

DA

Mangfoldigheds- og inklusionspolitik 2021-2025



DEN
EUROPÆISKE
REVISIONSRET

Indhold

I. Baggrund	3
II. Hvordan definerer vi "mangfoldighed" og "inklusion"?	4
III. Hvordan praktiserer vi "mangfoldighed" og "inklusion"?	5
IV. Prioriteter for 2021-2025	6
V. Mål og indikatorer vedrørende mangfoldighed og inklusion for 2021-2025	8

I. Baggrund

Den Europæiske Revisionsret er Den Europæiske Unions eksterne revisor og **går i sin personalepolitik ind for ligestilling**. Princippet om lige muligheder er indskrevet i den lovgivning, som understøtter EU's arbejde, navnlig i personalevedtægten artikel 1d, som forbyder enhver form for forskelsbehandling (på grund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering). Ifølge princippet er fuld ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen ligeledes af afgørende betydning.

Revisionsrettens forpligtelse til at sikre lige muligheder fremgår også af vores etiske retningslinjer (afgørelse nr. 66-2011), som fastsætter følgende: "Vi skal undgå enhver form for forskelsbehandling og bidrage til at gennemføre en politik for lige muligheder for alle ansatte. Medlemmer og ledende medarbejdere skal sikre, at alle ansatte behandles lige og gives lige muligheder i deres faglige udvikling."

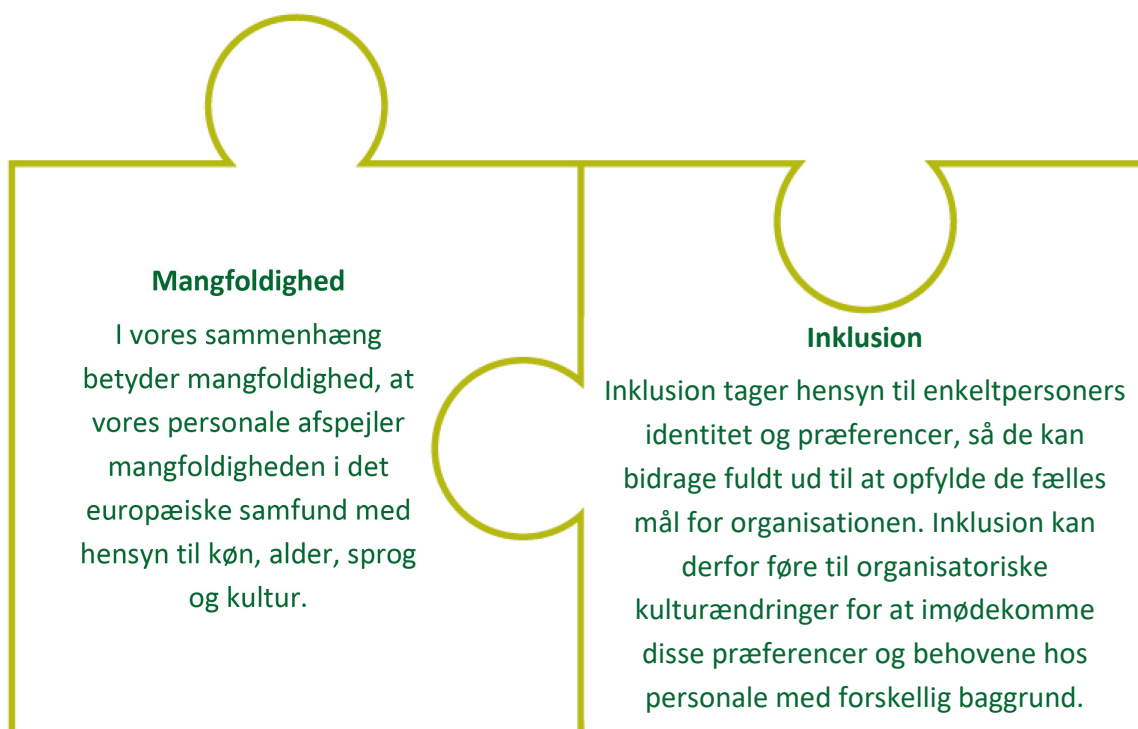
Ud over at sikre lige muligheder for sine ansatte er Revisionsretten forpligtet til at indføre en **mangfoldigheds- og inklusionspolitik**. Hensigten er at skabe et mangfoldigt arbejdsmiljø og en inklusiv kultur, hvor alle føler sig værdsat og i stand til at nå deres fulde potentiale.

"Denne mangfoldigheds- og inklusionspolitik er en vigtig del af Revisionsrettens strategiske mål for 2021-2025. Den bygger på resultaterne af tidligere handlingsplaner for at bane vejen for en mere mangfoldig, mere fleksibel og samtidig mere retfærdig arbejdsplads, hvor alles potentiale gives mulighed for at blomstre. Lederne spiller en central rolle i at gøre dette til virkelighed; gennem vores engagement kan vi foregå med et godt eksempel for resten af organisationen. Det er derfor vores opgave at gøre fordelene ved en mangfoldig og inklusiv kultur synlige for alle."

Zacharias Kolas

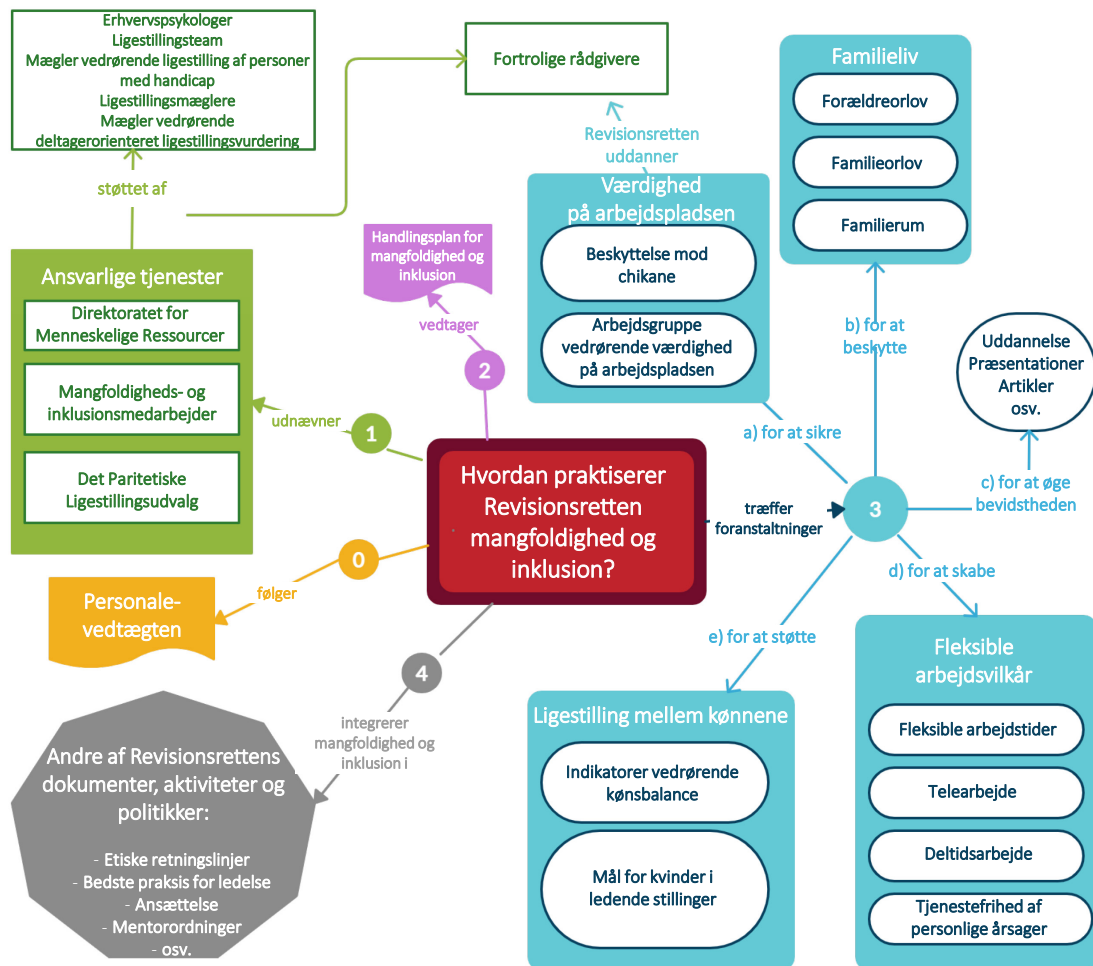
Generalsekretær, Den Europæiske Revisionsret

II. Hvordan definerer vi "mangfoldighed" og "inklusion"?



Når inklusion møder mangfoldighed: Inklusion vil sige at sætte kolleger med forskellige profiler i stand til at fungere som "hele mennesker" på arbejdspladsen og præstere efter bedste evne. En inklusiv arbejdsplads anerkender behovet for at tage hensyn til **alle** personalegruppers individuelle forhold og interesser og sigter navnlig mod at inkludere personer i særlige situationer (såsom personer med handicap eller forsørgerligt over for personer med handicap, LGBTQ+-personer og ældre ansatte).

