

# 2021–2025 m. įvairovės ir įtraukties veiksmų planas



EUROPOS  
AUDITO  
RŪMAI

# Turinys

<b>I. Veiksmų plano rengimas</b>	<b>3</b>
<b>II. Audito Rūmų įvairovės ir įtraukties politika ir veiksmų planas. Pagrindiniai Audito Rūmų suinteresuotieji subjektai</b>	<b>4</b>
<b>III. 2021–2025 m. tikslai ir veiksmai</b>	<b>5</b>

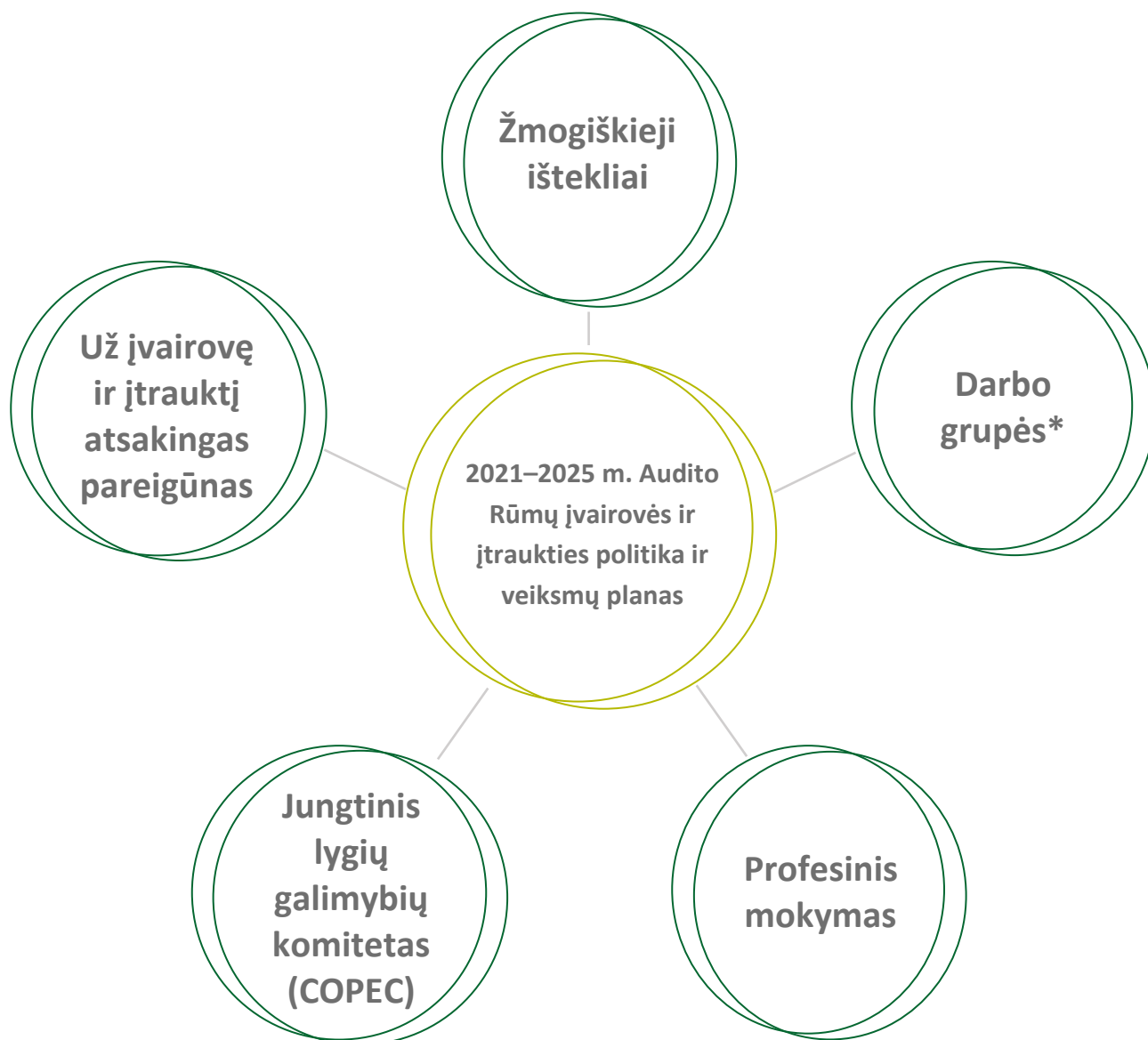
# I. Veiksmų plano rengimas

Plano tikslai ir veiksmai nustatyti vykdant didelio masto parengiamąjį projektą, kurį sudaro šeši moduliai. Atskirai pranešėme apie kiekvieno modulio rezultatus. Šie moduliai apima:

- žmogiškųjų išteklių lygių galimybių duomenų statistinę analizę siekiant ištirti, kokį poveikį Audito Rūmų darbo sąlygos daro įvairiems darbuotojų demografiniams veiksniams;
- tolesnius veiksmus, susijusius su Audito Rūmų 2018–2020 m. lygių galimybių veiksmų planu;
- lyginamąją analizę siekiant palyginti lygių galimybių priemonės šešiose organizacijose: tarptautinėje organizacijoje, privačioje bendrovėje, Audito Rūmuose ir trijose kitose ES institucijose;
- bendradarbiaujant su Vidaus audito tarnyba atliktą apklausą, siekiant nustatyti, kaip darbuotojai vertina lygias galimybes darbo vietoje ir Audito Rūmus, kaip lygias galimybes užtikrinantį darbdavį;
