

# Daudzveidības un iekļautības politika 2021.–2025.



EIROPAS  
REVĪZIJAS  
PALĀTA

# Saturs

<b>I. Pamatinformācija</b>	<b>3</b>
<b>II. Kā mēs definējam “daudzveidību” un “iekļautību”?</b>	<b>4</b>
<b>III. Kā daudzveidību un iekļautību nodrošinām praksē?</b>	<b>5</b>
<b>IV. 2021.–2025. gada prioritātes</b>	<b>6</b>
<b>V. Daudzveidības un iekļautības mērķi 2021.– 2025. gadam</b>	<b>8</b>

---

# I. Pamatinformācija

Eiropas Revīzijas palāta (ERP) – Eiropas Savienības ārējās revīzijas iestāde – ir **vienlīdzīgu iespēju darba devējs**. Vienlīdzīgu iespēju princips ir nostiprināts ES darbu reglamentējošos tiesību aktos, īpaši Civildienesta noteikumu 1.d pantā, kurā ir aizliegta diskriminācija jebkāda iemesla dēļ, piemēram, dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētisko īpašību, valodas, reliģijas vai ticības, politisko vai citu uzskatu, piederības nacionālajai minoritātei, veiksmes, dzimšanas, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Saskaņā ar šo principu būtiski svarīga ir arī pilnīga vīriešu un sieviešu līdztiesība darbavietā.

ERP apņemšanās nodrošināt vienlīdzīgas iespējas ir iekļauta arī mūsu Ētikas vadlīnijās (Lēmums Nr. 66–2011), kurās teikts: “Mēs izvairāmies no jebkāda veida diskriminācijas un īstenojam vienlīdzīgu iespēju politiku attiecībā uz visiem darbiniekiem. ERP locekļi un vadītāji veic pasākumus, lai nodrošinātu visiem darbiniekiem vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzīgas iespējas profesionālajā izaugsmē.”

Papildus vienlīdzīgu iespēju garantēšanai saviem darbiniekiem ERP ir apņēmusies īstenot **daudzveidības un iekļautības politiku**. Mērķis ir ieviest daudzveidīgu darba vidi un iekļaujošu kultūru, kurā ikviens jūtas vērtīgs un spēj pilnībā īstenot savu potenciālu.

**“Šī daudzveidības un iekļautības politika ir svarīgs ERP 2021.–2025. gada stratēģiskais mērķis. Politikas pamatā ir iepriekšējo rīcības plānu rezultāti, uz kuru pamata paredzēts virzīties uz daudzveidīgāku, elastīgāku un vienlaikus taisnīgāku darbavietu, kurā ikvienam talantam ir vislabākā iespēja attīstīties. Daudz kas ir atkarīgs no līderiem, jo ar savu apņemšanos mēs varam rādīt piemēru pārējai organizācijai. Tāpēc mūsu uzdevums ir nodrošināt, lai daudzveidīgas un iekļaujošas kultūras sniegtās priekšrocības būtu pamanāmas visiem.”**

