parzjali), 31 membru tal-persunal ġew intervistati u 99 attendew is-sessjonijiet ta' ħidma.

II. Politika, u pjan ta' azzjoni, tal-QEA dwar id-D&I – partijiet ikkonċernati ewlenin tal-QEA



* Tim tal-ugwaljanza u gruppi ta' ħidma dwar: id-dinjità fuq il-post tax-xogħol, il-benessri, il-lingwaġġ u l-komunikazzjoni inklużivi, l-aċċessibbiltà fiżika u diġitali, kif ukoll ir-rapporti sensitivi għall-ġeneru u li jużaw ġeneru inklużiv.

III. Għanijiet u azzjonijiet għall-perjodu 2021-2025



Għan Nru 1.

MOBILIZZAZZJONI

Promozzjoni tad-D&I fost il-manigment



- Tqawwija tal-impenn fost il-manigmenters u tal-partecipazzjoni għall-persunal kollu:
 - (a) Involvement tal-Membri tal-QEA fid-D&I: huwa r-rwol tal-manigment superjuri biex imexxi l-proċess ta' D&I u jwitti t-triq fit-fassil mill-ġdid kemm tal-kultura tax-xogħol tal-QEA kif ukoll tal-ambjent tax-xogħol tagħha. Tkomplija tal-pubblikazzjoni għal dak li jirrigwarda dikjarazzjonijiet u esperjenzi personali ta' D&I (eż. vidjos) mill-Membri u minn partijiet ikkonċernati oħra li jokkupaw kariga superjuri.
 - (b) Involvement tal-Membri bħala “ambaxxaturi għad-D&I”: il-Membri u partijiet ikkonċernati oħra li jokkupaw kariga superjuri jithegġew biex isiru ambaxxaturi għad-D&I għal terminu iddefinit (eż. 12-il xahar). Introduzzjoni u definizzjoni tal-kuncett ta' “ambaxxatur”. Pereżempju, l-ambaxxaturi jistgħu jospitaw avvenimenti, jipubblikaw artikli, eċċ.
 - (c) Iffirmar tad-[Diversity Charter Lëtzebuerg](#) (il-Karta dwar id-Diversità, tal-Lussemburgu) bħala impenn lejn il-promozzjoni tad-diversità u l-ġestjoni tad-diversità permezz ta' azzjonijiet speċifiċi li jmorru lil hinn mill-obbligi legali. Il-QEA diġà hija membru tan-network “Inspiring More Sustainability” (IMS). Dan in-network imexxi l-proġett li jirfed il-Karta tad-Diversità, tal-Lussemburgu. Eżaminar ta' possibiltajiet addizzjonali għal ħidma kollaborattiva mal-IMS u ma' partijiet ikkonċernati oħra (eż. [il-Luxembourg Ministry of Equality between Women and Men](#) (il-Ministeru Lussemburgiz għall-Ugwaljanza bejn in-Nisa u l-Irgiel).
 - (d) Kif meħtieġ, aġġornament tal-Gwida Interna biex din tirrifletti l-iżviluppi fid-D&I, b'fokus speċjali fuq il-kriżi tal-COVID-19 u l-konsegwenzi ta' din tal-aħħar. Titqies il-possibbiltà li d-dokument jiġi estiż billi jinżdied paragrafu dwar l-LGBTQ+, l-etnicità, ir-religjon, l-orijini ġeografika, il-kultura, eċċ.
 - (e) Promozzjoni tal-Gwida Interna fost il-manigmenters. Tintbagħat tfakkira lill-manigmenters dwar il-gwida.
- Twettiq ta' stħarriġ fost il-persunal biex jiġi vvalutat kif dan tal-aħħar jipperċepixxi l-involvement tal-manigment fil-promozzjoni tad-D&I.

- Għoti ta' taħriġ obligatorju għall-manigġers dwar in-nondiskriminazzjoni, l-opportunitajiet indaqs u l-oġġettivi relatati mad-D&I.
- Implimentazzjoni ta' valutazzjoni volontarja tad-D&I għall-manigġers. Jenġtiegħ li l-valutazzjoni tinkludi mistoqsijiet dwar il-mod kif jippromwovu d-D&I u kif jindirizzaw kwistjonijiet relatati fi hdan it-timijiet tagħhom.

