

Sokszínűségi és befogadási cselekvési terv (2021–2025)



EURÓPAI
SZÁMVEVŐSZÉK

Tartalomjegyzék

I. A cselekvési terv előkészítése	3
II. Az Európai Számvevőszék sokszínűségi és befogadási (diverzitási és inklúziós, D+I) politikája és cselekvési terve: a legfontosabb számvevőszéki érdekeltek	4
III. Célok és fellépések a 2021–2025-ös időszakra	5

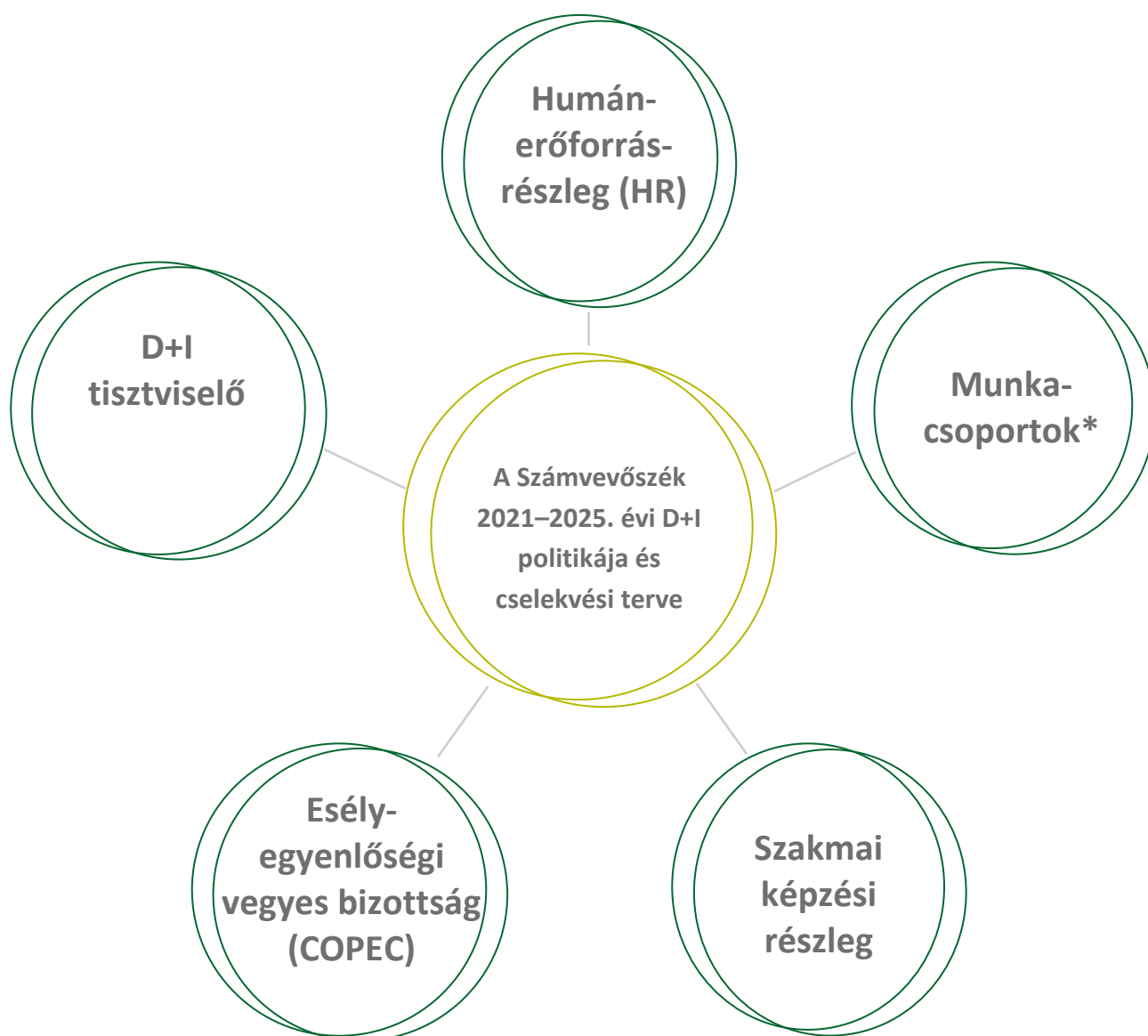
I. A cselekvési terv előkészítése

A terv célkitűzéseit és fellépéseit egy hat modulból álló, nagyléptékű előkészítési projekt alapján határoztuk meg. Minden modul esetében egyenként számoltunk be az eredményekről.