*Zacharias Kalias*

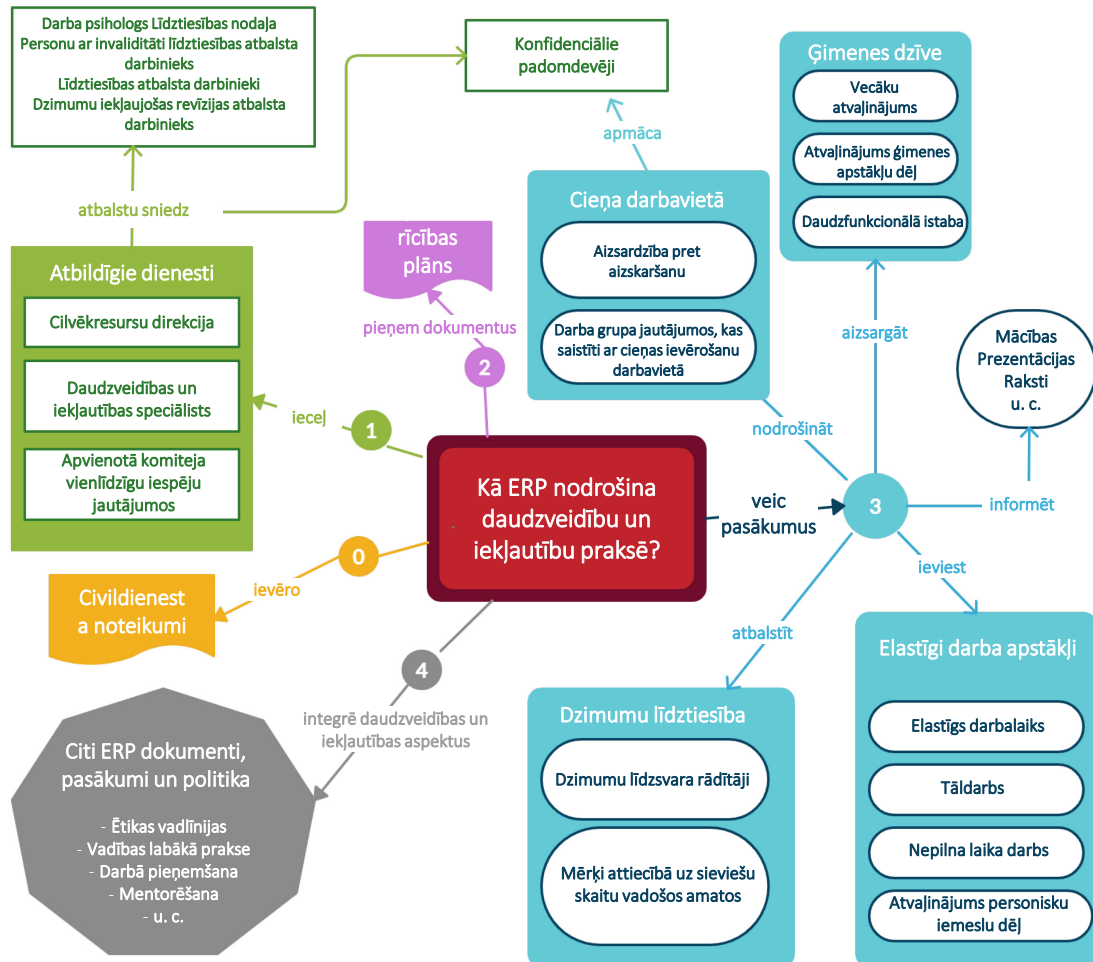
Eiropas Revīzijas palātas ģenerālsekretārs

## II. Kā mēs definējam “daudzveidību” un “iekļautību”?



Kā iekļautība mijiedarbojas ar daudzveidību? Iekļautība ļauj kolēģiem neatkarīgi no viņu situācijas izpausties darbā pilnvērtīgi un strādāt atbilstoši savām labākajām iespējām. Iekļaujoša darbavieta atzīst vajadzību ņemt vērā **visu** darbinieku grupu atsevišķās situācijas un rūpes un it īpaši tiecas nodrošināt iekļautību īpašos apstākļos (piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti vai darbiniekiem, kuri apgādā cilvēku ar invaliditāti, LGBTQ+ personām un gados vecākiem darbiniekiem).

### III. Kā daudzveidību un iekļautību nodrošinām praksē?



## IV. 2021.–2025. gada prioritātes

- 01 MOBILIZĒT.** Mēs turpināsim mobilizēt augstāko vadību jau ierastajos un inovatīvos veidos, piedāvāsim ERP locekļiem “daudzveidības un iekļautības vēstnešu” lomu. ERP kā iestāde apņemsies sasniegt konkrētus rezultātus.
- 02 INFORMĒT UN IESAISTĪT.** Mēs regulāri sniegsim informāciju par daudzveidības un iekļautības jautājumiem. Publicēsim rakstus, rīkosim mācības un aicināsim vieslektoros, lai uzlabotu izpratni un mainītu attieksmi. Rīkosim kampaņas un pasākumus paraugprakses popularizēšanai. Daudzveidības un iekļautības darbību īstenošanā ir iesaistītas dažādas ieinteresētās personas. Daudzveidības un iekļautības speciālists un Apvienotā komiteja vienlīdzīgu iespēju jautājumos sadarbosies, izmantojot līdz šim sasniegtos rezultātus, lai ieviestu turpmākas nepieciešamās pārmaiņas. Mēs arī plānojam sadarbībā iesaistīt citus darbiniekus, kuri vēlas līdzdarboties daudzveidības un iekļautības pasākumos.
- 03 PIESAISTĪT.** Mēs ieviesīsim īpašus cilvēkresursu pasākumus, lai garantētu vienlīdzīgas iespējas visiem darba meklētājiem. Sazināsimies ar *EPSO* un citām ieinteresētajām personām, lai dažādotu potenciālo kandidātu loku. Apkoposim pieteikumu iesniedzēju atsauksmes, lai apzinātu progresu.
- 04 INTEGRĒT.** Mēs uzraudzīsim cilvēkresursu pamatprocesus (piemēram, snieguma pārvaldību, novērtēšanu, sertifikāciju un paaugstināšanu amatā), lai nodrošinātu, ka visiem ERP darbiniekiem ir vienlīdzīgas izredzes gūt panākumus karjerā un profesionālajā dzīvē. Publicēsim cilvēkresursu datus pārredzamības labad.
- 05 PAAUGSTINĀT AMATĀ.** Mēs mudināsim vadītājus iecelt sievietes par darbuzdevuma vadītājām vai līdzvērtīgos amatos. Nodrošināsim mācības un cita veida atbalstu kvalificētām sievietēm, lai motivētu viņas pieteikties par darbuzdevuma vadītājām.
- 06 PIELĀGOTIES.** Mēs arī turpmāk piedāvāsim elastīgus darba apstākļus, ieviešot īpašus pasākumus darbiniekiem, kuri atrodas neaizsargātā situācijā. Vēl vairāk uzsvērsim labbūtību un pētīsim, kā vislabāk palīdzēt darbiniekiem pielāgoties realitātei pasaulē pēc Covid-19 krīzes.
- 07 DOT IESPĒJAS.** Mēs informēsim par invaliditāti. Sniegsim lielāku atbalstu ERP darbiniekiem ar invaliditāti un vairāk norādījumu, kas varētu atvieglot viņu integrāciju darbā. Kad vien iespējams, padarīsim ERP ēkas pieejamākas.
-

**08 AIZSARGĀT.** Mēs analizēsim gados vecāko darbinieku vērtīgo pienesumu un pieredzi, kā arī grūtības, ar kurām viņi saskaras, un noteiksim labāko veidu, kā ievērot viņu vajadzības. Ierosināsim iniciatīvas gados vecāko darbinieku motivēšanai un viņu zināšanu un pieredzes nodošanai jaunākajai paaudzei.

**09 MUDINĀT.** Mēs mudināsim sievietes apsvērt vadošu amatu ieņemšanu. Regulāri sekosim darbuzdevumu vadītāju un citos vadošos amatos esošu sieviešu īpatsvaram un nodrošināsim sievietēm īpašas karjeras konsultācijas un līderības mācības. Izskatīsim šķēršļus, ar kuriem sievietes var saskarties karjeras laikā, un apsvērsim pasākumus šādu šķēršļu novēršanai.

**10 NOVĒRTĒT.** Mēs turpināsim sekot līdzi galvenajiem rādītājiem, lai novērtētu daudzveidības un iekļautības progresu, un regulāri ziņosim par rezultātiem.

Plašāka informācija pieejama ERP 2021.–2025. gada daudzveidības un iekļautības rīcības plānā.

---

## V. Daudzveidības un iekļautības mērķi 2021.–2025. gadam

### 1. mērķis. MOBILIZĒT: veicināt daudzveidību un iekļautību vadības līmenī

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
To vadītāju skaits, kuri veic brīvprātīgu daudzveidības un iekļautības novērtējumu	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	Desmit vadītāju gadā
Obligātas mācības par nediskriminēšanu, vienlīdzīgām iespējām un ar daudzveidību un iekļautību saistītiem mērķiem (mācību kursu skaits)	Viens kurss gadā (pieāvāts vairākas reizes)	Stāvokļa saglabāšana – vismaz viens kurss gadā

### 2. mērķis. INFORMĒT UN IESAISTĪT: veicināt daudzveidību un iekļautību visu darbinieku vidū

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Paziņojumi (dienesta paziņojumi, ERP ziņas, raksti u. c.) par vienlīdzīgām iespējām, daudzveidību un iekļautību un labbūtību (paziņojumu skaits)	Viens ik pa četriem līdz pieciem mēnešiem	Viens paziņojums mēnesī
ERP konferences, mācību kursi, tīmekļsemināri un pasākumi, kuru galvenā tēma ir vienlīdzīgas iespējas, cieņa darbā, daudzveidība un iekļautība un labbūtība (šo pasākumu skaits)	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	Sešas reizes gadā



### 3. mērķis. PIESAISTĪT: nodrošināt vienlīdzīgas iespējas un veicināt daudzveidību un iekļautību darbā pieņemšanas procesā