Għan Nru 2. INFORMAZZJONI U KOMUNIKAZZJONI

Promozzjoni tad-D&I fost il-persunal kollu

- Stabbiliment ta' pjan ta' komunikazzjoni komprensiv, li jieħu inkunsiderazzjoni l-partijiet ikkonċernati kollha.
- Tkomplija ta' komunikazzjoni regolari u frekwenti dwar kwistjonijiet ta' D&I.
- Twaqqif ta' grupp biex jipprovdi gwida dwar l-użu ta' lingwaġġ li juża ġeneru newtrali, b'żieda ma' lingwaġġ u grafika aktar inklużivi b'mod ġenerali. Il-grupp jista' jkun magħmul minn tradutturi, awdituri u esperti fid-disinn grafiku.
- Haġra ta' punt ta' kuntatt dwar D&I f'kull direttorat biex jiġi żgurat djalogu kontinwu dwar kwistjonijiet ta' D&I. Definizzjoni ta' rwol għall-punti ta' kuntatt dwar D&I.
- Żamma ta' network intern miftuħ sabiex id-D&I jiġu promossi. Tkomplija ta' xogħol it-tim tal-ugwaljanza u ta' kwalunkwe grupp jew network miftuħ ieħor li jista' jinħoloq sal-2025. Assenjar ta' rappreżentanti għal oqsma potenzjali fil-qasam tad-diversità (eż. LGBTQ+, ġenituri, diżabilitajiet, minoranzi etniċi, lingwaġġ inklużiv).
- Rieżaminar u aġġornament tal-kontenut, dwar D&I, tal-materjal ta' taħriġ għall-persunal il-ġdid.
- Aġġornament tad-Deciżjoni Nru 26-2017 u jibqa' jingħata taħriġ għall-konsulenti kunfidenzjali tal-QEA:
 - (a) Aġġornament tad-Decision Nru 26-2017 dwar il-politika għaż-żamma ta' ambjent sodisfaċenti tax-xogħol u l-ġlieda kontra l-fastidju psikoloġiku u sesswali.
 - (b) Partecipazzjoni fl-istudju referenzjarju mwettaq mill-Kummissjoni dwar il-politiki ta' prevenzjoni tal-fastidju fil-QEA, f'istituzzjonijiet oħra tal-UE u f'organizzazzjonijiet pubbliċi oħra.
 - (c) Jibqa' jingħata taħriġ għall-konsulenti kunfidenzjali tal-QEA.



- (d) Kooperazzjoni ma' konsulenti kunfidenzjali minn istituzzjonijiet u aġenziji oħra tal-UE, u f'olqien ta' network interistituzzjonali. Żamma u tkomplija ta' kollaborazzjoni mal-partecipanti tan-network. Skambju ta' esperjenzi, u tagħlim minn xulxin.
- Promozzjoni tal-guide to promoting equal opportunities għall-persunal kollu:
 - (a) Tintbagħat tfakkira lill-persunal kollu dwar il-gwida.
 - (b) Prezentazzjoni tal-gwida lill-membri godda tal-persunal bħala parti mill-pakkett ta' taħriġ inizjali tagħhom.
- Organizzazzjoni ta' kampanja għall-ġlieda kontra s-sessiżmu:
 - (a) Thejjija ta' kampanja: organizzazzjoni ta' webinar mal-Istitut Ewropew għall-Ugwaljanza bejn is-Sessi (EIGE) biex jiġi pprezentat il-Manwal tal-EIGE dwar il-ġlieda kontra s-sessiżmu fuq il-post tax-xogħol. Distribuzzjoni tal-manwal fi f'dan il-QEA.
 - (b) Komunikazzjoni regolari dwar kwistjonijiet relatati matul il-kampanja (pubblikazzjoni ta' messagġi fuq l-ECANet, organizzazzjoni ta' webinar, eċċ.).
 - (c) Organizzazzjoni ta' kors ta' taħriġ għall-manigera, ibbażat fuq il-manwal tal-EIGE (biex jiġi kkombinat mal-Azzjoni Nru 1.3).
- F'olqien ta' sensibilizzazzjoni dwar il-kulturi, l-etnicitajiet, u r-religjonijiet differenti kif ukoll dwar aspetti oħra tad-diversità preżenti fil-QEA:
 - (a) Għoti ta' taħriġ fil-komunikazzjoni interkulturali biex tinholq sensibilizzazzjoni dwar is-similaritajiet u d-differenzi kulturali (kif ukoll l-istereotipi), u tkabbir fil-fehim reċiproku ta' valuri u principji differenti. Jenħtieġ li dan it-taħriġ ikun aċċessibbli għal kulhadd, bil-persunal jithegġeg bil-qawwa biex jattendi.
 - (b) Organizzazzjoni ta' avvenimenti li johlqu sensibilizzazzjoni (eż. sessjonijiet f'Jum id-Diversità, tal-Lussemburgu, dwar is-similaritajiet u d-differenzi kulturali, kif ukoll avveniment dwar l-ikel multikulturali).
- Promozzjoni tal-benessri tal-persunal:
 - (a) Twaqqif ta' tim tal-benessri biex jiġu ċentralizzati l-azzjonijiet kollha relatati mal-benessri u biex jiffunzjona bħala punt ta' kuntatt għad-diskussjoni ta' kwistjonijiet relatati mal-bilanċ bejn ix-xogħol u l-ħajja privata.