- Humánerőforrás-részlegünk esélyegyenlőségre vonatkozó adatainak statisztikai elemzése annak vizsgálata céljából, hogyan érintik a Számvevőszék munkakörülményei a különböző demográfiai csoportokhoz tartozó alkalmazottakat;
- a Számvevőszék 2018–2020. évi esélyegyenlőségi cselekvési tervének nyomon követése;
- összehasonlító értékelés hat szervezet – egy nemzetközi szervezet, egy magánvállalkozás, a Számvevőszék és három másik uniós intézmény – esélyegyenlőségi intézkedéseinek összevetése céljából;
- a Belső Ellenőrzési Szolgálattal partnerségben végzett felmérés, amely azt vizsgálja, hogyan ítéli meg a személyzet a munkahelyi esélyegyenlőséget és a Számvevőszéket mint esélyegyenlőséget biztosító munkáltatót;
- interjúk a Számvevőszék valamennyi részlegénél és állástípusában dolgozó, valamennyi besorolási csoportba tartozó számvevőszéki munkatársak mintáján;
- műhelytalálkozók, amelyeket azzal a céllal rendeztünk, hogy az alkalmazottak megvitathassák egymással az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket, többek között jelenlegi erősségeinket és gyengeségeinket, valamint a lehetséges jövőbeli fellépéseket.

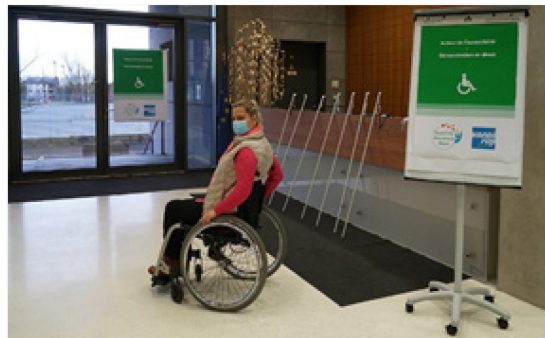
Az előkészítő munka keretében átfogó visszajelzést adtunk a korábbi végeredményekről, a jelenlegi fellépésekről, valamint a Számvevőszék esélyegyenlőséget biztosító munkáltatóként nyújtott teljesítményéről. Az alább felsorolt – az előző cselekvési terv erősségeire építkező – célokat és fellépéseket a Számvevőszék alkalmazottaival folytatott széles körű konzultáció nyomán határoztuk meg: a személyzet 65%-a vett részt a felmérésben (azaz válaszolt valamennyi vagy néhány kérdésre), 31 alkalmazottal készítettünk interjút és 99 fő vett részt a műhelytalálkozón.

II. Az Európai Számvevőszék sokszínűségi és befogadási (diverzitási és inklúziós, D+I) politikája és cselekvési terve: a legfontosabb számvevőszéki érdekeltek



*Az esélyegyenlőségi munkacsoport, valamint a munkahelyi méltósággal, a jólléttel, az inkluzív nyelvhasználattal és kommunikációval, a fizikai és digitális hozzáférhetőséggel, illetve a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő és inkluzív jelentésekkel foglalkozó munkacsoportok.

