

**Akcijski plan za raznolikost i  
uključenost za razdoblje  
2021. – 2025.**



EUROPSKI  
REVIZORSKI  
SUD

# Sadržaj

<b>I. Priprema akcijskog plana</b>	<b>3</b>
<b>II. Politika i akcijski plan Suda za raznolikost i uključenost – ključni dionici Suda</b>	<b>4</b>
<b>III. Ciljevi i aktivnosti za razdoblje 2021. – 2025.</b>	<b>5</b>

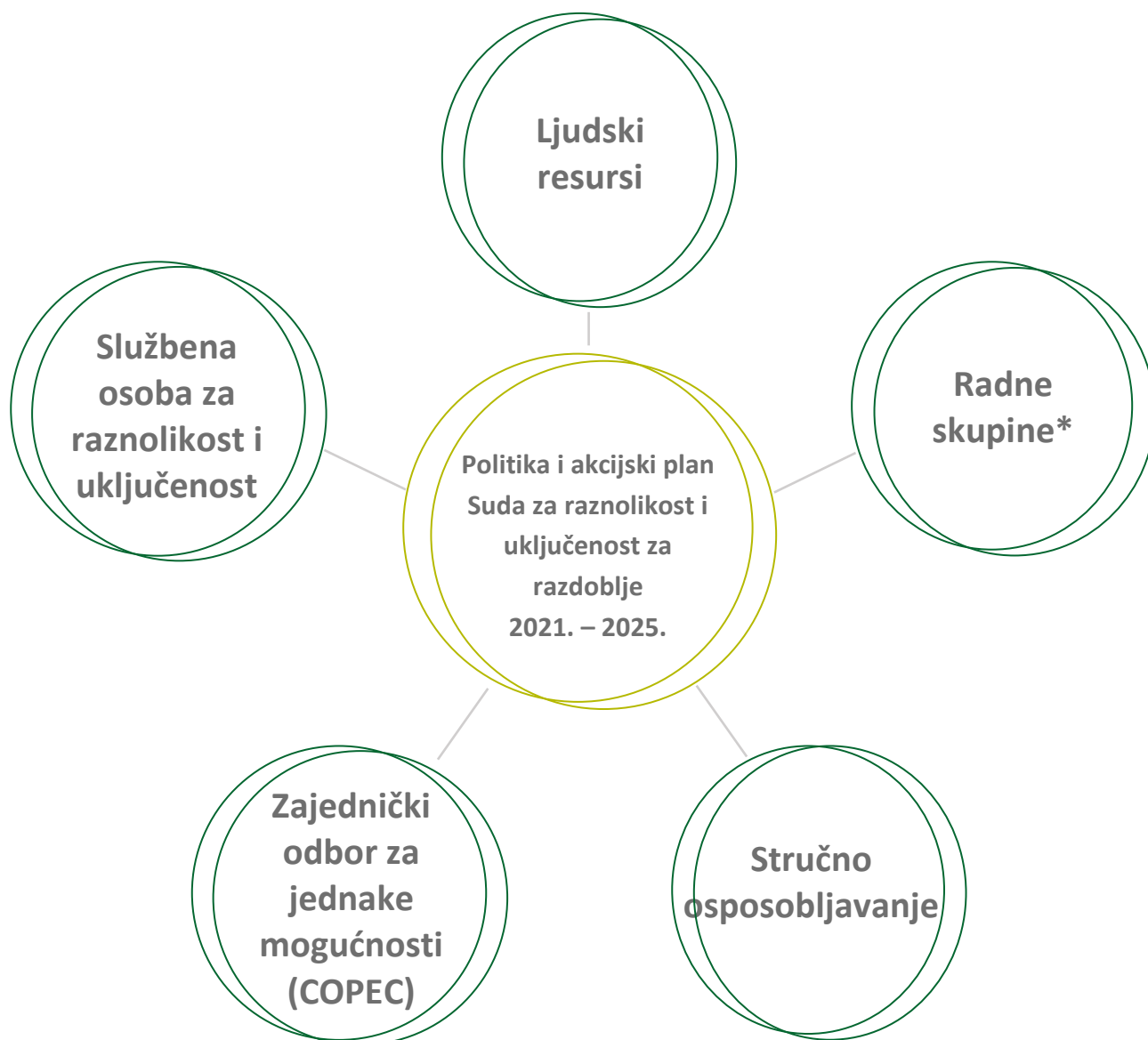
# I. Priprema akcijskog plana

Ciljevi i aktivnosti plana proizašli su iz opsežnog pripremnog projekta koji se sastoji od šest modula. Sud je zasebno izvijestio o rezultatima za svaki modul.

