

Akcijski načrt za raznolikost in vključevanje za obdobje 2021–2025



EVROPSKO
RAČUNSKO
SODIŠČE

Kazalo

I. Priprava na akcijski načrt	3
II. Politika in akcijski načrt Sodišča za raznolikost in vključevanje – ključni deležniki Sodišča	4
III. Cilji in ukrepi za obdobje 2021–2025	5

I. Priprava na akcijski načrt

Cilji in ukrepi načrta so rezultat obsežnega pripravljalnega projekta, sestavljenega iz šestih modulov. O rezultatih vsakega od njih je Sodišče poročalo ločeno. Ti moduli so:

- statistična analiza podatkov o enakih možnostih na področju človeških virov, s katero se preuči, kako delovni pogoji Sodišča vplivajo na različno demografsko sliko uslužbencev,
- spremljanje izvajanja akcijskega načrta Sodišča za enake možnosti za obdobje 2018–2020,
- primerjalna analiza za primerjavo ukrepov za enake možnosti med šestimi organizacijami: mednarodno organizacijo, zasebnim podjetjem, Sodiščem in tremi drugimi institucijami EU,
- anketa, izvedena v partnerstvu s Službo za notranjo revizijo, s katero se je izmerilo dožemanje enakih možnosti na delovnem mestu in Sodišča kot delodajalca, ki izvaja politiko enakih možnosti,
- razgovori z vzorcem uslužbencev Sodišča iz različnih oddelkov in funkcionalnih skupin ter na različnih vrstah delovnih mest,
- delavnice za spodbujanje razprav med zaposlenimi o vprašanih, povezanih z enakimi možnostmi, vključno s sedanjimi prednostmi in slabostmi Sodišča ter morebitnimi prihodnjimi ukrepi.

S pripravljalnim delom so se zagotovile celovite povratne informacije o prejšnjih izidih, sedanjih ukrepih in uspešnosti Sodišča kot delodajalca, ki izvaja politiko enakih možnosti. Cilji in ukrepi, navedeni v nadaljevanju, temeljijo na prednostih prejšnjega akcijskega načrta in so bili opredeljeni po obsežnem posvetovanju z uslužbenci Sodišča: v anketi je sodelovalo 65 % vseh uslužbencev (ki so poslali popolne ali delne odgovore), z 31 uslužbenci so bili opravljeni razgovori, 99 pa jih je sodelovalo na delavnicah.

II. Politika in akcijski načrt Sodišča za raznolikost in vključevanje – ključni deležniki Sodišča



* Skupina za enakost in delovne skupine za: dostojanstvo na delovnem mestu, dobro počutje, vključujoč jezik in obveščanje, fizično in digitalno dostopnost ter poročila, v katerih se upošteva vidik spola, in vključujoča poročila.

III. Cilji in ukrepi za obdobje 2021–2025



Cilj 1: MOBILIZIRATI

Spodbujati raznolikost in vključevanje med vodstvom



- Okrepiti zavezanost med vodstvenimi delavci in udeležbo vseh uslužbencev:
 - (a) navdušiti člane Sodišča, da bodo sodelovali pri raznolikosti in vključevanju: naloga višjega vodstva je, da vodi proces raznolikosti in vključevanja ter prevzame vodilno vlogo pri preoblikovanju delovne kulture in delovnega okolja Sodišča; še naprej objavljati izjave in osebne izkušnje na področju raznolikosti in vključevanja (npr. videoposnetke) članov in drugih višjih deležnikov;
 - (b) navdušiti člane, da za določeno obdobje (npr. 12 mesecev) postanejo ambasadorji raznolikosti in vključevanja; uvesti in opredeliti pojem „ambasador“ (ambasadorji bi lahko na primer gostili dogodke, objavljali članke itd);
 - (c) podpisati luksemburško listino o raznolikosti (*Diversity Charter Lëtzebuerg*) in se tako s posebnimi ukrepi, ki presegajo pravne obveznosti, zavezati spodbujanju in upravljanju raznolikosti. Sodišče je že član mreže *Inspiring More Sustainability (IMS)*, ki ima vodilno vlogo pri projektu, na katerem temelji luksemburška listina o raznolikosti; preučiti dodatne možnosti za sodelovanje z mrežo IMS in drugimi deležniki (npr. [luksemburškim ministrstvom za enakost žensk in moških](#));
 - (d) po potrebi posodobiti interni vodnik, da bo odražal razvoj dogodkov na področju raznolikosti in vključevanja, s posebnim poudarkom na krizi zaradi COVID-19 in njenih posledicah; razmisliti o razširitvi dokumenta z vključitvijo odstavka o LGBTQ+, narodnostni in verski pripadnosti, geografskem poreklu, kulturi itd.;
 - (e) spodbujati upoštevanje internega vodnika med vodstvenimi delavci; vodstvenim delavcem poslati opomnik o vodniku.
- Z anketo med uslužbenci oceniti, kako dojemajo sodelovanje vodstva pri spodbujanju raznolikosti in vključevanja.