III. Célok és fellépések a 2021–2025-ös időszakra



1. cél: MOBILIZÁLÁS

A D+I népszerűsítése a vezetőség körében

- A vezetőség elkötelezettségének és valamennyi munkavállaló részvételének megerősítése:
 - a) Be kell vonni a számvevőszéki tagokat a D+I folyamatba: a felső vezetés felelős a D+I folyamat katalizálásáért, és vezető szerepet kell játszania a Számvevőszék munkahelyi kultúrájának és környezetének átalakításában. Folytatni kell a tagok és más vezető beosztású érdekeltek D+I-vel összefüggő nyilatkozatainak és személyes tapasztalatainak közzétételét (például videók formájában).
 - b) A számvevőszéki tagok mint „D+I nagykövetek”: a tagokat és más vezető beosztású érdekelteket ösztönözni kell arra, hogy meghatározott időszakon át (például 12 hónapig) sokszínűségi és befogadási nagykövetként lépjenek fel. Be kell vezetni és meg kell határozni a „nagykövet” fogalmát. A nagykövetek például rendezvények házigazdájaként szerepelhetnek vagy cikkeket publikálhatnak.
 - c) Alá kell írni a [Luxemburgi Diverzitási Chartát](#), így kötelezettséget kell vállalni a sokszínűség előmozdítására és a jogi kötelezettségeken túlmutató, célzott fellépéseken keresztül irányítására. A Számvevőszék már most tagja az „Inspiring More Sustainability” (IMS) hálózatnak, amely vezető szerepet játszik a Luxemburgi Diverzitási Charta háttérében álló projektben. További lehetőségeket kell feltárni az IMS hálózattal és egyéb érdekelt felekkel (például a [luxemburgi Nők És Férfiak Közötti Egyenlőséggel Foglalkozó Minisztériummal](#)) való együttműködésre.
 - d) Szükség esetén frissíteni kell a belső útmutatót, hogy az megfelelően tükrözze a D+I terén bekövetkező fejleményeket, különös tekintettel a Covid19-válságra és annak következményeire. Mérlegelni kell a dokumentum kibővítését egy, többek között az LGBTQ+-ról, az etnikai hovatartozásról, a vallásról, a földrajzi származásról és a kultúráról szóló bekezdéssel.
 - e) Ezt a belső útmutatót meg kell ismertetni a vezetőkkel. Emlékeztetőt kell küldeni a vezetőknek az útmutatóról.



- Felmérést kell készíteni a munkatársak körében annak értékelésére, hogyan ítélik meg a vezetés tevékenységét a D+I előmozdítása terén.
- Kötelező képzést kell biztosítani a vezetőknek a megkülönböztetésmentességről, az esélyegyenlőségről és a D+I-vel összefüggő célkitűzésekről.
- Önkéntes D+I értékelést kell végezni a vezetők körében. Ebben a felmérésben rá kell kérdezni arra is, hogyan népszerűsítik a D+I témáját, és hogyan kezelik beosztottaikkal a kapcsolódó kérdéseket.

2. cél: TÁJÉKOZTATÁS ÉS A SZEREPVÁLLALÁS ÖSZTÖNZÉSE

A D+I népszerűsítése a teljes személyzet körében



- Átfogó kommunikációs tervet kell kidolgozni, valamennyi érdekeltet figyelembe véve.
- Fenn kell tartani a rendszeres és gyakori kommunikációt a D+I-vel kapcsolatos kérdéseket illetően.
- Létre kell hozni egy munkacsoportot, amely iránymutatást nyújt a nemek szempontjából semleges nyelvhasználatról, valamint általában az inkluzívabb nyelvhasználatról és grafikákról. E munkacsoportban fordítók, számvevők és grafikai tervezők is részt vehetnek.
- Minden igazgatóságban ki kell nevezni egy D+I kapcsolattartót, aki biztosítja a folyamatos párbeszédet a D+I-vel kapcsolatos kérdésekről. Meg kell határozni a D+I kapcsolattartók szerepkörét.
- Nyitott belső hálózatot kell fenntartani a D+I népszerűsítése érdekében. Folytatni kell az esélyegyenlőségi munkacsoport, illetve a 2025-ig létrehozandó egyéb csoportok vagy hálózatok munkáját. Képviselőket kell hozzárendelni a sokszínűséget potenciálisan érintő területekhez (például LGBTQ+, szülők, fogyatékoság, etnikai kisebbségek, inkluzív nyelvhasználat).
- Felül kell vizsgálni és frissíteni kell az új munkatársaknak kínált képzések háttéranyagainak D+I-hez kapcsolódó tartalmát.
- A 26–2017. sz. határozat frissítése és képzések folytatólagos biztosítása a Számvevőszék bizalmi személyei számára:
 - a) Frissíteni kell a kielégítő munkakörnyezet fenntartására, valamint a lelki és szexuális zaklatás elleni fellépésre vonatkozó politikáról szóló 26–2017. sz. határozatot.
 - b) Részt kell venni a Bizottság által a Számvevőszéknél, az egyéb uniós intézményeknél és más közszerzeteknél alkalmazott zaklatás-megelőzési politikákról készített összehasonlító tanulmányban.

- c) Továbbra is képzést kell biztosítani a Számvevőszék bizalmi személyei számára.
 - d) Együtt kell működni az egyéb uniós intézmények és ügynökségek bizalmi személyeivel és intézményközi hálózatot kell szervezni számukra. Fenn kell tartani és folytatni kell a hálózat résztvevőivel való együttműködést. Tapasztalatcserét kell folytatni és tanulni kell egymástól.
- Az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló útmutató megismertetése valamennyi munkatárssal:
- a) Emlékeztetőt kell küldeni valamennyi alkalmazottnak az útmutatóról.
 - b) Az újonnan felvett munkatársaknak alapképzési csomagjuk részeként be kell mutatni ezt az útmutatót.
- Kampány szervezése a szexizmus elleni küzdelem jegyében:
- a) A kampány előkészítése: webináriumot kell szervezni a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE) az Intézet által a munkahelyi szexizmus elleni küzdelemről kiadott kézikönyv bemutatása céljából. Ezt a kézikönyvet terjeszteni kell a Számvevőszéken belül.
 - b) A kampány során mindvégig rendszeresen kell kommunikálni a kapcsolódó kérdésekről (üzenetek közzététele az ECANet-en, webináriumok szervezése stb.).
 - c) Képzést kell szervezni a vezetőség számára az EIGE kézikönyve alapján (az 1.3. fellépéssel kombinálendő intézkedés).
- Ismeretterjesztés a Számvevőszéknél jelen lévő különböző kultúrákról, etnikumokról, vallásokról és a sokszínűség egyéb szempontjairól:
- a) A kultúrák közötti kommunikációval kapcsolatos képzést kell szervezni a kulturális hasonlóságok és különbségek (illetve sztereotípiák) tudatosítása, valamint a különböző értékek és elvek jobb kölcsönös megértése érdekében. Ezt a képzést mindenki számára elérhetővé kell tenni és a munkatársaknak hangsúlyozottan ajánlani kell az azon való részvételt.
 - b) Figyelemfelhívó rendezvényeket kell szervezni (például a Luxemburgi Sokféleség Napján lehetőség van a kultúrák közötti hasonlóságokkal és különbségekkel kapcsolatos előadások látogatására és multikulturális ételkóstolásra).

- Az alkalmazottak jóllétének elősegítése:
 - a) Jólléti csoportot kell létrehozni, amely kézben tartja valamennyi jólléttel kapcsolatos fellépést és kapcsolattartó pontként működik a munka és a magánélet közötti egyensúllyal összefüggő kérdések megvitatása céljából.
 - b) Elő kell mozdítani az egészséget és a jóllétet segítő tevékenységeket. Követni kell az előző cselekvési terv során bevezetett fellépéseket, de minden tevékenységet a jólléti munkacsoport köré kell szervezni.
 - c) Fel kell hívni a munkatársak figyelmét a Számvevőszékkel együttműködő munkapszichológusok szolgáltatásaira.
 - d) Biztosítani kell egy szociális munkás szolgálatait, aki támogatást nyújthat a segítségre szoruló számvevőszéki munkatársak számára.
- Az LMBTQ+ közösséggel kapcsolatos ismeretek terjesztése:
 - a) Figyelemfelhívó rendezvényeket, műhelytalálkozókat és konferenciákat kell szervezni, valamint közleményeket kell kiadni.
 - b) Információt kell cserélni és meg kell osztani a bevált gyakorlatokat más uniós intézményekkel és nemzetközi szervezetekkel, valamint a Nemzetközi Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű és Interszexuális Szövetséggel (ILGA).
- Továbbra is üléseket kell szervezni a munkahelyi méltósággal foglalkozó munkacsoport számára. Be kell vonni a munkacsoportot a jelen cselekvési terv végrehajtásába.
- Ki kell helyezni egy dobozt egy diszkrét, de könnyen megközelíthető helyre, amelynek útján az alkalmazottak eljuttathatják a felelősökhöz javaslataikat és névtelenül hangot adhatnak elképzeléseiknek.

3. cél: VONZÓ SZERVEZETI ARCVOLAT

Esélyegyenlőség biztosítása és a D+I érvényesítése a munkaerő-felvételi eljárás során



- Továbbra is biztosítani kell, hogy a versenyvizsga-bizottságokban nők és férfiak egyaránt részt vegyenek.
- A belső kiválasztási eljárások kapcsán készített esettanulmányokat névteleníteni kell.
- A kiválasztási folyamat során fel kell mérni, hogy a jelölt hogyan viszonyul az esélyegyenlőséghez és a D+I-hez. A kiválasztási interjúk után visszajelzést kell kérni a pályázóktól az interjúval kapcsolatos tapasztalataikról.
- Statisztikákat kell megosztani és közzétenni a munkaerő-felvételről és -kiválasztásról.
- Iránymutatás a felvételi bizottságok tagjai számára:
 - a) Az EPSO-tól és egyéb releváns forrásokból származó információk alapján frissíteni kell az interjúkra vonatkozó (2015. évi) iránymutatásokat.
 - b) Kézikönyvet kell készíteni a felvételi folyamat során érvényesülő tudattalan előítéletek leküzdéséről.
 - c) Kinevezésük után a felvételi bizottsági tagok számára át kell adni a frissített iránymutatásokat és a kézikönyvet.
 - d) Továbbra is képzést kell biztosítani a felvételi bizottságok tagjainak a tudattalan előítéletekről.
- Törekvés arra, hogy sok különféle háttérű jelentkező nyújtsa be pályázatát, és valamennyi uniós nemzetiség méltányosan képviseltethesse magát a Számvevőszék munkatársai körében:
 - a) Felül kell vizsgálni az álláshirdetéseket annak biztosítására, hogy azok többek között a nem, a kor és a fogyatékoság szempontjából különböző pályázókat egyaránt vonzzanak/ösztönözzenek a jelentkezésre.

- b) Együtt kell működni az EPSO-val és a tagállamokkal a munkaerő-felvétel során alkalmazható egyenlőség- és diverzitásmonitorozási eszközök kifejlesztésére irányuló projekten.
- c) Meg kell vitatni a számvevőszéki alkalmazottak körében alulreprezentált országok számvevőszéki tagjaival, hogyan lehetne több állampolgárakat rábírni a jelentkezésre, hogy a Számvevőszék személyzete még sokszínűbb legyen.
- d) Az éves társadalmi mérlegben információkat kell közzétenni a személyzet földrajzi megoszlásáról. A teljes személyzeti, illetve a vezetői és az asszisztensi állományról is nemzetiség szerinti bontású statisztikát kell bemutatni.

4. cél: INTEGRÁCIÓ

Az esélyegyenlőség és a D+I kérdéseinek a teljesítménymenedzsmentbe, az értékelésbe, a készségek igazolásába és az előléptetési eljárásba való integrálása



- El kell végezni az éves előléptetési eljárás utólagos elemzését annak biztosítására, hogy senkit ne érjen hátrány szülői vagy szülői szabadság, részmunkaidő vagy bármilyen más demográfiával összefüggő ok (például kor, nemzetiség vagy szerződéstípus) miatt.
- Biztatni kell a férfiakat a szülői szabadság igénybevételére: szervezni kell egy előadást, ahol a szülői szabadságot kivett férfiak megoszthatják tapasztalataikat, vagy pedig önkénteseket kell felkérni arra, hogy kapcsolattartó pontként működjenek a témában tanácsot kérő férfiak számára.
- A Compass útmutatóban az ügyvezetők és igazgatók éves értékelési és előléptetési eljárása során figyelembe veendő kritériumokat ki kell bővíteni a D+I előmozdításának szempontjával. Az értékelés során figyelembe kell venni, hogy a vezetők aktívan ösztönözték-e a D+I érvényesülését, hogy vezetői gyakorlataik megszilárdították-e a D+I státuszát, és hogy megfelelő módon végrehajtották-e a cselekvési tervet.
- Létre kell hozni egy olyan mentorprogramot, ahol a mentoráltak tanácsot, támogatást, segítséget és biztatást kaphatnak tapasztaltabb és belső mentori képzésben részt vett kollégáiktól.
- Továbbra is konfliktuskezelési képzést kell nyújtani a vezetőknek és valamennyi alkalmazottnak. A vezetőket ösztönözni kell az ezen való részvételre, hogy javítsák beosztottaik jóllétét, illetve főként hogy gyorsan és eredményesen tudják kezelni a konfliktusokat.

