

# Plan działania w zakresie różnorodności i włączenia społecznego na lata 2021–2025



EUROPEJSKI  
TRYBUNAŁ  
OBRACHUNKOWY

# Spis treści

<b>I. Przygotowanie planu działania</b>	<b>3</b>
<b>II. Polityka i plan działania Trybunału w zakresie różnorodności i włączenia społecznego – główni partnerzy w Trybunale</b>	<b>4</b>
<b>III. Cele i działania zaplanowane na lata 2021–2025</b>	<b>5</b>

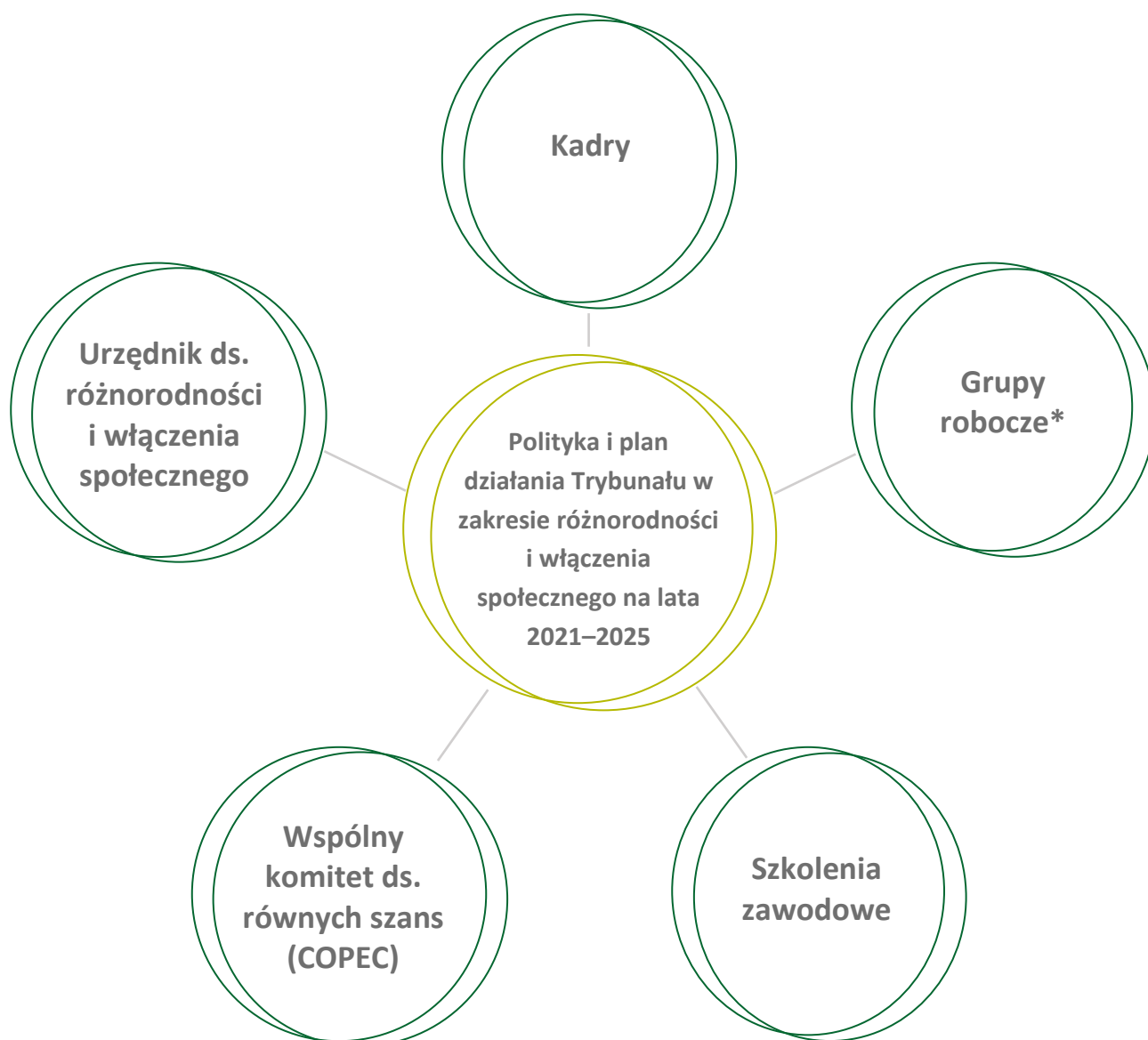
# I. Przygotowanie planu działania

Cele i działania planu zostały opracowane na podstawie projektu przygotowawczego przeprowadzonego na dużą skalę i składającego się z sześciu modułów. Trybunał poinformował oddzielnie o rezultatach każdego z tych modułów.