- Organizirati obvezno usposabljanje za vodstvene delavce o nediskriminaciji, enakih možnostih in ciljih v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem.
- Izvesti prostovoljno oceno raznolikosti in vključevanja pri vodstvenih delavcih. Ocena bi morala vključevati vprašanja o tem, kako spodbujajo raznolikost in vključevanje ter kako obravnavajo s tem povezana vprašanja v svojih ekipah.

Cilj 2: OBVEŠČATI IN NAVDUŠITI

Spodbujati raznolikost in vključevanje med vsemi uslužbenci



- Oblikovati celovit načrt za obveščanje ob upoštevanju vseh deležnikov.
- Še naprej redno in pogosto obveščati o vprašanjih v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem.
- Ustanoviti skupino, ki bo poleg na splošno bolj vključujočega jezika in grafike zagotavljala smernice za uporabo spolno nevtralnega jezika. Skupino bi lahko sestavljali prevajalci, revizorji in strokovnjaki za grafično oblikovanje.
- V vsakem direktoratu imenovati kontaktno točko za raznolikost in vključevanje, da se zagotovi stalen dialog o vprašanjih v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem; opredeliti vlogo kontaktnih točk za raznolikost in vključevanje.
- Zagotavljati odprto notranjo mrežo za spodbujanje raznolikosti in vključevanja; nadaljevati delo skupine za enakost in vseh drugih odprtih skupin ali mrež, ki se lahko vzpostavijo do leta 2025; imenovati predstavnike za potencialna področja raznolikosti (npr. LGBTQ+, starši, invalidi, etnične manjšine, vključujoč jezik).
- Pregledati in posodobiti vsebino gradiva za usposabljanje v zvezi z raznolikostjo in vključevanjem, namenjenega novim uslužbencem.
- Posodobiti Sklep št. 26-2017 in še naprej zagotavljati usposabljanje zaupnih svetovalcev Sodišča:
 - (a) posodobiti Sklep št. 26–2017 o politiki za ohranjanje zadovoljivega delovnega okolja in o boju proti psihičnemu in spolnemu nadlegovanju;
 - (b) sodelovati v primerjalni študiji Komisije o politikah preprečevanja nadlegovanja v Sodišču, drugih institucijah EU in drugih javnih organizacijah;
 - (c) še naprej zagotavljati usposabljanje zaupnih svetovalcev Sodišča;
 - (d) sodelovati z zaupnimi svetovalci iz drugih institucij in agencij EU ter vzpostaviti medinstitucionalno mrežo; zagotavljati in nadaljevati sodelovanje z udeleženci mreže; izmenjavati izkušnje in se drug od drugega učiti.