- Statistička analiza podataka o jednakim mogućnostima u području ljudskih resursa (HR) kako bi se ispitao način na koji radni uvjeti Europskog revizorskog suda (Sud) utječu na različite demografske podatke osoblja;
- Praćenje provedbe akcijskog plana Suda za pružanje jednakih prilika za razdoblje 2018. – 2020.;
- Ocjenjivanje prema referentnim vrijednostima radi usporedbe mjera za jednake mogućnosti u šest organizacija: međunarodnoj organizaciji, privatnom poduzeću, Europskom revizorskom sudu i trima drugim institucijama EU-a;
- Anketa provedena u suradnji sa Službom za unutarnju reviziju radi mjerenja percepcije osoblja o jednakim mogućnostima na radnom mjestu i Sudu kao poslodavcu koji pruža jednake mogućnosti za sve;
- Razgovori s članovima osoblja svih odjela, funkcijskih skupina i vrsta radnih mjesta Suda obuhvaćenih uzorkom;
- Radionice za poticanje rasprave među članovima osoblja o pitanjima koja se odnose na jednake mogućnosti, uključujući trenutačne prednosti i nedostatke te moguće buduće aktivnosti Suda.

U sklopu pripremnog rada pružene su sveobuhvatne povratne informacije o prethodnim ishodima, trenutačnim aktivnostima i uspješnosti Suda kao poslodavca koji pruža jednake mogućnosti. Ciljevi i aktivnosti navedeni u nastavku temelje se na prednostima prethodnog akcijskog plana i utvrđeni su nakon opsežnog savjetovanja s članovima osoblja Suda: u anketi je sudjelovalo 65 % svih članova osoblja (i poslalo potpune ili djelomične odgovore), razgovor je proveden s 31 članom osoblja, a 99 članova sudjelovalo je na radionicama.

## II. Politika i akcijski plan Suda za raznolikost i uključenost – ključni dionici Suda



\* Skupina za ravnopravnost i radne skupine za: dostojanstvo na radnom mjestu, dobrobit, uključivi jezik i komunikaciju, fizičku i digitalnu dostupnost, rodno osjetljiva i uključiva izvješća.

### III. Ciljevi i aktivnosti za razdoblje 2021. – 2025.



## 1. cilj: MOBILIZIRANJE

### Promicati raznolikost i uključenost među članovima rukovodstva

- Jačati predanost među rukovoditeljima i sudjelovanje svih zaposlenika:
  - (a) Uključiti članove Suda u područje raznolikosti i uključenosti: uloga je najvišeg rukovodstva predvoditi proces raznolikosti i uključenosti te imati vodeću ulogu u preoblikovanju radne kulture i radnog okruženja Suda. Nastaviti objavljivati izjave članova Suda i drugih viših dionika o raznolikosti i uključenosti kao i njihova osobna iskustva (npr. videozapise) u vezi s raznolikošću i uključenošću.
  - (b) Poticati članove Suda da postanu „ambasadori za raznolikost i uključenost”: poticati članove Suda i druge više dionike da postanu ambasadori za raznolikost i uključenost na određeno razdoblje (npr. na razdoblje od 12 mjeseci). Uvesti i definirati pojam „ambasador”. Ambasadori bi, primjerice, mogli priređivati događanja, objavljivati članke itd.
  - (c) Potpisati [Povelju o raznolikosti Lëtzebuerg](#) kako bi se obvezalo na promicanje raznolikosti i upravljanje raznolikošću posebnim aktivnostima koje nadilaze pravne obveze. Europski revizorski sud već je član Mreže za promicanje veće održivosti (eng. Inspiring More Sustainability). Ta mreža ima vodeću ulogu u projektu na kojem se Povelja o raznolikosti Lëtzebuerg temelji. Istražiti daljnje mogućnosti za suradnju s Mrežom za promicanje veće održivosti i drugim dionicima (npr. [luksemburškim Ministarstvom ravnopravnosti između žena i muškaraca](#)).
  - (d) Prema potrebi ažurirati Interni vodič na način da se njime odražava razvoj raznolikosti i uključenosti, pri čemu bi se poseban naglasak stavio na krizu uzrokovanu bolešću COVID-19 i njezine posljedice. Razmotriti proširenje tog dokumenta dodavanjem odlomka o pripadnicima skupine LGBTQ+, etničkoj i vjerskoj pripadnosti, geografskom podrijetlu, kulturi itd.
  - (e) Promicati Interni vodič među rukovoditeljima. Poslati podsjetnik o vodiču rukovoditeljima.



