

**План за действие във връзка
с многообразието
и приобщаването за периода
2021—2025 г.**



ЕВРОПЕЙСКА
СМЕТНА
ПАЛАТА

Съдържание

I. Подготовка на плана за действие	3
II. Политика и план за действие на ЕСП във връзка с многообразието и приобщаването — основни заинтересовани страни в ЕСП	4
III. Цели и действия за периода 2021—2025 г.	5

I. Подготовка на плана за действие

Целите и дейностите, предвидени в плана, са резултат от мащабен подготвителен проект, съставен от шест модула. Резултатите по всеки от модулите са докладвани отделно.

- Статистически анализ на данните от Дирекция „Човешки ресурси“ относно равните възможности, имащ за цел да се разгледа как условията на работа в Европейската сметна палата (ЕСП) се отразяват на отделните демографски групи служители.
- Последващи действия във връзка с Плана за действие на ЕСП за равните възможности за периода 2018—2020 г.;
- Определяне на референтни стойности за сравнение на мерките в областта на равните възможности в шест организации: международна организация, частно дружество, ЕСП и три други институции на ЕС;
- Проучване в партньорство със Службата за вътрешен одит с цел измерване на възприятията на служителите по отношение на равните възможности на работното място и ЕСП като работодател, осигуряващ равни възможности;
- Интервюта с извадка служители на ЕСП от всички отдели, функционални групи и видове длъжности;
- Семинари за стимулиране на дискусия сред служителите по въпросите, свързани с равните възможности, включително по отношение на силните и слабите страни на ЕСП към момента, както и относно потенциални бъдещи действия.

Подготвителната работа осигури изчерпателна обратна информация относно предишните резултати, текущите действия и постигнатото от ЕСП като работодател, осигуряващ равни възможности. Изброените по-долу цели и действия доразвиват силните страни на предишния план за действие и бяха определени след широка консултация със служителите на ЕСП: 65 % от всички служители участваха в проучването (и изпратиха пълни или частични отговори), интервюирани бяха 31 служители, а 99 служители присъстваха на семинарите.

II. Политика и план за действие на ЕСП във връзка с многообразието и приобщаването — основни заинтересовани страни в ЕСП



* Екип по въпросите на равенството и работни групи в областта на: достойнството на работното място, благосъстоянието, приобщаващ език и комуникации, физическа и цифрова достъпност, доклади, съобразени с принципите за равенство между половете и приобщаването.

III. Цели и действия за периода 2021—2025 г.



Цел 1. МОБИЛИЗИРАНЕ

Насърчаване на многообразието и приобщаването сред представителите на ръководството

- Укрепване на ангажираността сред ръководителите и участието на всички служители:
 - а) Ангажиране на членовете на ЕСП с многообразието и приобщаването: ролята на висшето ръководство е да направлява процеса в областта на многообразието и приобщаването и да бъде начело на промяната на работната култура и работната среда в ЕСП; Продължаване на публикуването на изявления и личен опит в областта на многообразието и приобщаването (например видеоматериали) на членове и други заинтересовани страни на ръководни длъжности.
 - б) Ангажиране на членовете като „Посланици по въпросите на многообразието и приобщаването“: насърчаване на членовете и на други заинтересовани страни на ръководни длъжности да станат посланици по въпросите на многообразието и приобщаването за определен период (например 12 месеца). Въвеждане и определяне на понятието „посланик“. Например посланиците биха могли да организират събития, да публикуват статии и т.н.
 - в) Подписване на [Харта за многообразие Люксембург](#) за ангажиране с насърчаването и управлението на многообразието посредством конкретни действия, надхвърлящи правните задължения. ЕСП вече е член на мрежата „Inspiring More Sustainability“ (IMS) („За повече устойчивост“). Тази мрежа е инициатор на проекта, залегнал в основата на Diversity Charter Lëtzebuerg (Харта за многообразие Люксембург). Проучване на допълнителни възможности за съвместна работа с IMS и с други заинтересовани страни (например [Министерството за равенство между жените и мъжете на Люксембург](#)).