- (b) Promozzjoni ta' attivitajiet li jikkontribwixxu għas-saħħa u l-benessri. Tkomplija ta' azzjonijiet li ġew introdotti matul il-pjan ta' azzjoni preċedenti, iżda jiġu ċentralizzati l-isforzi kollha mat-tim tal-benessri.
 - (c) Holqien ta' sensibilizzazzjoni għall-persunal kollu dwar is-servizzi pprovduti minn psikologi okkupazzjonali li jaħdmu mal-QEA.
 - (d) Għoti ta' aċċess lil assistent soċjali li jista' jappoġġa lill-persunal tal-QEA li forsi jkun jeħtieġ l-assistenza.
- Holqien ta' sensibilizzazzjoni dwar il-komunità LGBTQ+:
 - (a) Organizzazzjoni ta' avvenimenti, sessjonijiet ta' ħidma u konferenzi li joħolqu sensibilizzazzjoni, u pubblikazzjoni ta' komunikazzjonijiet.
 - (b) Skambju ta' informazzjoni u prattiki tajba ma' istituzzjonijiet oħra tal-UE u organizzazzjonijiet internazzjonali, u mal-Assoċjazzjoni Internazzjonali tal-Persuni Leżbjani, Gay, Bisesswali, Trans u Intersesswali (ILGA).
 - Jibqgħu jiġu organizzati laqgħat għall-grupp ta' ħidma dwar id-dinjità fuq il-post tax-xogħol. Involvement tal-grupp ta' ħidma fl-implimentazzjoni ta' dan il-pjan ta' azzjoni.
 - Holqien ta' kaxxa għas-suggerimenti f'post diskret iżda faċilment aċċessibbli għall-persunal biex dan tal-aħħar jesprimi l-ideat tiegħu b'mod anonimu.

