

DA

Handlingsplan for mangfoldighed og inklusion 2021-2025



DEN
EUROPÆISKE
REVISIONSRET

Indhold

I. Forberedelse af handlingsplanen	3
II. Revisionsrettens politik og handlingsplan for mangfoldighed og inklusion - centrale aktører i Revisionsretten	4
III. Mål og tiltag for 2021-2025	5

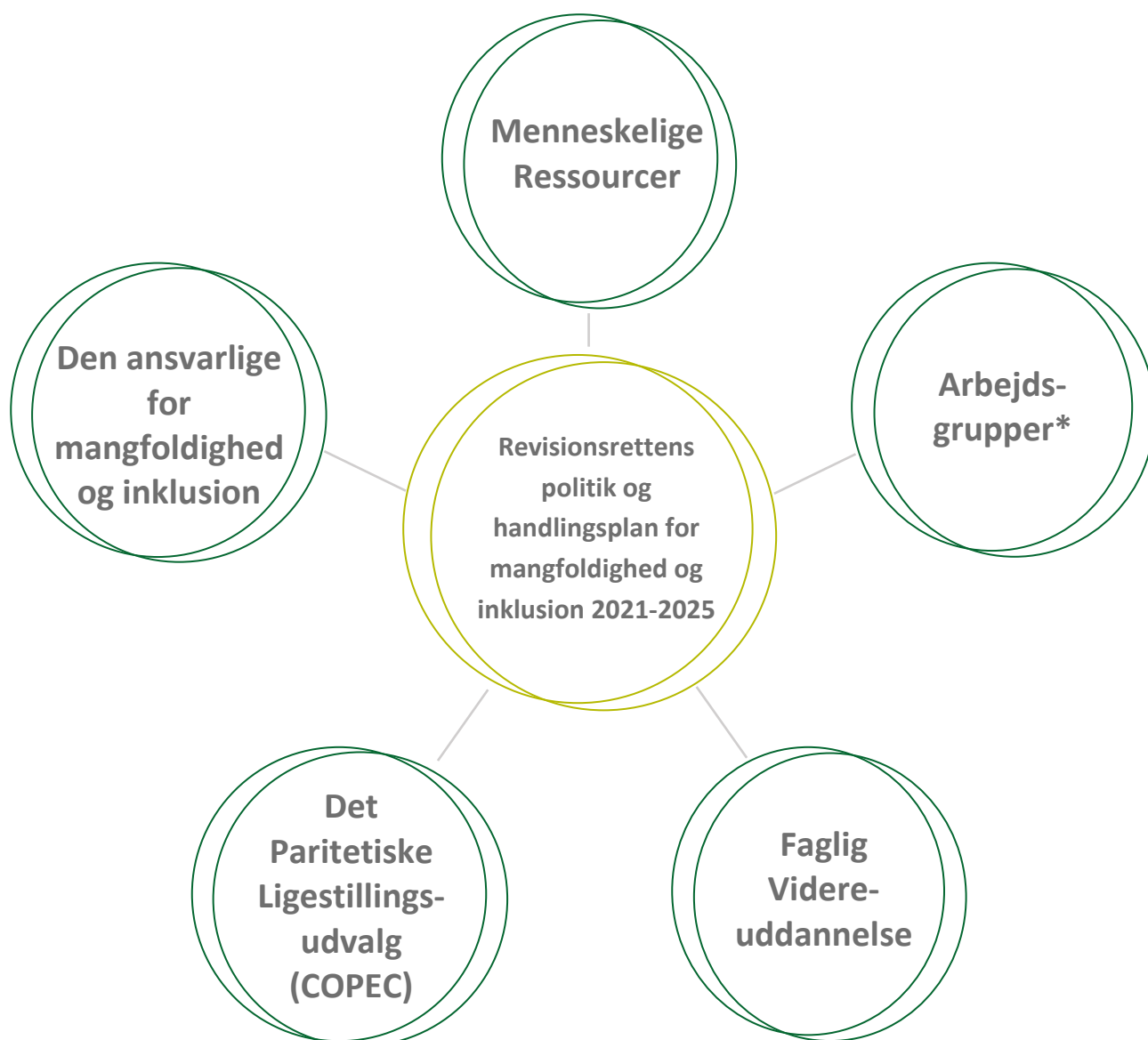
I. Forberedelse af handlingsplanen

Planens mål og tiltag udspringer af et storstilet forberedende projekt, der bestod af seks moduler. Vi har rapporteret særskilt om resultaterne af hvert modul.