- г) При необходимост, актуализиране на Вътрешните насоки, за да отразяват напредъка в областта на многообразието и приобщаването, със специален акцент върху кризата, предизвикана от COVID-19, и последиците от нея. Обмисляне на разширяването на обхвата на документа чрез добавяне на параграф относно ЛГБТК+ лицата, етническата принадлежност, религията, географския произход, културата и др.
 - д) Популяризиране на Вътрешните насоки сред служителите на ръководни длъжности. Изпращане на напомняне относно насоките до служителите на ръководни длъжности.
- Провеждане на проучване сред служителите за оценка на тяхното възприятие относно ангажираността на ръководството с насърчаването на многообразието и приобщаването.
 - Осигуряване на задължителни курсове за обучение на служителите на ръководни длъжности по темите на недискриминацията, равните възможности и целите, свързани с многообразието и приобщаването.
 - Въвеждане на доброволна оценка на служителите на ръководни длъжности във връзка с многообразието и приобщаването. Оценката следва да включва въпроси относно начина, по който те насърчават многообразието и приобщаването и как се справят със свързаните с това въпроси в рамките на своите екипи.

Цел 2. ИНФОРМИРАНЕ И АНГАЖИРАНЕ:

Насърчаване на многообразието и приобщаването сред всички служители



- Въвеждане на цялостен комуникационен план, обхващащ всички заинтересовани страни.
- Поддържане на редовната и честа комуникация по въпросите на многообразието и приобщаването.
- Създаване на група, която да предоставя насоки за използване на неутрален спрямо пола език, в допълнение към по-приобщаващ език и графики като цяло. Групата може да бъде съставена от преводачи, одитори и специалисти по графичен дизайн.
- Назначаване на лице за контакт във всяка дирекция по въпросите на многообразието и приобщаването, за да се гарантира непрекъснат диалог в тази област. Определяне на ролята на лицата за контакт по въпросите на многообразието и приобщаването.
- Поддържане на отворена вътрешна мрежа с цел насърчаване на многообразието и приобщаването. Продължаване на работата на екипа за равни възможности, както и на всички други отворени групи или мрежи, които може да бъдат създадени до 2025 г. Определяне на представители в потенциални области, свързани с многообразието (например ЛГБТК+, родители, хора с увреждания, етнически малцинства, приобщаващ език).
- Преразглеждане и актуализиране на съдържанието на материалите за обучение в областта на многообразието и приобщаването, предназначени за новите служители.
- Актуализиране на Решение № 26-2017 и продължаване на обученията на доверените съветници в ЕСП:
 - а) Актуализиране на Решение № 26-2017 относно политиката за поддържане на задоволителна работна среда и борба с психическия и сексуалния тормоз.
 - б) Участие в сравнителното проучване на Комисията относно политиките за предотвратяване на тормоза в ЕСП, другите институции на ЕС и други публични организации.
 - в) Продължаване на обученията на доверените съветници в ЕСП.

- г) Сътрудничество с доверените съветници от други институции и агенции на ЕС и създаване на междуинституционална мрежа. Поддържане и продължаване на сътрудничеството с участниците в мрежата. Взаимен обмен на опит и знания.
- Популяризиране на Насоките за насърчаване на равни възможности сред всички служители:
 - а) Изпращане на напомняне относно насоките до всички служители.
 - б) Представяне на насоките на новите служители като част от първоначалното им обучение.
- Организиране на кампания за противодействие на сексизма:
 - а) Подготовка на кампанията: организиране на уебинар с Европейския институт за равенство между половете (EIGE) за представяне на наръчника на EIGE относно борбата срещу сексизма на работното място. Разпространение на наръчника в ЕСП.
 - б) Редовна комуникация по свързани теми в рамките на цялата кампания (публикуване на съобщения в ECANet, организиране на уебинар и др.)
 - в) Организиране на курс за обучение на ръководители, основан на наръчника на EIGE (комбиниране с действие 1.3).
- Повишаване на осведомеността относно различните култури, етноси, религии и други аспекти на многообразието, наблюдавано в ЕСП:
 - а) Осигуряване на обучение в областта на межкултурната комуникация за повишаване на осведомеността относно културните сходства и различия (както и стереотипи) и увеличаване на взаимното разбиране относно различните ценности и принципи. Това обучение следва да бъде достъпно за всички, а служителите да бъдат силно насърчавани да присъстват.

