

Mitmekesisuse ja kaasamise tegevuskava aastateks 2021–2025



EUROPEAN
COURT
OF AUDITORS

Sisukord

I. Tegevuskava ettevalmistamine	3
II. Kontrollikoja mitmekesisuse ja kaasamise poliitika ja tegevuskava – peamised kontrollikoja sidusrühmad	4
III. Eesmärgid ja meetmed aastateks 2021–2025	5

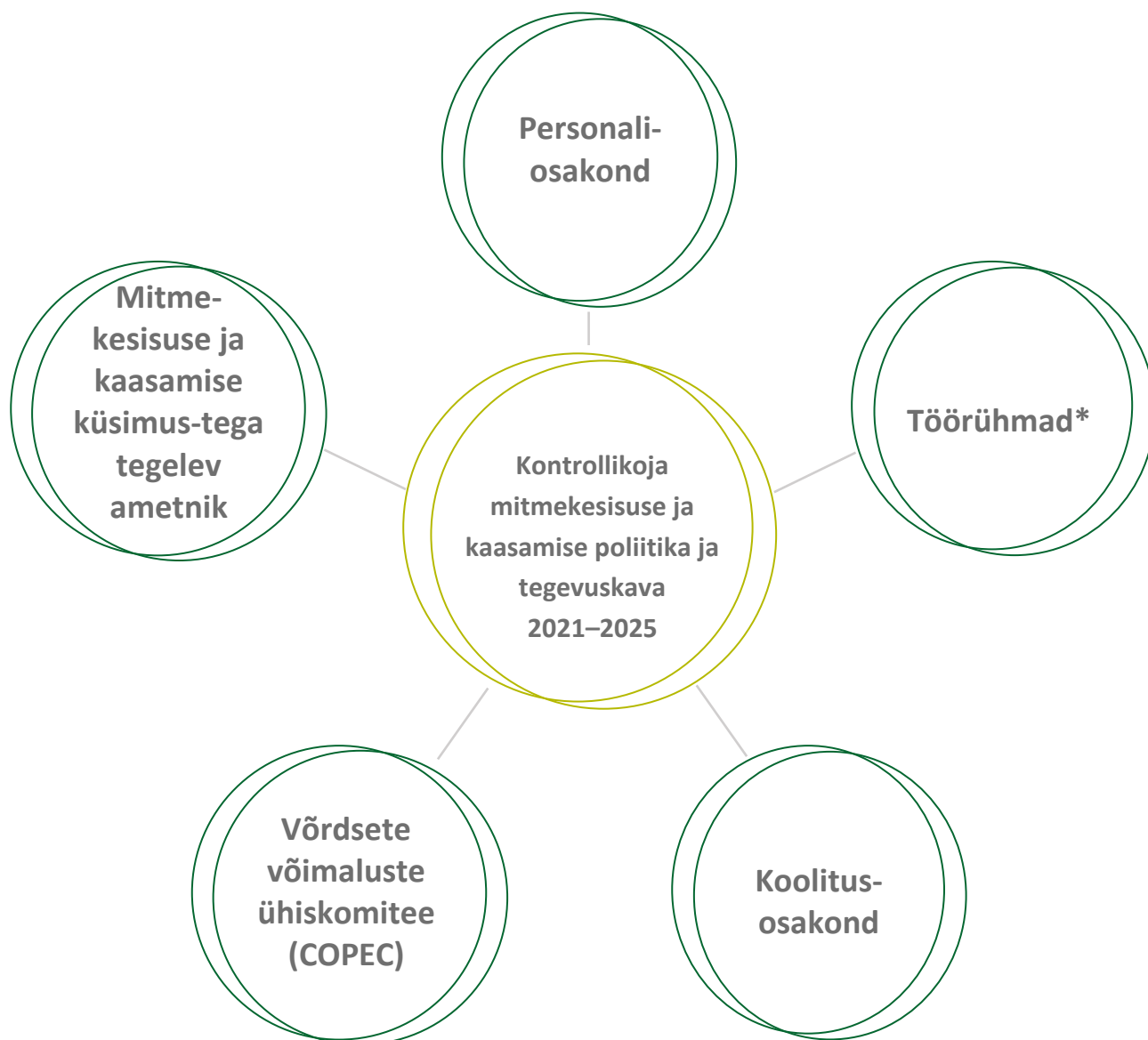
I. Tegevuskava ettevalmistamine

Kava eesmärgid ja meetmed tulenevad suuremahulisest ettevalmistavast projektist, mis koosnes kuuest moodulist. Oleme iga mooduli tulemuste kohta eraldi aru andnud.