- pokalbius su atrinktais Audito Rūmų darbuotojais iš visų Audito Rūmų padalinių ir pareigų grupių, dirbančių įvairiaus pobūdžio darba;
- praktinius seminarus, kurių metu darbuotojai buvo skatinami diskutuoti lygių galimybių klausimais, įskaitant mūsų dabartines stipriąsias ir silpnąsias puses bei galimus būsimus veiksmus.

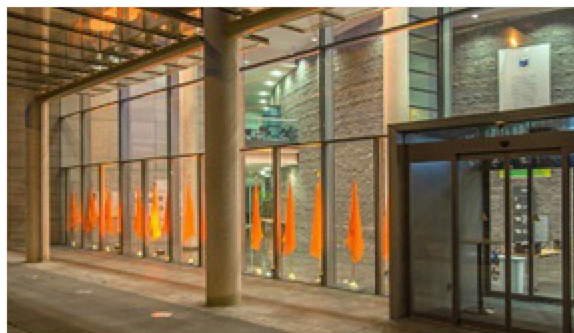
Atliekant parengiamąjį darbą gauta išsami grįžtamoji informacija apie ankstesnius rezultatus, dabartinius veiksmus ir tai, kaip Audito Rūmai kaip darbdavys užtikrina lygias galimybes. Toliau išvardyti tikslai ir veiksmai grindžiami ankstesnio veiksmų plano privalumais ir buvo nustatyti po plataus masto konsultacijų su Audito Rūmų darbuotojais: 65 % visų darbuotojų dalyvavo apklausoje (ir pateikė išsamius arba dalinius atsakymus), 31 darbuotojas buvo apklaustas, o 99 dalyvavo praktiniuose seminaruose.

## II. Audito Rūmų įvairovės ir įtraukties politika ir veiksmų planas. Pagrindiniai Audito Rūmų suinteresuotieji subjektai



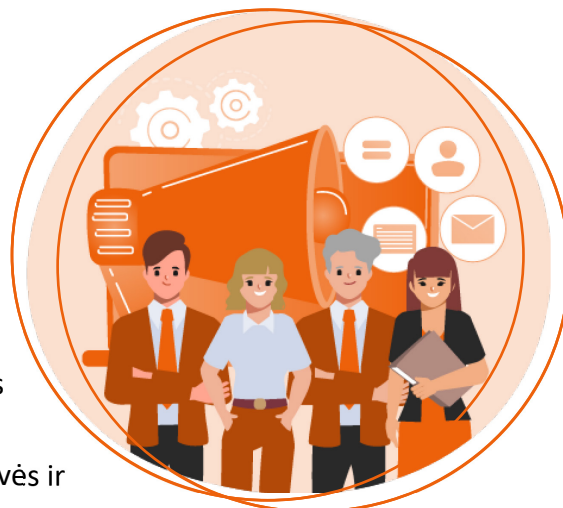
\* Lygybės grupė ir darbo grupės šiose srityse: orumas darbe, gerovė, įtrauki kalba ir komunikacija, fizinis ir skaitmeninis prieinamumas, lyčių aspektu grindžiamos įtraukios ataskaitos.