- б) Организиране на прояви за повишаване на осведомеността (например в рамките на Деня на многообразието в Люксембург, сесии относно културните сходства и различия, както и мултикултурна кулинарна проява).
- Насърчаване на благосъстоянието на служителите:
 - а) Създаване на екип по въпросите, свързани с благосъстоянието, с цел централизиране на всички действия в областта на благосъстоянието. Екипът следва да функционира като звено за контакт за обсъждане на въпроси, засягащи баланса между професионалния и личния живот.
 - б) Насърчаване на дейности, които допринасят за здравето и благосъстоянието. Продължаване на действията, въведени с предишния план за действие, като всички усилия са централизирани в екипа по въпросите на благосъстоянието.
 - в) Осведомяване на всички служители относно услугите, предлагани от трудовите психолози, които работят с ЕСП.
 - г) Предоставяне на възможност за контакти със социален работник, който да подпомага служителите на ЕСП, които може да се нуждаят от помощ.
- Повишаване на осведомеността относно общността на ЛГБТК+:
 - а) Организиране на прояви за повишаване на осведомеността, семинари и конференции и публикуване на съобщения.
 - б) Обмен на информация и добри практики с другите институции на ЕС и с международни организации, както и с Международната асоциация на лесбийките, гейовете, бисексуалните, транссексуалните и интерсексуалните лица (ILGA).
- Продължаване на организирането на срещите на работната група по въпросите на достойнството на работното място. Включване на работната група в изпълнението на настоящия план за действие.
- Поставяне на кутия за предложения на дискретно, но леснодостъпно място за служителите, за да могат да изразяват анонимно своите идеи.

Цел 3. ПРИВЛИЧАНЕ

Осигуряване на равни възможности и увеличаване на многообразието и приобщаването в рамките на процеса на набиране на служители

- Осигуряване и занапред на състав от жени и мъже в комисиите за подбор в рамките на конкурсите за набиране на персонал.
- Анонимизиране на документите за анализ на конкретни казуси в рамките на вътрешните процедури за подбор.
- Оценка на възприятията на кандидатите за работа по отношение на равните възможности и многообразието и приобщаването по време на процеса на подбор. Получаване на обратна информация от кандидатите за работа относно това как е протекло за тях интервюто за работа след неговото приключване.
- Оповестяване/публикуване на статистически данни относно набирането и подбора на нови служители.
- Предоставяне на насоки за членовете на комисиите за подбор:
 - а) Актуализиране на насоките за интервютата (от 2015 г.) въз основа на информация от Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) и други подходящи източници.
 - б) Изготвяне на наръчник за преодоляване на несъзнателните предубеждения в процеса на набиране на служители.
 - в) Разпространение на актуализираните насоки и на наръчника сред членовете на комисията за подбор при назначаването им.
 - г) Осигуряване и занапред на обучения в областта на несъзнателните предубеждения, предназначени за членовете на комисията за подбор.
- Стремех към привличане/насърчаване на многообразен набор от кандидати и постигане на справедливо представителство на всички националности от ЕС сред служителите на ЕСП:
 - а) Преразглеждане на обявленията за свободни длъжности с цел да се привлекат/насърчат да кандидатстват широка група от кандидати по признаците пол, възраст, увреждания и др.
 - б) Работа с EPSO, в сътрудничество с държавите членки, по проекта за разработване на инструмент за наблюдение на равенството и многообразието за целите на набирането на служители.