Għan Nru 3. ATTRAZZJONI

Jiġu pprovduti opportunitajiet indaqs u jissaħħu d-D&I fil-proċess ta' reklutaġġ

- Jibqa' jiġi żgurat li l-bordijiet tas-selezzjoni għal kompetizzjonijiet jinkludu kemm nisa kif ukoll irġiel.
- Anonimizzazzjoni tad-dokumenti ta' studju tal-kazijiet għal proċeduri ta' selezzjoni interni.
- Valutazzjoni tal-perċezzjonijiet tal-kandidati rigward opportunitajiet indaqs u D&I matul il-proċess ta' selezzjoni. Wara l-intervisti tas-selezzjoni, kisba ta' feedback mingħand il-kandidati dwar l-esperjenzi tagħhom fl-intervisti.
- Kondiviżjoni/pubblikazzjoni ta' statistika dwar ir-reklutaġġ u s-selezzjoni.
- Għoti ta' gwida għall-membri tal-bordijiet tar-reklutaġġ:
 - (a) Aġġornament tal-linji gwida għall-intervisti (mill-2015) bl-użu ta' informazzjoni mill-EPPO u minn sorsi rilevanti oħra.
 - (b) Thejjija ta' manwal dwar kif jingħeleb il-preġudizzju inkonsapevoli matul il-proċess ta' reklutaġġ.
 - (c) Tqassim tal-linji gwida aġġornati u l-manwal lill-membri tal-bordijiet tar-reklutaġġ malli jinħatru.
 - (d) Jibqa' jingħata taħriġ dwar il-preġudizzju inkonsapevoli lill-membri tal-bordijiet tar-reklutaġġ.
- Mira li grupp divers ta' applikanti jiġu attratti/imħegġa u jiksbu rappreżentanza gusta tan-nazzjonalitajiet kollha tal-UE fost il-persunal tal-QEA:
 - (a) Rieżaminar ta' avviżi ta' postijiet vakanti biex jiġi żgurat li jattiraw/iħegġu firxa diversa ta' applikanti skont il-ġeneru, l-età, id-diżabilità, eċċ.
 - (b) Ħidma mal-EPPO, b'kooperazzjoni mal-Istati Membri, fuq il-proġett għall-iżvilupp ta' għodda ta' monitoraġġ tal-ugwaljanza u d-diversità għar-reklutaġġ.



- (c) Diskussjoni mal-Membri tal-QEA li jkunu ġejjin minn pajjiżi sottorappreżentati dwar kif l-aħjar li jiġu attirati/imħegġa l-applikazzjonijiet u jinkiseb grupp aktar divers ta' persunal.
- (d) Pubblikazzjoni ta' informazzjoni dwar ir-rappreżentanza ġeografika fid-dokument dwar il-bilanċ soċjali annwali. Tiġi ppreżentata ripartizzjoni skont in-nazzjonalità għall-persunal, il-manigġers u l-assistenti kollha.

Għan Nru 4. INTEGRAZZJONI

Integrazzjoni ta' opportunitajiet indaqs u D&I fil-ġestjoni tal-prestazzjoni, fl-evalwazzjoni, fiċ-ċertifikazzjoni u fil-promozzjoni



- Analizzar tal-proċedura annwali ta' promozzjoni *ex post*, biex jiġi żgurat li ma kien hemm l-ebda preġudizzju marbut mal-liv tal-maternità jew tal-ġenituri, max-xogħol part-time jew ma' kwalunkwe demografija oħra tal-persunal (eż. l-età, in-nazzjonalità, it-tip ta' kuntratt).
- Jittheggu l-irġiel biex jieħdu l-liv tal-ġenituri: organizzar ta' sessjoni fejn l-irġiel li jkunu ħadu l-liv tal-ġenituri jistgħu jikkondividu l-esperjenzi tagħhom, jew issir talba għal voluntiera biex ikunu punt ta' kuntatt għall-irġiel li jfittxu parir dwar is-sugġett.
- Fil-Gwida tal-Compass, tinzied il-promozzjoni ta' D&I bħala kriterju li għandu jitqies fil-proċedura annwali ta' evalwazzjoni u promozzjoni għall-manigers prinċipali u d-diretturi. Jenħtieġ li l-valutazzjoni tiegħu inkunsiderazzjoni jekk il-manigers ippromwovewx b'mod attiv id-D&I, jekk il-prattiki manigerjali rrinforzawx id-D&I u jekk il-manigers implimentawx il-pjan ta' azzjoni kif xieraq.
- Jiġi stabbilit programm ta' kkwċjar fejn il-“coachees” jingħataw pariri, appoġġ, għajnuna u tteġġig minn kollegi aktar esperjenzati li jkun tħarrġu bħala kowċijiet interni.
- Jibqa' jiġi offrut taħriġ dwar il-ġestjoni tal-kunflitt għall-manigers u għall-persunal kollu. Jenħtieġ li l-manigers jittheggu jattendu sabiex itejbu l-benessri tat-timijiet tagħhom u, fuq kollox, biex jiżguraw li l-kunflitti jiġu ttrattati malajr u b'mod effettiv.