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
To atlases komisiju procentuālā daļa, kurās ir gan sievietes, gan vīrieši	86 % 2018. gadā 96 % 2019. gadā 100 % 2020. gadā	Saglabāt 100 %
To vakanču paziņojumu skaits, kas izskatīti nolūkā nodrošināt, ka tie piesaista/mudina pieteikties dažādus kandidātus neatkarībā no dzimuma, vecuma, invaliditātes u. c.	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	100 %

### 4. mērķis. INTEGRĒT: iekļaut vienlīdzīgas iespējas un daudzveidību un iekļautību snieguma pārvaldībā, izvērtēšanā, sertifikācijā un paaugstināšanas procesā

Rādītājs	Bāzes līnija		Mērķis
	Darbinieki, kas strādā nepilnu laiku / ir ņēmuši vecāku atvaļinājumu	Visi darbinieki	
Nepilna laika darbinieku paaugstināšanas īpatsvars	33 % 2018. gadā 45 % 2019. gadā 49 % 2020. gadā	43 % 2018. gadā 48 % 2019. gadā	Nepilna laika darbinieku paaugstināšanas īpatsvars
To darbinieku paaugstināšana, kuri ir ņēmuši vecāku atvaļinājumu	43 % 2018. gadā 50 % 2019. gadā 49 % 2020. gadā	48 % 2020. gadā	45 % 2019. gadā

### 5. mērķis. PAAUGSTINĀT AMATĀ: popularizēt dzimumu līdztiesību darbuzdevumu vadītāju atlasē

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Sieviešu īpatsvars darbuzdevuma vadītāju amatā	34 % 2020. gadā	40 % līdz 2027. gada beigām
Neformālas lekcijas, kurās pieredzējušas darbuzdevuma vadītājas dalās savās zināšanās (lekciju skaits)	–	Divas reizes gadā

### 6. mērķis. PIELĀGOTIES: palielināt elastību darbā

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Hibrīdsanāksmju telpu procentuālā daļa	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	100 % līdz 2025. gadam
To vadītāju procentuālā daļa, kuri piedalās obligātās mācībās par darba un privātās dzīves līdzsvaru	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	100 % līdz 2025. gadam
To darba dienu procentuālā daļa, ko var strādāt tāldarbā (izņemot tulkotājus)	Lielākais 40 % 2020. gadā	50 % līdz 2025. gadam

### 7. mērķis. DOT IESPĒJAS: radīt iekļaujošu vidi darbiniekiem ar invaliditāti

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Mācību un citi pasākumi par personu ar invaliditāti līdztiesību (pasākumu skaits)	Viens pasākums reizi trijos gados	Viens pasākums gadā
Praktikantu ar invaliditāti skaits	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	Viens gadā

### 8. mērķis. AIZSARGĀT: atzīt, izprast un risināt ERP darbinieku novecošanas jautājumu

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Dažādas paaudzes iesaistošu sociālās apmaiņas pasākumu skaits	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	Divas reizes gadā
Tādu pasākumu skaits, kuros tiek veicināta apmaiņu starp aktīviem senioriem un darbiniekiem, kuri drīz sasniegs pensijas vecumu	Bāzes līnija nav pieejama – jauns rādītājs	Vienreiz gadā

### 9. mērķis. MUDINĀT: mudināt sievietes apsvērt vadošu amatu ieņemšanu

Rādītājs	Bāzes līnija	Mērķis
Sieviešu īpatsvars vidējā un augstākā līmeņa vadošos amatos (revīzija)	29 % 2020. gadā	40 % līdz 2027. gada beigām
Sieviešu īpatsvars vidējā un augstākā līmeņa vadošos amatos (administrācija)	39 % 2020. gadā	40 % līdz 2027. gada beigām

**10. mērķis. NOVĒRTĒT: novērtēt virzību uz daudzveidības un iekļautības mērķu sasniegšanu**

<b>Ziņojums par ERP sastāvu, cita starpā izmantojot turpmāk minētos datus</b>
ERP štatu saraksts
Darbinieki pēc līguma veida
Dzimumu līdzsvars ERP (tostarp pēc funkciju grupas un vadības līmeņa)
Darbinieku sadalījums pēc valstspiederības un līguma veida, tostarp vadītāju un asistentu sadalījums pēc valstspiederības
Visu darbinieku vecuma profils
Vadītāju sadalījums pēc vecuma un dzimuma
Ierēdņu un pagaidu darbinieku pakāpes profils
Mācību dienu vidējais skaits pēc dzimuma un vecuma grupas
Mācību dienu vidējais skaitu pēc dzimuma un darba modeļa (pilna/nepilna laika darbs)

---

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