- Statistisk analyse af data om lige muligheder inden for menneskelige ressourcer med henblik på at undersøge, hvordan Revisionsrettens arbejdsvilkår påvirker forskellige personalegrupper.
- Opfølgning af Revisionsrettens handlingsplan for lige muligheder 2018-2020.
- Benchmarking med henblik på at sammenligne foranstaltninger vedrørende lige muligheder i seks organisationer: én international organisation, én privat virksomhed, Revisionsretten og tre andre EU-institutioner.
- En spørgeundersøgelse i partnerskab med den interne revisionstjeneste for at vurdere personalets opfattelser både af lige muligheder på arbejdspladsen og af, om Revisionsretten i sin personalepolitik går ind for lige muligheder.
- Interview med en stikprøve af medarbejdere i alle Revisionsrettens tjenester, funktionsgrupper og jobtyper.
- Workshoper til at ansøre til drøftelser blandt personalet om spørgsmål vedrørende lige muligheder, herunder vores aktuelle styrker og svagheder og potentielle fremtidige tiltag.

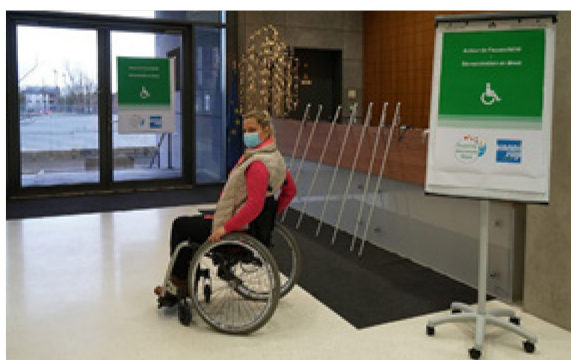
Det forberedende arbejde udmundede i omfattende feedback om tidligere resultater, nuværende tiltag og Revisionsrettens resultater på ligestillingsområdet. De mål og tiltag, der er omhandlet i det følgende, bygger på styrkerne fra den tidligere handlingsplan og er blevet fastlagt efter en bred høring blandt Revisionsrettens medarbejdere: 65 % af alle medarbejdere deltog i spørgeundersøgelsen (og indsendte fuldstændige eller delvise svar), 31 medarbejdere blev interviewet, og 99 medarbejdere deltog i workshoper.

II. Revisionsrettens politik og handlingsplan for mangfoldighed og inklusion - centrale aktører i Revisionsretten



* Ligestillingsteamet og arbejdsgrupperne om: værdighed på arbejdspladsen, trivsel, inklusiv sprogbrug og kommunikation, fysisk og digital tilgængelighed, kønssensitiv og inklusiv rapportering.

