

# Aktionsplan für Vielfalt und Inklusion 2021-2025



EUROPÄISCHER  
RECHNUNGSHOF

# Inhalt

<b>I. Vorbereitung des Aktionsplans</b>	<b>3</b>
<b>II. Politik und Aktionsplan des EuRH für Vielfalt und Inklusion (V&amp;I) — zentrale Akteure beim EuRH</b>	<b>4</b>
<b>III. Ziele und Maßnahmen im Zeitraum 2021-2025</b>	<b>5</b>

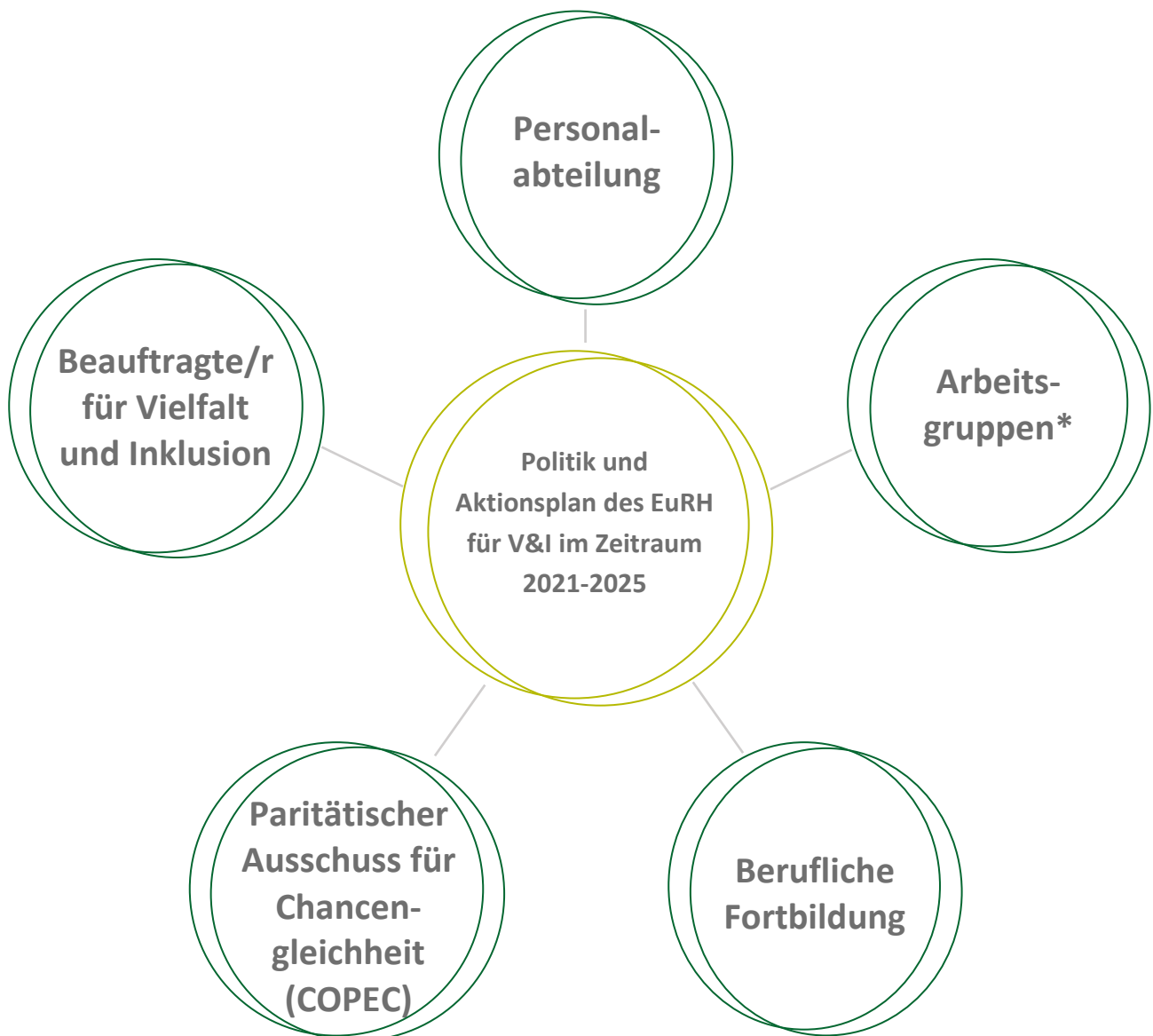
# I. Vorbereitung des Aktionsplans

Die Ziele und Maßnahmen des Aktionsplans wurden im Rahmen eines breit angelegten vorbereitenden Projekts ermittelt, das sich in sechs Module untergliederte. Wir berichteten einzeln über die Ergebnisse der verschiedenen Module.

- Statistische Analyse von Daten der Personalabteilung zur Chancengleichheit, um zu untersuchen, wie sich die Arbeitsbedingungen beim EuRH auf verschiedene Aspekte der Mitarbeiterdemographie auswirken;
- Follow-up zum Aktionsplan für Chancengleichheit 2018-2020 des EuRH;
- Benchmarking zum Vergleich von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in sechs Organisationen: einer internationalen Organisation, einem Privatunternehmen, dem EuRH und drei weiteren EU-Organen;
- eine in Zusammenarbeit mit dem Internen Auditdienst durchgeführte Umfrage, um zu untersuchen, wie die Mitarbeiter/-innen Chancengleichheit am Arbeitsplatz und die vom EuRH verfolgte Politik der Chancengleichheit wahrnehmen;
- Gespräche mit einer Auswahl von Bediensteten des EuRH, wobei sämtliche Abteilungen, Funktionsgruppen und Tätigkeitsprofile abgedeckt wurden;
- Workshops, um das Personal zu Diskussionen über Probleme im Zusammenhang mit Chancengleichheit, einschließlich derzeitiger Stärken und Schwächen des EuRH und möglicher zukünftiger Maßnahmen, anzuregen.

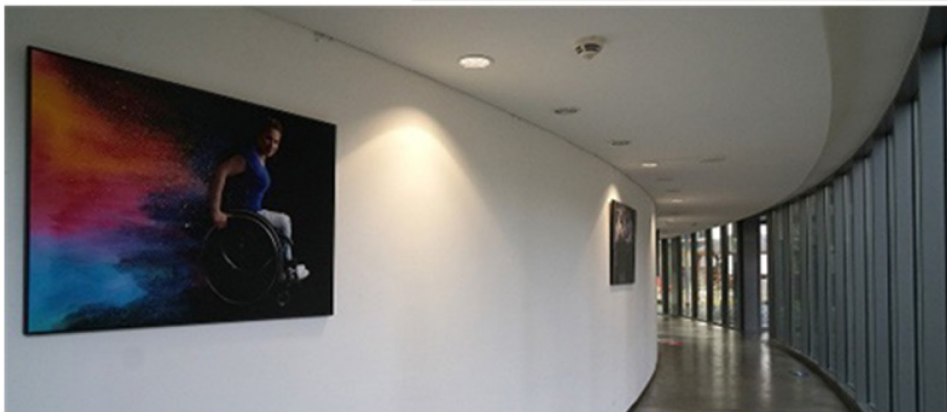
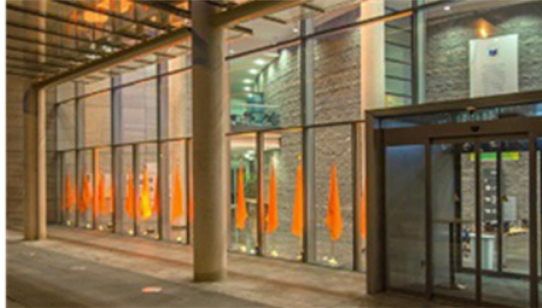
Im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten wurde umfangreiche Rückmeldung zu bereits erzielten Ergebnissen, aktuellen Maßnahmen und der vom EuRH verfolgten Politik der Chancengleichheit erhalten. Die nachstehenden Ziele und Maßnahmen bauen auf den Stärken des vorherigen Aktionsplans auf und wurden im Rahmen einer umfassenden Mitarbeiterbefragung des EuRH ermittelt: 65 % aller Bediensteten nahmen an der Umfrage teil (und beantworteten die Fragen vollständig oder teilweise), mit 31 Bediensteten wurden Gespräche geführt und 99 Bedienstete nahmen an den Workshops teil.

## II. Politik und Aktionsplan des EuRH für Vielfalt und Inklusion (V&I) — zentrale Akteure beim EuRH



\* Gleichstellungsteam und Arbeitsgruppen zu: Würde am Arbeitsplatz, Wohlbefinden, inklusive Sprache und Kommunikation, physische und digitale Zugänglichkeit, geschlechtergerechte und inklusive Berichte.

### III. Ziele und Maßnahmen im Zeitraum 2021-2025



## Ziel 1: MOBILISIEREN

### V&I auf Führungsebene fördern

- Das Engagement der Führungskräfte und die Beteiligung des gesamten Personals stärken:
  - a) Die Hofmitglieder für eine potenzielle Rolle auf dem Gebiet der V&I gewinnen: Es ist Aufgabe der höchsten Führungsebene, den V&I-Prozess voranzubringen und den Weg für eine Veränderung sowohl der Arbeitskultur als auch des Arbeitsumfelds beim EuRH zu ebnen. Weiterhin Erklärungen und Erfahrungsberichte über V&I (z. B. Videos) von Mitgliedern und anderen hochrangigen Akteuren veröffentlichen.
  - b) Die Hofmitglieder als "Botschafter für V&I" einbeziehen: Die Mitglieder des Hofes und andere hochrangige Akteure dazu ermutigen, für einen befristeten Zeitraum (z. B. 12 Monate) die Rolle von Botschaftern für V&I wahrzunehmen. Das Konzept des "Botschafters" einführen und definieren; Botschafter könnten z. B. Veranstaltungen ausrichten, Artikel veröffentlichen usw.
  - c) Die [Charta der Vielfalt Lëtzebuerg](#) unterzeichnen, um Vielfalt und Diversity Management über rechtliche Verpflichtungen hinaus durch spezifische Maßnahmen zu fördern. Der EuRH ist bereits Mitglied des Netzwerks "Inspiring More Sustainability (IMS-Netzwerk)". Dieses Netzwerk leitet federführend das Projekt, das der Charta der Vielfalt Lëtzebuerg zugrunde liegt. Weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit dem IMS-Netzwerk und anderen Interessenträgern (z. B. [Luxemburger Ministerium für Gleichstellung von Frauen und Männern](#)) ausloten.
  - d) Falls erforderlich, den internen Leitfaden für Chancengleichheit auf den neusten Stand bringen, um Entwicklungen im Bereich V&I mit Schwerpunkt auf der COVID-19-Krise und ihren Folgen zu berücksichtigen. Das Dokument gegebenenfalls um einen Abschnitt zu LGBTQ+, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, geographischer Herkunft, Kultur etc. ergänzen.
  - e) Bei den Führungskräften für den Internen Leitfaden für Chancengleichheit werben. Führungskräfte per E-Mail an den Leitfaden erinnern.



- Anhand einer Mitarbeiterumfrage einschätzen, wie stark V&I aus Mitarbeitersicht seitens der Führungsebene gefördert wird.
- Weiterhin Pflichtschulungen für Führungskräfte zum Thema Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit und Ziele im Bereich V&I anbieten.
- Eine freiwillige V&I-Bewertung für Führungskräfte einführen. Die Bewertung sollte Fragen dazu enthalten, wie die Führungskräfte V&I fördern und Probleme im Zusammenhang mit V&I innerhalb ihres Teams angehen.