- в) Обсъждане с членовете на ЕСП от слабо представените държави как най-добре да се привлекат/насърчат кандидатури, с което да се внесе по-голямо многообразие в състава на служителите.
- г) Публикуване на информация относно представителството по географски признак в годишния преглед на социалния баланс. Представяне на разбивка по националност за всички служители, ръководители и асистенти.

Цел 4. ИНТЕГРИРАНЕ

Интегриране на равните възможности и многообразието и приобщаването в управлението на изпълнението, оценките, сертифицирането и повишаването в длъжност



- Последващ анализ на годишната процедура за повишаване в длъжност, за да се гарантира липсата на предубеждения, свързани с отпуски по майчинство или родителския отпуск, работата на непълно работно време или всеки друг демографски признак (например възраст, националност, вид договор).
- Насърчаване на мъжете да вземат родителски отпуск: организиране на сесия, в рамките на която мъже, които са ползвали родителски отпуск, да могат да споделят опита си, или намиране на доброволци, които да бъдат лица за контакт за мъжете, търсещи съвет по темата.
- Добавяне в ръководството за Compass на насърчаването на многообразието и приобщаването като критерий, който да се взема предвид в годишната процедура за оценка и повишаване в длъжност за главните ръководители и директорите. При оценката следва да се взема предвид дали служителите на ръководни длъжности активно са насърчавали многообразието и приобщаването, дали управленските практики са увеличили многообразието и приобщаването и дали тези служители са прилагали правилно плана за действие.
- Създаване на програма за професионално наставничество, по която да се предоставят съвети, подкрепа, помощ и насърчаване от колеги с по-голям опит, които са преминали обучение за вътрешни наставници.
- Продължаване на обученията за управление на конфликти за ръководителите и за всички служители. Ръководителите следва да бъдат насърчавани да преминат курсовете, за да се подобри благосъстоянието на техните екипи и преди всичко да се осигури бързо и ефективно справяне с конфликтите.

Цел 5. ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ

Насърчаване на равенството между половете при подбора на ръководители на задачи



- Насърчаване на жените одитори да станат ръководители на одитни задачи, установяване на контакт с квалифицирани жени с цел мотивирането им да кандидатстват за позиции като ръководители на задачи:
 - а) Продължаване на практиката на Генералния секретар за редовно изпращане на електронни съобщения до директорите и главните ръководители за насърчаване на жените одитори да поемат ролята на ръководители на задачи.
 - б) Провеждане на интервюта или анонимни проучвания с участието на жени служители (степен AD 9 или по-висока), които се колебаят да заемат ръководна роля, за да станат ясни причините за това и да се предложат алтернативни решения (например споделяне на ролята на ръководител на задача от две длъжностни лица).
- Осигуряване на специално обучение за ръководителите на задачи:
 - а) Продължаване на осигуряването на специално обучение за ръководителите на задачи. Информирание на новите ръководители на задачи относно наличните курсове за тях.
 - б) Организиране на неформални сесии, на които жени с опит като ръководители на задачи могат да споделят своите знания.
- Предоставяне на шестмесечни актуализации за относителния дял на жените и мъжете ръководители на задачи:
 - а) Въвеждане на организация за внасяне на шестмесечни доклади от страна на директорите до техните състави относно дела на жените и мъжете ръководители на задачи, като впоследствие се докладва и на Генералния секретариат.
 - б) Предоставяне на шестмесечни актуализации от Генералния секретар на Административния комитет.