III. Mål og tiltag for 2021-2025



Mål 1. MOBILISERE

Fremme mangfoldighed og inklusion på ledelsesniveau

- Styrke ledernes engagement og inddragelsen af alle medarbejdere:
 - a) Inddrage Revisionsrettens medlemmer i mangfoldighed og inklusion: Det er den øverste ledelses ansvar at fremme mangfoldighed og inklusion og føre an i ændringen af både arbejdskulturen og arbejdsmiljøet i Revisionsretten. Fortsætte med at offentliggøre udtalelser og personlige vidnesbyrd om mangfoldighed og inklusion (f.eks. videoer) fra medlemmer og andre højt placerede aktører.
 - b) Inddrage medlemmerne som "ambassadører for mangfoldighed og inklusion": tilskynde medlemmer og andre højt placerede aktører til at blive ambassadører for mangfoldighed og inklusion i en bestemt periode (f.eks. 12 måneder). Introducere og definere konceptet "ambassadør". Ambassadørerne kan f.eks. fungere som værter ved begivenheder, offentliggøre artikler m.m.
 - c) Underskrive [Diversity Charter Lëtzebuerg](#) som en forpligtelse til fremme og forvaltning af mangfoldighed gennem specifikke tiltag, der rækker ud over de retlige forpligtelser. Revisionsretten er allerede medlem af netværket "Inspiring More Sustainability" (IMS). Dette netværk står i spidsen for det projekt, der ligger til grund for Diversity Charter Lëtzebuerg. Undersøgelse af yderligere muligheder for at samarbejde med IMS og andre aktører (f.eks. [Luxembourgs ministerium for ligestilling mellem mænd og kvinder](#))
 - d) Om nødvendigt opdatere den interne vejledning, så den afspejler udviklingen inden for mangfoldighed og inklusion, med særligt fokus på covid-19-krisen og dens konsekvenser. Overveje at udbygge dokumentet ved at tilføje et punkt om LGBTQ+, etnicitet, religion, geografisk oprindelse, kultur m.m.
 - e) Udbrede kendskabet til den interne vejledning blandt ledere. Sende lederne en påmindelse om vejledningen.



- Foretage spørgeundersøgelser blandt medarbejderne for at vurdere, hvordan de opfatter ledelsens involvering i at fremme mangfoldighed og inklusion.
- Give ledere obligatoriske uddannelseskurser om ikkeforskelsbehandling, lige muligheder og mål vedrørende mangfoldighed og inklusion.
- Indføre en ordning, hvor ledere kan vurdere mangfoldighed og inklusion på frivillig basis. Vurderingen bør omfatte spørgsmål om, hvordan lederne fremmer mangfoldighed og inklusion, og hvordan de håndterer relaterede spørgsmål i deres team.

Mål 2. OPLYSE OG INDDRAGE

Fremme mangfoldighed og inklusion blandt alle medarbejdere



- Udarbejde en omfattende kommunikationsplan, der inddrager alle aktører.
- Fortsætte med at kommunikere regelmæssigt og hyppigt om spørgsmål vedrørende mangfoldighed og inklusion.
- Oprette en gruppe, der kan give vejledning om kønsneutral sprogbrug og mere inklusiv sprog- og grafikbrug i almindelighed. Gruppen kan omfatte oversættere, revisorer og eksperter i grafisk design.
- Udpege en kontaktperson for mangfoldighed og inklusion i hvert direktorat for at sikre en løbende dialog om spørgsmål vedrørende mangfoldighed og inklusion. Definere en rolle for kontaktpersonerne for mangfoldighed og inklusion.
- Opretholde et åbent internt netværk, der skal fremme mangfoldighed og inklusion. Fortsætte det arbejde, der udføres af ligestillingsteamet og andre åbne grupper eller netværk, der måtte blive oprettet frem mod 2025. Udpege repræsentanter for potentielle mangfoldighedsområder (f.eks. LGBTQ+, forældre, handicap, etniske mindretal og inklusiv sprogbrug).
- Gennemgå og opdatere indholdet om mangfoldighed og inklusion i informationsmaterialet til nye medarbejdere.
- Ajourføre afgørelse nr. 26-2017 og fortsætte med at tilbyde uddannelse til Revisionsrettens fortrolige rådgivere:
 - a) Ajourføre afgørelse nr. 26-2017 om politikken for bevarelse af et tilfredsstillende arbejdsmiljø og bekæmpelse af psykisk og seksuel chikane.
 - b) Deltage i Kommissionens benchmarkundersøgelse af politikkerne for forebyggelse af chikane i Revisionsretten, andre EU-institutioner og andre offentlige institutioner.
 - c) Fortsætte med at tilbyde uddannelse til Revisionsrettens fortrolige rådgivere.

- d) Samarbejde med fortrolige rådgivere fra andre EU-institutioner og -agenturer og oprette et interinstitutionelt netværk. Bevare og fortsætte samarbejdet med netværkets deltagere. Udveksle erfaringer og lære af hinanden.
- Udbrede kendskabet til vejledningen om fremme af lige muligheder blandt alle medarbejdere:
 - a) Sende alle medarbejdere en påmindelse om vejledningen.
 - b) Præsentere vejledningen for nye medarbejdere som del af deres indledende informationspakke.
- Tilrettelægge en kampagne for bekæmpelse af sexismen:
 - a) Forberede kampagnen: afholde et webinar med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) for at præsentere EIGE's håndbog om bekæmpelse af sexismen på arbejdspladsen. Lade håndbogen cirkulere i Revisionsretten.
 - b) Kommunikere regelmæssigt om relaterede spørgsmål under hele kampagnen (offentliggøre budskaber på ECANet, afholde et webinar m.m.).
 - c) Tilrettelægge et kursus for ledere, baseret på EIGE's håndbog (i kombination med tiltag 1.3).
- Skabe øget opmærksomhed om de forskellige kulturer, etniske baggrunde, religioner og andre mangfoldighedsaspekter i Revisionsretten:
 - a) Tilbyde kurser i tværkulturel kommunikation med henblik på at skabe øget opmærksomhed om kulturelle ligheder og forskelle (og stereotyper) og øge den gensidige forståelse af forskellige værdier og principper. Disse kurser bør være tilgængelige for alle, og personalet opfordres kraftigt til at deltage.
 - b) Afholde bevidsthedsskabende arrangementer (f.eks. informationsmøder om kulturelle ligheder og forskelle og en multikulturel madbegivenhed som på "Luxembourg Diversity Day").
- Fremme personalets trivsel:
 - a) Oprette et trivselsteam, der skal centralisere alle trivselstiltag og fungere som kontaktpunkt for drøftelser om balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

- b) Fremme aktiviteter, der bidrager til sundhed og trivsel. Fortsætte de tiltag, der blev indført med den foregående handlingsplan, men centralisere hele indsatsen i trivselsteamet.
 - c) Gøre alle medarbejdere opmærksomme på de tjenester, der tilbydes af de erhvervspsykologer, Revisionsretten samarbejder med.
 - d) Sikre adgang til en socialrådgiver, som kan støtte de medarbejdere i Revisionsretten, der måtte have brug for bistand.
- Skabe øget bevidsthed om LGBTQ+-samfundet:
 - a) Afholde bevidsthedsskabende arrangementer, workshoper og konferencer og offentliggøre meddelelser.
 - b) Udveksle oplysninger og gode praksis med andre EU-institutioner og internationale organisationer samt med ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association).
 - Fortsætte med at holde møder i arbejdsgruppen om værdighed på arbejdspladsen. Inddrage arbejdsgruppen i gennemførelsen af denne handlingsplan.
 - Opsætte en forslagskasse på et diskret, men let tilgængeligt sted, så personalet anonymt kan give udtryk for deres idéer.

Mål 3. TILTRÆKKE

Sikre lige muligheder og styrke mangfoldighed og inklusion i ansættelsesprocessen

- Fortsætte med at sikre, at udvælgelseskomitéer fortsat består af både mænd og kvinder.
- Anonymisere casestudieprøver i forbindelse med interne udvælgelsesprøver.
- Vurdere ansøgernes opfattelser af lige muligheder samt mangfoldighed og inklusion under udvælgelsesprocessen. Indhente efterfølgende feedback fra ansøgerne om deres oplevelse af udvælgessamtalerne.
- Dele/offentliggøre statistikker om ansættelse og udvælgelse.
- Give vejledning til medlemmer af ansættelsespaneler:
 - a) Opdatere retningslinjerne for samtaler (fra 2015) ved hjælp af oplysninger fra EPSO og andre relevante kilder.
 - b) Udarbejde en håndbog om håndtering af ubevidst forudindtagethed i ansættelsesprocessen.
 - c) Formidle de opdaterede retningslinjer og håndbogen til medlemmer af ansættelsespaneler i forbindelse med deres udpegelse.
 - d) Fortsætte med at give medlemmer af ansættelsespaneler kurser om ubevidst forudindtagethed.
- Sigte mod at tiltrække/tilskynde en mangfoldig pulje af ansøgere og opnå en fair repræsentation af alle EU-nationaliteter blandt Revisionsrettens medarbejdere:
 - a) Gennemgå stillingsopslag for at sikre, at de tiltrækker/tilskynder en mangfoldig vifte af ansøgere hvad angår køn, alder, handicap osv.
 - b) Samarbejde med medlemsstaterne om EPSO-projektet vedrørende udvikling af et redskab til overvågning af lighed og mangfoldighed i forbindelse med ansættelse.
 - c) Drøfte med Revisionsrettens medlemmer fra underrepræsenterede lande, hvordan man bedst kan tiltrække/tilskynde ansøgninger og opnå en mere mangfoldig personalepulje.