- Personalihalduse võrdsete võimaluste andmete statistiline analüüs, et uurida, kuidas mõjutavad kontrollikoja töötingimused personali erinevaid demograafilisi näitajaid.
- Kontrollikoja võrdsete võimaluste tegevuskava (2018–2020) järelmeetmed.
- Võrdlusanalüüs, et võrrelda võrdsete võimaluste meetmeid kuues organisatsioonis: ühes rahvusvahelises organisatsioonis, ühes eraettevõttes, kontrollikojas ja kolmes muus ELi institutsioonis.
- Siseauditi talitusega koostöös tehtud uuring, et saada teavet töötajate arusaamade kohta nii võrdsetest võimalustest töökohal kui ka kontrollikojast kui võrdseid võimalusi pakkuvast tööandjast.
- Intervjuud kontrollikoja töötajate valimiga, mis hõlmab kõiki kontrollikoja osakondi, tegevusüksuseid ja töökohtade liike.
- Õpikojad, et elavdada töötajate vahel arutelu võrdsete võimalustega seotud teemadel, mis hõlmab meie praegusi tugevaid ja nõrku külgi ning võimalikke tulevasi meetmeid.

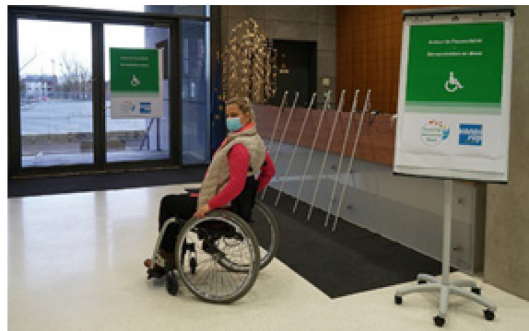
Ettevalmistustöö andis põhjalikku tagasisidet varasemate tulemuste, praeguste meetmete ja kontrollikoja edukuse kohta võrdseid võimalusi pakkuva tööandjana. Allpool loetletud eesmärgid ja meetmed tuginevad eelmise tegevuskava tugevatele külgedele ning need määrati kindlaks pärast ulatuslikku konsulteerimist kontrollikoja töötajatega: 65% kõigist töötajatest osales küsitluses (ja saatis täielikud või osalised vastused), 31 töötajat intervjueriti ja 99 osales õpikodades.

II. Kontrollikoja mitmekesisuse ja kaasamise poliitika ja tegevuskava – peamised kontrollikoja sidusrühmad



* Võrdõiguslikkuse töörühm ja järgmiste teemadega tegelevad töörühmad: väärikas kohtlemine töökohal, heaolu, kaasav keelekasutus ja suhtlus, füüsiline ja digitaalne juurdepääsetavus, sootundlikud ja kaasavad aruanded.