### III. 2021–2025 m. tikslai ir veiksmai



## 1 tikslas. SUTELKTI

### Skatinti įvairovės ir įtraukties aspektus vadovybės lygmeniu



- Stiprinti vadovų įsipareigojimus ir didinti visų darbuotojų dalyvavimą procese:
  - a) įtraukti Audito Rūmų narius į įvairovės ir įtraukties veiklą: aukščiausios vadovybės vaidmuo yra skatinti įvairovės ir įtraukties procesą ir vadovauti pertvarkant tiek Audito Rūmų darbo kultūrą, tiek darbo aplinką; toliau skelbti Audito Rūmų narių ir kitų vyresniųjų suinteresuotųjų subjektų su įvairove ir įtrauktimi susijusius pareiškimus ir asmeninę patirtį (pavyzdžiui, vaizdo įrašus);
  - b) įtraukti narius kaip įvairovės ir įtraukties ambasadorius: skatinti narius ir kitus vyresniuosius suinteresuotuosius subjektus tapti įvairovės ir įtraukties ambasadoriais nustatytai kadencijai (pavyzdžiui, 12 mėnesių); nustatyti ir apibrėžti ambasadoriaus sąvoką. Pavyzdžiui, ambasadoriai galėtų rengti renginius, skelbti straipsnius ir kt;
  - c) pasirašyti [Liuksemburgo įvairovės chartiją](#) siekiant įsipareigoti skatinti įvairovę ir ją valdyti konkrečiais veiksmais, viršijančiais teises pareigas. Audito Rūmai jau yra tinklo „Didesnio tvarumo skatinimas“ (angl. *Inspiring More Sustainability, IMS*) nariai. Šis tinklas vadovauja projektui, kuriuo grindžiama Liuksemburgo įvairovės chartija; išnagrinėti papildomas bendradarbiavimo su IMS ir kitais suinteresuotaisiais subjektais (pavyzdžiui, [Liuksemburgo moterų ir vyrų lygybės ministerija](#)) galimybes;
  - d) prireikus atnaujinti vidaus vadovą, kad būtų atsižvelgta į įvairovės ir įtraukties pokyčius, ypatingą dėmesį skiriant COVID-19 krizei ir jos padariniams. Apsvarstyti galimybę išplėsti dokumentą įtraukiant punktą dėl LGBTQ+, etninės kilmės, religijos, geografinės kilmės, kultūros ir kt;
  - e) supažindinti vadovus su vidaus vadovu; nusiųsti vadovams priminimą apie vadovą.
- apklausti darbuotojus siekiant įvertinti, kaip, jų nuomone, vadovybė dalyvauja skatindama įvairovę ir įtrauktį;
- rengti privalomus vadovų mokymus, susijusius su nediskriminavimu, lygiomis galimybėmis ir įvairovės bei įtraukties tikslais;

- įgyvendinti savanorišką įvairovės ir įtraukties vertinimą vadovams. Į vertinimą turėtų būti įtraukti klausimai dėl to, kaip jie skatina įvairovę ir įtrauktį ir sprendžia susijusius klausimus savo grupėse.