- d) Offentliggøre oplysninger om geografisk repræsentation i det årlige "Social Balance Sheet". Udarbejde en oversigt over alle medarbejdere, ledere og assistenter efter nationalitet.

Mål 4. INTEGRERE

Integrere lige muligheder samt mangfoldighed og inklusion i resultatstyring, evaluering, certificering og forfremmelse



- Foretage en efterfølgende analyse af den årlige forfremmelsesprocedure med henblik på at sikre, at der ikke har været nogen forudindtagethed knyttet til barsels- eller forældreorlov, deltidsarbejde eller andre forhold (f.eks. alder, nationalitet, kontrakttype).
- Tilskynde mænd til at tage forældreorlov: afholde et informationsmøde, hvor mænd, der har taget forældreorlov, kan dele ud af deres erfaringer, eller bede frivillige om at fungere som kontaktpersoner for mænd, der søger rådgivning om emnet.
- I Compass-vejledningen tilføje fremme af mangfoldighed og inklusion som et kriterium, der skal tages højde for i den årlige bedømmelses- og forfremmelsesprocedure for ledende administratorer og direktører. Det bør vurderes, om lederne aktivt har fremmet mangfoldighed og inklusion, om deres ledelsespraksis har styrket mangfoldighed og inklusion, og om de har gennemført handlingsplanen i det relevante omfang.
- Udarbejde et coachingprogram, hvor de medarbejdere, der bliver coachet, modtager rådgivning, støtte, hjælp og opmuntring fra en mere erfaren kollega, der er blevet uddannet som en intern coach.
- Fortsætte med at tilbyde kurser i konflikthåndtering for ledere og øvrige medarbejdere. Lederne bør opfordres til at deltage med henblik på at forbedre deres teams trivsel og frem for alt sikre, at konflikter løses hurtigt og effektivt.

Mål 5. FREMME

Fremme ligestilling mellem mænd og kvinder ved udvælgelsen af opgaveansvarlige



- Tilskynde kvindelige revisorer til at blive opgaveansvarlige ved at tage kontakt til kvalificerede kvinder for at motivere dem til at søge stillinger som opgaveansvarlige:
 - a) Fortsætte Generalsekretariatets praksis med regelmæssigt at sende direktører og ledende administratorer en e-mail, hvori kvindelige revisorer opfordres til at blive opgaveansvarlige.
 - b) Gennemføre interview eller anonyme spørgeundersøgelser med kvindelige medarbejdere (lønklasse AD 9 og derover), der tøver med at påtage sig en lederrolle, for at forstå årsagerne bag og foreslå alternative løsninger (f.eks. deling af funktionen som opgaveansvarlig mellem to tjenestemænd).
- Tilbyde specifik uddannelse til opgaveansvarlige:
 - a) Fortsætte med at tilbyde specifik uddannelse til opgaveansvarlige. Rådgive nye opgaveansvarlige om de kurser, der er til rådighed.
 - b) Afholde uformelle informationsmøder, hvor erfarne kvindelige opgaveansvarlige kan dele ud af deres viden.
- Foretage halvårslige opdateringer om den relative andel af mandlige og kvindelige opgaveansvarlige:
 - a) Sørge for, at direktørerne rapporterer til deres respektive afdelinger om andelen af kvindelige og mandlige opgaveansvarlige hvert halve år, med vidererapportering til Generalsekretariatet.
 - b) Formidle halvårslige opdateringer fra Generalsekretariatet til Administrationsudvalget.

