

BG

# Политика на многообразие и приобщаване 2021—2025 г.



ЕВРОПЕЙСКА  
СМЕТНА  
ПАЛАТА

# Съдържание

I. Обща информация	3
II. Какво означава „многообразие“ и „приобщаване“?	5
III. Как прилагаме на практика политиката на многообразие и приобщаване?	6
IV. Приоритети за периода 2021—2025 г.	7
V. Цели и показатели за периода 2021—2025 г.	9

# I. Обща информация

Европейската сметна палата (ЕСП), външният одитор на Европейския съюз, е **работодател, прилагащ политика на равни възможности**. Принципът на равните възможности е залегнал в законодателството, което е в основата на работата на ЕС, по-специално в член 1г от Правилника за длъжностните лица, в който се забранява всяка дискриминация (например на основата на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или изповедание, политически или други убеждения, принадлежност към национално малцинство, имуществено състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация). Съгласно този принцип пълното равенство между мъжете и жените на работното място също е от основно значение.

Ангажиментът на ЕСП по отношение на равните възможности е отбелязан и в нашите Етични насоки (Решение № 66-20111), в които се посочва: „Избягваме всяка форма на дискриминация и допринасяме за изпълнението на политиката на равни възможности за всички служители. Членовете на ЕСП и лицата на ръководни длъжности следва да предприемат действия, за да осигурят равно третиране и равни възможности за всички служители в тяхното професионално развитие.“

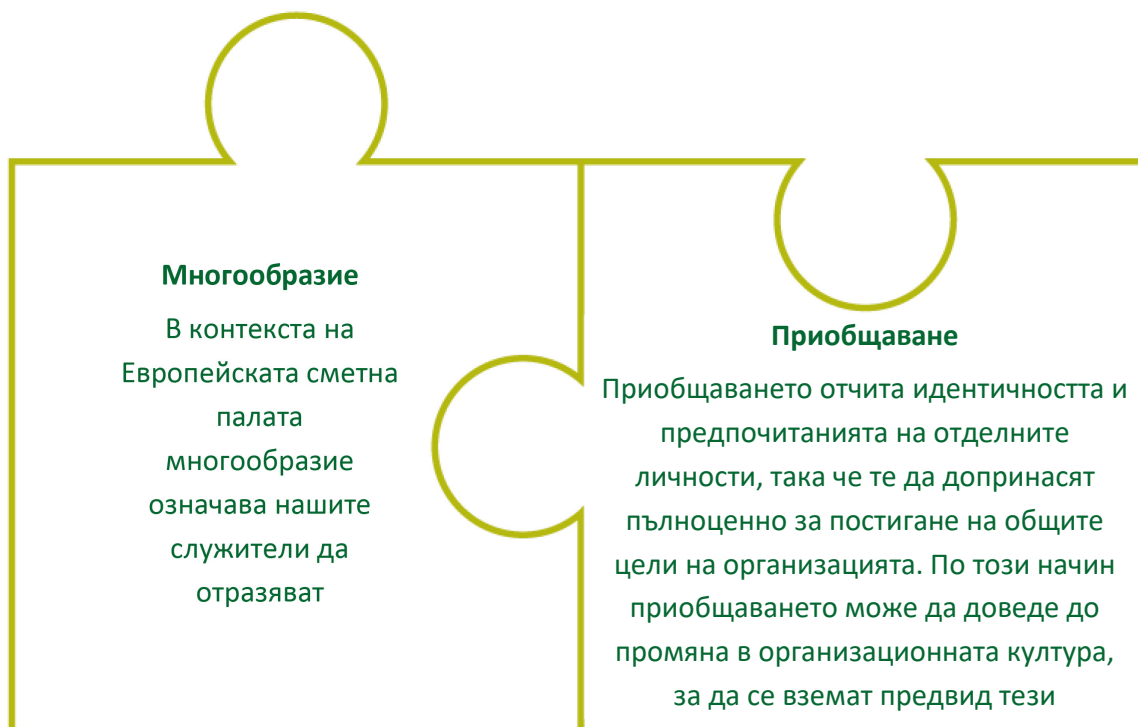
В допълнение към гарантирането на равни възможности за своите служители, ЕСП се ангажира да прилага **политика на многообразие и приобщаване**. Целта е да се създаде многообразна работна среда и култура на приобщаване, където всеки се чувства ценен и способен да реализира пълния си потенциал.