- Spodbujati upoštevanje vodnika za spodbujanje enakih možnosti med vsemi uslužbenci:
 - (a) vsem uslužbencem poslati opomnik o vodniku;
 - (b) predstaviti vodnik vsem novim uslužbencem v okviru svežnja začetnih usposabljanj.
- Organizirati kampanjo za boj proti seksizmu:
 - (a) priprava kampanje: skupaj z Evropskim inštitutom za enakost spolov (EIGE) organizirati spletni seminar za predstavitev priročnika inštituta EIGE o boju proti seksizmu na delovnem mestu; priročnik poslati uslužbencem Sodišča;
 - (b) med kampanjo redno obveščati o sorodnih vprašanjih (objaviti sporočila na ECANetu, organizirati spletni seminar itd.);
 - (c) na podlagi priročnika inštituta EIGE organizirati tečaj usposabljanja za vodstvene delavce (združiti z ukrepom 1.3).
- Ozaveščanje o različnih kulturah, narodnostih, verah in drugih vidikih raznolikosti, ki so prisotni na Sodišču:
 - (a) zagotoviti usposabljanje na področju medkulturne komunikacije za ozaveščanje o kulturnih podobnostih in razlikah (pa tudi stereotipih) ter povečati medsebojno razumevanje različnih vrednot in načel. To usposabljanje bi moralo biti dostopno vsem, udeležbo na njem pa bi bilo treba zelo spodbujati;
 - (b) organizirati dogodke za ozaveščanje (v okviru luksemburškega dneva raznolikosti se na primer organizirajo srečanja o kulturnih podobnostih in razlikah ter večkulturni dogodek z možnostjo poskušanja hrane z različnih koncev sveta).
- Spodbujati dobro počutje uslužbencev:
 - (a) ustanoviti skupino za dobro počutje, ki bo osrednja točka za vse ukrepe za dobro počutje in bo delovala kot kontaktna točka za razprave o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja;
 - (b) spodbujati dejavnosti, ki prispevajo k zdravju in dobremu počutju; še naprej izvajati ukrepe, ki so bili uvedeni med prejšnjim akcijskim načrtom, pri čemer naj bo ekipa za dobro počutje osrednja točka za vsa prizadevanja;

- (c) seznaniti vse uslužbence s storitvami psihologov dela, ki sodelujejo s Sodiščem;
 - (d) zagotoviti dostop do socialnega delavca, ki lahko pomaga uslužbencem Sodišča, ki morda potrebujejo pomoč.
- Ozaveščati o skupnosti LGBTQ+:
 - (a) organizirati prireditve, delavnice in konference za ozaveščanje ter objavljati sporočila;
 - (b) izmenjavati informacije in dobre prakse z drugimi institucijami EU in mednarodnimi organizacijami ter z Mednarodnim združenjem lezbijk, gejev, biseksualnih, transspolnih in interpolnih oseb (ILGA).
 - Še naprej organizirati srečanja delovne skupine za dostojanstvo na delovnem mestu; vključiti delovno skupino v izvajanje tega akcijskega načrta.
 - Na diskretnem, vendar lahko dostopnem mestu postaviti predal za predloge, da lahko uslužbenci anonimno izrazijo svoje ideje.

Cilj 3: PRIVABITI:

Zagotavljati enake možnosti ter izboljšati raznolikost in vključevanje v postopku zaposlovanja

- Še naprej zagotavljati, da so v izbirnih komisijah natečajev moški in tudi ženske.
- Anonimizirati študije primerov za interne izbirne postopke.
- Med izbirnim postopkom oceniti, kako kandidati dojemajo enake možnosti ter raznolikost in vključevanje; po razgovorih, opravljenih v okviru izbirnega postopka, od kandidatov zbrati povratne informacije o njihovi izkušnji z razgovorom.
- Posredovati/objaviti statistične podatke o zaposlovanju in izbirnem postopku.
- Dati navodila članom komisije za zaposlovanje:
 - (a) posodobiti smernice za razgovore (iz leta 2015) z uporabo informacij urada EPSO in drugih ustreznih virov;
 - (b) pripraviti priročnik za odpravo nezavedne pristranskosti med postopkom zaposlovanja;
 - (c) članom komisije za zaposlovanje ob njihovem imenovanju posredovati posodobljene smernice in priročnik;
 - (d) članom komisije za zaposlovanje še naprej zagotavljati usposabljanje o nezavedni pristranskosti.
- Skušati privabiti/spodbuditi različen nabor kandidatov in doseči pravično zastopnost vseh državljanstev EU med uslužbenci Sodišča:
 - (a) pregledati razpise prostih delovnih mest, da bi se zagotovilo, da privabljajo/spodbujajo različen nabor kandidatov po spolu, starosti, invalidnosti itd.;
 - (b) skupaj z državami članicami sodelovati v projektu urada EPSO za razvoj orodja za spremljanje enakosti in raznolikosti pri zaposlovanju;
 - (c) s člani Sodišča iz nezadostno zastopanih držav razpravljati o tem, kako privabiti/spodbujati prijave in pridobiti bolj raznolik nabor uslužbencev;



- (d) objavljati informacije o geografski zastopanosti v letnem pregledu socialnega stanja; predstaviti razčlenitev po državljanstvu za vse uslužbence, vodstvene delavce in asistente.