- o Analiza statystyczna danych na temat równych szans pochodzących z działu kadr (HR), mająca na celu zbadanie, w jaki sposób warunki pracy w Trybunale wpływają na sytuację demograficzną różnych grup.
- o Monitorowanie planu działania Trybunału w zakresie równości szans na lata 2018–2020.
- o Analiza porównawcza przeprowadzana w celu porównywania działań związanych z równością szans w sześciu organizacjach: organizacji międzynarodowej, prywatnej firmie, Europejskim Trybunale Obrachunkowym i trzech innych instytucjach UE.
- o Ankieta przeprowadzona wspólnie ze Służbą Audytu Wewnętrznego w celu zbadania, jak personel postrzega zarówno kwestię równych szans w miejscu pracy, jak i sam Trybunał jako pracodawcę stosującego politykę równych szans.
- o Wywiady z grupą pracowników Trybunału wybraną spośród personelu wszystkich działów, grup funkcyjnych i zawodów.
- o Warsztaty mające na celu zaproszenie pracowników do dyskusji na tematy związane z kwestią równych szans, w tym na temat bieżących mocnych i słabych stron Trybunału i potencjalnych przyszłych działań.

Prace przygotowawcze zapewniły kompleksowe informacje zwrotne na temat wcześniejszych osiągnięć, obecnych działań i wyników osiągniętych przez Trybunał jako pracodawcę stosującego politykę równych szans. Poniższy wykaz celów i działań opracowano, opierając się na mocnych stronach wcześniejszego planu działania. Zostały one wyodrębnione w wyniku zakrojonych na szeroką skalę konsultacji z pracownikami Trybunału: 65% wszystkich pracowników wzięło udział w ankiecie (nadestali oni pełne lub częściowe odpowiedzi), z 31 członkami personelu przeprowadzono wywiady, a 99 pracowników wzięło udział w warsztatach.

## II. Polityka i plan działania Trybunału w zakresie różnorodności i włączenia społecznego – główni partnerzy w Trybunale



\* Zespół ds. równości i grupy robocze ds. godności w pracy, dobrostanu, języka inkluzywnego i komunikacji inkluzywnej, dostępności fizycznej i cyfrowej, sprawozdań o niewykluczającym charakterze i uwzględniających aspekt płci.

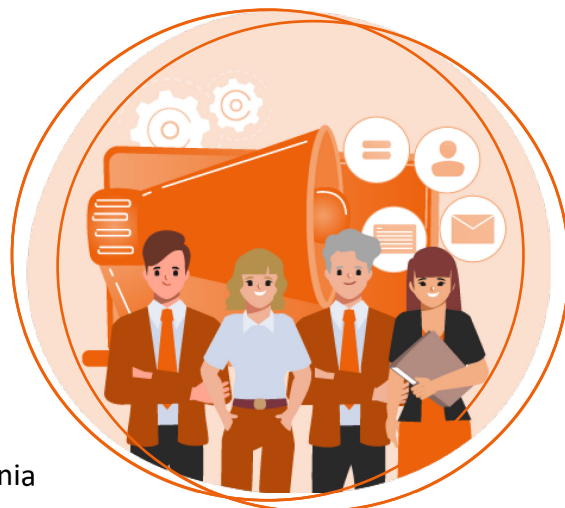
### III. Cele i działania zaplanowane na lata 2021–2025