III. Hvordan praktiserer vi "mangfoldighed" og "inklusion"?



IV. Prioriteter for 2021-2025

01 MOBILISERE: Vi vil fortsat mobilisere den øverste ledelse på velkendte og innovative måder; vi vil tilbyde Revisionsrettens medlemmer rollen som ambassadører for mangfoldighed og inklusion. Revisionsretten som institution vil forpligte sig til at opnå konkrete resultater.

02 OPLYSE OG ENGAGERE: Vi vil regelmæssigt kommunikere om mangfoldigheds- og inklusionsspørgsmål. Vi vil offentliggøre artikler, organisere uddannelsesarrangementer og invitere gæstetalere for at øge bevidstheden og ændre holdninger. Vi vil organisere kampagner og arrangementer for at fremme bedste praksis. Gennemførelse af mangfoldigheds- og inklusionsforanstaltninger vil involvere adskillige aktører. Mangfoldigheds- og inklusionsmedarbejderen og Det Paritetiske Ligestillingsudvalg vil samarbejde om at udnytte tidligere resultater og om nødvendigt skabe yderligere ændringer. Vi har også planer om at udvide samarbejdet til at omfatte personalegrupper, som er ivrige efter at deltage i mangfoldigheds- og inklusionsforanstaltninger.

03 TILTRÆKKE: Vi vil indføre specifikke HR-foranstaltninger med henblik på at sikre lige muligheder for alle jobansøgere. Vi vil samarbejde med EPSO og andre interessenter for at diversificere puljen af potentielle ansøgere. Vi vil indhente feedback fra ansøgere for at følge vores fremskridt.

04 INTEGRERE: Vi vil overvåge centrale HR-processer (f.eks. resultatstyring, evaluering, certificering og forfremmelse) for at sikre, at alle Revisionsrettens medarbejdere har lige chancer for succes i deres karriere og arbejdsliv. Vi vil offentliggøre HR-data af hensyn til gennemsigtigheden.

05 FREMME: Vi vil tilskynde ledere til at udnævne kvinder til opgaveansvarlige eller tilsvarende. Vi vil tilbyde uddannelse og andre former for støtte til kvalificerede kvinder for at motivere dem til at søge stillinger som opgaveansvarlige.

06 TILPASSE: Vi vil fortsat tilbyde fleksible arbejdsvilkår for vores ansatte ved at indføre særlige foranstaltninger for ansatte i sårbare situationer. Vi vil lægge større vægt på trivsel og undersøge, hvordan vi bedst kan hjælpe personalet med at tilpasse sig de faktiske forhold i en verden efter covid-19.

07 MULIGGØRE: Vi vil øge bevidstheden om handicap; vi vil yde Revisionsrettens medarbejdere med handicap mere støtte og vejledning for at lette deres integration på arbejdspladsen. Vi vil gøre Revisionsrettens bygninger mere tilgængelige, hvor det er muligt.

08 BESKYTTE: Vi vil se på de styrker og erfaringer, som ældre medarbejdere kan bidrage med, og på de udfordringer, som de møder, med henblik på at finde den bedste måde at imødekomme deres behov på. Vi vil iværksætte initiativer for at motivere ældre medarbejdere og hjælpe dem med at videregive deres viden og erfaring til den yngre generation.

09 TILSKYNDE: Vi vil tilskynde kvinder til at vælge ledelsesvejen. Vi vil regelmæssigt overvåge andelen af kvindelige opgaveansvarlige og ledere og tilbyde kvinder særlig karrierevejledning og lederuddannelse. Vi vil undersøge de hindringer, som kvinder kan støde på i løbet af deres karriere, og vi vil overveje foranstaltninger med henblik på at modvirke sådanne hindringer.

10 MÅLE: Vi vil fortsat overvåge nøgleindikatorer til måling af fremskridt inden for mangfoldighed og inklusion, og vi vil rapportere regelmæssigt om resultaterne.

Flere oplysninger kan findes i Revisionsrettens handlingsplan for mangfoldighed og inklusion 2021-2025.

V. Mål og indikatorer vedrørende mangfoldighed og inklusion for 2021-2025

Mål 1. MOBILISERE - Fremme mangfoldighed og inklusion på ledelsesniveau

Indikator	Referenceværdi	Mål
Antal ledere, der vurderer mangfoldighed og inklusion på frivillig basis	Ikke relevant - ny	Ti ledere om året
Antal obligatoriske uddannelseskurser for ledere om ikkeforskelsbehandling, lige muligheder og mål vedrørende mangfoldighed og inklusion	Et kursus om året (tilbudt ved flere lejligheder)	Fastholdelse - mindst et kursus om året

Mål 2. OPLYSE OG ENGAGERE - Fremme mangfoldighed og inklusion blandt alle medarbejdere