Cilj 4: VKLUČEVATI

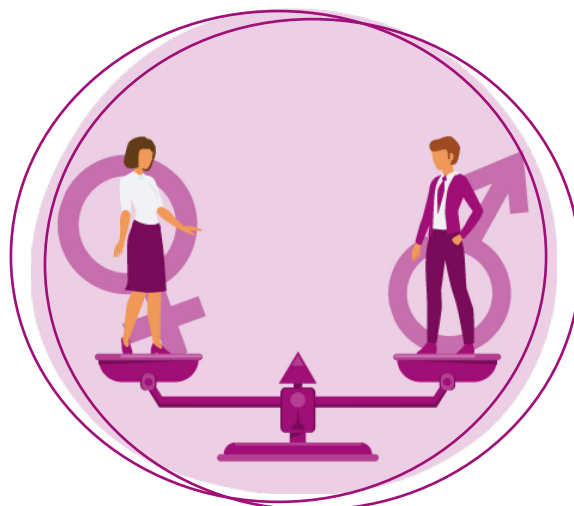
Enake možnosti ter raznolikost in vključevanje vključiti v upravljanje uspešnosti, vrednotenje, potrjevanje in napredovanje



- Naknadno analizirati letni postopek napredovanja za zagotovitev, da ni bilo nobene pristranskosti v zvezi s porodniškim ali starševskim dopustom, delom s krajšim delovnim časom ali katerim koli drugim dejavnikom, povezanim z demografsko sliko uslužbencev (npr. starost, državljanstvo, vrsta pogodbe).
- Spodbujati moške, da izkoristijo starševski dopust: organizirati srečanje, na katerem lahko moški, ki so izkoristili starševski dopust, predstavijo svoje izkušnje, ali povabiti prostovoljce, ki bi vzpostavili kontaktno točko za moške, ki potrebujejo nasvet o tej temi.
- V priročniku za Compass dodati spodbujanje raznolikosti in vključevanja kot merilo, ki bi se upoštevalo v letnem postopku za ocenjevanje in napredovanje in bi bilo namenjeno vodilnim upravnim uslužbencem in direktorjem. Pri oceni bi bilo treba upoštevati, ali so ti vodilni delavci dejavno spodbujali raznolikost in vključevanje, ali sta se s praksami upravljanja krepila raznolikost in vključevanje ter ali so ti vodilni delavci izvajali akcijski načrt, kot je ustrezno.
- Vzpostaviti program inštruiranja, v okviru katerega bi izkušenejši uslužbenci, ki so se usposabljali za interne inštruktorje, manj izkušenim sodelavcem svetovali, pomagali ter jih podpirali in spodbujali.
- Še naprej zagotavljati usposabljanje o obvladovanju konfliktov za vodstvene delavce in vse uslužbence. Vodstvene delavce je treba spodbujati k udeležbi na takih usposabljanjih, da bi se izboljšalo dobro počutje njihovih ekip, predvsem pa zagotovilo hitro in uspešno reševanje konfliktov.