## Cel 1 – MOBILIZACJA

### Promowanie różnorodności i włączenia społecznego wśród kadry zarządzającej

- Zwiększenie zaangażowania wśród kierowników i partycypacji całego personelu:
  - a) Zaangażowanie członków Trybunału w zagadnienia różnorodności i włączenia społecznego – to do kadry zarządzającej najwyższego szczebla należy zadanie kierowania zadaniami dotyczącymi różnorodności i włączenia społecznego, a także przeprowadzenie zmianom kultury pracy i środowiska pracy w Trybunale. Dalsze publikowanie oświadczeń i zapisów osobistych doświadczeń w zakresie różnorodności i włączenia społecznego (w formie np. nagrań video) członków i innych starszych rangą przedstawicieli instytucji.
  - b) Zaproszenie członków Trybunału do pełnienia roli „ambasadorów ds. różnorodności i włączenia społecznego” – zachęcanie członków i innych starszych rangą przedstawicieli instytucji, aby objęli funkcję takich ambasadorów na określony czas (np. 12 miesięcy). Wprowadzenie i zdefiniowanie pojęcia „ambasador”; ambasadorzy mogliby, przykładowo, być gospodarzami imprez okolicznościowych, publikować artykuły itd.
  - c) Podpisanie karty [Diversity Charter Lëtzebuerg](#) jako wyrazu zaangażowania w promowanie różnorodności i zarządzanie nią za pośrednictwem konkretnych działań wykraczających poza obowiązki wynikające z prawa. Trybunał jest już członkiem sieci „Inspiring More Sustainability” (IMS), lidera projektu, który dał początek karcie Diversity Charter Lëtzebuerg. Badanie dalszych możliwości współpracy z siecią IMS i innymi partnerami (np. [Ministerstwem Równości Pomiędzy Kobietami i Mężczyznami w Luksemburgu](#)).
  - d) W miarę potrzeby aktualizowanie wewnętrznego przewodnika w celu odzwierciedlenia zmieniającej się sytuacji w zakresie różnorodności i włączenia społecznego, ze szczególnym uwzględnieniem kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 i jego konsekwencji. Rozważenie możliwości rozszerzenia dokumentu poprzez dodanie akapitu dotyczącego osób LGBTQ+, przynależności etnicznej, religii, pochodzenia geograficznego, kulturowego itd.



- e) Promowanie wewnętrznego przewodnika wśród kierowników. Przesyłanie kierownikom przypomnienia o przewodniku.
- Przeprowadzanie wśród pracowników ankiet na temat tego, jak postrzegają zaangażowanie kierownictwa w promowanie kwestii różnorodności i włączenia społecznego.
- Organizowanie obowiązkowych szkoleń dla kierowników na temat niedyskryminacji, równych szans i celów dotyczących różnorodności i włączenia społecznego.
- Wprowadzenie dobrowolnej oceny w zakresie różnorodności i włączenia społecznego dla kierowników. Częścią procesu oceny powinny być odpowiedzi na pytania dotyczące sposobu, w jaki kierownicy promują kwestie różnorodności i włączenia społecznego oraz rozwiązują takie kwestie w swoich zespołach.

## Cel 2 – INFORMACJA i ZAANGAŻOWANIE

### Promowanie różnorodności i włączenia społecznego wśród całego personelu



- Ustanowienie kompleksowego planu działań informacyjnych, uwzględniającego wszystkie zainteresowane strony.
- Dalsze częste i regularne przekazywanie informacji na temat kwestii dotyczących różnorodności i włączenia społecznego.
- Ustanowienie grupy, która opracowałaby wytyczne na temat stosowania języka neutralnego płciowo poza ogólnymi wytycznymi dotyczącymi języka inkluzywnego i inkluzywnych elementów graficznych. Członkami grupy mogliby być tłumacze, kontrolerzy i specjaliści ds. materiałów graficznych.
- Ustanowienie w każdej dyrekcji punktu kontaktowego ds. różnorodności i włączenia społecznego, tak aby zapewnić prowadzenie ciągłego dialogu na temat tych zagadnień. Zdefiniowanie roli punktów kontaktowych ds. różnorodności i włączenia społecznego.
- Utrzymywanie otwartej sieci wewnętrznej w celu promowania kwestii dotyczących różnorodności i włączenia społecznego. Dalsze prace zespołu ds. równości i wszelkich innych otwartych grup lub sieci, które mogłyby zostać utworzone do 2025 r. Wyznaczenie przedstawicieli w poszczególnych obszarach w dziedzinie różnorodności (np. ds. osób LGBTQ+, rodziców, osób z niepełnosprawnościami, mniejszości etnicznych, niewykluczającego języka).
- Dokonanie przeglądu i aktualizacji treści materiałów szkoleniowych dotyczących różnorodności i włączenia społecznego dla nowych pracowników.
- Aktualizacja decyzji nr 26-2017 i organizacja dalszych szkoleń dla osób zaufania w Trybunale:
  - a) aktualizacja decyzji nr 26-2017 w sprawie polityki na rzecz zapewnienia odpowiedniego środowiska pracy oraz walki z nękaniami psychicznymi i molestowaniem seksualnym;



- b) uczestnictwo w badaniu porównawczym Komisji na temat polityki zapobiegania nękanii i molestowaniu w Trybunale, innych instytucjach UE i innych organizacjach publicznych;
  - c) organizowanie dalszych szkoleń dla osób zaufania w Trybunale;
  - d) współpraca z osobami zaufania z innych instytucji i agencji UE oraz utworzenie stosownej międzyinstytucjonalnej sieci; utrzymanie i kontynuacja współpracy z uczestnikami sieci; wymiana doświadczeń i wzajemne uczenie się od siebie.
- Rozpowszechnianie Przewodnika w zakresie promowania równych szans wśród całego personelu:
- a) przesyłanie wszystkim pracownikom przypomnienia o przewodniku;
  - b) prezentowanie przewodnika nowym pracownikom w ramach pakietu wstępnych szkoleń.
- Zorganizowanie kampanii w celu zwalczania seksizmu:
- a) przygotowanie kampanii: zorganizowanie seminarium internetowego wraz z Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) w celu przedstawienia uczestnikom Podręcznika EIGE na temat zwalczania seksizmu w miejscu pracy. Dystrybucja podręcznika w Trybunale;
  - b) regularne przekazywanie informacji na temat powiązanych kwestii podczas całej kampanii (publikowanie wiadomości w sieci intranetowej ECANet, organizacja seminarium internetowego itd.);
  - c) zorganizowanie szkolenia dla kierowników na podstawie Podręcznika EIGE (w połączeniu z działaniem 1.3).
- Podnoszenie poziomu wiedzy na temat różnych kultur, grup etnicznych, religii i innych aspektów różnorodności występujących w Trybunale:
- a) zapewnienie szkolenia w zakresie komunikacji międzykulturowej w celu podniesienia poziomu wiedzy na temat różnic i podobieństw (a także stereotypów) kulturowych oraz pogłębienie poziomu wzajemnego zrozumienia dla odmiennych wartości i zasad. Takie szkolenie powinno być dostępne dla wszystkich, a pracownicy powinni być zdecydowanie zachęceni do wzięcia w nim udziału;

- b) organizowanie imprez służących podnoszeniu poziomu wiedzy (np. w ramach Dnia Różnorodności w Luksemburgu odbyły się spotkania dotyczące różnic i podobieństw kulturowych oraz poczęstunek o charakterze międzykulturowym).
- Promowanie dobrostanu pracowników:
  - a) powołanie zespołu ds. dobrostanu pracowników w celu scentralizowania wszystkich działań i funkcji w tym zakresie, który pełniłby rolę forum do prowadzenia dyskusji na temat zagadnień dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
  - b) promowanie działań przyczyniających się do podtrzymania dobrego stanu zdrowia i dobrostanu. Prowadzenie dalszych działań wprowadzonych w ramach poprzedniego planu działania przy równoczesnym scentralizowaniu wszystkich wysiłków pod egidą zespołu ds. dobrostanu;
  - c) zapewnienie wszystkim pracownikom wiedzy na temat usług psychologów współpracujących z Trybunałem;
  - d) zapewnienie dostępu do pracowników społecznych, którzy są w stanie świadczyć pomoc na rzecz pracowników Trybunału w potrzebie.
- Zwiększenie poziomu wiedzy na temat społeczności LGBTQ+:
  - a) organizowanie imprez informacyjnych, warsztatów i konferencji oraz publikowanie komunikatów na ten temat;
  - b) wymiana informacji i dobrych praktyk z innymi instytucjami UE i organizacjami międzynarodowymi, a także z Międzynarodowym Stowarzyszeniem Lesbijek, Gejów, Osób Biseksualnych, Transseksualnych i Interseksualnych (ILGA).
- Organizowanie kolejnych spotkań dla grupy roboczej na temat godności w miejscu pracy. Zaangażowanie grupy roboczej we wdrożenie niniejszego planu działania.
- Instalacja w dyskretnym, lecz łatwo dostępnym miejscu skrzynki, do której pracownicy mogliby wrzucać anonimowo swoje refleksje i sugestie.