Indikator	Referenceværdi	Mål
Antal meddelelser (personalemeddelelser, nyheder fra Revisionsretten, artikler osv.) om lige muligheder, mangfoldighed og inklusion samt trivsel	En hver 4.-5. måned	En meddelelse pr. måned
Antal konferencer, uddannelseskurser, webinarer og arrangementer i Revisionsretten med fokus på lige muligheder, værdighed på arbejdspladsen, mangfoldighed og inklusion samt trivsel	Ikke relevant - ny	Seks om året

Mål 3. TILTRÆKKE - Sikre lige muligheder og styrke mangfoldighed og inklusion i ansættelsesprocessen

Indikator	Referenceværdi	Mål
Andel udvælgelseskomitéer med både kvinder og mænd	86 % i 2018 96 % i 2019 100 % i 2020	Fastholde 100 %
Procentdel stillingsopslag gennemgået for at sikre, at de tiltrækker/tilskynder en mangfoldig vifte af ansøgere hvad angår køn, alder, handicap osv.	Ikke relevant - ny indikator	100 %

Mål 4. INTEGRERE - Integrere lige muligheder samt mangfoldighed og inklusion i resultatstyring, evaluering, certificering og forfremmelse

Indikator	Referenceværdi		Mål
	Ansatte på deltid/ på forældre- orlov	Alle ansatte	
Forfremmelsesprocent blandt ansatte på deltid	33 % i 2018 45 % i 2019 49 % i 2020	43 % i 2018 48 % i 2019 48 % i 2020	Forfremmelsesprocent blandt ansatte på deltid
Forfremmelsesprocent blandt ansatte, som har taget forældreorlov	43 % i 2018 50 % i 2019 49 % i 2020		45 % i 2019

Mål 5. FREMME - Fremme ligestilling mellem mænd og kvinder ved udvælgelsen af opgaveansvarlige

Indikator	Referenceværdi	Mål
Andel af kvinder i stillinger som opgaveansvarlige	34 % i 2020	40 % ved udgangen af 2027
Antal uformelle møder, hvor erfarne kvindelige opgaveansvarlige kan dele ud af deres viden	Ikke relevant	To om året

Mål 6. TILPASSE - Styrke fleksibiliteten på arbejdspladsen

Indikator	Referenceværdi	Mål
Procentdel hybride mødelokaler	Ikke relevant - ny	100 % i 2025
Procentdel af ledere, der deltager i obligatorisk uddannelse om at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv	Ikke relevant - ny	100 % i 2025
Procentdel af arbejdsdage, der kan anvendes til telearbejde (ikke oversættere)	Højst 40 % i 2020	50 % i 2025

Mål 7. MULIGGØRE - Skabe et inklusivt miljø for medarbejdere med handicap

Indikator	Referenceværdi	Mål
Antal møder/arrangementer vedrørende ligebehandling af personer med handicap	Et hvert tredje år	Et om året
Antal praktikanter med handicap	Ikke relevant - ny	En om året

Mål 8. BESKYTTE - Anerkende, forstå og håndtere aldringen af Revisionsrettens personale

Indikator	Referenceværdi	Mål
Antal sociale udvekslingsmøder på tværs af generationer	Ikke relevant - ny	To om året
Antal udvekslinger mellem aktive seniorer og personale, der nærmer sig pensionsalderen	Ikke relevant - ny	En om året

Mål 9. TILSKYNDE - Tilskynde kvinder til at vælge ledelsesvejen

Indikator	Referenceværdi	Mål
Andel af kvinder i mellemliderstillinger og stillinger i den øverste ledelse (revision)	29 % i 2020	40 % ved udgangen af 2027
Andel af kvinder i mellemlider- og lederstillinger (ikke revision)	39 % i 2020	40 % ved udgangen af 2027

Mål 10. MÅLE - Vurdere fremskridt med mangfoldighed og inklusion

Rapportere om Revisionsrettens demografi ved hjælp af bl.a. følgende data:
Revisionsrettens stillingsfortegnelse
Arbejdsstyrkens fordeling på kontrakttyper
Kønsbalance i Revisionsretten (herunder efter ansættelsesgruppe og på ledelsesniveau)
Oversigt over personalet efter nationalitet og kontrakttype, herunder en oversigt over ledere og assistenters nationalitet
Aldersprofil for alle ansatte
Oversigt over ledere efter alder og køn
Lønklasseprofil for tjenestemænd og midlertidigt ansatte
Gennemsnitligt antal uddannelsesdage efter køn og aldersgruppe
Gennemsnitligt antal uddannelsesdage efter køn og arbejdsmønster

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



DEN
EUROPÆISKE
REVISIONSRET



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