## 2 tikslas. INFORMUOTI IR ĮTRAUKTI

### Skatinti įvairovę ir įtrauktį visų darbuotojų lygmeniu



- Parengti išsamų komunikacijos planą, apimantį visus suinteresuotuosius subjektus;
- toliau reguliariai ir dažnai bendrauti įvairovės ir įtraukties klausimais;
- suburti grupę, kuri teiktų rekomendacijas dėl lyčių požiūriu neutralios kalbos vartojimo, be to, kad apskritai turi būti vartojama įtraukesnė kalba ir grafinė informacija. Grupę galėtų sudaryti vertėjai, auditoriai ir grafikos dizaino ekspertai;
- kiekviename direktorate paskirti įvairovės ir įtraukties ryšių palaikymo punktą, kad būtų užtikrintas nuolatinis dialogas įvairovės ir įtraukties klausimais; apibrėžti įvairovės ir įtraukties ryšių palaikymo punktų vaidmenį;
- palaikyti atvirą vidaus tinklą siekiant skatinti įvairovę ir įtrauktį; tęsti lygybės grupės ir bet kokių kitų atvirų grupių ar tinklų, kurie gali būti sukurti iki 2025 m., darbą; paskirti atstovus į galimas įvairovės sritis (pavyzdžiui, susijusias su LGBTQ+, tėvais, negalia, etninėmis mažumomis, įtraukia kalba);
- peržiūrėti ir atnaujinti įvairovės ir įtraukties mokymo medžiagos naujiems darbuotojams turinį;
- atnaujinti Sprendimą Nr. 26-2017 ir toliau rengti mokymus Audito Rūmų konfidencialiems patarėjams;
  - a) atnaujinti Sprendimą Nr. 26-2017 dėl tinkamos darbo aplinkos išlaikymo ir kovos su psichologiniu ir seksualiniu priekabiavimu politikos;
  - b) dalyvauti Komisijos atliekamame lyginamajame tyrime dėl priekabiavimo prevencijos politikos Audito Rūmuose, kitose ES institucijose ir kitose viešosiose organizacijose;
  - c) toliau rengti mokymus Audito Rūmų konfidencialiems patarėjams;



- d) bendradarbiauti su konfidencialiais kitų ES institucijų ir agentūrų patarėjais ir sukurti tarpinstitucinį tinklą; palaikyti ir tęsti bendradarbiavimą su tinklo dalyviais; keistis patirtimi ir mokytis vieniems iš kitų;
- propaguoti lygių galimybių visiems darbuotojams skatinimo vadovą:
  - a) nusiųsti visiems darbuotojams priminimą apie vadovą;
  - b) pristatyti vadovą naujiems darbuotojams kaip jų pirminio mokymo rinkinio dalį;
- surengti kovos su seksizmu kampaniją:
  - a) Kampanijos rengimas: surengti internetinį seminarą su Europos lyčių lygybės institutu (EIGE), kad būtų pristatytas EIGE kovos su seksizmu darbo vietoje vadovas; išplatinti vadovą Audito Rūmuose;
  - b) visos kampanijos metu reguliariai teikti informaciją susijusiais klausimais (skelbti žinutes ECANet, organizuoti internetinį seminarą ir t. t.);
  - c) surengti vadovų mokymo kursus, remiantis EIGE vadovu (kartu su 1.3 veiksmu);
- didinti informuotumą apie įvairialypę kultūrą, etnines grupes, religijas ir kitus įvairovės aspektus Audito Rūmuose:
  - a) rengti mokymus tarpkultūrinės komunikacijos srityje, kad būtų didinamas informuotumas apie kultūrinius panašumus ir skirtumus (taip pat stereotipus) ir didinamas tarpusavio supratimas apie skirtingas vertybes ir principus. Šie mokymai turėtų būti prieinami visiems, o darbuotojai turėtų būti labai skatinami juose dalyvauti;
  - b) organizuoti informuotumo didinimo renginius (pavyzdžiui, Liuksemburgo įvairovės dieną, kultūrinių panašumų ir skirtumų renginius ir daugiakultūrį maisto renginį);
- skatinti darbuotojų gerovę:
  - a) suburti gerovės grupę, kuri centralizuotų visus gerovės užtikrinimo veiksmus ir veiktų kaip ryšių palaikymo punktas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimams aptarti;