Цел 6. АДАПТИРАНЕ

Увеличаване на гъвкавостта на работното място

- Разширяване на възможностите за дистанционна работа.
- Анализиране на въздействието на дистанционната работа по време на кризата, предизвикана от COVID-19, след като тя приключи. Провеждане на проучване, за да се установи как тя е засегнала служителите на ЕСП и как извлечените поуки могат да се използват в бъдеще.
- За да се увеличи подкрепата за работа на непълно работно време, създаване на система за наблюдение на числеността на персонала, чрез която да се компенсират екипите и съставите за загубата на служители в еквивалент на пълно работно време (ЕПРВ), произтичаща от работа на непълно работно време и всички продължителни отсъствия на служители (например отпуск по майчинство, отпуск по лични причини, удължен отпуск по болест, преназначаване на друга позиция). Компенсиране на най-засегнатите служби за тази загуба.
- Разработване на стратегия за реинтеграция след кризата, предизвикана от COVID-19, и за служителите, които се завръщат на работа след продължително отсъствие.
- Информиране на жените относно правото им на гъвкаво работно време, в случай че желаят да кърмят.
- Насърчаване на здравословен баланс между професионалния и личния живот, който да стимулира преход към културна и организационна насоченост към резултатите, а не към броя отработени часове и физическото присъствие, като така се даде възможност на комбинираните екипи да работят ефективно в гъвкава среда.



- Оптимизиране на физическата работна среда чрез осигуряване на ергономични работни места. Изпълнение на плановете за ремонт на сграда K2, включително създаване на „стаи за медитация“. Рекламирање на стаите за медитация като място за релаксация. Осигуряване на паравани в стаите за медитация, за да могат кърмещите майки да ги използват при необходимост да изцеждат мляко.

Цел 7. ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ПО-ГОЛЕМИ ВЪЗМОЖНОСТИ

Създаване на приобщаваща среда за служителите с увреждания

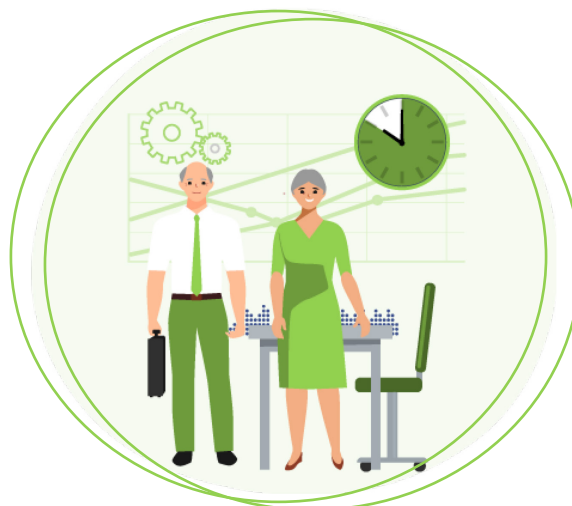


- Повишаване на осведомеността по въпросите, свързани с уврежданията:
 - а) Организиране на присъствени и виртуални обучения, семинари и дискусии за повишаване на осведомеността и информиране на служителите по въпроси, свързани с уврежданията. Служителите следва да бъдат силно насърчавани да присъстват на тези сесии. Следва да присъстват и представителите на отделите на ЕСП, изпълняващи свързани с уврежданията отговорности (служителите, отговорни за сградите, охраната, експертите по пожарна безопасност, служителите от Дирекция „Човешки ресурси“, Дирекция „Информация, работна среда и иновации“ и др).
 - б) Провеждане на проучване сред служителите за установяване на потенциалните нужди на хората с (видими или невидими) увреждания.
- Под координацията на служителя по въпросите на многообразието и приобщаването, създаване на мрежа на хората с увреждания, която да информира и подпомага служителите с увреждания и да бъде звено за контакт за всяко лице със специална потребност. Мрежата може да създаде партньорства с асоциации на хората с увреждания с цел те да бъдат насърчени да кандидатстват за позиции в ЕСП. Тя би могла да работи също и за подобряването на цифровата и физическата достъпност (сгради, уебсайтове, комуникационни инструменти и др.).
- Актуализиране на насоките на ЕСП за стажовете, за да отговарят на нуждите на хората с увреждания. Предлагане на стажове за хора с увреждания.
- Приемане на решение и насоки относно „разумни улеснения“ за служителите с увреждания. Прилагането на насоките ще помогне на служителите, чиито затруднения не са били известни преди това. Това ще послужи и като изразяване на позиция и може да привлече кандидатури от хора с увреждания.
- Подобряване на достъпността на сградите на ЕСП за хора с увреждания (служители и посетители) като част от проекта K2030, с помощта на външен консултант с експертен опит в областта на определянето на нивото на достъпност. Планиране от самото начало на премахването на физическите препятствия (тежки врати и др.) при ремонтването на сградите и подобряване на достъпността (например посредством сигнализация за незрящите лица).