**„Тази политика на многообразие и приобщаване е важна част от стратегическите цели на ЕСП за периода 2021—2025 г. Тя надгражда резултатите от предишните планове за действие, за да създаде условия за по-многообразна, по-гъвкава и същевременно по-равнопоставена работна среда, предоставяща най-добрите възможности за разгръщане на таланта на всеки. Ръководството има ключова роля в осъществяването на тази цел. С нашата ангажираност можем да бъдем пример за цялата организация. Ето защо нашата задача е да покажем ясно ползите от културата на многообразие и приобщаване.“**

Захариас Колиас

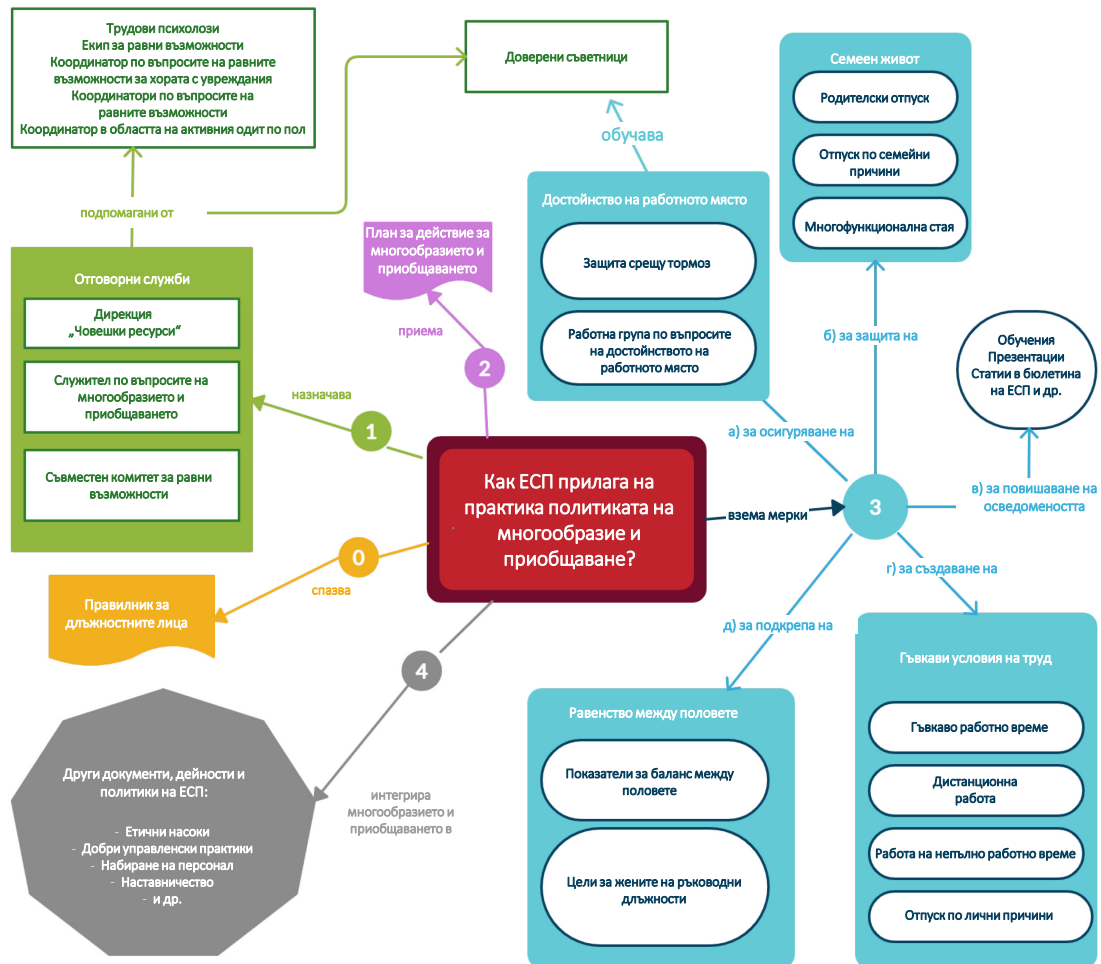
Генерален секретар на Европейската сметна палата

## II. Какво означава „многообразие“ и „приобщаване“?



Къде е пресечната точка между приобщаването и многообразието: приобщаването означава да се даде възможност на колеги с различни профили да изразяват своята автентична същност на работа и да постигат възможно най-добри резултати. В приобщаващата работна среда се признава необходимостта от отчитане на личните обстоятелства и опасения на **всички** групи служители. Тя е насочена специално към включването на служителите при някои специфични ситуации (например на хора с увреждания или грижещи се за хора с увреждания на издръжка, ЛГБТК+ лица и по-възрастни служители).

### III. Как прилагаме на практика политиката на многообразие и приобщаване?



## IV. Приоритети за периода 2021—2025 г.

**01** МОБИЛИЗИРАНЕ: Ние ще продължаваме да мобилизираме висшето ръководство по познати и иновативни начини; ще предложим на членовете на ЕСП ролята на „посланик на многообразието и приобщаването“. ЕСП като институция ще се ангажира с постигането на конкретни резултати.