## Cel 3 – PRZYCIĄGANIE POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW

**Zapewnienie równych szans i zwiększenie poziomu różnorodności i włączenia społecznego w procesie rekrutacji**



- Dalsze dbanie o to, by zarówno kobiety, jak i mężczyźni wchodzili w skład konkursowych komisji rekrutacyjnych.
- Anonimizacja dokumentów w ramach analiz przypadków na potrzeby wewnętrznych procedur rekrutacyjnych.
- Ocena tego, jak postrzegane są równość szans oraz kwestie różnorodności i włączenia społecznego w trakcie procesu rekrutacji. Uzyskiwanie informacji zwrotnych od kandydatów po rozmowach rekrutacyjnych na temat ich doświadczeń z tych rozmów.
- Przekazywanie/publikowanie danych statystycznych dotyczących rekrutacji i naboru.
- Udzielanie wytycznych członkom komisji rekrutacyjnych:
  - a) aktualizowanie wytycznych dotyczących rozmów rekrutacyjnych (wersja z 2015 r.) z wykorzystaniem informacji pochodzących od EPSO i z innych istotnych źródeł;
  - b) opracowanie podręcznika na temat przewyższania nieświadomych uprzedzeń w trakcie procesu rekrutacji;
  - c) przekazywanie zaktualizowanych wytycznych i podręcznika członkom komisji rekrutacyjnych w chwili ich mianowania;
  - d) dalsze organizowanie szkoleń dla członków komisji rekrutacyjnych na temat nieświadomych uprzedzeń.

- Dążenie do przyciągnięcia/zachęcenia zróżnicowanych grup kandydatów i osiągnięcia równomiernej reprezentacji wszystkich narodowości UE w gronie pracowników Trybunału:
  - a) weryfikacja ogłoszeń o naborze w celu zagwarantowania, że przyciągają one / zachęcają do udziału w rekrutacji kandydatów różnej płci, w różnym wieku, osoby z niepełnosprawnościami itd.;
  - b) realizacja wraz z EPSO i przy współpracy państw członkowskich projektu mającego na celu opracowanie narzędzia monitorowania równości i różnorodności na potrzeby procesu rekrutacji;
  - c) omówienie z członkami Trybunału z krajów niedostatecznie reprezentowanych, w jaki sposób najskuteczniej przyciągnąć/zachęcić kandydatów do pracy z tych krajów i osiągnąć większe zróżnicowanie wśród personelu;
  - d) publikowanie informacji na temat reprezentacji geograficznej w rocznym bilansie społecznym. Przedstawianie danych dotyczących całego personelu, kierowników i asystentów w rozbiu na narodowość.

## Cel 4 – INTEGRACJA

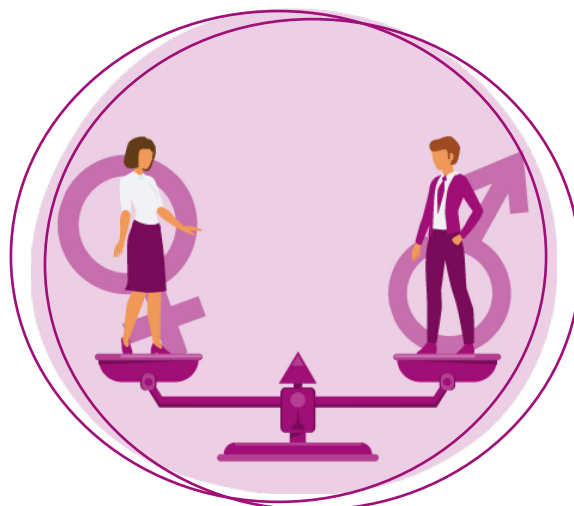
### Uwzględnienie problematyki równych szans oraz różnorodności i włączenia społecznego w zarządzaniu wynikami, ocenie, certyfikacji i awansach