Cilj 5: SPODBUJATI

Spodbujati enakost spolov pri izbiri vodij nalog



- Spodbujati revizorke, da postanejo vodje nalog, kontaktirati kvalificirane ženske in jih motivirati, da se prijavijo za vodje nalog:
 - (a) nadaljevati prakso generalnega sekretarja, ki direktorjem in vodilnim upravnim uslužbencem redno pošilja elektronska sporočila in jih poziva, naj spodbujajo revizorke, da postanejo vodje nalog;
 - (b) opraviti razgovore ali anonimne ankete z uslužbenkami (v razredu AD9 ali več), ki oklevajo pri prevzemanju vodilnih vlog, da bi razumeli njihove razloge in predlagali alternativne rešitve (npr. da bi si vlogo vodje naloge delila dva uradnika).
- Zagotoviti posebno usposabljanje za vodje nalog:
 - (a) še naprej zagotavljati posebno usposabljanje za vodje nalog; novim vodjem nalog svetovati o tečajih, ki so jim na voljo;
 - (b) organizirati neformalna srečanja, na katerih lahko ženske, ki so izkušene vodje nalog, posredujejo svoje znanje drugim.
- Vsakih šest mesecev zagotoviti posodobljene podatke o relativnem deležu žensk in moški, ki so vodje nalog:
 - (a) zagotoviti, da direktorji vsakih šest mesecev poročajo svojim senatom o deležu žensk in moških, ki so vodje nalog, ti podatki pa se nato sporočijo generalnemu sekretariatu;
 - (b) podatke generalnega sekretarja, posodobljene vsakih šest mesecev, predstaviti upravnemu odboru.

Cilj 6: PRILAGODITI

Okrepiti prožnost pri delu

- Razširiti možnosti za delo od doma.
- Po koncu krize zaradi COVID-19 analizirati učinek dela na daljavo med krizo; izvesti anketo za boljše razumevanje, kako je to vplivalo na uslužbence Sodišča in kako se lahko pridobljene izkušnje uporabijo v prihodnosti.
- Za izboljšanje podpore za delo s krajšim delovnim časom vzpostaviti sistem štetja uslužbencev, da se ekipam in senatom izplača nadomestilo za izgubo ekvivalenta polnega delovnega časa zaradi dela s krajšim delovnim časom in vseh podaljšanih odsotnosti uslužbencev (npr. porodniški dopust, dopust iz osebnih razlogov, daljša bolniška odsotnost, premestitev na drugo funkcijo); te izgube nadomestiti v najbolj prizadetih oddelkih.
- Razviti strategijo za ponovno vključevanje po krizi zaradi COVID-19 in za uslužbence, ki se po daljši odsotnosti vrnejo na delo.
- Ženske obvestiti o njihovi pravici do prožnih ureditev dela, če želijo dojeti.
- Spodbujati zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, pri čemer se spodbuja kulturna in organizacijska osredotočenost na rezultate in ne na število ur dela in fizične prisotnosti, hibridne ekipe pa lahko uspešno delujejo v prožnem okolju.
- Optimizirati fizično delovno okolje z zagotovitvijo ergonomskih delovnih postaj; izvajati načrte za prenovo stavbe K2, vključno z ureditvijo sob za meditacijo; promovirati sobe za meditacijo kot prostor za sprostitev; zagotoviti zaslone za zasebnost v sobah za meditacijo, da bi jih lahko matere, ki dojijo, po potrebi uporabljale za črpanje mleka.



Cilj 7: OMOGOČATI

Vzpostaviti vključujoče okolje za invalidne uslužbence



- Ozaveščati o vprašanih invalidnosti:
 - (a) organizirati fizične in virtualne tečaje usposabljanja, delavnice in razprave za ozaveščanje in obveščanje uslužbencev o zadevah v zvezi z invalidnostjo.

Uslužbence bi bilo treba močno spodbujati, da se teh udeležijo. Udeležiti bi se jih morali tudi predstavniki oddelkov Sodišča, pristojnih za zadeve, povezane z invalidnostjo (stavbe, varnost, gasilci, človeški viri, Direktorat za informatiko, delovno okolje in inovacije itd.);
 - (b) izvesti ankete o invalidnosti, da se opredelijo morebitne potrebe invalidnih oseb (vidne ali nevidne).
- Skupaj s pooblaščenimi osebami za raznolikost in vključevanje kot koordinatorjem vzpostaviti mrežo za invalide, namenjeno ozaveščanju in podpiranju invalidnih uslužbencev, ki bo delovala kot kontaktna točka za kogar koli s posebnimi potrebami. V okviru mreže bi se lahko vzpostavila partnerstva z invalidskimi združenji za spodbujanje prijav za delo na Sodišču. Poleg tega bi se lahko izboljšala digitalna in fizična dostopnost (stavb, spletišč, komunikacijskih orodij itd.).
- Posodobiti vodnik Sodišča o delovni praksi, da se vključijo potrebe invalidnih oseb; ponuditi delovno prakso invalidnim osebam.
- Sprejeti sklep in smernice o primerni prilagoditvi za invalidne uslužbence. Smernice bi bile lahko v pomoč uslužbencem, katerih težave prej niso bile znane. Njihovo izvajanje bi se lahko razumelo kot sporočilo in bi lahko pripomoglo k temu, da bi se za delo prijavile invalidne osebe.
- V okviru projekta K2030 izboljšati dostopnost stavb Sodišča za invalidne osebe (uslužbence in obiskovalce) ob pomoči zunanje svetovalec s strokovnim znanjem o diagnostiki dostopnosti; pri prenovi stavb že na začetku načrtovati odpravo fizičnih ovir (težka vrata itd.) in izboljšati dostopnost (npr. s signalizacijo za slepe).