**02** ИНФОРМИРАНЕ И АНГАЖИРАНЕ: Редовно ще изпращаме информация по въпросите, свързани с многообразието и приобщаването. Ще публикуваме статии, ще организираме обучения и ще каним външни лектори с цел повишаване на осведомеността и промяна на нагласите. Ще организираме кампании и събития за популяризиране на добрите практики. Изпълнението на дейностите в областта на многообразието и приобщаването ще включва редица заинтересовани страни. Служителят, отговарящ за въпросите на многообразието и приобщаването, и Съвместният комитет за равни възможности ще работят заедно за оползотворяване на постигнатите досега резултати и за въвеждане на допълнителни промени, където е необходимо. Планираме също да разширим сътрудничеството към различни групи служители, които имат желание да се включат в дейности в областта на многообразието и приобщаването.

**03** ПРИВЛИЧАНЕ: Ще въведем специални мерки в областта на човешките ресурси, за да гарантираме равни възможности за всеки кандидат за работа. Ще поддържаме връзка с Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) и с другите заинтересовани страни, за да привлечем разнообразни групи от потенциални кандидати за работа. Ще събираме обратна информация от кандидатите за работа, за да следим постигнатия напредък.

**04** ИНТЕГРИРАНЕ: Ще наблюдаваме основните процеси в областта на човешките ресурси (например управление на изпълнението, оценки, сертифициране и повишаване в длъжност), за да гарантираме, че всички служители на ЕСП имат равен шанс за успех в кариерата и професионалния си живот. За осигуряване на прозрачност ще публикуваме данни за човешките ресурси.

**05** ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ: Ще насърчаваме служителите на ръководни длъжности да определят жени за ръководители на одитни задачи или еквивалентни позиции. Ще осигурим обучение и други форми на подкрепа за квалифицираните жени, за да ги мотивираме да кандидатстват за позицията на ръководители на одитни задачи.

**06** АДАПТИРАНЕ: Ще продължим да предлагаме гъвкави условия на труд за нашите служители чрез въвеждане на специални мерки за служителите в уязвимо положение. Ще поставим по-голям акцент върху благосъстоянието и ще проучим как най-добре да помогнем на служителите да се адаптират към реалностите на света след COVID-19.

**07** ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ПО-ГОЛЕМИ ВЪЗМОЖНОСТИ: Ще повишим осведомеността относно уврежданията; ще осигурим по-голяма подкрепа на служителите на ЕСП с увреждания, както и повече насоки за улесняване на тяхната интеграция на работното място. Ще осигурим по-голяма достъпност на сградите на ЕСП навсякъде, където е възможно.

**08** ЗАЩИТА: Ще разгледаме силните страни и опита, с които могат да допринесат по-възрастните служители, както и предизвикателствата, пред които са изправени, за да намерим най-добрия начин за посрещане на техните нужди. Ще стартираме инициативи, насочени към мотивирането на по-възрастните служители и подпомагането им да предадат своите знания и опит на по-младото поколение.

**09** НАСЪРЧАВАНЕ: Ще насърчим жените да поемат по пътя към ръководните позиции. Ще следим редовно дела на жените, заемащи позиции на ръководители на одитни задачи и други ръководни длъжности, и ще предоставяме на жените специални кариерни консултации и обучения в областта на ръководните умения. Ще разглеждаме затрудненията, които жените може да срещат в хода на своята кариера, и ще обмислим мерки за компенсиране на тези затруднения.

**10** ИЗМЕРВАНЕ: Ще продължим да следим основните показатели за измерване на напредъка в областта на многообразието и приобщаването и редовно ще докладваме резултатите.

За повече информация: План за действие на ЕСП за многообразието и приобщаването за периода 2021—2025 г.



## V. Цели и показатели за периода 2021—2025 г.

**Цел 1. МОБИЛИЗИРАНЕ — Насърчаване на многообразието и приобщаването сред представителите на ръководството**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Брой ръководители, които доброволно предприемат оценка по отношение на многообразието и приобщаването	Не е приложимо — нов показател	Десет ръководители годишно
Брой задължителни курсове за обучение на ръководители по темите на недискриминацията, равните възможности и целите, свързани с многообразието и приобщаването	Един курс годишно (предлаган неколккратно)	Запазване — минимум един курс годишно