III. Eesmärgid ja meetmed aastateks 2021–2025



1. eesmärk. MOBILISEERIDA

Mitmekesisuse ja kaasamise edendamine juhtkonna hulgas



- Suurendada juhtivtöötajate pühendumust ja kõigi töötajate osalust.
 - a) Soodustada kontrollikoja liikmete osalemist mitmekesisuse ja kaasamise alases tegevuses: tippjuhtkonna ülesanne on juhtida mitmekesisuse ja kaasamise protsessi ja suunata nii kontrollikoja töökultuuri kui ka töökeskkonna ümberkujundamist. Jätkata mitmekesisuse ja kaasamise teemaliste sõnavõttude avaldamist ja isiklike kogemuste edastamist (nt videoklippidena) liikmete ja teiste kõrgetasemeliste sidusrühmade poolt.
 - b) Soodustada kontrollikoja liikmete tegutsemist nn mitmekesisuse ja kaasamise saadikutena: julgustada liikmeid ja teisi kõrgemaid sidusrühmi tegutsema kindlaksmääratud perioodil (nt 12 kuu jooksul) mitmekesisuse ja kaasamise saadikutena. Võtta kasutusele ja määratleda mõiste „saadik“. Saadikud võiksid näiteks võõrustada üritusi, avaldada artikleid jne.
 - c) Kirjutada alla mitmekesisuse hartale [Diversity Charter Lëtzebuerg](#), et võtta kohustus edendada ja hallata mitmekesisuse küsimusi konkreetsete meetmete kaudu, mis lähevad õiguslikest kohustustest kaugemale. Kontrollikoda on juba võrgustiku „Inspiring More Sustainability“ (IMS) liige. Võrgustik juhib mitmekesisuse harta „Diversity Charter Lëtzebuerg“ aluseks olevat projekti. Uurida täiendavaid koostöövõimalusi IMSi ja teiste sidusrühmadega (nt [Luksemburgi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse ministeerium](#)).
 - d) Ajakohastada vajaduse korral sisejuhendit, et kajastada mitmekesisuse ja kaasamise arengusuundi, pöörates erilist tähelepanu COVID-19 kriisile ja selle tagajärgedele. Kaaluma sisejuhendi laiendamist, lisades LGBTQ+, etnilist päritolu, religiooni, geograafilist päritolu, kultuuri jm teemasid puudutavaid lõike.

- e) Propageerida sisejuhendit juhtivtöötajate seas. Saata juhtivtöötajatele juhendi kohta meeldetuletus.
- Teha töötajate seas küsitlus, et hinnata, kuidas nad tajuvad juhtkonna osalemist mitmekesisuse ja kaasamise edendamisel.
 - Korraldada juhtivtöötajatele kohustuslik koolitus mittediskrimineerimise, võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse ja kaasamisega seotud eesmärkide teemal.
 - Rakendada juhtivtöötajate suhtes vabatahtlikku mitmekesisuse ja kaasamise hindamismehhanismi. Hindamine peaks hõlmama küsimusi selle kohta, kuidas nad mitmekesisust ja kaasamist edendavad ning sellega seotud küsimusi oma meeskonnas käsitlevad.

2. eesmärk. TEAVITADA JA KAASATA

Mitmekesisuse ja kaasamise edendamine kõigi töötajate seas



- Koostada kõikehõlmav teabevahetuskava, milles võetakse arvesse kõiki sidusrühmi.
- Jätkata korrapäraselt ja sagedast teabevahetust mitmekesisuse ja kaasamise teemadel.
- Luua rühm, kes annab juhiseid sooneutraalse keelekasutuse kohta, lisaks kaasavamale keelekasutusele ja pildimaterjalile üldiselt. Rühm võiks koosneda tõlkijatest, audiitoritest ja graafilise disaini ekspertidest.
- Määrata igas direktoraadis mitmekesisuse ja kaasamise kontaktpunkt, et tagada pidev dialoog mitmekesisuse ja kaasamise teemadel. Määratleda mitmekesisuse ja kaasamise kontaktpunktide roll.
- Hoida käigus avatud sisevõrgustikku, et mitmekesisust ja kaasamist edendada. Jätkata võrdõiguslikkuse töörühma ja muude võimalike 2025. aastaks loodavate avatud rühmade või võrgustike tööd. Nimetada esindajaid võimalikesse mitmekesisuse eri valdkondadesse (nt LGBTQ+, lapsevanemad, puudega inimesed, etnilised vähemused, kaasav keelekasutus).
- Vaadata läbi ja ajakohastada uutele töötajatele mõeldud mitmekesisuse ja kaasamise koolitusmaterjalide sisu.
- Ajakohastada otsust nr 26-2017 ja jätkata kontrollikoja konfidentsiaalsete nõustajate koolitamist:
 - a) ajakohastada otsust nr 26-2017 seoses poliitikaga rahuldava töökeskkonna säilitamiseks ning psühholoogilise ja seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks;
 - b) osaleda komisjoni korraldatud võrdlusuuringus ahistamise ennetamise poliitika kohta Euroopa Kontrollikojas, teistes ELi institutsioonides ja muudes avalik-õiguslikes organisatsioonides;
 - c) jätkata kontrollikoja konfidentsiaalsete nõustajate koolitamist;

- d) teha koostööd teiste ELi institutsioonide ja asutuste konfidentsiaalsete nõustajatega ning luua institutsioonidevaheline võrgustik. Säilitada ja jätkata koostööd võrgustikus osalejatega. Vahetada omavahel kogemusi ja üksteiselt õppida.
- Tutvustada kõigile töötajatele võrdsete võimaluste edendamise juhendit:
 - a) saata kõigile töötajatele juhendi kohta meeldetuletus;
 - b) tutvustada juhendit uutele töötajatele osana nende esmasest koolituspaketist.
- Korraldada kampaania seksismi vastu võitlemiseks:
 - a) kampaania ettevalmistamine: korraldada koos Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudiga (EIGE) veebiseminar, et tutvustada EIGE käsiraamatut seksismi vastu võitlemise kohta töökohal. Levitada käsiraamatut kontrollikojas;
 - b) edastada korrapäraselt teavet teemaga seotud küsimuste kohta kogu kampaania jooksul (avaldada sõnumeid ECANetis, korraldada veebiseminar jne);
 - c) korraldada juhtivtöötajatele koolituskursus, tuginedes EIGE käsiraamatule (koos meetmega 1.3).
- Suurendada teadlikkust kontrollikojas esindatud eri kultuuridest, rahvustest, religioonidest ja muudest mitmekesisuse aspektidest:
 - a) pakkuda koolitust kultuuridevahelise suhtluse valdkonnas, et suurendada teadlikkust kultuurilistest sarnasustest ja erinevustest (nagu ka stereotüüpidest) ning suurendada vastastikust arusaamist erinevatest väärtustest ja põhimõtetest. Koolitus peaks olema kättesaadav kõigile ning töötajaid tuleks tungivalt julgustada selles osalema;
 - b) korraldada teadlikkuse suurendamise üritusi (nagu Luksemburgi mitmekesisuse päev, kultuurilisi sarnasusi ja erinevusi tutvustavad üritused, eri kultuuride toite tutvustav üritus).
- Edendada töötajate heaolu:
 - a) luua heaolu teemadega tegelev tööühm, kes koondaks kõik heaoluga seotud meetmed ning toimiks kontaktpunktina töö- ja eraelu tasakaalustamise küsimuste arutamiseks;

- b) soodustada tervist ja heaolu edendavaid tegevusi. Jätkata eelmise tegevuskava raames võetud meetmeid, kuid koondada kogu sellealane tegevus heaolu teemadega tegelevasse töörühma;
 - c) teavitada kõiki töötajaid kontrollikojaga koostööd tegevate tööpsühholoogide pakutavatest teenustest;
 - d) tagada juurdepääs sotsiaaltöötajale, kes saab toetada kontrollikoja töötajaid, kes võivad vajada abi.
- Suurendada teadlikkust LGBTQ+ kogukonnast:
 - a) korraldada teadlikkuse suurendamise üritusi, seminare ja konverentse ning avaldada teatisi;
 - b) vahetada teavet ja häid tavasid teiste ELi institutsioonide ja rahvusvaheliste organisatsioonidega ning rahvusvahelise lesbide, geide, biseksuaalide, trans- ja intersooliste inimeste ühendusega (ILGA).
 - Jätkata töökohas väärika kohtlemise töörühma koosolekute korraldamist. Kaasata töörühm käesoleva tegevuskava rakendamisse.
 - Panna diskreetsesse, kuid kergesti juurdepääsetavasse kohta ettepanekute kastike, et töötajad saaksid anonüümselt oma mõtteid väljendada.

3. eesmärk. LIGI MEELITADA

Pakkuda võrdseid võimalusi ning suurendada mitmekesisuse ja kaasamise osa värbamisprotsessis

- Tagada jätkuvalt, et konkursikomisjonide koosseisus oleks nii naisi kui mehi.
- Muuta asutusesiseste valikumenetluste juhtumianalüüsi dokumendid anonüümseks.
- Hinnata kandidaatide arusaamu võrdsetest võimalustest ning mitmekesisusest ja kaasamisest valikumenetluse käigus. Küsida pärast valikuvestlusi kandidaatidelt tagasisidet nende vestluse käigus saadud kogemuste kohta.
- Jagada/avaldada statistikat värbamise ja valikumenetluste kohta.
- Anda värbamiskomisjoni liikmetele juhiseid:
 - a) ajakohastada vestluse läbiviimise juhiseid (pärinevad 2015. aastast), kasutades EPSO-lt ja muudest asjakohastest allikatest saadud teavet;
 - b) koostada käsiraamat alateadlikust kallutatusest vabanemise kohta värbamisprotsessis;
 - c) tutvustada ajakohastatud suuniseid ja käsiraamatut värbamiskomisjoni liikmetele nende ametisse nimetamisel;
 - d) jätkata värbamiskomisjoni liikmete koolitamist alateadliku kallutatuse teemal.
- Püüda ligi meelitada/julgustada erinevaid kandidaate ja saavutada kõigi ELi liikmesriikide õiglane esindatus kontrollikoja töötajate seas:
 - a) vaadata üle vaba ametikoha teated, tagamaks, et need meelitavad ligi/julgustavad erinevaid kandidaate olenemata soost, vanusest, puudest jne;
 - b) arendada koos EPSOga ja koostöös liikmesriikidega projekti, et välja töötada võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse jälgimise vahend värbamisprotsessiks;



- c) arutada alaesindatud riikidest pärit kontrollikoja liikmetega, kuidas kõige paremini uusi kandidaate ligi meelitada ja personali koosseisu mitmekesistada;
- d) avaldada iga-aastases sotsiaabilansis teave geograafilise esindatuse kohta. Esitada kõigi töötajate, juhtivtöötajate ja assistentide jaotus rahvuste kaupa.

4. eesmärk. INTEGREERIDA

Süvalaiendada võrdseid võimalusi ning mitmekesisust ja kaasamist tulemusjuhtimises, hindamises, sertifitseerimises ja edutamises



- Analüüsida iga-aastast edutamismenetlust tagantjärele, tagamaks, et ei ole esinenud erapoolikust seoses rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, osalise tööajaga töötamise või muude demograafiliste näitajatega (nt vanus, rahvus, lepingu liik).
- Julgustada mehi lapsehoolduspuhkust kasutama: korraldada teavitüsüritus, kus lapsehoolduspuhkust kasutanud mehed saavad jagada oma kogemusi, või kutsuda üles vabatahtlikke andma nõu meestele, kes selleteemalist nõu küsivad.
- Lisada Compassi juhendisse mitmekesisuse ja kaasamise edendamise kriteeriumina, mida tuleb valdkonnajuhtide ja direktorite iga-aastases hindamis- ja edutamismenetluses arvesse võtta. Hindamisel tuleks arvesse võtta seda, kas juhid on aktiivselt mitmekesisust ja kaasamist edendanud, kas juhtimistavad on mitmekesisust ja kaasamist tugevdanud ning kas juhid on tegevuskava asjakohaselt rakendanud.
- Luua juhendamisprogramm, mille raames nõustab, toetab, abistab ja innustab juhendatavat temast kogenum kolleeg, kes on läbinud asutusesisese juhendaja koolituse.
- Jätkata konfliktiohjamise alase koolituse pakkumist juhtivtöötajatele ja kogu personalile. Juhtivtöötajaid tuleks julgustada selles osalema, et parandada oma meeskondade heaolu ja eelkõige tagada konfliktide kiire ja tõhus lahendamine.

5. eesmärk. EDENDADA

Edendada soolist võrdõiguslikkust auditijuhtide valimisel



- Julgustada naisaudiitoreid astuma auditijuhi ametisse, võttes ühendust kvalifitseeritud naistöötajatega, et motiveerida neid kandideerima auditijuhi kohale:
 - a) jätkata peasekretäri tava saata direktoritele ja valdkonnajuhtidele korrapäraselt e-kirju, et julgustada naisaudiitoreid astuma auditijuhi ametikohale;
 - b) viia läbi intervjuusid või anonüümseid küsitlusi naissoost töötajatega (alates palgaastmest AD 9), kes kõhklevad juhirolli võtmise suhtes, et mõista nende põhjuseid ja pakkuda välja alternatiivseid lahendusi (nt auditijuhi ülesannete jagamine kahe töötaja vahel).
- Pakkuda auditijuhtidele erikoolitust:
 - a) jätkata erikoolituse pakkumist auditijuhtidele. Nõustada uusi auditijuhte neile kättesaadavate kursuste osas;
 - b) korraldada mitteametlikke kohtumisi, kus kogunud naissoost auditijuhid saavad oma teadmisi jagada.
- Anda iga poole aasta järel ajakohastatud teavet nais- ja meessoost auditijuhtide suhtelise osakaalu kohta:
 - a) teha direktoritele ülesandeks anda iga kuue kuu järel oma auditikodadele aru nais- ja meessoost auditijuhtide osakaalu kohta, mis edastatakse peasekretariaadile;
 - b) esitada iga poole aasta järel halduskomiteele peasekretäri ülevaated.