Cilj 8: ZAŠČITITI

Sprejeti, razumeti in obravnavati staranje uslužbencev Sodišča

- Sodišče bo preučilo prednosti in izkušnje, ki jih lahko prispevajo starejši uslužbenci, pa tudi izzive, s katerimi se srečujejo, in tako skušalo opredeliti najboljši način za izpolnjevanje njihovih potreb.
- Spodbujati vseživljenjsko učenje (vključno z obveznim usposabljanjem) in začeti pobude za izmenjavo izkušenj (npr. srečanja za izmenjavo znanja in povezovanje) za zagotovitev, da lahko starejši uslužbenci še naprej razvijajo svoja znanja in spretnosti, mlajši sodelavci pa izkoristijo njihove izkušnje in znanje;

v okviru teh pobud spodbujati medgeneracijsko socialno izmenjavo in mentorstvo, da se olajšata vzajemno učenje in rast, ter k sodelovanju povabiti nove uslužbence.
- Olajšati izmenjavo informacij med aktivnimi starejšimi osebami in uslužbenci, ki se bodo kmalu upokojili.



Cilj 9: OPOGUMLJATI

Opogumljati ženske k prevzemanju vodstvenih nalog

- Organizirati usposabljanje, inštruiranje in svetovanje za uslužbenke, ki jih zagotavljajo strokovnjaki za poklicno pot in druge ženske, ki bi lahko bile njihove vzornice.
- Organizirati razgovore z udeleženkami programa za razvoj sposobnosti vodenja, pripraviti dokument za razpravo z informacijami o njihovi motivaciji in omejitvah ter ponuditi podpirne ukrepe, kot sta mentorstvo in inštruiranje; preučiti obstoječe pobude podpore, kot je program Komisije za razvoj nadarjenosti žensk.
- Opraviti razgovore z osebami, ki zapuščajo Sodišče, med drugim o tem, zakaj ženske odhajajo, in pripraviti dokument s povzetkom ugotovitev; enkrat letno analizirati vse razgovore s temi osebami in z zadevnimi oddelki razpravljati o pridobljenih spoznanjih.



Cilj 10: MERITI:

Ocenjevati napredek na področju raznolikosti in vključevanja

- Objaviti statistične podatke o uravnoteženi zastopanosti spolov, na primer:
 - delež žensk, ki so vodje nalog,
 - delež žensk na višjih in drugih vodstvenih položajih ter
 - število dni usposabljanja po starostni skupini in spolu.



Statistične podatke podpreti s tem povezanimi informacijami ter oceniti, zakaj in kako so pomembni ter kaj razkrivajo o splošnem stanju.

- Izvesti ankete, da se zberejo in analizirajo mnenja uslužbencev o tem, koliko višje vodstvo ceni in spodbuja raznolikost in vključevanje, ali se uslužbenci obravnavajo spoštljivo in pravično ter kako dobro se raznolikost in vključevanje odražata v kadrovske politiki; ankete izvesti vsaki dve leti.
- Določiti kazalnike smotrnosti za merjenje pobud za raznolikost in vključevanje; objaviti podatke o več različnih vidikih enakih možnosti ter raznolikosti in vključevanja (spol, starost, invalidnost, sodelovanje pri usposabljanju, izmenjava znanja, mentorstvo, geografska zastopanost itd.).
- Letno poročati o izvajanju tega akcijskega načrta.

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



EVROPSKO
RACUNSKO
SODIŠČE



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