- b) skatinti veiklą, kuria prisidedama prie sveikatos ir gerovės; tęsti veiksmus, kurių imtasi pagal ankstesnį veiksmų planą, tačiau sutelkti visas pastangas kartu su gerovės grupe;
  - c) informuoti visus darbuotojus apie profesinių psichologų, dirbančių Audito Rūmuose, teikiamas paslaugas;
  - d) suteikti galimybę susisiekti su socialiniu darbuotoju, kuris padėtų Audito Rūmų darbuotojams, kuriems gali reikėti pagalbos;
- didinti informuotumą apie LGBTQ+ bendruomenę:
    - a) organizuoti informuotumo didinimo renginius, praktinius seminarus bei konferencijas ir skelbti pranešimus;
    - b) keistis informacija ir gerąja patirtimi su kitomis ES institucijomis ir tarptautinėmis organizacijomis, taip pat su Tarptautine lesbiečių, gėjų, biseksualių, translyčių ir interseksualių asmenų asociacija (ILGA);
  - toliau rengti orumo darbe darbo grupės posėdžius; įtraukti darbo grupę į šio veiksmų plano įgyvendinimą;
  - sukurti pasiūlymų langelį diskretiškoje, bet lengvai prieinamoje vietoje, kad darbuotojai galėtų anonimiškai išreikšti savo idėjas.

### 3 tikslas. PRITRAUKTI

#### Suteikti lygias galimybes ir stiprinti įvairovę ir įtrauktį įdarbinimo procese

- Toliau užtikrinti, kad į konkurso atrankos komisijas būtų įtraukti ir moterys, ir vyrai;
- anonimizuoti atvejų tyrimo dokumentus, skirtus vidaus atrankos procedūroms vykdyti;
- atrankos procedūros metu įvertinti kandidatų požiūrį į lygias galimybes ir įvairovę bei įtrauktį; po atrankos pokalbių gauti kandidatų atsiliepimų apie jų pokalbio patirtį;
- dalytis įdarbinimo ir atrankos statistiniais duomenimis ir (arba) juos skelbti;
- pateikti gairių įdarbinimo komisijos nariams:
  - a) atnaujinti pokalbių gaires (kurios buvo parengtos 2015 m.), naudojantis EPSO ir kitų atitinkamų šaltinių informacija;
  - b) parengti vadovą, kaip įveikti nesąmoningą šališkumą įdarbinimo proceso metu;
  - c) išplatinti atnaujintas gaires ir vadovą įdarbinimo komisijos nariams juos paskyrus;
  - d) toliau rengti mokymus apie nesąmoningą šališkumą įdarbinimo komisijos nariams;
- siekti pritraukti ir (arba) skatinti atrankoje dalyvauti įvairius kandidatus ir užtikrinti sąžiningą visų ES tautybių darbuotojų atstovavimą Audito Rūmuose:
  - a) peržiūrėti pranešimus apie laisvas darbo vietas siekiant užtikrinti, kad jais būtų pritraukti ir (arba) skatinami atrankoje dalyvauti įvairūs kandidatai pagal lytį, amžių, negalią ir t. t.
  - b) bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis kartu su EPSO parengti įdarbinimui skirtą lygybės ir įvairovės stebėsenos priemonės sukūrimo projektą;



- c) aptarti su Audito Rūmų nariais iš nepakankamai atstovaujimų šalių, kaip geriausia pritraukti ir (arba) skatinti teikti paraiškas ir įdarbinti įvairesnių darbuotojų;
- d) skelbti informaciją apie geografinį atstovavimą metiniame socialiniame balanse; pateikti visų darbuotojų, vadovų ir padėjėjų duomenis pagal pilietybę.