## Ziel 2: INFORMIEREN UND EINBINDEN

### V&I auf Mitarbeitererebene fördern

- Unter Berücksichtigung aller Akteure einen umfassenden Kommunikationsplan erstellen.
- Weiterhin regelmäßig und in kurzen Abständen über Themen im Zusammenhang mit V&I berichten.
- Eine Gruppe zur Erarbeitung von Empfehlungen für die Verwendung geschlechterneutraler bzw. einer allgemein inklusiveren Sprache und inklusiverer Graphiken einsetzen. Die Gruppe könnte sich aus Bediensteten des Übersetzungs- und des Prüfungsbereichs sowie aus Graphikdesign-Fachleuten zusammensetzen.
- In allen Direktionen eine "Ansprechstelle für V&I" bestimmen, um für einen ständigen Dialog über Fragen im Zusammenhang mit V&I zu sorgen. Die Rolle der Ansprechstelle für V&I festlegen.
- An einem offenen internen Netzwerk zur Förderung von V&I festhalten. Die Arbeiten des Gleichstellungsteams und anderer offener Gruppen oder Netzwerke, die gegebenenfalls bis 2025 eingerichtet werden, fortsetzen. Für potenzielle Bereiche der "Vielfalt" (z. B. LGBTQ+, Elternschaft, Behinderung, ethnische Minderheiten, inklusive Sprache), Interessenvertreter/-innen benennen.
- Das Schulungsmaterial für neu eingestelltes Personal im Hinblick auf Inhalte im Zusammenhang mit V&I überarbeiten und auf den neusten Stand bringen.
- Den Beschluss Nr. 26-2017 aktualisieren und weiterhin Fortbildungsmaßnahmen für die Vertrauenspersonen des EuRH anbieten:
  - a) Den Beschluss Nr. 26-2017 über die Politik zur Aufrechterhaltung eines zufriedenstellenden Arbeitsumfelds und zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung aktualisieren.
  - b) An der Benchmark-Studie der Kommission über Maßnahmen zur Prävention von Belästigung beim EuRH, anderen EU-Organen und anderen öffentlichen Einrichtungen teilnehmen.





- c) Weiterhin Fortbildungsmaßnahmen für die Vertrauenspersonen des EuRH anbieten.
  - d) Die Zusammenarbeit mit Vertrauenspersonen anderer Organe und Agenturen der EU fortsetzen und ein interinstitutionelles Netzwerk aufbauen. Die Zusammenarbeit mit am Netzwerk Teilnehmenden pflegen und fortsetzen. Erfahrungen austauschen und voneinander lernen.
- Den Leitfaden "Guide to promoting equal opportunities" beim gesamten Personal bewerben:
- a) Alle Bediensteten per E-Mail an den Leitfaden erinnern.
  - b) Neuankömmlingen den Leitfaden im Rahmen der Einführungsschulungen vorstellen.
- Eine Kampagne zur Bekämpfung von Sexismus organisieren:
- a) Kampagnenvorbereitung: Ein Webinar mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) organisieren, um das Handbuch des EIGE zur Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz vorzustellen. Das Handbuch innerhalb des EuRH in Umlauf bringen.
  - b) Während der Kampagne regelmäßig über verwandte Themen berichten (Veröffentlichung von Nachrichten im ECANet, Veranstaltung eines Webinars, usw.).
  - c) Eine Schulung für Führungskräfte organisieren, die auf dem EIGE-Handbuch aufbaut (in Kombination mit Maßnahme 1.3).
- Für die verschiedenen im EuRH vertretenen Kulturen, Ethnien, Religionen und andere Aspekte der Vielfalt sensibilisieren:
- a) Schulungen über interkulturelle Kommunikation durchführen, um für kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede (sowie Stereotype) zu sensibilisieren und das gegenseitige Verständnis für unterschiedliche Werte und Prinzipien zu verbessern. Diese Schulungen sollten allen offenstehen, wobei die Bediensteten nachdrücklich zur Teilnahme aufgefordert werden sollten.
  - b) Informationsveranstaltungen organisieren (z. B. Luxembourg Diversity Day ("Tag der Vielfalt"), Sitzungen zu kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie eine Veranstaltung zum Thema Esskultur in verschiedenen Ländern).

- Mitarbeiterwohl fördern:
  - a) Ein Team für Mitarbeiterwohl einsetzen, um alle Maßnahmen in diesem Bereich zu bündeln und als Ansprechstelle für Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fungieren.
  - b) Maßnahmen fördern, die zu Gesundheit und Wohlbefinden beitragen. Maßnahmen fortsetzen, die im Rahmen des vorherigen Aktionsplans eingeführt wurden, aber Bündelung aller Maßnahmen durch das Team "Mitarbeiterwohl".
  - c) Das Personal über die Leistungen von Arbeitspsychologinnen und -psychologen informieren, die mit dem EuRH zusammenarbeiten.
  - d) Einen Kontakt zu einem/r Sozialarbeiter/in herstellen, der /die das Personal des EuRH bei Bedarf unterstützen kann.
- Für die Belange von LGBTQ+-Personen sensibilisieren:
  - a) Informationsveranstaltungen, Workshops und Konferenzen organisieren und Mitteilungen herausgeben.
  - b) Erfahrungen und bewährte Verfahren mit anderen EU-Organen und internationalen Organisationen sowie der Internationalen Vereinigung der Lesben, Schwulen, Bi-, Trans- und Intersexuellen (ILGA) austauschen.
- Weiterhin Sitzungen der Arbeitsgruppe zur Würde am Arbeitsplatz organisieren. Die Arbeitsgruppe in die Umsetzung dieses Aktionsplans einbeziehen.
- An einem diskreten, aber leicht zugänglichen Ort, eine Box aufstellen, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym ihre Ideen hinterlassen können.

## Ziel 3: ANWERBEN

### Für Chancengleichheit sorgen und V&I im Einstellungsverfahren fördern

- Weiterhin dafür Sorge tragen, dass sowohl Frauen als auch Männer in den Prüfungsausschüssen vertreten sind.
- Fallstudien für interne Auswahlverfahren anonymisieren.
- Bewerber/-innen im Laufe des Bewerbungsverfahrens auf ihre Vorstellungen von Chancengleichheit und V&I hin bewerten. Im Anschluss an das Bewerbungsgespräch Feedback von den Bewerberinnen und Bewerbern zu ihren Erfahrungen im Bewerbungsgespräch einholen.
- Statistiken über Einstellungen und Auswahlverfahren teilen/veröffentlichen.
- Den Mitgliedern des Auswahlgremiums Orientierungshilfe bieten:
  - a) Die Leitlinien für Bewerbungsgespräche (aus dem Jahr 2015) anhand von Informationen von EPSO und anderen einschlägigen Quellen auf den neusten Stand bringen.
  - b) Ein Handbuch zur Überwindung unbewusster Voreingenommenheit im Einstellungsverfahren erstellen.
  - c) Den Mitgliedern des Auswahlgremiums bei ihrer Ernennung eine aktualisierte Fassung der Leitlinien und das Handbuch aushändigen.
  - d) Weiterhin Schulungen zu unbewusster Voreingenommenheit für Mitglieder der Auswahlgremien anbieten.
- Ziel, eine Vielfalt von Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen/zu einer Kandidatur zu bewegen und eine ausgewogene Vertretung aller EU-Staatsangehörigkeiten innerhalb der Belegschaft des EuRH zu erreichen:
  - a) Stellenausschreibungen so gestalten, dass sie Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, mit Behinderung etc. ansprechen/zu einer Kandidatur bewegen.



- b) In Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten mit EPSO das Projekt zur Entwicklung eines Instruments zur Überwachung von Gleichstellung und Vielfalt im Bewerbungsverfahren fortsetzen.
- c) Mit den Hofmitgliedern aus unterrepräsentierten Ländern erörtern, wie man Bewerbungen aus diesen Ländern am besten anziehen/begünstigen und eine größere Mitarbeitervielfalt erreichen kann.
- d) Informationen über die geographische Vertretung im jährlichen Personal- und Sozialbericht veröffentlichen. Eine Aufschlüsselung nach Staatsangehörigkeit für alle Mitarbeiter/-innen, Manager/-innen und Assistentinnen und Assistenten vorlegen.

## Ziel 4: INTEGRIEREN

### Aspekte der Chancengleichheit und V&I beim Leistungsmanagement, bei der Bewertung, Zertifizierung und Beförderung durchgängig einbeziehen



- Das jährliche Beförderungsverfahren nachträglich einer Analyse unterziehen, um sicherzustellen, dass es nicht aufgrund von Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Teilzeitarbeit oder sonstiger demographischer Parameter (z. B. Alter, Staatsangehörigkeit, Vertragsart) zu einer Benachteiligung kam.
- Männer dazu ermutigen Elternurlaub zu nehmen: Eine Sitzung organisieren, bei der Männer, die Elternurlaub genommen haben, über ihre Erfahrungen berichten können, oder betroffene Männer bitten, sich dazu bereit zu erklären, als Ansprechpartner für Männer, die zu diesem Thema Rat benötigen, zur Verfügung zu stehen.
- Im Compass-Leitfaden die Förderung von V&I im Rahmen des jährlichen Beurteilungs- und Beförderungsverfahrens von leitenden Managerinnen und Managern und Direktorinnen und Direktoren als Bewertungskriterium aufnehmen. Bei der Bewertung sollte berücksichtigt werden, ob das Management V&I aktiv gefördert hat, ob V&I durch Managementmethoden begünstigt wurde und ob die Führungskräfte den Aktionsplan in geeigneter Weise umgesetzt haben.
- Ein Coachingprogramm entwickeln, bei dem die Teilnehmenden von erfahreneren Kolleginnen und Kollegen, die als interner Coach ausgebildet wurden, beraten, unterstützt und ermutigt werden.
- Weiterhin Schulungen zum Konfliktmanagement für Führungskräfte und das gesamte Personal anbieten. Führungskräfte sollten zur Teilnahme aufgefordert werden, um das Wohlbefinden ihrer Teams zu verbessern und vor allem sicherzustellen, dass Konflikte schnell und wirkungsvoll gelöst werden.

## Ziel 5: FÖRDERN

### Bei der Auswahl der Aufgabenleiter/-innen Gleichstellung fördern



- Prüferinnen dazu ermutigen, Aufgabenleiterin zu werden, qualifizierte Frauen kontaktieren und dazu motivieren, sich auf die Stelle der Aufgabenleiterin zu bewerben:
  - a) Die Praxis des Generalsekretärs fortsetzen, Direktorinnen und Direktoren sowie leitende Managerinnen und Manager regelmäßig per E-Mail zu kontaktieren, um Prüferinnen dazu zu ermutigen, die Funktion der Aufgabenleiterin zu übernehmen.
  - b) Interviews und anonyme Umfragen mit Mitarbeiterinnen (AD 9 und höher) durchführen, die Vorbehalte haben, eine Führungsrolle zu übernehmen, um deren Gründe zu verstehen und alternative Lösungen vorzuschlagen (z. B. gemeinsame Wahrnehmung der Funktion des Aufgabenleiters durch zwei Bedienstete).
- Spezielle Schulungen für Aufgabenleiter/-innen anbieten:
  - a) Auch weiterhin maßgeschneiderte Schulungen für Aufgabenleiter/-innen anbieten. Neue Aufgabenleiter/-innen hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Schulungen beraten.
  - b) Informelle Sitzungen organisieren, bei denen erfahrene Aufgabenleiterinnen ihr Wissen weitergeben können.
- Halbjährlich aktuelle Zahlen über den jeweiligen Anteil von Aufgabenleiter/-innen vorlegen:
  - a) Sicherstellen, dass die Direktorinnen und Direktoren ihren Kammern alle sechs Monate über den Anteil von Aufgabenleiter/-innen Bericht erstatten und diese Information auch an das Generalsekretariat weitergeleitet wird.
  - b) Dem Verwaltungsausschuss halbjährlich aktuelle Zahlen des Generalsekretärs vorlegen.

## Ziel 6: ANPASSEN

### Für mehr Flexibilität am Arbeitsplatz sorgen

- Mehr Möglichkeiten für Telearbeit schaffen.
- Nach Ende der COVID-19-Krise die Auswirkungen von Telearbeit während der Krise analysieren. Eine Umfrage durchführen, um zu verstehen, welche Auswirkungen dies auf das Personal des EuRH hatte und welche Erkenntnisse daraus für die Zukunft gewonnen werden können.
- Teilzeitarbeit verstärkt unterstützen, ein System für Personalbedarfsplanung entwickeln, um den Verlust von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in Teams oder Kammern auszugleichen, die durch Teilzeitbeschäftigung oder längere Personalabwesenheiten (z. B. Mutterschaftsurlaub, Urlaub aus persönlichen Gründen, längere Krankheitsurlaube, Übernahme eines anderen Postens) verursacht werden. Diese Einschnitte in den am stärksten betroffenen Abteilungen ausgleichen.
- Eine Wiedereingliederungsstrategie für die Zeit nach der COVID-19-Krise und für nach längerer Abwesenheit zur Arbeit zurückkehrendes Personal entwickeln.
- Frauen über ihre Rechte auf flexible Arbeitszeitregelungen in der Stillzeit informieren.
- Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern, indem die Organisationskultur weg von Arbeitsstunden und physischer Anwesenheit hin zu Ergebnisorientiertheit verlagert wird und hybride Teams effizient in einem flexiblen Umfeld zusammenarbeiten können.
- Die physische Arbeitsumgebung durch Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze optimieren. Pläne zur Renovierung des K2-Gebäudes, einschließlich der Einrichtung von "Meditationsräumen", umsetzen. Für die Nutzung der Meditationsräume als Ort der Entspannung werben. Sichttrennungen in den Meditationsräumen vorsehen, damit stillende Mütter dort, falls gewünscht, Milch abpumpen können.