Mål 6. TILPASSE

Styrke fleksibiliteten på arbejdspladsen

- Udvide mulighederne for telearbejde.
- Analysere telearbejdets indvirkning under covid-19-krisen, når krisen er overstået. Gennemføre en undersøgelse af, hvordan telearbejdet har påvirket Revisionsrettens personale, og hvordan erfaringerne kan anvendes i fremtiden.
- Forbedre støtten til deltidsarbejde og indføre et personaleregistreringssystem med henblik på at kompensere team og afdelinger for tab af fuldtidsækvivalenter som følge af deltidsarbejde og alle længerevarende fraværsperioder (f.eks. barselsorlov, tjenestefrihed af personlige årsager, udvidet sygefravær, omplacering i en anden funktion). Kompensere for sådanne tab i de mest berørte tjenester.
- Udvikle en strategi for reintegration efter covid-19-krisen og reintegration af medarbejdere, der vender tilbage til arbejdet efter længerevarende fravær.
- Oplyse kvinder om deres ret til fleksible arbejdsordninger, hvis de ønsker at amme.
- Fremme en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv ved at tilskynde til, at der kulturelt og organisatorisk sættes fokus på resultater i stedet for arbejdstimer og fysisk tilstedeværelse, så hybride team kan fungere effektivt i et fleksibelt miljø.
- Optimere det fysiske arbejdsmiljø ved at tilbyde ergonomiske arbejdsstationer. Gennemføre planerne for renovering af K2-bygningen, som omfatter indretning af "meditationsrum". Promovere meditationsrummene som et sted for afslapning. Opstille skærmvægge i meditationsrummene, så ammende mødre har mulighed for at pumpe mælk ud, hvis de ønsker det.



Mål 7. MULIGGØRE

Skabe et inklusivt miljø for medarbejdere med handicap



- Skabe øget bevidsthed om handicapsspørgsmål:
 - a) Afholde fysiske og virtuelle kurser, workshoper og drøftelser for at skabe øget bevidsthed og oplyse personalet om handicapsspørgsmål. Personalet bør opfordres kraftigt til at deltage i disse arrangementer. Repræsentanter for tjenester i Revisionsretten med handicaprelaterede ansvarsområder (bygninger, sikkerhed, brandvagter, HR, DIWI m.m.) bør også deltage.
 - b) Foretage en personaleundersøgelse om handicap med henblik på at identificere potentielle behov hos personer med handicap (synligt eller usynligt).
- Under koordinering af den ansvarlige for mangfoldighed og inklusion oprette et netværk for handicapsspørgsmål, der skal oplyse og støtte medarbejdere med handicap og udgøre kontaktpunktet for enhver person med et særligt behov. Netværket kan indgå partnerskaber med handicapforeninger med henblik på at opfordre personer til at søge stillinger i Revisionsretten. Det kan også arbejde på at forbedre den digitale og fysiske tilgængelighed (bygninger, websteder, kommunikationsværktøjer m.m.).
- Opdatere Revisionsrettens vejledning om praktikophold for at tage hensyn til behovene hos personer med handicap. Tilbyde personer med handicap praktikophold.
- Vedtage en afgørelse og retningslinjer om "rimelige tilpasninger" vedrørende medarbejdere med handicap. Retningslinjernes gennemførelse kan hjælpe medarbejdere, hvis vanskeligheder ikke var kendt på forhånd. Dette vil også være et klart signal og kunne tiltrække ansøgninger fra personer med handicap.

- Som led i K2030-projektet forbedre tilgængeligheden for personer med handicap (personale og besøgende) i Revisionsrettens bygninger med bistand fra en ekstern konsulent med ekspertise i tilgængelighed. I forbindelse med bygningsrenovering fjerne fysiske barrierer (tunge døre m.m.) og forbedre tilgængeligheden (f.eks. ved hjælp af signalering for blinde personer) fra begyndelsen.