6. eesmärk. KOHANDADA

Suurendada paindlikkust töökohal

- Laiendada kaugtöö võimalusi.
- Kui COVID-19 kriis on lõppenud, analüüsida kaugtöö mõju kriisi ajal. Viia läbi küsitlus, et mõista, kuidas see on mõjutanud kontrollikoja töötajaid ja kuidas saadud kogemusi tulevikus kasutada.
- Parandada toetust osalise tööajaga töötamisele, kehtestada töötajate arvu süsteem, et hüvitada rühmades ja auditikodades täistööajale taandatud töötajate kaotus osalise tööajaga töötamise ja kõigi pikemate töölt puudumiste tõttu (nt rasedus- ja sünnituspuhkus, isiklikel põhjustel võetud puhkus, pikendatud haiguspuhkus, teisele ametikohale määramine). Hüvitada see kahju kõige enam mõjutatud teenuste puhul.
- Töötada välja taasintegreerimise strateegia pärast COVID-19 kriisi ja töötajatele, kes naasevad tööle pärast pikaajalist eemalviibimist.
- Teavitada naisi nende õigusest paindlikule töökorraldusele, kui nad soovivad oma last rinnaga toita.
- Edendada töö- ja eraelu õiget tasakaalu, soodustades kultuurilise ja korraldusliku fookuse suunamist pigem tulemustele kui töötundide arvule ja füüsilisele kohalolekule, võimaldades töötingimusi, kus hübriidmeeskonnad saavad paindlikus keskkonnas tõhusalt toimida.
- Optimeerida füüsilist töökeskkonda, luues ergonoomilised töökohad. Viia ellu hoone K2 renoveerimise kavad, mis sisaldab ka nn lõõgastusruumide loomist. Tutvustada lõõgastusruume töötajatele kui kohta, kus on võimalik tööst paus teha. Varustada lõõgastusruumid privaatsust võimaldavate vaheseintega, et imetavad emad saaksid neid vajaduse korral piima väljapumpamiseks kasutada.



7. eesmärk. VÕIMALDADA

Lua puudega töötajate jaoks kaasav keskkond



- Suurendada teadlikkust puuetega seotud küsimustest:
 - a) korraldada füüsilisi ja virtuaalseid koolituskursusi, seminare ja arutelusid, et suurendada teadlikkust ja teavitada töötajaid puuetega seotud küsimustest. Töötajaid tuleks tungivald julgustada nendel üritustel osalema. Osalema peaksid ka esindajad kontrollikoja puuetega seotud küsimustega tegelevatest osakondadest (hooned, turvalisus, tulealane ohutus, personalihaldus, DIWI jne).
 - b) Korraldada töötajate küsitlus puute kohta, et teha kindlaks (nähtava või mittenähtava) puudega inimeste võimalikud vajadused.
- Lua mitmekesisuse ja kaasamise küsimustega tegeleva ametniku koordineerimisel puudega inimeste võrgustik, et teavitada ja toetada puudega töötajaid ning toimida kontaktpunktina kõigi erivajadustega inimeste jaoks. Võrgustik võiks luua partnerlussuhteid puudega inimeste ühendustega, et julgustada kontrollikotta tööle kandideerimist. Samuti võiks see parandada digitaalset ja füüsilist juurdepääsetavust (hooned, veebisaidid, kommunikatsioonivahendid jne).
- Ajakohastada kontrollikoja praktikajuhendit, et võtta arvesse puudega inimeste vajadusi. Pakkuda puudega inimestele praktikavõimalusi.
- Võtta vastu otsus ja suunised nn mõistlike abinõude kohta puudega töötajate jaoks. Suuniste rakendamine võib aidata töötajaid, kelle probleemid olid varem teadmata. See toimiks ka seisukohavõtuna ja võiks julgustada puudega inimesi kontrollikotta tööle kandideerima.
- Parandada K2030 projekti raames puudega inimeste (töötajad ja külastajad) juurdepääsu kontrollikoja hoonetele, konsulteerides väliskonsultandiga, kellel on eksperditeadmised juurdepääsetavuse diagnostika valdkonnas. Hoonete renoveerimisel kõrvaldada algusest peale füüsilised tõkked (rasked uksed jne) ja parandada ligipääsetavust (nt pimedatele mõeldud märguanded).

8. eesmärk. KAITSTA

Tunnistada, mõista ja käsitleda kontrollikoja töötajate vananemist

- Kasutades võimaluse korral aktiivsete eakate (kontrollikoja pensionäride) panust, uurida tugevaid külgi ja kogemusi, mida vanemad töötajad saavad jagada, samuti uurida probleeme, millega nad silmitsi seisavad, et teha kindlaks parim viis nende vajadustega tegelemiseks.
 - Edendada elukestvat õpet (sh kohustuslikku koolitust) ja käivitada kogemuste jagamise algatusi (nt „Share and Connect“), tagamaks, et vanemad töötajad saavad jätkata oma oskuste arendamist ning nooremad kolleegid saavad osa nende kogemustest ja teadmistest.
- Julgustada nende algatuste raames põlvkondadevahelist sotsiaalset suhtlust ja juhendamist, et hõlbustada vastastikust õppimist ja enesearendamist, ning kutsuda uusi töötajaid algatustes osalema.
- Hõlbustada aktiivsete eakate ja pensionile lähenevate töötajate vahelist suhtlust.



9. eesmärk. INNUSTADA

Julgustada naisi liikuma juhtivatele töökohtadele

- Korraldada naistöötajatele koolitust, juhendamist ja nõustamist, mida pakuvad nii karjäärieksperdid kui ka teised eeskujuks olevad naised.
- Intervjueerida juhtimisasemes arenguprogrammis osalevaid naistöötajaid, koostada aruteludokument, mis sisaldab teavet nende motivatsiooni ja piirangute kohta, ning pakkuda toetusmeetmeid, nagu mentorlus ja juhendamine. Uurida olemasolevaid toetusalgatusi, nagu komisjoni naiste talendi arendamise programm.
- Vestelda kontrollikojast lahkuvate inimestega, et muu hulgas välja selgitada naiste lahkumise põhjused, ning koostada dokument, milles vestluste tulemused kokku võetakse. Analüüsida kord aastas kõiki selliseid vestlusi ja arutada saadud kogemusi asjaomaste osakondadega.



10. eesmärk. MÕÕTA

Hinnata mitmekesisuse ja kaasamise edusamme

- Avaldada statistikat soolise tasakaalu kohta, nagu:
 - naiste osakaal auditijuhtide hulgas;
 - naiste osakaal kõrgemas juhtkonnas ja muudel juhtivatel ametikohtadel;
 - koolituspäevade arv vanuserühmade ja soo kaupa.



Toetada statistilisi andmeid taustteabega ning hinnata, miks ja kuidas on need olulised ja mida need näitavad üldise olukorra kohta.

- Viia läbi küsitlusi, et kokku koguda ja analüüsida töötajate seisukohti selle kohta, mil määral väärtustab ja edendab kõrgem juhtkond mitmekesisust ja kaasamist, kas töötajaid koheldakse lugupidavalt ja õiglaselt ning kui hästi kajastub mitmekesisus ja kaasamine personalipoliitikas. Korraldada küsitlust iga kahe aasta järel.
- Kehtestada tulemuslikkuse näitajad mitmekesisuse ja kaasamise algatuste mõõtmiseks. Avaldada andmed võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse ja kaasamise paljude eri aspektide kohta (sugu, vanus, puue, koolitustes osalemine, teadmiste jagamine, mentorlus, geograafiline esindatus jne).
- Esitada igal aastal aruanne käesoleva tegevuskava rakendamise kohta.

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