Għan Nru 5. PROMOZZJONI

Promozzjoni ta' ugwaljanza bejn il- ġeneri fis-selezzjoni tal-kapijiet ta' kompiti



- Thegħgig ta' awdituri nisa biex isiru kapijiet ta' kompiti, filwaqt li jiġu kkuntattjati nisa kwalifikati biex dawn jiġu motivati biex japplikaw għal pozzizzjonijiet ta' kap ta' kompitu:
 - (a) Titkompla l-prattika tas-Segretarju Ġenerali li regolarment jibgħat email lid-diretturi u lill-manigġers prinċipali biex ihegġeg awdituri nisa jsiru kapijiet ta' kompiti.
 - (b) Twettiq ta' intervisti jew stħarrigiet anonimi ma' membri tal-persunal nisa (AD 9 u oġhla) li joqogħdu lura milli jieħdu rwol ta' tmexxija, sabiex jiġu mifhuma r-raġunijiet tagħhom u jiġu proposti soluzzjonijiet alternattivi (eż. żewg ufficjali li jikkondividu r-rwol ta' kap ta' kompitu).
- Għoti ta' taħriġ speċifiku għall-kapijiet ta' kompiti:
 - (a) Jibqa' jingħata taħriġ speċifiku għall-kapijiet ta' kompiti. Għoti ta' pariri lill-kapijiet il-ġodda ta' kompiti dwar il-korsijiet disponibbli għalihom.
 - (b) Organizzar ta' sessjonijiet informali fejn kapijiet ta' kompiti nisa b'esperjenza jstgħu jikkondividu l-għarfien tagħhom.
- Għoti ta' aġġornamenti ta' kull sitt xhur dwar is-sehem relattiv ta' kapijiet ta' kompiti nisa u rġiel:
 - (a) Isiru arrangamenti biex id-diretturi jirrapportaw lill-awli tagħhom dwar is-sehem ta' kapijiet ta' kompiti nisa u rġiel kull sitt xhur, b'rappurtar ulterjuri lis-Segretarjat Ġenerali.
 - (b) Prezentazzjoni ta' aġġornamenti ta' kull sitt xhur mis-Segretarju Ġenerali lill-Kumitat Amministrattiv.

Għan Nru 6. ADATTAMENT

Tishiñ tal-flessibilità fuq il-post tax-xogħol

- Espansjoni tal-għażliet għat-telexogħol.
- Ladarba tintemm il-kriżi tal-COVID-19, titwettaq analiżi tal-impatt tat-telexogħol matul il-kriżi. Twettiq ta' sħarriġ biex jiġi mifhum kif it-telexogħol affettwa l-persunal tal-QEA u kif it-tagħlimiet meħuda jistgħu jintużaw fil-gejjieni.
- Biex jittejjeb l-appoġġ għal xogħol part-time, tiġi stabbilita sistema tal-għadd ta' persunal biex tikkumpensa t-timijiet u l-awli għat-telf ta' ekwivalenti full-time (FTEs) li jirriżulta minn xogħol part-time u mill-assenzi kollha tal-persunal estiżi (eż. liv tal-maternità, liv fuq raġunijiet personali, liv estiż minħabba mard, assenjament mill-ġdid għal funzjoni oħra). Kumpens għal dan it-telf fis-servizzi l-aktar milquta.
- Żvilupp ta' strateġija ta' riintegrazzjoni wara l-kriżi tal-COVID-19 u għall-persunal li jerga' lura għax-xogħol wara assenza estiża.
- Għoti ta' informazzjoni lin-nisa dwar id-dritt tagħhom għal arrangamenti flessibbli tax-xogħol, f'każ li jkunu jixtiequ jreddgħu.
- Promozzjoni ta' bilanċ tajjeb bejn ix-xogħol u l-ħajja privata, filwaqt li tiġi stimolata bidla lejn fokus kulturali u organizzattiv fuq ir-riżultati aktar milli fuq l-għadd ta' sigħat ta' xogħol u l-preżenza fiżika, fejn timijiet ibridi jistgħu jaħdmu b'mod effettiv fi ħdan ambjent flessibbli.
- Ottimizzazzjoni tal-ambjent fiżiku tax-xogħol billi jiġu pprovduti stazzjonijiet tax-xogħol ergonomiċi. Implimentazzjoni ta' pjanijiet biex jiġi rinnovat il-Bini K2, inkluż il-ħolqien ta' "kmamar tal-meditazzjoni". Promozzjoni tal-kmamar tal-meditazzjoni bħala spazju għar-rilassament. Għoti ta' skrins ta' privatezza fil-kmamar tal-meditazzjoni biex b'hekk l-ommijiet li jreddgħu jkunu jistgħu jużawhom biex jippumpjaw il-ħalib jekk ikun meħtieġ.