## Ziel 7: BESTÄRKEN

### Ein inklusives Umfeld für Bedienstete mit Behinderungen schaffen



- Für Themen im Zusammenhang mit Behinderung sensibilisieren:
  - a) Präsenz- und virtuelle Schulungen, Workshops und Diskussionen organisieren, um das Personal für Fragen in Bezug auf Behinderung zu sensibilisieren und darüber zu informieren. Die Mitarbeiter/-innen sollten nachdrücklich dazu aufgefordert werden, an diesen Sitzungen teilzunehmen. Mitarbeiter/-innen von Dienststellen des Hofes, in deren Verantwortlichkeit Belange von Menschen mit Behinderungen fallen (Gebäude, Sicherheit, Brandschutz, Personalabteilung, DIWI etc.) sollten als Vertretung ihrer Dienststellen ebenfalls daran teilnehmen.
  - b) Eine Mitarbeiterumfrage zum Thema Behinderung durchführen, um potentielle Bedürfnisse von Menschen mit (sichtbaren und nicht sichtbaren) Behinderungen zu ermitteln.
- Unter der Koordination der/des Beauftragten für V&I ein Netzwerk zur Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und als Ansprechstelle für alle Personen mit besonderen Bedürfnissen einrichten. Das Netzwerk könnte Partnerschaften mit Behindertenverbänden eingehen, um sich dafür einzusetzen, dass sich mehr Menschen mit Behinderungen beim EuRH bewerben. Es könnte sich auch mit der Verbesserung der digitalen und physischen Zugänglichkeit (Gebäude, Websites, Kommunikationsinstrumente usw.) befassen.
- Den Leitfaden des EuRH über Praktika dahin gehend aktualisieren, dass den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung getragen wird. Menschen mit Behinderungen Praktika anbieten.
- Einen Beschluss und Leitlinien über "angemessene Vorkehrungen" für Mitarbeiter/-innen mit Behinderungen annehmen. Die Umsetzung der Leitlinien könnte Bediensteten zugutekommen, deren Schwierigkeiten zuvor nicht bekannt waren. Dies hätte die Funktion einer Selbstverpflichtung und könnte mehr Menschen mit Behinderungen dazu bewegen, sich beim EuRH zu bewerben.

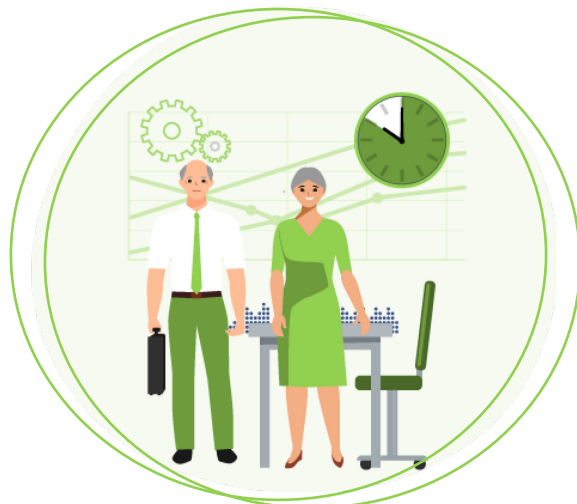


- Im Rahmen des K2030-Projekts die Zugänglichkeit der Gebäude des Hofes für Menschen mit Behinderungen (Personal und Besucher) mit Unterstützung eines externen Beraters mit Fachkenntnissen im Bereich der Barrierefreiheit verbessern. Bei der Renovierung der Gebäude sollte die Beseitigung physischer Barrieren (schwere Türen etc.) und Verbesserung der Barrierefreiheit (z. B. durch Anbringen von Schildern mit Blindenschrift) von Anfang an eingeplant werden.