**Цел 2. ИНФОРМИРАНЕ И АНГАЖИРАНЕ — Насърчаване на многообразието и приобщаването сред всички служители**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Брой на съобщенията (съобщения до служителите, новини на ЕСП, статии и т.н.) относно равните възможности, многообразието и приобщаването и благосъстоянието	Едно на всеки 4-5 месеца	Едно съобщение месечно
Брой конференции, курсове за обучение, уебинари и събития на ЕСП с фокус върху темите на равните възможности, защитата на достойнството на работното място, многообразието и приобщаването и благосъстоянието	Не е приложимо — нов показател	Шест броя годишно

**Цел 3. ПРИВЛИЧАНЕ — Осигуряване на равни възможности и подобряване на многообразието и приобщаването в процеса на набиране на служители**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Дял на комисиите за подбор, в които участват и жени, и мъже	86 % през 2018 г.; 96 % през 2019 г.; 100 % през 2020 г.	Запазване на 100 %
Процент на обявленията за свободни длъжности, които са преразгледани с цел да се осигури насоченост за привличане/насърчаване на кандидатури от разнообразен набор кандидати по признаците пол, възраст, увреждания и др.	Не е приложимо — нов показател	100 %

**Цел 4. ИНТЕГРИРАНЕ — Интегриране на равните възможности и многообразието и приобщаването в управлението на изпълнението, оценките, сертифицирането и повишаването в длъжност**

Показател	Изходна стойност		Целева стойност
	Служители, работещи на непълно работно време / в родителски отпуск	Всички служители	
Дял на повишенията в длъжност сред служителите, работещи на непълно работно време	33 % през 2018 г. 45 % през 2019 г. 49 % през 2020 г.	43 % през 2018 г. 48 % през 2019 г. 48 % през 2020 г.	Дял на повишенията в длъжност сред служителите, работещи на непълно работно време
Дял на повишенията в длъжност сред служителите, които са ползвали родителски отпуск	43 % през 2018 г. 50 % през 2019 г. 49 % през 2020 г.		45 % през 2019 г.

**Цел 5. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ — Насърчаване на равенството между половете при подбора на ръководители на задачи**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Дял на жените, заемащи позиции на ръководители на одитни задачи	34 % през 2020 г.	40 % до края на 2027 г.
Брой неформални събития, на които жени с опит като ръководители на задачи споделят своите знания	Не е приложимо	Два броя годишно

### Цел 6. АДАПТИРАНЕ — Увеличаване на гъвкавостта на работното място

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Процент зали за комбинирани заседания	Не е приложимо — нов показател	100 % до 2025 г.
Процент на ръководителите, които участват в задължително обучение по въпросите на постигането на равновесие между професионалния и личния живот	Не е приложимо — нов показател	100 % до 2025 г.
Процент на допустимите работни дни за дистанционна работа (за служители, които не са преводачи)	не повече от 40 % през 2020 г.	50 % до 2025 г.

### Цел 7. ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ПО-ГОЛЕМИ ВЪЗМОЖНОСТИ — Създаване на приобщаваща среда за служителите с увреждания

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Брой сесии/събития по въпросите на равните възможности за хората с увреждания	Един брой на всеки три години	Един брой годишно
Брой стажанти с увреждания	Не е приложимо — нов показател	Един годишно

**Цел 8. ЗАЩИТА — Признаване, разбиране и предприемане на мерки по отношение на застаряването на служителите на ЕСП**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Брой на социалните прояви, включващи представители на различни поколения	Не е приложимо — нов показател	Два броя годишно
Брой взаимодействия между активни възрастни служители и служители, приближаващи пенсионна възраст	Не е приложимо — нов показател	Един брой годишно

**Цел 9. НАСЪРЧАВАНЕ — Насърчаване на жените да поемат по пътя към ръководни позиции**

Показател	Изходна стойност	Целева стойност
Дял на жените на средни и висши ръководни позиции (одит)	29 % през 2020 г.	40 % до края на 2027 г.
Дял на жените на средни и висши ръководни позиции (несвързани с одит)	39 % през 2020 г.	40 % до края на 2027 г.

**Цел 10. ИЗМЕРВАНЕ — Оценка на напредъка в областта на многообразието и приобщаването**

<b>Докладване относно демографския профил в ЕСП при използване, наред с друго, на следните данни:</b>
Щатно разписание на ЕСП
Работна сила според вида на договора
Баланс между половете в ЕСП (включително според функционалната група и на управленско ниво)
Разпределение на служителите по националност и вид договор, включително разбивка по националност на ръководителите и асистентите
Възрастов профил на всички служители
Разпределение на служителите на ръководни длъжности по възраст и пол
Профил на степените на длъжностните лица и срочно наетите служители
Брой дни обучение средно според пола и възрастовата група
Брой дни обучение средно според пола и модела на работа

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



EUROPEAN  
COURT  
OF AUDITORS



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