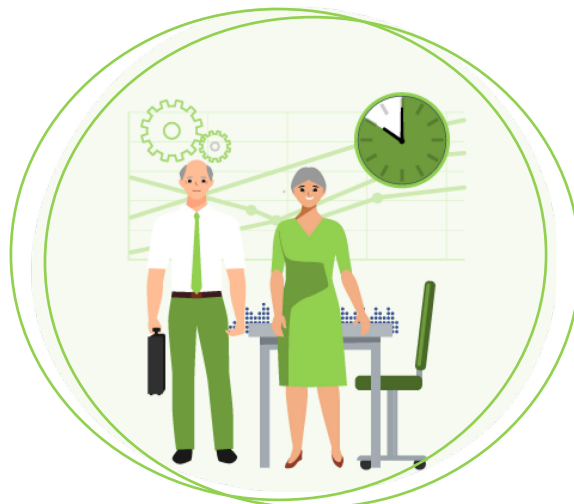
Mål 8. BESKYTTE:

Anerkende, forstå og håndtere aldringen af Revisionsrettens personale

- Med input fra aktive seniorer (pensionerede medarbejdere fra Revisionsretten) 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.
- Fremme livslang læring (herunder obligatorisk uddannelse) og iværksætte initiativer vedrørende udveksling af erfaringer (f.eks. "share and connect"-møder) med henblik på at sikre, at ældre medarbejdere fortsat kan udvikle deres kompetencer, og at yngre kolleger kan nyde godt af deres erfaring og viden.

Som led i disse initiativer sætte fokus på social udveksling og mentorbistand på tværs af generationer med henblik på at lette gensidig læring og vækst, og opfordre nye medarbejdere til at deltage.

- Lette udveksling af erfaringer mellem aktive seniorer og medarbejdere, der snart skal på pension.



Mål 9. TILSKYNDE

Tilskynde kvinder til at vælge ledelsesvejen

- Tilrettelægge uddannelse, coaching og rådgivning for kvindelige medarbejdere, leveret af både karriereeksperter og andre kvinder, der kan tjene som rollemodeller.
- Interviewe kvindelige deltagere i programmet for lederskabsudvikling, udarbejde et oplæg med oplysninger om deres motivationer og begrænsninger og tilbyde støtteforanstaltninger såsom mentorbistand og coaching. Undersøge eksisterende støtteinitiativer, f.eks. Kommissionens program for udvikling af kvindelige talenter.
- Gennemføre fratrædelsessamtaler med personer, der forlader Revisionsretten, bl.a. for at få svar på, hvorfor kvinder forlader Revisionsretten, og udarbejde et dokument, der sammenfatter konklusionerne af samtalerne. Analysere alle fratrædelsessamtaler én gang om året og drøfte, hvilke erfaringer der er gjort i de relevante tjenester.



Mål 10. MÅLE

Vurder fremskridt med mangfoldighed og inklusion

- Offentliggøre statistikker om kønsbalance, f.eks.:
 - o andelen af kvinder i stillinger som opgaveansvarlige
 - o andelen af kvinder i den øverste ledelse og andre lederstillinger
 - o antallet af uddannelsesdage efter aldersgruppe og køn.



Underbygge statistikkerne med baggrundsoplysninger og vurdere, hvorfor og hvordan de er betydningsfulde, og hvad de afslører om den generelle situation.

- Foretage undersøgelser med henblik på at indsamle og analysere oplysninger om personalets opfattelse af, i hvilken grad den øverste ledelse værdsætter og fremmer mangfoldighed og inklusion, hvorvidt medarbejdere behandles med respekt og retfærdigt, og hvor godt mangfoldighed og inklusion er afspejlet i HR-politikken. Gentage undersøgelserne hvert andet år.
- Fastsætte resultatindikatorer for måling af initiativer vedrørende mangfoldighed og inklusion. Offentliggøre data om de mange forskellige aspekter af lige muligheder samt mangfoldighed og inklusion (køn, alder, handicap, deltagelse i uddannelse, vidensdeling, mentorbistand, geografisk repræsentation m.m.).
- Rapportere årligt om gennemførelsen af denne handlingsplan.

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