## Ziel 8: SCHÜTZEN

### Das Älterwerden der Bediensteten des EuRH anerkennen, verstehen und thematisieren

- Sich, wenn möglich, anhand des Inputs aktiver Senioren (EuRH-Bedienstete im Ruhestand) mit den Stärken und Erfahrungen, die ältere Bedienstete einbringen können, sowie den Herausforderungen befassen, mit denen sie konfrontiert sind, um bestmöglich auf ihre Bedürfnisse einzugehen.
  - Lebenslanges Lernen (inklusive Pflichtschulungen) fördern und Initiativen zum Erfahrungsaustausch ergreifen (z. B. "Share and connect sessions"), um sicherzustellen, dass Personal in gehobenen Positionen seine Fertigkeiten weiterhin verbessern kann und jüngere Bedienstete von dessen Erfahrungsschatz und Wissen profitieren.
- Als Teil dieser Initiativen den generationsübergreifenden Austausch sowie Mentoring fördern, um Wissensaustausch und Weiterentwicklung zu begünstigen, und auch Neankömmlinge dazu einladen.
- Den Austausch zwischen aktiven Senioren und vor der Pensionierung stehenden Bediensteten fördern.



## Ziel 9: ERMUTIGEN

### Frauen dazu ermutigen, eine Führungsposition anzustreben

- Organisation von Schulungen, Coaching und Beratung für weibliches Personal, die sowohl von Karriereexpertinnen und Karriereexperten als auch von anderen Frauen, die als Vorbilder dienen können, angeboten werden.
- Teilnehmerinnen des Programms zur Entwicklung von Führungsfähigkeiten (Leadership Development Programme) befragen, ein Reflexionspapier mit Informationen über ihre Motivation und Bedenken verfassen und Unterstützungsmaßnahmen wie Mentoring und Coaching anbieten. Sondierung bestehender Unterstützungsinitiativen, wie etwa des Female Talent Development Programme der Kommission.
- Beim Ausscheiden von Personal die betreffenden Personen zu ihren Beweggründen befragen, insbesondere, wenn Frauen den EuRH verlassen, und die Ergebnisse in einem Dokument zusammenfassen. Diese Befragungen bei Dienstaustritt einmal jährlich analysieren und die gewonnenen Erkenntnisse mit den betroffenen Dienststellen erörtern.



## Ziel 10: MESSEN

### Die im Bereich V&I erzielten Fortschritte bewerten

- Statistiken zum Geschlechterverhältnis veröffentlichen, z. B.
  - den Anteil von Frauen in der Position des Aufgabenleiters;
  - den Anteil von Frauen in leitenden oder sonstigen Managementpositionen;
  - die Anzahl von Schulungstagen aufgeschlüsselt nach Altersgruppen und Geschlecht.



Die Statistiken durch Hintergrundinformationen untermauern, ihre Aussagekraft bewerten und analysieren, welche Rückschlüsse sie über die allgemeine Situation zulassen.

- Anhand von Umfragen analysieren, welchen Stellenwert die höhere Managementebene dem Personal zufolge V&I einräumt und wie intensiv V&I gefördert wird, ob die Mitarbeiter/-innen respektvoll und fair behandelt werden und wie stark sich V&I in der Personalpolitik widerspiegelt. Umfragen alle zwei Jahre erneut durchführen.
- Leistungsindikatoren für die Messung von Initiativen im Bereich V&I festlegen. Angaben zu verschiedensten Aspekten rund um die Chancengleichheit und V&I (Geschlecht, Alter, Behinderung, Teilnahme an Schulungen, Wissensaustausch, Mentoring, geografische Vertretung usw.) veröffentlichen.
- Jährlich über die Umsetzung dieses Aktionsplans Bericht erstatten.

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