- Analizowanie *ex post* dorocznych procedur awansowania w celu potwierdzenia, że na awansach nie zaważyły nieświadomione uprzedzenia związane z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym, pracą w niepełnym wymiarze czasu lub odnoszące się do wszelkich innych grup demograficznych w obrębie personelu (związanych z wiekiem, narodowością, rodzajem umowy).
- Zachęcanie mężczyzn do urlopu wychowawczego: zorganizowanie sesji, na której mężczyźni korzystający z urlopu wychowawczego obecnie lub w przeszłości będą mogli podzielić się swoimi doświadczeniami, lub znalezienie wolontariuszy, którzy zostaną osobami kontaktowymi dla mężczyzn szukających doradztwa na ten temat.
- Dodanie promowania różnorodności i włączenia społecznego do Przewodnika po systemie COMPASS jako potencjalnego kryterium uwzględnianego w ocenie rocznej i procesie awansu kierowników i dyrektorów. W ocenie należy uwzględnić odpowiedź na pytanie, czy kierownicy aktywnie promowali kwestie różnorodności i włączenia społecznego, czy praktyki zarządcze sprzyjały tym zagadnieniom, oraz czy kierownicy we właściwy sposób realizowali plan działania.
- Opracowanie programu coachingu, w ramach którego osoby korzystające z coachingu mają zapewnione doradztwo, wsparcie, pomoc i zachętę ze strony bardziej doświadczonych kolegów, którzy przeszli szkolenie na wewnętrznych coachów.
- Organizowanie dalszych szkoleń dotyczących zarządzania konfliktami dla kierowników i całego personelu. Kierownicy powinni być zachęceni do udziału w szkoleniach, aby mogli oni przyczynić się do poprawy dobrostanu swoich zespołów, a przede wszystkim po to, aby byli w stanie sprawnie i skutecznie reagować na konflikty.

## Cel 5 – AWANSE

### Promowanie równości szans przy wyborze koordynatorów zadań



- Zachęcanie kontrolerek, aby zostawały koordynatorami zadań, poprzez umożliwienie kontaktów z kobietami posiadającymi odpowiednie kwalifikacje, które mogą je zmotywować do ubiegania się o te stanowiska:
  - a) kontynuowanie praktyki Sekretarza Generalnego polegającej na regularnym wysyłaniu do dyrektorów i kierowników wiadomości elektronicznej przypominającej o zachęcaniu kobiet do obejmowania stanowisk koordynatorów zadań;
  - b) przeprowadzanie wywiadów lub anonimowych ankiet wśród zatrudnionych w Trybunale kobiet (w grupie zaszerogowania AD9 lub wyższej), mających wątpliwości co do podejmowania ról przywódczych, w celu zrozumienia powodów ich wahania i zaproponowania rozwiązań alternatywnych (np. dzielenie roli koordynatora zadania przez dwoje urzędników).
- Zapewnienie koordynatorom zadań konkretnych szkoleń:
  - a) dalsze organizowanie konkretnych szkoleń dla koordynatorów zadań. Doradztwo na rzecz nowo mianowanych koordynatorów zadań na temat dostępnych dla nich szkoleń;
  - b) organizowanie nieformalnych sesji umożliwiających dzielenie się wiedzą przez kobiety posiadające doświadczenie na stanowiskach koordynatorów zadań.
- Przeprowadzanie co pół roku aktualizacji dotyczących udziału kobiet i mężczyzn w puli stanowisk koordynatorów zadań:
  - a) ustalenie, że dyrektorzy będą przekazywać odpowiednim izbom informacje na temat udziału kobiet i mężczyzn w puli stanowisk koordynatorów działań raz na sześć miesięcy, a także że informacje te będą następnie przekazywane Sekretarzowi Generalnemu;

- b) prezentowanie półrocznych aktualizacji pochodzących od Sekretarza Generalnego Komitetowi Administracyjnemu.

## Cel 6 – ADAPTACJA

### Zwiększenie elastyczności w pracy

- Rozszerzenie możliwości pracy zdalnej.
- Przeprowadzenie analizy oddziaływania pracy zdalnej w trakcie kryzysu związanego z pandemią COVID-19 po jego zakończeniu. Przeprowadzenie ankiety w celu zrozumienia, w jaki sposób kryzys wpłynął na personel Trybunału i jak można wykorzystać w przyszłości płynące z tego wnioski.
- Opracowanie – w celu poprawy wsparcia na rzecz pracy w niepełnym wymiarze czasu – systemu zatrudnienia, który skompensowałby utratę ekwiwalentów pełnego czasu pracy w zespołach i izbach wynikającą z pracy części personelu w niepełnym wymiarze oraz ze wszystkich przedłużających się nieobecności personelu (np. urlopy macierzyńskie, urlopy z przyczyn osobistych, długie zwolnienia lekarskie, przydzielenie innej funkcji). Rekompensata utraty tych ekwiwalentów w najbardziej dotkniętych nimi służbach.
- Opracowanie strategii reintegracji pracowników po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19 oraz tych, którzy wracają do pracy po długotrwałej nieobecności.
- Informowanie kobiet o przysługującym im prawie do elastycznej organizacji pracy w przypadku, gdy chcą karmić piersią.
- Promowanie zdrowej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, zachęcanie do tego, by pod względem kultury i organizacji pracy bardziej koncentrować się na rezultatach, a nie na liczbie godzin pracy i fizycznej obecności, tak aby zespoły o charakterze hybrydowym mogły skutecznie wykonywać swoje zadania w elastycznych warunkach.
- Optymalizacja fizycznego środowiska pracy poprzez zapewnienie ergonomicznych stanowisk pracy. Realizacja planów renowacji budynku K2, w tym utworzenia pomieszczeń do medytacji. Rozpropagowanie pomieszczeń do medytacji jako przestrzeni relaksu. Instalacja osłon chroniących prywatność w pomieszczeniach do medytacji, tak aby w razie konieczności matki karmiące piersią mogły z nich korzystać w celu odciążania mleka.





## Cel 7 – STWARZANIE MOŻLIWOŚCI

### Stworzenie włączającego środowiska pracy dla członków personelu z niepełnosprawnościami

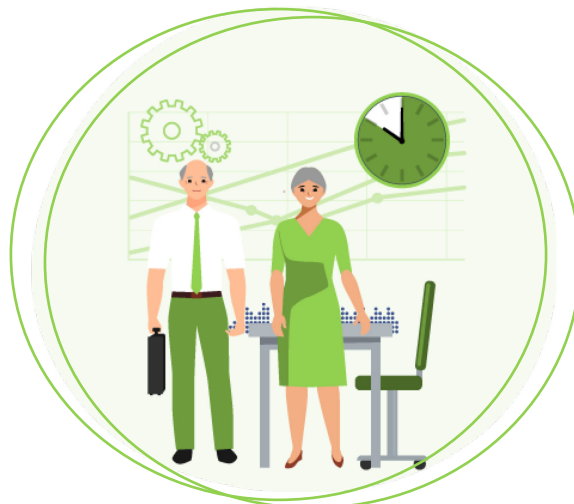


- Podnoszenie poziomu wiedzy na temat kwestii niepełnosprawności:
  - a) organizowanie w formie fizycznej i wirtualnej szkoleń, warsztatów i debat w celu podnoszenia poziomu wiedzy i informowania personelu o kwestiach dotyczących niepełnosprawności. Pracownicy powinni być aktywnie zachęceni do uczestnictwa w tych szkoleniach. W szkoleniach powinni brać też udział przedstawiciele tych służb Trybunału, których obowiązki bezpośrednio wiążą się z kwestiami niepełnosprawności (budynki, bezpieczeństwo, koordynatorzy ewakuacji pożarowej, dział kadr, dyrekcja DIWI itd.);
  - b) przeprowadzenie wśród pracowników ankiety dotyczącej niepełnosprawności w celu określenia potencjalnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami (widocznymi lub niewidocznymi).
- Utworzenie sieci ds. niepełnosprawności pod zwierzchnictwem urzędnika ds. różnorodności i włączenia społecznego, mającej na celu informowanie i wspieranie pracowników z niepełnosprawnościami, stanowiącej punkt kontaktowy dla każdej osoby o specyficznych potrzebach. Sieć mogłaby powoływać partnerstwa ze stowarzyszeniami osób z niepełnosprawnościami, aby zachęcać takie osoby do nadsyłania do Trybunału zgłoszeń do pracy. Mogłaby też pracować nad ulepszeniem dostępu cyfrowego i fizycznego (do budynków, stron internetowych, narzędzi komunikacji itd.).
- Aktualizowanie wytycznych Trybunału dotyczących stażystów, tak aby zadbać o potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Oferowanie staży osobom z niepełnosprawnościami.
- Przyjęcie decyzji i wytycznych w sprawie „racjonalnych dostosowań” dla członków personelu z niepełnosprawnościami. Wdrożenie wytycznych mogłoby pomóc tym członkom personelu, których trudności nie były wcześniej znane. Mogłoby też stać się wyrazem starań instytucji i przyciągnąć kandydaty osoby z niepełnosprawnościami.

- Poprawa dostępności budynków Trybunału dla osób z niepełnosprawnościami (personelu i gości) w ramach projektu K2030 przy asyście konsultanta zewnętrznego posiadającego fachową wiedzę w diagnostyce dostępności. Zaplanowanie – w ramach renowacji budynków – pozbycia się fizycznych barier (ciężkich drzwi itd.) i poprawy dostępności (np. za pomocą oznaczeń i sygnalizacji dla osób niewidomych).

## Cel 8 – OCHRONA

### Rozpoznanie i zrozumienie problemu starzenia się pracowników Trybunału i podjęcie działań w związku z nim



- Przeprowadzenie analizy, w miarę możliwości przy współudziale aktywnych osób starszych (emerytowanych pracowników Trybunału), mocnych stron i doświadczeń członków personelu w starszym wieku, którymi członkowie tacy mogą się podzielić z młodszymi pracownikami, a także wyzwań, którym muszą stawić czoła, tak aby określić najlepsze sposoby wyjścia na przeciw ich potrzebom.
  - Promowanie uczenia się przez całe życie (w tym obowiązkowych szkoleń) oraz podejmowanie inicjatyw mających na celu wymianę doświadczeń (np. spotkania w celu dzielenia się wiedzą), aby zapewnić pracownikom w starszym wieku możliwość dalszego rozwoju umiejętności, a młodszym – możliwość skorzystania z doświadczenia i wiedzy starszych kolegów.
- Wspieranie, w ramach tych inicjatyw, międzypokoleniowej wymiany społecznej oraz mentoringu w celu ułatwienia wzajemnego uczenia się i rozwoju, a także zachęcanie do udziału w nich nowych pracowników.
- Wspieranie wymiany pomiędzy aktywnymi osobami starszymi a członkami personelu zbliżającymi się do emerytury.

## Cel 9 – ZACHĘCANIE

### Zachęcanie kobiet do obejmowania stanowisk kierowniczych

- Organizowanie na rzecz zatrudnionych w Trybunale kobiet szkoleń, sesji coachingowych i doradczych, zarówno przez doradców ds. kariery, jak i inne kobiety, które mogą być wzorem do naśladowania.
- Wywiady z kobietami uczestniczącymi w programie rozwijania zdolności przywódczych, opracowanie dokumentu otwierającego debatę przedstawiającego ich motywacje i trudności, z którymi musiały się zmierzyć, a także zapewnienie wsparcia polegającego na mentoringu lub coachingu. Zbadanie istniejących inicjatyw wspierających takich jak program rozwoju talentów kobiet utworzony przez Komisję.
- Przeprowadzanie rozmów z osobami odchodzącymi z pracy w Trybunale na temat zakończenia pracy, obejmujących pytania mające wyjaśnić przyczyny rezygnacji kobiet z pracy, a także opracowanie dokumentu podsumowującego wnioski z tych rozmów. Raz do roku przeanalizowanie wszystkich rozmów na temat zakończenia pracy oraz omówienie wniosków z właściwymi dyrekcjami.



## Cel 10 – POMIAR

### Ocena postępów w zakresie różnorodności i włączenia społecznego

- Publikowanie statystyk dotyczących równości płci, takich jak:
  - odsetek kobiet na stanowiskach koordynatorów zadań;
  - odsetek kobiet na stanowiskach wyższego szczebla i innych stanowiskach kierowniczych;
  - liczba dni szkoleń w rozbiciu na grupę wiekową i płeć.



Uzupełnianie statystyk podstawowymi informacjami ogólnymi oraz ocenianie, dlaczego i w jaki sposób są one znaczące, a także – co mówią na temat ogólnej sytuacji.

- Przeprowadzanie ankiet w celu gromadzenia i analizowania informacji na temat tego, jak personel postrzega stopień docenienia i promowania kwestii różnorodności i włączenia społecznego przez kierownictwo wyższego szczebla, czy pracownicy czują się traktowani godnie i sprawiedliwie, oraz tego, w jaki sposób różnorodność i włączenie społeczne znajdują odzwierciedlenie w polityce kadrowej. Przeprowadzanie kolejnych ankiet w odstępie dwuletnim.
- Określenie wskaźników wykonania w celu dokonywania pomiarów realizacji inicjatyw dotyczących różnorodności i włączenia społecznego. Publikowanie danych na temat wielu różnych aspektów dotyczących równych szans oraz różnorodności i włączenia społecznego (płeć, wiek, niepełnosprawność, udział w szkoleniach, wymiana wiedzy, mentoring, reprezentacja geograficzna itd.).
- Opracowywanie rocznych sprawozdań na temat realizacji niniejszego planu działania.

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



EUROPEJSKI  
TRYBUNAŁ  
OBRAČUNKOWY



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](https://eca.europa.eu/en/Pages/ContactForm.aspx)

Website: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

Twitter: @EUAuditors