## 4 tikslas. INTEGRUOTI

**Integruoti lygias galimybes ir įvairovę bei įtrauktį į veiksmingumo valdymą, vertinimą, sertifikavimą ir skatinimą**



- Išnagrinėti metinę paaukštinimo procedūrą *ex post*, siekiant užtikrinti, kad nebūtų šališkumo, susijusio su motinystės ar vaiko priežiūros atostogomis, darbu ne visą darbo dieną ar bet kokiais kitais demografiniais darbuotojų veiksniais (pavyzdžiui, amžiumi, pilietybe, sutarties rūšimi);
- skatinti vyrus imti vaiko priežiūros atostogų: surengti susitikimą, kuriame vyrai, išėję vaiko priežiūros atostogų, galėtų pasidalyti savo patirtimi arba paprašyti, kad savanoriai būtų kontaktiniai asmenys žmonėms, norintiems gauti patarimų šia tema;
- į *Compass* vadovą įtraukti įvairovės ir įtraukties skatinimą kaip kriterijų, į kurį reikia atsižvelgti per pagrindinių vadybininkų ir direktorių metinę vertinimo ir paaukštinimo procedūrą. Vertinant reikėtų atsižvelgti į tai, ar vadovai aktyviai skatino įvairovę ir įtrauktį, ar valdymo praktika buvo sustiprinta įvairovė ir įtrauktis ir ar vadovai tinkamai įgyvendino veiksmų planą;
- parengti ugdomojo vadovavimo programą, pagal kurią asmenys būtų konsultuojami, remiami, skatinami labiau patyrusio kolegos, kuris buvo parengtas kaip vidaus instruktorius, ir jiems būtų teikiama pagalba;
- toliau rengti mokymus konfliktų valdymo klausimais vadovams ir visiems darbuotojams. Vadovai turėtų būti skatinami dalyvauti siekiant pagerinti jų grupių gerovę ir visų pirma užtikrinti, kad konfliktai būtų sprendžiami greitai ir veiksmingai.

## 5 tikslas. SKATINTI

### Skatinti lyčių lygybę atrenkant užduočių vadovus



- Skatinti auditorės tapti užduočių vadovėmis, susisiekiant su kvalifikuotomis moterimis siekiant jas motyvuoti kandidatuoti į užduočių vadovės pareigas:
  - a) toliau taikyti generalinio sekretoriaus praktiką reguliariai siųsti e. laišką direktoriams ir pagrindiniams vadybininkams, siekiant paskatinti auditorės tapti užduočių vadovėmis;
  - b) rengti pokalbius arba anonimes apklausas su darbuotojomis (kurių kategorija – AD 9 ir aukštesnė), kurios dvejoja imtis vadovavimo vaidmens, siekiant suprasti to priežastis ir pasiūlyti alternatyvius sprendimus (pavyzdžiui, dvi pareigūnės dalijasi užduoties vadovės vaidmeniu);
- rengti specialius mokymus užduočių vadovams:
  - a) toliau rengti specialius mokymus užduočių vadovams; konsultuoti naujus užduočių vadovus apie jiems prieinamus kursus;
  - b) organizuoti neformalius susitikimus, kuriuose patyrusios užduočių vadovės galėtų dalytis žiniomis;
- kas pusmetį teikti naujausią informaciją apie santykinę moterų ir vyrų užimamų užduočių vadovų pareigų dalį:
  - a) pasirūpinti, kad direktoriai kas šešis mėnesius praneštų savo kolegijoms apie moterų ir vyrų užimamų užduočių vadovų pareigų dalį ir teiktų ataskaitas generaliniam sekretoriatui;
  - b) kas pusmetį teikti Administraciniam komitetui generalinio sekretoriaus naujausią informaciją.