- Anketirati članove osoblja kako bi se procijenilo na koji način doživljavaju sudjelovanje rukovodstva u promicanju raznolikosti i uključenosti.
- Osigurati obvezno osposobljavanje rukovoditelja u području nediskriminacije, jednakih mogućnosti i ciljeva povezanih s raznolikošću i uključenošću.
- Obaviti dobrovoljnu procjenu rukovoditelja u pogledu raznolikosti i uključenosti. Procjena bi trebala uključivati pitanja o tome kako rukovoditelji promiču raznolikost i uključenost te rješavaju s njima povezana pitanja unutar svojih timova.

## 2. cilj: INFORMIRANJE I UKLJUČIVANJE

### Promicati raznolikost i uključenost među svim članovima osoblja



- Uspostaviti sveobuhvatan komunikacijski plan kojim se uzimaju u obzir svi dionici.
- Nastaviti redovitu i čestu komunikaciju o pitanjima koja se odnose na raznolikost i uključenost.
- Uspostaviti skupinu koja će pružati smjernice o upotrebi rodno neutralnog jezika, uz općenito uključiviji jezik i uključiviju grafiku. Skupina bi se mogla sastojati od prevoditelja, revizora i stručnjaka za grafički dizajn.
- Imenovati kontaktnu točku za raznolikost i uključenost u svakoj upravi kako bi se zajamčio stalan dijalog o pitanjima u tom području. Definirati ulogu kontaktnih točaka za pitanja raznolikosti i uključenosti.
- Održavati otvorenu internu mrežu za promicanje raznolikosti i uključenosti. Nastaviti s aktivnostima skupine za ravnopravnost i svih drugih otvorenih skupina ili mreža koje bi se mogle uspostaviti do 2025. Imenovati predstavnike za potencijalna područja u pogledu raznolikosti (npr. LGBTQ+, roditelji, invaliditet, etničke manjine, uključivi jezik).
- Preispitati i ažurirati sadržaj materijala za osposobljavanje novog osoblja u pogledu raznolikosti i uključenosti.
- Ažurirati Odluku Suda br. 26. – 201.7 i nastaviti osposobljavati povjerljive savjetnike Suda:
  - (a) ažurirati Odluku Suda br. 26. – 201.7 o politici održavanja zadovoljavajućeg radnog okruženja te borbi protiv psihološkog i spolnog uznemiravanja.
  - (b) Sudjelovati u referentnoj studiji Komisije o politikama sprečavanja uznemiravanja na Sudu, drugim institucijama EU-a i drugim javnim organizacijama.
  - (c) Nastaviti pružati osposobljavanje povjerljivim savjetnicima Suda.



- (d) Suradivati s povjerljivim savjetnicima iz drugih institucija i agencija EU-a i stvoriti međuinstitucijsku mrežu. Održavati i nastaviti suradnju sa sudionicima mreže. Razmjenjivati iskustva i učiti jedni od drugih.
- Promicati Vodič za promicanje jednakih prilika za sve članove osoblja:
  - (a) Poslati podsjetnik na vodič svim zaposlenicima.
  - (b) Predstaviti vodič novozaposlenim osobama kao dio njihova paketa početnog osposobljavanja.
- Organizirati kampanju za borbu protiv seksizma:
  - (a) Pripremiti kampanju: organizirati internetski seminar s Europskim institutom za ravnopravnost spolova (EIGE) kako bi predstavio EIGE-ov Priručnik o borbi protiv seksizma na radnom mjestu. Proslijediti Priručnik unutar Europskog revizorskog suda.
  - (b) Redovito obavješćivati o povezanim pitanjima tijekom cijele kampanje (objavljivati poruke na ECANet-u, organizirati internetski seminar itd.).
  - (c) Organizirati tečaj osposobljavanja za rukovoditelje na temelju priručnika EIGE-a (kombinirati s aktivnošću 1.3.).
- Podizanje razine svijesti o različitim kulturama, narodnostima, vjerama i drugim aspektima raznolikosti koji su prisutni na Sudu:
  - (a) Pružiti osposobljavanje o međukulturnoj komunikaciji kako bi se podigla razina svijesti o kulturnim sličnostima i razlikama (kao i stereotipima) i povećalo uzajamno razumijevanje različitih vrijednosti i načela. To osposobljavanje trebalo bi biti dostupno svima, a osoblje bi trebalo snažno poticati na sudjelovanje.
  - (b) Organizirati događanja za podizanje razine svijesti (npr. u povodu Dana raznolikosti u Luxembourggu se održavaju sastanci o kulturnim sličnostima i razlikama i multikulturno gastronomsko događanje).
- Promicati dobrobit osoblja:
  - (a) uspostaviti skupinu za dobrobit koja će centralizirati sve aktivnosti u području dobrobiti i djelovati kao kontaktna točka za raspravu o pitanjima ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

- (b) Promicati aktivnosti kojima se doprinosi zdravlju i dobrobiti. Nastaviti s aktivnostima započetima tijekom prethodnog akcijskog plana, ali centralizirati sve napore u suradnju sa skupinom za dobrobit.
  - (c) Upoznati sve članove osoblja s uslugama koje pružaju organizacijski psiholozi koji surađuju sa Sudom.
  - (d) Omogućiti pristup socijalnom radniku koji može pružiti pomoć članovima osoblja Suda kojima pomoć može biti potrebna.
- Podizati razinu svijesti o zajednici LGBTQ+:
    - (a) Organizirati događanja, radionice i konferencije za podizanje razine svijesti te objavljivati priopćenja.
    - (b) Razmjenjivati informacije i primjere dobre prakse s drugim institucijama EU-a i međunarodnim organizacijama te s Međunarodnom udrugom lezbijki, homoseksualaca, biseksualaca, transseksualaca i interseksualaca (ILGA).
  - Nastaviti organizirati sastanke radne skupine za dostojanstvo na radnom mjestu. Uključiti tu radnu skupinu u provedbu ovog akcijskog plana.
  - Postaviti okvir za prijedloge na neupadljivoj, ali lako dostupnoj lokaciji na kojoj osoblje može anonimno izražavati svoje ideje.

### 3. cilj: PRIVLAČENJE

#### Pružati jednake mogućnosti i u većoj mjeri zajamčiti raznolikost i uključenost u postupku zapošljavanja

- Nastaviti jamčiti da povjerenstva za odabir na temelju natječaja uključuju i žene i muškarce.
- Anonimizirati studije slučajeva za interne postupke odabira.
- Procijeniti percepciju kandidata o jednakim mogućnostima te raznolikosti i uključenosti tijekom postupka odabira. Nakon selekcijskog razgovora zatražiti povratne informacije od kandidata o njihovu doživljaju razgovora.
- Dijeliti/objaviti statističke podatke o zapošljavanju i odabiru.
- Davati smjernice članovima povjerenstva za zapošljavanje:
  - (a) Ažurirati smjernice za selekcijske razgovore (od 2015.) na temelju informacija dobivenih od EPSO-a i iz drugih relevantnih izvora.
  - (b) Pripremiti priručnik o prevladavanju nesvjesnih predrasuda u postupku zapošljavanja.
  - (c) Proslijediti ažurirane smjernice i priručnik članovima povjerenstva za zapošljavanje nakon njihova imenovanja.
  - (d) Nastaviti osposobljavati članove povjerenstva za zapošljavanje o nesvjesnim predrasudama.
- Nastojati privući/poticati raznoliku skupinu podnositelja prijave i postići pravednu zastupljenost svih državljanstava EU-a među osobljem Suda:
  - (a) preispitati oglase za slobodna radna mjesta kako bi se zajamčilo da privlače/potiču širok spektar kandidata koji se razlikuju po spolu, dobi, invaliditetu itd.
  - (b) Raditi s EPSO-om, u suradnji s državama članicama, na projektu razvoja alata za praćenje ravnopravnosti i raznolikosti pri zapošljavanju.
  - (c) Razgovarati s članovima Suda iz zemalja s nedovoljnom zastupljenošću o tome kako najbolje privući/potaknuti prijave i postići veću raznolikost osoblja.



- (d) Objaviti informacije o geografskoj zastupljenosti u godišnjoj društvenoj bilanci. Prikazati podjelu svih zaposlenika, rukovoditelja i asistenata po državljanstvu.

## 4. cilj: INTEGRIRANJE

**Integrirati jednake mogućnosti te raznolikost i uključenost u upravljanje uspješnošću, evaluaciju, certificiranje i promaknuća**



- Provesti *ex post* analizu godišnjeg postupka promaknuća kako bi se zajamčilo da ne postoji pristranost povezana s roditeljskim dopustom, radom u nepunom radnom vremenu ili bilo kojim drugim demografskim podatkom o relevantnom članu osoblja (npr. dob, državljanstvo, vrsta ugovora).
- Poticati zaposlenike da odlaze na roditeljski dopust: organizirati sastanak na kojem zaposlenici koji su upotrijebili roditeljski dopust mogu podijeliti svoja iskustva, ili zamoliti volontere da budu kontaktna točka za muškarce koji traže savjet o toj temi.
- U vodiču Compass dodati promicanje raznolikosti i uključenosti kao kriterij koji treba uzeti u obzir u godišnjem postupku ocjenjivanja i promaknuća za rukovoditelje i direktore. Pri procjeni bi trebalo uzeti u obzir jesu li rukovoditelji aktivno promovirali raznolikost i uključenost, jesu li se praksama rukovođenja ojačale raznolikost i uključenost i jesu li rukovoditelji prema potrebi provodili akcijski plan.
- Uspostaviti program savjetovanja u okviru kojeg će „zaposlenik koji prolazi kroz program savjetovanja” dobiti savjete, podršku, pomoć i poticanje iskusnijeg kolege koji je prošao osposobljavanje za unutarnjeg trenera.
- Nastaviti nuditi osposobljavanje o upravljanju sukobima za rukovoditelje i cjelokupno osoblje. Rukovoditelje bi trebalo poticati na sudjelovanje kako bi se poboljšala dobrobit njihovih timova i, prije svega, zajamčilo brzo i djelotvorno rješavanje sukoba.

## 5. cilj: PROMICANJE

### Promicati rodnu ravnopravnost pri odabiru voditelja radnog zadatka



- Poticati revizorice da postanu voditeljice radnog zadatka, kontaktirajući kvalificirane žene kako bi ih se motiviralo na prijavu za položaj voditeljice radnog zadatka:
  - (a) trebala bi se nastaviti praksa glavnog tajnika u okviru koje on redovito šalje e-poruke direktorima i glavnim rukovoditeljima kako bi se revizorice potaknulo da postanu voditeljice radnog zadatka.
  - (b) Obavljati razgovore ili anonimne ankete s članicama osoblja (AD 9 i više) koje oklijevaju preuzeti ulogu voditeljica kako bi se razumjeli njihovi razlozi i predložila alternativna rješenja (npr. podjela uloge voditelja radnog zadatka na dva dužnosnika).
- Osigurati posebno osposobljavanje za voditelje radnog zadatka:
  - (a) nastaviti pružati posebnu obuku voditeljima zadataka. Savjetovati nove voditelje radnog zadatka o tečajevima koji su im na raspolaganju.
  - (b) Organizirati neformalne sastanke na kojima iskusne voditeljice radnog zadatka mogu podijeliti svoje znanje.
- Izrađivati polugodišnje sažetke s ažuriranim podacima o relativnom udjelu voditeljica i voditelja radnog zadatka:
  - (a) organizirati da direktori, uz dodatno izvješćivanje Glavnog tajništva, svakih šest mjeseci svoja revizijska vijeća izvješćuju o udjelu voditeljica i voditelja radnog zadatka.
  - (b) Podnositi Administrativnom odboru polugodišnje sažetke s ažuriranim podacima koje priprema glavni tajnik.