Цел 8. ЗАЩИТА

Признаване, разбиране и предприемане на мерки по отношение на застаряването на служителите на ЕСП

- С помощта на активните възрастни (пенсионирани служители на ЕСП), където е възможно, разглеждане на силните страни и опита, с които могат да допринесат по-възрастните служители, както и предизвикателствата, пред които са изправени, за да се намери най-добрият начин за посрещане на техните нужди.
 - Насърчаване на ученето през целия живот (включително задължителни обучения) и въвеждане на инициативи за споделяне на опит (например сесии за споделяне и свързване), за да се осигури възможност възрастните служители да продължат да развиват своите умения, а по-младите им колеги да се ползват от техния опит и знания.
- Насърчаване на социален обмен и наставничество между поколенията като част от тези инициативи, за да се улесни взаимното обучение и растеж, и отправяне на покана за участие към новите служители.
- Улесняване на обмена между активните възрастни служители и служителите, приближаващи пенсионна възраст.



Цел 9. НАСЪРЧАВАНЕ

Насърчаване на жените да поемат по пътя към ръководните позиции

- Организиране на обучения, професионални напътствия и консултации за жените служители, предоставяни както от експерти по кариерно развитие, така и от други жени, които могат да послужат като ролеви модели.
- Интервюиране на жените, участващи в програмата за развитие на ръководни умения, изготвяне на документ за размисъл с информация относно тяхната мотивация и ограничения, и предлагане на мерки за подпомагане, като например наставничество и професионални напътствия. Проучване на съществуващите инициативи за подкрепа, като например програмата на Комисията за развитие на способностите на жените.
- Провеждане на интервюта с хората, които напускат ЕСП, с включени въпроси за изясняване на причините за напускане на жените и изготвяне на документ, обобщаващ резултатите от интервюта. Анализ на всички интервюта с напускащи служители веднъж годишно и обсъждане на изводите със съответните отдели.



Цел 10. ИЗМЕРВАНЕ

Оценка на напредъка в областта на многообразието и включването

- Публикуване на статистически данни относно баланса между половете, например:
 - дял на жените, заемащи позиции на ръководители на задачи,
 - дял на жените на висши ръководни и други ръководни длъжности, и
 - брой дни обучение според възрастовата група и пола.



Подпомагане на статистиката с обща информация и оценка на това защо и как данните са важни и какво показват по отношение на ситуацията като цяло.

- Провеждане на проучвания за събиране и анализ на възприятията на служителите относно степента, до която висшето ръководство цени и насърчава многообразието и приобщаването, дали служителите биват третираны с уважение и по справедлив начин, както и в каква степен многообразието и приобщаването са застъпени в политиката в областта на човешките ресурси. Провеждане на проучванията на всеки две години.
- Въвеждане на показатели за ефективност за измерване на инициативите в областта на многообразието и приобщаването. Публикуване на данни относно множеството различни аспекти на равните възможности и многообразието и приобщаването (пол, възраст, увреждане, участие в обученията, споделяне на знания, наставничество, географско представителство и др.).
- Ежегодно докладване относно изпълнението на настоящия план за действие.

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

Website: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors