

Akčný plán v oblasti rozmanitosti a začlenenia na roky 2021 – 2025



EURÓPSKY
DVOR
AUDÍTOROV

Obsah

I. Vypracovanie akčného plánu	3
II. Politika a akčný plán EDA v oblasti rozmanitosti a začlenenia – hlavné zainteresované strany EDA	4
III. Ciele a opatrenia na roky 2021 – 2025	5

I. Vypracovanie akčného plánu

Ciele a opatrenia tohto plánu vyplynuli z rozsiahleho prípravného projektu pozostávajúceho zo šiestich modulov. Výsledky každého modulu sme vykázali samostatne.

- Štatistická analýza údajov o rovnosti príležitostí v oblasti ľudských zdrojov s cieľom preskúmať, ako pracovné podmienky na EDA ovplyvňujú demografickú situáciu rôznych zamestnancov,
- Následné preskúmanie akčného plánu EDA pre rovnosť príležitostí na roky 2018 – 2020,
- Referenčné porovnanie opatrení v oblasti rovnosti príležitostí v šiestich organizáciách: medzinárodná organizácia, súkromná spoločnosť, EDA a tri ďalšie inštitúcie EÚ,
- Prieskum v spolupráci s Útvárom pre vnútorný audit na meranie toho, ako zamestnanci vnímajú rovnosť príležitostí na pracovisku a EDA ako zamestnávateľa, ktorý presadzuje rovnosť príležitostí,
- Rozhovory so vzorkou zamestnancov EDA naprieč všetkými útvarmi EDA, funkčnými skupinami a typmi pracovných miest,
- Semináre na podporu diskusie medzi zamestnancami o otázkach týkajúcich sa rovnosti príležitostí vrátane našich súčasných silných a slabých stránok a potenciálnych budúcich opatrení.

Prípravné práce poskytli komplexnú spätnú väzbu o predchádzajúcich výsledkoch, súčasných opatreniach a výkonnosti EDA ako zamestnávateľa, ktorý presadzuje rovnosť príležitostí. Ciele a opatrenia uvedené nižšie vychádzajú zo silných stránok predchádzajúceho akčného plánu a boli určené po rozsiahlych konzultáciách so zamestnancami EDA: na prieskume sa zúčastnilo 65 % všetkých zamestnancov (a zaslalo úplné alebo čiastočné odpovede), uskutočnili sa rozhovory s 31 zamestnancami a 99 sa zúčastnilo na seminároch.

II. Politika a akčný plán EDA v oblasti rozmanitosti a začlenenia – hlavné zainteresované strany EDA



* Tím pre rovnosť a pracovné skupiny pre: dôstojnosť na pracovisku, dobré životné podmienky, inkluzívny jazyk a komunikáciu, fyzickú a digitálnu prístupnosť, rodovo citlivé a inkluzívne správy.

III. Ciele a opatrenia na roky 2021 – 2025



Cieľ 1. MOBILIZOVAŤ

Presadzovanie rozmanitosti a začlenenia medzi manažmentom



- Posilniť angažovanosť manažérov a účasť všetkých zamestnancov:
 - a) Zapojiť členov EDA do projektu v oblasti rozmanitosti a začlenenia: je úlohou vrcholového manažmentu riadiť proces rozmanitosti a začlenenia a viesť cestu pri pretváraní pracovnej kultúry a pracovného prostredia EDA. Naďalej uverejňovať príspevky a osobné skúsenosti členov a iných vrcholových zamestnancov v oblasti rozmanitosti a začlenenia (napr. videá).
 - b) Zapojiť členov ako „ambasádorov rozmanitosti a začlenenia“: povzbudzovať členov a iných vrcholových zamestnancov, aby sa stali ambasádormi rozmanitosti a začlenenia počas vymedzeného obdobia (napr. 12 mesiacov). Zaviesť a vymedziť pojem „ambasádor“. Ambasádori by napríklad mohli organizovať podujatia, uverejňovať články atď.
 - c) Podpísať [Chartu rozmanitosti Lëtzebuerg](#) s cieľom zaviazat' sa k presadzovaniu rozmanitosti a riadeniu rozmanitosti prostredníctvom osobitných opatrení, ktoré prekračujú zákonné povinnosti. EDA je už členom siete „Inspiring more Sustainability“ (IMS). Táto sieť stojí na čele projektu, ktorý je základom Charty rozmanitosti Lëtzebuerg. Preskúmať ďalšie možnosti spolupráce so sieťou IMS a inými zainteresovanými stranami (napr. [luxemburským ministerstvom pre rovnosť medzi ženami a mužmi](#)).
 - d) Podľa potreby aktualizovať interné usmernenia s cieľom zohľadniť vývoj v oblasti rozmanitosti a začlenenia s osobitným zameraním na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 a jej dôsledky. Zvážiť rozšírenie dokumentu pridaním odseku o LGBTQ+, etnickom pôvode, náboženskom vyznaní, zemepisnom pôvode, kultúre atď.
 - e) Propagovať interné usmernenia medzi manažérmi. Zaslať pripomienku o usmerneniach manažérom.
- Uskutočniť prieskum medzi zamestnancami s cieľom posúdiť, ako vnímajú zapojenie riadiacich pracovníkov do presadzovania rozmanitosti a začlenenia.

- Poskytnúť povinné kurzy odbornej prípravy pre manažérov o nediskriminácii, rovnosti príležitostí a cieľoch týkajúcich sa rozmanitosti a začlenenia.
- Zaviesť dobrovoľné posúdenie v oblasti rozmanitosti a začlenenia pre manažérov. Posúdenie by malo zahŕňať otázky o spôsobe, akým presadzujú rozmanitosť a začlenenie, a o tom, ako riešia súvisiace otázky vo svojich tímoch.

Cieľ 2. INFORMOVAŤ A ZAPÁJAŤ:

Presadzovanie rozmanitosti a začlenenia medzi všetkými zamestnancami



- Vypracovať ucelený komunikačný plán, v ktorom sa zohľadnia všetky zainteresované strany.
- Pokračovať v pravidelnej a častej komunikácii o otázkach rozmanitosti a začlenenia.
- Vytvoriť skupinu, ktorá okrem inkluzívnejšieho jazyka a grafiky vo všeobecnosti poskytne usmernenia k používaniu rodovo neutrálneho jazyka. Skupina by mohla pozostávať z prekladateľov, audítorov a odborníkov na grafický dizajn.
- Vymenovať kontaktnú osobu pre rozmanitosť a začlenenie v každom riaditeľstve s cieľom zabezpečiť nepretržitý dialóg o otázkach rozmanitosti a začlenenia. Vymedziť úlohu kontaktnej osoby pre rozmanitosť a začlenenie.
- Udržiavať otvorenú internú sieť na presadzovanie rozmanitosti a začlenenia. Pokračovať v práci tímu pre rovnosť a akýchkoľvek iných otvorených skupín alebo sietí, ktoré sa môžu vytvoriť do roku 2025. Prideliť zástupcov pre potenciálne oblasti rozmanitosti (napr. LGBTQ+, rodičia, zdravotné postihnutie, etnické menšiny, inkluzívny jazyk).
- Preskúmať a aktualizovať obsah školiacich materiálov pre nových zamestnancov z hľadiska rozmanitosti a začlenenia.
- Aktualizovať rozhodnutie č. 26-2017 a pokračovať v poskytovaní odbornej prípravy dôverným poradcom EDA:
 - a) aktualizovať rozhodnutie č. 26-2017 o politike na udržiavanie vyhovujúceho pracovného prostredia a boj proti psychickému a sexuálnemu obťažovaniu;
 - b) zúčastňovať sa na porovnávačej štúdii Komisie o politikách prevencie obťažovania na EDA, iných inštitúciách EÚ a iných verejných organizáciách;
 - c) pokračovať v poskytovaní odbornej prípravy dôverným poradcom EDA;

- d) spolupracovať s dôvernými poradcami z iných inštitúcií a agentúr EÚ a vytvoriť medziinštitucionálnu sieť. Udržiavať a pokračovať v spolupráci s účastníkmi siete. Vymieňať si skúsenosti a učiť sa jeden od druhého.
- Propagovať usmernenia na podporu rovnosti príležitostí medzi všetkými zamestnancami:
 - a) zaslať pripomienku o usmerneniach všetkým zamestnancom;
 - b) prezentovať usmernenia novým zamestnancom ako súčasť balíka ich úvodnej odbornej prípravy.
- Zorganizovať kampaň na boj proti sexizmu:
 - a) príprava kampane: zorganizovať webinár s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (EIGE) s cieľom predstaviť príručku inštitútu EIGE o boji proti sexizmu na pracovisku. Rozoslať príručku v rámci EDA;
 - b) pravidelne komunikovať o súvisiacich otázkach počas kampane (uverejňovať správy na intranete ECANet, zorganizovať webinár atď.);
 - c) zorganizovať kurz odbornej prípravy pre manažérov na základe príručky inštitútu EIGE (skombinovať s opatrením 1.3).
- Zvyšovať informovanosť o rôznych kultúrach, etnických príslušnostiach, náboženstvách a iných aspektoch rozmanitosti prítomných na EDA:
 - a) poskytovať odbornú prípravu v oblasti medzikultúrnej komunikácie s cieľom zvýšiť povedomie o kultúrnych podobnostiach a rozdieloch (ako aj stereotypoch) a zvýšiť vzájomné porozumenie rôznych hodnôt a zásad. Táto odborná príprava by mala byť prístupná pre všetkých a zamestnancom by malo byť dôrazne odporučené, aby sa na nej zúčastnili;
 - b) organizovať podujatia na zvyšovanie povedomia (napr. Deň rozmanitosti v Luxemburgu, stretnutia o kultúrnych podobnostiach a rozdieloch a multikultúrne kulinárske podujatie).
- Podporovať dobré životné podmienky zamestnancov:
 - a) vytvoriť tím pre dobré životné podmienky s cieľom centralizovať všetky opatrenia v oblasti dobrých životných podmienok a fungovať ako kontaktné miesto na diskusiu o otázkach rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;

- b) podporovať činnosti prispievajúce k zdraviu a pohode. Pokračovať v opatreniach zavedených v predchádzajúcom akčnom pláne, ale sústrediť všetko úsilie na tím pre dobré životné podmienky;
 - c) informovať všetkých zamestnancov o službách poskytovaných profesionálnymi psychológmi, ktorí spolupracujú s EDA;
 - d) poskytnúť prístup k sociálnemu pracovníkovi, ktorý môže podporovať zamestnancov EDA, ktorí môžu potrebovať pomoc.
- Zvýšiť informovanosť o komunite LGBTQ+:
 - a) zorganizovať podujatia na zvyšovanie povedomia, semináre a konferencie a uverejňovať oznámenia;
 - b) vymieňať si informácie a osvedčené postupy s inými inštitúciami EÚ a medzinárodnými organizáciami a s Medzinárodným združením lesbičiek, gejev, bisexuálnych, transrodových a intersexuálnych osôb (ILGA).
 - Pokračovať v organizovaní zasadnutí pracovnej skupiny pre dôstojnosť v práci. Zapojiť pracovnú skupinu do vykonávania tohto akčného plánu.
 - Zriadiť schránku návrhov na diskretnom, ale ľahko prístupnom mieste pre zamestnancov, aby mohli anonymne vyjadrovať svoje nápady.

Cieľ 3. PRILÁKAŤ:

Poskytnúť rovnaké príležitosti a zlepšiť rozmanitosť a začlenenie v procese prijímania zamestnancov

- Naďalej zabezpečiť, aby výberové komisie pre prijímanie zamestnancov zahŕňali ženy aj mužov.
- Anonymizovať dokumenty prípadových štúdií pre interné výberové konania.
- Posúdiť, ako uchádzači vnímajú rovnosť príležitostí a rozmanitosť a začlenenie počas výberového konania. Po výberových pohovoroch získať od uchádzačov spätnú väzbu o ich skúsenostiach s pohovorom.
- Zdieľať/uviesť štatistiky o prijímaní a výbere zamestnancov.
- Usmerňovať členov výberovej komisie:
 - a) aktualizovať usmernenia k pohovorom (z roku 2015) pomocou informácií úradu EPSO a iných relevantných zdrojov;
 - b) vypracovať príručku o prekonávaní nevedomej zaujatosti počas procesu prijímania zamestnancov;
 - c) distribuovať aktualizované usmernenia a príručku členom výberovej komisie po ich vymenovaní;
 - d) pokračovať v poskytovaní odbornej prípravy o nevedomej zaujatosti členom výberovej komisie.
- Snažiť sa prilákať/podporovať rozmanitú skupinu uchádzačov a dosiahnuť spravodlivé zastúpenie všetkých štátnych príslušností EÚ medzi zamestnancami EDA:
 - a) preskúmať oznámenia o voľných pracovných miestach s cieľom zabezpečiť, aby prilákali/podporovali rozmanitú škálu uchádzačov podľa pohlavia, veku, zdravotného postihnutia atď.;
 - b) v spolupráci s členskými štátmi pracovať s úradom EPSO na projekte vytvorenia nástroja na monitorovanie rovnosti a rozmanitosti pri prijímaní zamestnancov;



- c) diskutovať s členmi EDA z nedostatočne zastúpených krajín o tom, ako najlepšie prilákať/podporovať žiadosti a získať rozmanitejší počet zamestnancov;
- d) uverejňovať informácie o geografickom zastúpení v ročnej sociálnej súvahe. Prezentovať rozdelenie všetkých zamestnancov, manažérov a asistentov podľa štátnej príslušnosti.

Cieľ 4. ZAČLEŇOVAŤ

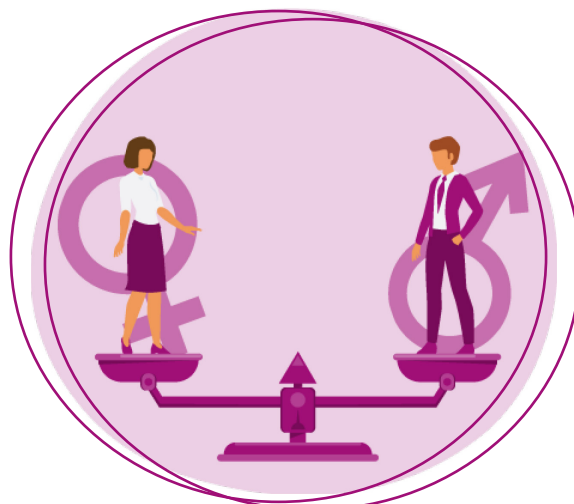
Uplatňovať rovnaké príležitosti, rozmanitosť a začlenenie v riadení výkonnosti, hodnotení, certifikácii a povyšovaní



- Analyzovať postup ročného povyšovania *ex post* s cieľom zabezpečiť, aby nedošlo k žiadnej zaujatosti spojenej s materskou alebo rodičovskou dovolenkou, prácou na čiastočný úväzok alebo akýmkoľvek iným demografickým aspektom zamestnancov (napr. vek, štátna príslušnosť, druh zmluvy).
- Povzbudzovať mužov, aby čerpali rodičovskú dovolenku: zorganizovať stretnutie, na ktorom sa muži, ktorí čerpali rodičovskú dovolenku, môžu podeliť o svoje skúsenosti alebo požiadať dobrovoľníkov, aby boli kontaktnou osobou pre mužov, ktorí hľadajú poradenstvo v tejto oblasti.
- V príručke Compass doplniť presadzovanie rozmanitosti a začlenenia ako kritérium, ktoré sa má zohľadniť pri každoročnom hodnotení a povyšovaní hlavných manažérov a riaditeľov. Pri hodnotení by sa malo zohľadniť, či manažéri aktívne presadzovali rozmanitosť a začlenenie, či riadiace postupy posilnili rozmanitosť a začlenenie a či manažéri náležite vykonali akčný plán.
- Vytvoriť program koučingu, v rámci ktorého skúsenejší kolega, ktorý bol vyškolený za interného kouča, poskytne „koučovaným“ poradenstvo, podporu, pomoc a povzbudenie.
- Naďalej ponúkať manažérom a všetkým zamestnancom odbornú prípravu v oblasti riadenia konfliktov. Manažéri by sa mali nabádať, aby sa jej zúčastnili s cieľom zlepšiť dobré podmienky svojich tímov a predovšetkým zabezpečiť, aby sa konflikty riešili rýchlo a účinne.

Cieľ 5. PRESADZOVAŤ

Presadzovať rodovú rovnosť pri výbere vedúcich úloh



- Povzbudzovať audítorky, aby sa stali vedúcimi úloh kontaktovaním kvalifikovaných žien, aby ich motivovali uchádzať sa o vedúce pracovné pozície:
 - a) pokračovať v praxi generálneho tajomníka pravidelne zasielať e-mail riaditeľom a hlavným manažérom s cieľom povzbudiť audítorky, aby sa stali vedúcimi úloh;
 - b) uskutočniť rozhovory alebo anonymné prieskumy so zamestnankyňami (AD 9 a vyššie), ktoré váhajú, či prevezmú vedúcu pozíciu, s cieľom pochopiť ich dôvody a navrhnúť alternatívne riešenia (napr. dvaja úradníci, ktorí majú spoločnú úlohu vedúceho / vedúcej úlohy).
- Poskytovať osobitnú odbornú prípravu vedúcim úlohy:
 - a) pokračovať v poskytovaní osobitnej odbornej prípravy vedúcim úlohy. Radiť novým vedúcim úlohy, aké kurzy majú k dispozícii;
 - b) zorganizovať neformálne stretnutia, na ktorých sa vedúci úlohy so skúsenosťami môžu podeliť o svoje vedomosti.
- Každý polrok poskytovať aktuálne informácie o relatívnom podiele žien a mužov v pozíciách vedúcich úlohy:
 - a) zabezpečiť, aby riaditelia podávali správy svojim komorám o podiele žien a mužov v pozíciách vedúcich úlohy každých šesť mesiacov a následne podávať správy generálnemu sekretariátu;
 - b) každý polrok predkladať aktualizácie od generálneho tajomníka správneho výboru.

Cieľ 6. PRISPÔSOBOVAŤ

Zlepšiť pružnosť v práci

- Rozšíriť možnosti práce na diaľku.
- Po skončení krízy spôsobenej ochorením COVID-19 analyzovať vplyv práce na diaľku počas krízy. Uskutočniť prieskum s cieľom pochopiť, ako to ovplyvnilo zamestnancov EDA a ako sa môžu získané skúsenosti využiť v budúcnosti.
- Na zlepšenie podpory práce na čiastočný úväzok zaviesť systém na výpočet počtu zamestnancov s cieľom kompenzovať tímy a komory za stratu ekvivalentu plného pracovného času v dôsledku práce na čiastočný úväzok a všetky predĺžené absencie zamestnancov (napr. materská dovolenka, dovolenka z osobných dôvodov, predĺžená práceneschopnosť, preradenie na inú funkciu). Kompenzovať túto stratu v najviac ovplyvnených útvaroch.
- Vypracovať stratégiu opätovného začlenenia po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 a pre zamestnancov, ktorí sa po dlhšej neprítomnosti vracajú do práce.
- Informovať ženy o ich práve na pružné formy organizácie práce, ak chcú dojsť.
- Podporovať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, podporovať posun smerom ku kultúrnemu a organizačnému zameraniu skôr na výsledky než na počet odpracovaných hodín a fyzickú prítomnosť, kde hybridné tímy môžu účinne fungovať v rámci pružného prostredia.
- Optimalizovať fyzické pracovné prostredie zabezpečením ergonomických pracovných staníc. Realizovať plány na renováciu budovy K2 vrátane vytvorenia tzv. meditačných miestností. Propagovať meditačné miestnosti ako priestor na oddych. Zabezpečiť paravány poskytujúce súkromie v meditačných miestnostiach, aby ich dojčiaci matky mohli v prípade potreby použiť pri odsávaní mlieka.



Cieľ 7. UMOŽŇOVAŤ

Vytvoriť inkluzívne prostredie pre zamestnancov so zdravotným postihnutím



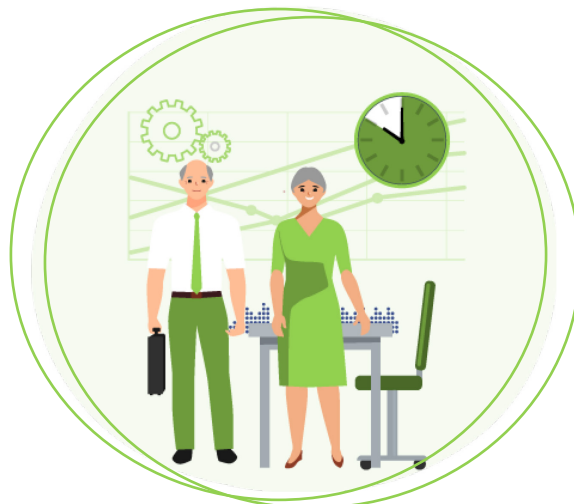
- Zvyšovať informovanosť o otázkach zdravotného postihnutia:
 - a) organizovať fyzické a virtuálne kurzy odbornej prípravy, semináre a diskusie s cieľom zvýšiť povedomie a informovať zamestnancov o otázkach zdravotného postihnutia. Zamestnanci by sa mali dôrazne nabádať, aby sa zúčastňovali na týchto zasadnutiach. Zúčastníť by sa mali aj zástupcovia útvarov EDA, ktoré majú zodpovednosti súvisiace so zdravotným postihnutím (budovy, bezpečnosť, požiarna ochrana, ľudské zdroje, riaditeľstvo pre informácie, pracovné prostredie a inovácie atď.);
 - b) začať prieskum medzi zamestnancami o zdravotnom postihnutí s cieľom identifikovať potenciálne potreby ľudí so zdravotným postihnutím (viditeľné alebo neviditeľné).
- Pod koordináciou úradníka pre rozmanitosť a začlenenie vytvorí sieť pre otázky zdravotného postihnutia, ktorá bude informovať a podporovať zamestnancov so zdravotným postihnutím, a bude kontaktným miestom pre každú osobu so špecifickou potrebou. Sieť by mohla vytvárať partnerstvá so združeniami osôb so zdravotným postihnutím s cieľom podporiť podávanie žiadostí o zamestnanie na EDA. Mohla by tiež pracovať na zlepšení digitálnej a fyzickej dostupnosti (budovy, webové stránky, komunikačné nástroje atď.).
- Aktualizovať príručku EDA o sťažach s cieľom uspokojiť potreby osôb so zdravotným postihnutím. Ponúkať sťažce osobám so zdravotným postihnutím.
- Prijaté rozhodnutie a usmernenia o „primeranom prostredí“ pre zamestnancov so zdravotným postihnutím. Vykonávanie usmernení by mohlo pomôcť zamestnancom, ktorých ťažkosti boli predtým neznáme. Slúžili by aj ako vyhlásenie a mohli by prilákať žiadosti o prijatie do zamestnania od osôb so zdravotným postihnutím.
- V rámci projektu K2030 zlepšiť prístupnosť budov EDA pre osoby so zdravotným postihnutím (zamestnancov a návštevníkov) s pomocou externého konzultanta

s odbornými znalosťami v oblasti diagnostiky prístupnosti. Pri renovácii budov plánovať od začiatku odstránenie fyzických bariér (ťažké dvere atď.) a zlepšiť dostupnosť (napr. prostredníctvom signalizácie pre nevidiacich).

Cieľ 8. OCHRAŇOVAŤ

Uznávať, chápať a riešiť starnutie zamestnancov EDA

- Ak je to možné, pomocou príspevkov aktívnych seniorov (zamestnancov EDA odchádzajúcich do dôchodku), preskúmať silné stránky a skúsenosti, ktorými môžu starší zamestnanci prispieť, ako aj výzvy, ktorým čelia, s cieľom určiť najlepší spôsob, ako riešiť ich potreby.
 - Podporovať celoživotné vzdelávanie (vrátane povinnej odbornej prípravy) a spustiť iniciatívy na výmenu skúseností (napr. stretnutia na „výmenu skúseností a vytváranie prepojení“) s cieľom zabezpečiť, aby starší zamestnanci mohli pokračovať v rozvíjaní svojich zručností a aby mladší kolegovia mohli využívať ich skúsenosti a znalosti.
- V rámci týchto iniciatív podporovať medzigeneračnú sociálnu výmenu a mentorstvo s cieľom uľahčiť vzájomné učenie a rast a vyzvať nových zamestnancov, aby sa na nich zúčastnili.
- Umožňovať výmenu medzi aktívnymi seniormi a zamestnancami, ktorí sa blížia k odchodu do dôchodku.



Cieľ 9. PODPOROVAŤ

Podporovať ženy, aby sa vydali na cestu k riadeniu

- Organizovať odbornú prípravu, koučing a poradenstvo pre zamestnankyne, ktoré poskytnú odborníci na kariéru aj iné ženy, ktoré môžu slúžiť ako vzory.
- Uskutočniť rozhovory so ženami zúčastňujúcimi sa na programe rozvoja vedenia, vypracovať diskusný dokument s informáciami o ich motivácii a obmedzeniach a ponúknuť podporné opatrenia, ako je mentorstvo a koučing. Preskúmať existujúce podporné iniciatívy, ako je program Komisie na rozvoj ženských talentov.
- Uskutočniť výstupné rozhovory s osobami, ktoré odchádzajú z EDA, vrátane otázok na objasnenie, prečo ženy odchádzajú, a vypracovať dokument, v ktorom sa zhrnie to, čo rozhovory odhalili. Raz ročne analyzovať všetky výstupné rozhovory a diskutovať o získaných ponaučeniach s príslušnými útvarmi.



Cieľ 10. MERAŤ

Hodnotenie pokroku v oblasti rozmanitosti a začlenenia

- Uverejňovať štatistiku o rodovej rovnováhe, napríklad:
 - podiel žien na pozíciách vedúcich úlohy,
 - podiel žien na pozíciách vyššieho manažmentu a iných manažérskych pozíciách,
 - počet dní odbornej prípravy podľa vekovej skupiny a pohlavia.



Podložiť štatistiky príslušnými informáciami a posúdiť, prečo a ako sú významné a čo odhaľujú o celkovej situácii.

- Vykonávať prieskumy s cieľom zhromaždiť a analyzovať vnímanie zamestnancov, pokiaľ ide o hodnoty vyššieho manažmentu a presadzovanie rozmanitosti a začlenenia, či sa so zamestnancami zaobchádza s rešpektom a spravodlivo a do akej miery sa rozmanitosť a začlenenie odrážajú v politike ľudských zdrojov. Opakovať prieskumy každé dva roky.
- Stanoviť ukazovatele výkonnosti na meranie iniciatív v oblasti rozmanitosti a začlenenia. Zverejňovať údaje o rôznych aspektoch rovnosti príležitostí, rozmanitosti a začlenenia (rod, vek, zdravotné postihnutie, účasť na odbornej príprave, výmena poznatkov, mentorstvo, geografické zastúpenie atď.).
- Každoročne podávať správu o vykonávaní tohto akčného plánu.

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



EURÓPSKY
DVOR
AUDÍTOROV



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