## 6. cilj: PRILAGOĐAVANJE

### Povećati fleksibilnost na radnom mjestu

- Proširiti mogućnosti rada na daljinu.
- Nakon završetka krize uzrokovane bolešću COVID-19 analizirati učinak rada na daljinu koji se obavljao tijekom krize. Provesti anketu kako bi se razumio način na koji je rad na daljinu utjecao na osoblje Suda i način na koji se stečeno iskustvo može iskoristiti u budućnosti.
- Kako bi se poboljšala potpora za rad u nepunom radnom vremenu, uspostaviti sustav brojanja zaposlenika kako bi se timovima i sudskim vijećima nadoknadio gubitak ekvivalenta punog radnog vremena zbog rada u nepunom radnom vremenu i svih produljenih odsutnosti osoblja (npr. rođiljni dopust, dopust za osobne potrebe, produljeno bolovanje, premještaj na drugu funkciju). Nadoknaditi taj gubitak u službama koje su time najviše pogođene.
- Razviti strategiju reintegracije nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19 i za osoblje koje se vraća na posao nakon produljene odsutnosti.
- Informirati zaposlenice o njihovom pravu na fleksibilne radne uvjete ako žele doći.
- Promicati zdravu ravnotežu između poslovnog i privatnog života poticanjem pomaka prema kulturnoj i organizacijskoj usmjerenosti na rezultate, a ne prema broju sati rada i fizičkoj prisutnosti, pri čemu hibridni timovi mogu djelotvorno raditi u fleksibilnom okruženju.
- Optimizirati fizičko radno okruženje osiguravanjem ergonomskih radnih stanica. Provesti planove za obnovu zgrade K2, uključujući stvaranje „meditacijskih prostorija”. Oglašavati meditacijske prostorije kao prostor za opuštanje. Osigurati zaslone za privatnost u meditacijskim prostorijama kako bi ih majke koje doje mogle upotrebljavati za izdavanje mlijeka, ako je to potrebno.



## 7. cilj: OMOGUĆAVANJE

### Razviti uključivo okruženje za članove osoblja s invaliditetom



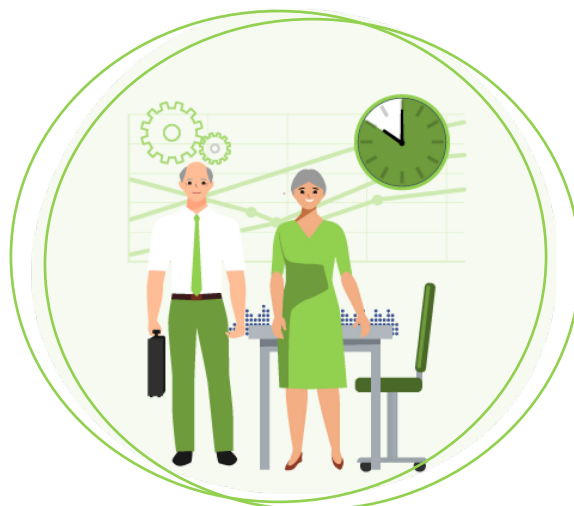
- Podizati razinu svijesti o pitanjima invaliditeta:
  - (a) organizirati fizičke i virtualne tečajeve osposobljavanja, radionice i rasprave kako bi se podigla razina svijesti i informiralo osoblje o pitanjima invaliditeta. Osoblje bi trebalo snažno poticati da sudjeluje na tim događanjima. Na njima bi trebali sudjelovati i predstavnici odjela Suda sa zaduženjima povezanim s pitanjima invaliditeta (zgrade, sigurnost, vatrogasni zapovjednici, HR, DIWI itd.).
  - (b) Započeti provođenje ankete osoblja o pitanjima invaliditeta kako bi se utvrdile potencijalne potrebe osoba s invaliditetom (neovisno o tome jesu li one vidljive ili nevidljive).
- Pod koordinacijom službene osobe za raznolikost i uključenost uspostaviti mrežu osoba s invaliditetom za informiranje osoblja s invaliditetom i potporu tom osoblju te biti kontaktna točka za svaku osobu s posebnim potrebama. Mreža bi mogla stvoriti partnerstva s udrugama osoba s invaliditetom kako bi se potaknulo podnošenje prijava za posao na Sudu. Također bi mogla raditi na poboljšanju digitalne i fizičke pristupačnosti (zgrade, internetske stranice, komunikacijski alati itd.).
- Ažurirati vodič Suda o stažiranju na način da se njime ispunjavaju potrebe osoba s invaliditetom. Nuditi mogućnost stažiranja osobama s invaliditetom.
- Donijeti odluku i smjernice o „razumnoj prilagodbi” za članove osoblja s invaliditetom. Provedba smjernica mogla bi pomoći članovima osoblja čije su poteškoće prije bile nepoznate. Provedba bi poslužila i kao poruka i poticaj osobama s invaliditetom da se prijavljuju za poslove na Sudu.
- U okviru projekta K2030 poboljšati pristupačnost zgrada Suda osobama s invaliditetom (osoblje i posjetitelji) uz pomoć vanjskog savjetnika sa stručnim znanjem u području dijagnostike pristupačnosti. Pri obnovi zgrada od samog početka planirati uklanjanje fizičkih prepreka (teških vrata itd.) i poboljšati pristupačnost (npr. signalizacijom za slijepe osobe).