## 6 tikslas. PRISITAIKYTI

### Didinti lankstumą darbe

- Išplėsti nuotolinio darbo galimybes;
- pasibaigus COVID-19 krizei, išanalizuoti nuotolinio darbo krizės metu poveikį; atlikti apklausą siekiant išsiaiškinti, kaip jis paveikė Audito Rūmų darbuotojus ir kaip ateityje būtų galima pasinaudoti įgyta patirtimi;
- siekiant padidinti paramą darbui ne visą darbo dieną, įdiegti darbuotojų skaičiaus sistemą, pagal kurią būtų atlyginama darbuotojų grupėms ir kolegijoms už visos darbo dienos ekvivalentų praradimą dėl darbo ne visą darbo dieną ir visų ilgesnės trukmės darbuotojų nebuvimo darbe (pavyzdžiui, motinystės atostogų, atostogų dėl asmeninių priežasčių, ilgų laikinojo nedarbingumo atostogų, perkėlimo į kitas pareigas); kompensuoti šį praradimą labiausiai paveiktose tarnybose;
- parengti reintegracijos strategiją po COVID-19 krizės ir tokio pobūdžio strategiją darbuotojams, grįžtantiems į darbą po ilgesnio nebuvimo darbe;
- informuoti moteris apie jų teisę į lanksčias darbo sąlygas, jei jos nori maitinti krūtimi;
- propaguoti tinkamą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą skatinant perėjimą prie kultūrinio ir organizacinio susitelkimo į rezultatus, o ne į darbo ir fizinio buvimo valandų skaičių, kai mišrios komandos gali veiksmingai dirbti lankstesnėje aplinkoje;
- optimizuoti fizinę darbo aplinką darbuotojus aprūpinant ergonominėmis darbo vietomis; įgyvendinti K2 pastato renovavimo planus, įskaitant meditacijos kambarių įrengimą; reklamuoti meditacijos kambarius kaip atsipalaidavimo vietą; meditacijos kambariuose įrengti privatumo ekranus, kad maitinančios krūtimi motinos prireikus galėtų juos naudoti pienui nusitraukti.



## 7 tikslas. ĮGALINTI

### Sukurti įtraukią aplinką negalią turintiems darbuotojams



- Didinti informuotumą negalios klausimais:
  - a) organizuoti fizinius ir virtualius mokymo kursus, praktinius seminarus ir diskusijas siekiant didinti informuotumą ir informuoti darbuotojus negalios klausimais. Darbuotojai turėtų būti primygtinai raginami dalyvauti šiose sesijose. Jose taip pat turėtų dalyvauti Audito Rūmų padalinių (pastatų, saugumo, už priešgaisrinę saugą atsakingų pareigūnų, žmogiškųjų išteklių, DIWI ir kt.) atstovai, kurių pareigos susijusios su negalia;
  - b) pradėti darbuotojų apklausą apie negalią, kad būtų nustatyti galimi žmonių su negalia poreikiai (nesvarbu, ar jie matomi, ar nematomi);
- veiklą koordinuojant už įvairovę ir įtrauktį atsakingam pareigūnui, sukurti negalią turinčių asmenų tinklą, kad būtų informuojami ir remiami neįgalia turintys darbuotojai. Šis tinklas veiktų kaip ryšių palaikymo punktas kiekvienam asmeniui, kurio poreikiai yra specifiniai. Per tinklą galėtų būti kuriamos partnerystės su negalią turinčių asmenų asociacijomis siekiant skatinti teikti paraiškas Audito Rūmams. Juo taip pat būtų galima pagerinti skaitmeninį ir fizinį prieinamumą (pastatus, interneto svetaines, komunikacijos priemones ir t. t.);
- atnaujinti Audito Rūmų stažuochių vadovą, kad būtų atsižvelgta į negalią turinčių asmenų poreikius; siūlyti stažuotes neįgaliesiems;
- priimti sprendimą ir gaires dėl tinkamų sąlygų negalią turintiems darbuotojams. Įgyvendinus gaires būtų galima padėti darbuotojams, kurių sunkumai iki šiol nebuvo žinomi. Jos taip pat pasitarnautų kaip pareiškimas ir galėtų pritraukti negalią turinčių asmenų paraiškas;
- įgyvendinant projektą K2030 gerinti Audito Rūmų pastatų prieinamumą negalią turintiems asmenims (darbuotojams ir lankytojams), padedant išorės konsultantui, turinčiam prieinamumo diagnostikos patirties; renovuojant pastatus, nuo pat pradžių planuoti pašalinti fizines kliūtis (sunkias duris ir t. t.) ir pagerinti prieinamumą (pavyzdžiui, įdiegti signalus akliesiems).



## 8 tikslas. APSAUGOTI

### Pripažinti, suprasti ir spręsti Audito Rūmų darbuotojų senėjimo klausimą

- Kai įmanoma, prisidedant aktyviems vyresniesiems pareigūnams (Audito Rūmų į pensiją išėjusiems asmenims), išnagrinėti vyresnio amžiaus darbuotojų privalumus ir patirtį, taip pat sunkumus, su kuriais jie susiduria, siekiant nustatyti, kaip geriausiai atliepti jų poreikius;
  - skatinti mokymąsi visą gyvenimą (įskaitant privalomą mokymą) ir pradėti dalijimosi patirtimi iniciatyvas (pavyzdžiui, dalijimosi žiniomis ir ryšių užmezgimo sesijas), siekiant užtikrinti, kad vyresnieji darbuotojai galėtų toliau tobulinti savo įgūdžius, o jaunesnieji kolegos galėtų pasinaudoti jų patirtimi ir žiniomis;
- įgyvendinant šias iniciatyvas skatinti skirtingų kartų socialinius mainus ir mentorystę, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos abipusiam mokymuisi ir tobulėjimui, ir pakviesti dalyvauti naujus darbuotojus;
- sudaryti palankesnes sąlygas aktyvių vyresniųjų pareigūnų ir netrukus į pensiją išeisiančių darbuotojų mainams.



## 9 tikslas. SKATINTI

### Skatinti moteris eiti vadovaujamąs pareigas

- Organizuoti moterų darbuotojų mokymą, ugdomąjį vadovavimą ir konsultacijas, kurias teikia karjeros ekspertai ir kitos moterys, galinčios būti sektinu pavyzdžiu;
- surengti pokalbius su lyderystės vystymo programos dalyvėmis, parengti diskusijoms skirtą dokumentą, kuriame būtų pateikta informacija apie jų motyvą ir suvaržymus, ir pasiūlyti paramos priemones, pavyzdžiui, mentorystę ir ugdomąjį vadovavimą; išnagrinėti esamas paramos iniciatyvas, pavyzdžiui, Komisijos moterų talentų plėtojimo programą;
- rengti baigiamuosius pokalbius su asmenimis, išeinančiais iš Audito Rūmų, įskaitant klausimus, kuriais siekiama išsiaiškinti, kodėl moterys palieka Audito Rūmus, ir parengti dokumentą, kuriame būtų apibendrinta per pokalbius atskleista informacija; kartą per metus analizuoti visus baigiamuosius pokalbius ir aptarti įgytą patirtį su atitinkamais padaliniais.



## 10 tikslas. ĮVERTINTI

### Įvertinti įvairovės ir įtraukties srityje padarytą pažangą



— Skelbti lyčių pusiausvyros statistinius duomenis, pavyzdžiui, susijusius su:

- moterų, einančių užduočių vadovių pareigas, dalimi,
- moterų, einančių aukštas ir kitas vadovaujamas pareigas, dalimi ir
- mokymo dienų skaičiumi pagal amžiaus grupę ir lytį;

pagrįsti statistinius duomenis pateikiant bendrą informaciją ir įvertinti, kodėl ir kaip jie yra reikšmingi ir ką jie atskleidžia kalbant apie bendrą padėtį;

- atlikti apklausas siekiant surinkti ir išanalizuoti duomenis apie darbuotojų suvokimą apie tai, kiek vyresnioji vadovybė vertina ir skatina įvairovę ir įtrauktį, ar su darbuotojais elgiamasi pagarbiai ir sąžiningai ir ar įvairovė ir įtrauktis visapusiškai atspindimos žmogiškųjų išteklių politikoje; apklausas kartoti kas dvejus metus;
- nustatyti veiksmingumo rodiklius, skirtus įvairovės ir įtraukties iniciatyvoms vertinti; skelbti duomenis apie įvairius lygių galimybių ir įvairovės bei įtraukties aspektus (lytį, amžių, negalią, dalyvavimą mokymuose, dalijimąsi žiniomis, mentorystę, geografinį atstovavimą ir kt.);
- kasmet teikti šio veiksmų plano įgyvendinimo ataskaitas.

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



EUROPOS  
AUDITO  
ROMAI



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