Għan Nru 7. ABILTÀ

Ħolqien ta' ambjent inkluziv għall-membri tal-persunal b'diżabilità



- Ħolqien ta' sensibilizzazzjoni dwar kwistjonijiet ta' diżabilità:
 - (a) Organizzazzjoni ta' korsijiet ta' taħriġ, sessjonijiet ta' ħidma u diskussjonijiet fiżiċi u virtwali biex tinħoloq sensibilizzazzjoni u biex il-persunal jiġi infurmat dwar kwistjonijiet ta' diżabilità. Jenħtieġ li l-persunal jithegġeġ bil-qawwa biex jattendi dawn is-sessjonijiet. Ikun tajjeb li jattendu wkoll rappreżentanti tad-dipartimenti tal-QEA b'responsabbiltajiet relatati mad-diżabilità (bini, sigurtà, uffiċjali tas-sigurtà tan-nar, HR, DIWI, eċċ.).
 - (b) Tnedija ta' sħarriġ tal-persunal dwar id-diżabilità biex jiġu identifikati l-ħtiġijiet potenzjali ta' persuni b'diżabilità (kemm jekk viżibbli kif ukoll invizibbli).
- Taħt il-koordinazzjoni tal-uffiċjal għad-D&I, ħolqien ta' network dwar id-diżabilità biex dan jinforma u jappoġġa lil persunal b'diżabilità, u jkun il-punt ta' kuntatt għal kull persuna bi ħtieġa speċifika. In-network jista' joħloq sħubijiet ma' assoċjazzjonijiet tad-diżabilità bħala tkegġiġ biex jintbagħtu applikazzjonijiet lill-QEA. Jista' jaħdem ukoll biex itejjeb l-aċċessibbiltà diġitali u fiżika (bini, siti web, għodod ta' komunikazzjoni, eċċ.).
- Aġġornament tal-gwida tal-QEA dwar traineeships biex jinqadew il-ħtiġijiet ta' persuni b'diżabilità. Jiġu offruti traineeships lil persuni b'diżabilità.
- Adozzjoni ta' deċiżjoni u ta' linji gwida dwar "akkomodazzjoni raġonevoli" għall-membri tal-persunal b'diżabilità. L-implimentazzjoni tal-linji gwida tista' tgħin lill-membri tal-persunal li d-diffikultajiet tagħhom ma kinux magħrufa qabel. Dan ikun iservi wkoll bħala dikjarazzjoni u jista' jattira applikazzjonijiet mingħand persuni b'diżabilità.
- Bħala parti mill-proġett K2030, titjib tal-aċċessibbiltà tal-binjiet tal-QEA għal persuni b'diżabbiltà (persunal u viżitaturi), u tingħata assistenza minn konsulent estern b'għarfien espert fid-dijanostika tal-aċċessibbiltà. Meta jiġu rinnovati l-

binjiet, t'hejjija ta' pjan ta' eliminazzjoni tal-ostakli fiżiċi (bibien tqal, eċċ.) u ta' titjib tal-aċċessibbiltà (eż. permezz ta' sinjalar għal persuni għamja) mill-bidu nett.

Għan Nru 8. PROTEZZJONI

Rikonoxximent, fehim u indirizzar tat-tixjiħ tal-persunal tal-QEA



- B'input mingħand persuni akbar fl-età li huma attivi (pensjonanti tal-QEA) fejn possibbli, eżaminar tal-punti tajbin u l-esperjenza li membri tal-persunal akbar fl-età jistgħu jikkontribwixxu kif ukoll l-isfidi li jħabbtu wiċċhom magħhom, sabiex jiġi identifikat l-aħjar mod kif għandhom jiġu indirizzati l-ħtiġijiet tagħhom.
- Promozzjoni ta' tagħlim tul il-ħajja (inkluż taħriġ obligatorju) u tnedija ta' inizjattivi ta' kondiviżjoni tal-esperjenzi (eż. sessjonijiet ta' kondiviżjoni u konnessjoni) biex jiġi żgurat li membri tal-persunal akbar fl-età jkunu jistgħu jkomplu jiżviluppaw ħiliethom u li kollegi żgħażaġħ jistgħu jibbenefikaw mill-esperjenza u l-għarfien tagħhom.