## 8. cilj: PRUŽANJE ZAŠTITE

### Uvažiti, razumjeti i rješavati probleme u vezi sa starijim osobljem Suda

- Uz doprinos bivših zaposlenika starije dobi koji su i dalje aktivni (umirovljenih zaposlenika Suda), ako je to moguće, razmotriti prednosti i iskustvo koje stariji članovi osoblja mogu pružiti kao svoj doprinos, kao i izazove s kojima se oni suočavaju, kako bi se utvrdio najbolji način za zadovoljavanje njihovih potreba.
  - Promicati cjeloživotno učenje (uključujući obvezno osposobljavanje) i pokretati inicijative za razmjenu iskustava (npr. sastanci za dijeljenje iskustava i povezivanje) kako bi se zajamčilo da stariji članovi osoblja mogu nastaviti razvijati svoje vještine, a mlađi kolege mogu ostvariti korist od njihova iskustva i znanja.
- U okviru tih inicijativa poticati međugeneracijsku društvenu razmjenu i mentorstvo kako bi se olakšalo uzajamno učenje i rast te pozivati novozaposlene članove na sudjelovanje.
- Olakšati razmjene stajališta između bivših zaposlenika starije dobi koji su i dalje aktivni i članova osoblja koji se približavaju mirovini.



## 9. cilj: POTICANJE

### Poticati žene da počnu napredovati prema rukovodećim položajima

- Organizirati osposobljavanje, obučavanje i savjetovanje zaposlenica, koje pružaju stručnjaci za karijeru i druge zaposlenice koje mogu poslužiti kao uzori.
- Razgovarati sa sudionicama programa za jačanje vještina poslovnog vođenja *Leadership Development Programme*, izraditi dokument za razmatranje s informacijama o njihovoj motivaciji i njihovim ograničenjima te ponuditi mjere potpore, kao što su mentorstvo i podučavanje. Istražiti postojeće inicijative za potporu, kao što je Komisijin Program razvoja talenta žena.
- Provoditi izlazne razgovore s osobama koje napuštaju Sud, u okviru kojih bi im se postavljala pitanja o tome zašto žene odlaze sa Suda, te izraditi dokument u kojem se sažimaju zaključci razgovora. Jednom godišnje analizirati sve izlazne razgovore i s relevantnim odjelima raspraviti o stečenim saznanjima.



## 10. cilj: MJERENJE

### Evaluirati napredak u pogledu raznolikosti i uključenosti

- Objavljivati statističke podatke o rodnoj ravnoteži, na primjer:
  - udio žena na položajima voditeljica radnog zadatka,
  - udio žena na višim i drugim rukovodećim položajima, i
  - broj dana osposobljavanja prema dobnoj skupini i spolu.



Potkrijepiti statističke podatke popratnim informacijama i procijeniti zašto su i na koji način važni te što otkrivaju o općem stanju.

- Provoditi ankete kako bi se prikupile i analizirale percepcije osoblja o tome u kojoj mjeri više rukovodstvo vrednuje i promiče raznolikost i uključenost, postupa li se prema osoblju s poštovanjem i pravedno te u kojoj su mjeri raznolikost i uključenost integrirane u politiku ljudskih resursa. Ponoviti ankete svake dvije godine.
- Utvrditi pokazatelje uspješnosti za mjerenje inicijativa u području raznolikosti i uključenosti. Objaviti podatke o mnogim različitim aspektima jednakih mogućnosti te raznolikosti i uključenosti (spol, dob, invaliditet, sudjelovanje u osposobljavanju, razmjena znanja, mentorstvo, geografska zastupljenost itd.).
- Svake godine izvijestiti o provedbi akcijskog plana.

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