Bħala parti minn dawn l-inizjattivi, stimular ta' skambju soċjali intergenerazzjonali u ta' mentoraġġ biex jiġu faċilitati t-tagħlim u t-tkabbir reciproċi, u jiġu mistiedna membri ġodda tal-persunal biex jipparteċipaw.
- Faċilitazzjoni ta' skambju bejn il-persuni akbar fl-età li huma attivi u l-membri tal-persunal li jkunu waslu biex jirtiraw.

Għan Nru 9. TĦEĠĠĠĠ

Jitħeġġu n-nisa biex jaqdbu t-triq lejn karigi manijerjali

- Organizzazzjoni ta' taħriġ, ikkowċjar u pariri għall-membri tal-persunal nisa, biex jiġu pprovduti kemm minn esperti fil-karriera kif ukoll minn nisa oħra li jistgħu jservu bħala mudelli eżemplari.
- Intervistar ta' parteċipanti nisa fil-Programm għall-Iżvilupp tat-Tmexxija, ħruġ ta' dokument ta' riflessjoni b'informazzjoni dwar il-motivazzjonijiet u r-restrizzjonijiet tagħhom, u jiġu offruti miżuri ta' appoġġ bħal mentoraġġ u kkowċjar. Eżaminar tal-inizjattivi ta' appoġġ eżistenti, bħall-programm ta' żvilupp tat-talent femminili (Female Talent Development Programme) tal-Kummissjoni.
- Twettiq ta' intervisti tal-ħruġ, ma' persuni li jitolqu mill-QEA, li jkunu jinkludu mistoqsijiet biex jiġi ċċarat għaliex in-nisa qed jitolqu, u ħruġ ta' dokument li jiġbor fil-qosor dak li l-intervisti jiżvelaw. Analizzar tal-intervisti kollha tal-ħruġ darba fis-sena u diskussjoni tat-tagħlimiet meħuda mad-dipartimenti rilevanti.



Għan Nru 10. KEJL

Evalwazzjoni tal-progress fid-D&I

- Publikazzjoni ta' statistika dwar il-bilanċ bejn il-ġeneri, pereżempju:
 - is-sehem ta' nisa f'pożizzjonijiet ta' kap ta' komputu,
 - is-sehem ta' nisa f'karigi manixerjali superjuri u oħrajn, u
 - l-għadd ta' jiem ta' taħriġ skont il-grupp ta' età u l-ġeneru.



Għoti ta' appoġġ għall-istatistika permezz ta' informazzjoni ġenerali, u twettiq ta' valutazzjoni ta' għalfejn u kif din l-istatistika hija sinifikanti u x'tizvela dwar is-sitwazzjoni ġenerali.

- Twettiq ta' stħarriġ biex jingabru u jiġu analizzati l-perċezzjonijiet tal-persunal dwar il-livell sa fejn il-manigment superjuri japprezza u jippromwovi d-D&I, jekk il-persunal jiġix ittrattat b'mod rispettuż u ġust, u kemm id-D&I hija riflessa tajjeb fil-politika tar-Rizorsi Umani. Ripetizzjoni tal-istħarriġ kull sentejn.
- Stabbiliment ta' indikaturi tal-prestazzjoni għall-kejl tal-inizjattivi dwar D&I. Publikazzjoni ta' *data* dwar il-ħafna aspetti differenti ta' opportunitajiet indaqs u D&I (ġeneru, età, diżabilità, parteċipazzjoni f'taħriġ, kondivizzjoni tal-għarfien, mentoraġġ, rappreżentazzjoni ġeografika, eċċ.).
- Rappurtar kull sena dwar l-implimentazzjoni ta' dan il-pjan ta' azzjoni.

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



IL-QORTI
EWROPEA
TAL-AWDITURI



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