5. cél: ÖSZTÖNZÉS

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a feladatfelelősök kiválasztása során



- A női számvevők ösztönzése a feladatfelelősi feladatok elvállalására, az erre alkalmas nők felkeresése és biztatása a feladatfelelősi pozícióra való pályázásra:
 - a) A főtitkár folytassa azt a jelenlegi gyakorlatot, hogy rendszeresen e-mailt küld az igazgatóknak és ügyvezetőknak, amelyben arra kéri őket, hogy biztassák a női számvevőket a feladatfelelősi pozíció elvállalására.
 - b) Interjút kell készíteni azokkal a női alkalmazottakkal (AD9 és annál magasabb kategória), akik vonakodnak a vezetői feladatkör betöltésétől, illetve névtelenített felméréseket kell végezni körükben, hogy a vezetőség megismerje e hozzáállásuk indokait és alternatív megoldásokat javasolhasson nekik (például két tisztviselő osztozhat a feladatfelelősi feladatokon).
- Célzott képzés biztosítása a feladatfelelősöknek:
 - a) Továbbra is célzott képzést kell nyújtani a feladatfelelősöknek. Az újonnan kinevezett feladatfelelősöknek tanácsot kell adni az elérhető képzésekről.
 - b) Informális találkozót kell szervezni, amelyeken a tapasztalt női feladatfelelősök megoszthatják ismereteiket.
- Félévenkénti statisztikák a női és férfi feladatfelelősök arányáról:
 - a) Az igazgatók számára elő kell írni, hogy kamaráik előtt félévente beszámoljanak a női és férfi feladatfelelősök arányáról, és ezt a beszámolót továbbítsák a főtitkár számára.
 - b) A főtitkár félévente számoljon be a fejleményekről az Igazgatási Bizottságnak.

6. cél: ALKALMAZKODÁS

A munkahelyi rugalmasság fokozása

- Bővíteni kell a távmunka-lehetőségeket.
- A Covid19-válság lezárultával elemezni kell a válság alatt folytatott távmunka hatását.
Felmérést kell készíteni annak megértésére, hogyan érintette a távmunka a számvevőszéki alkalmazottakat és hogyan használhatók fel a jövőben az abból levont tanulságok.
- A részmunkaidő támogatottságának javítása érdekében olyan létszámrendszert kell bevezetni, amely kompenzálja a munkacsoportokat és a kamarákat a részmunkaidőből és minden más hosszabb távú távollétből (például szülési szabadság, személyes okokkal indokolt szabadság, hosszú távú betegszabadság, másik tisztségbe való kinevezés) eredő teljesmunkaidősegyenérték-vesztéséért. A leginkább érintett részlegeknél kompenzálni kell az így kieső létszámot.
- Reintegrációs stratégiát kell kidolgozni a Covid19-válság, illetve hosszabb távollét után a munkahelyre visszatérő alkalmazottak számára.
- Tájékoztatni kell a nőket arról, hogy amennyiben szoptatni kívánnak, rugalmas munkafeltételekre jogosultak.
- Elő kell mozdítani a munka és a magánélet közötti egészséges egyensúlyt, oly módon, hogy a munkahelyi kultúra és szervezés kapcsán a hangsúlyt a ledolgozott órák és a fizikai jelenlét helyett az eredményekre kell áthelyezni, és olyan rugalmas környezetet kell biztosítani, amelyben hibrid csoportok is eredményesen dolgozhatnak.
- Ergonomikus munkahelyek kialakításával kell optimalizálni a fizikai munkakörnyezetet. Végre kell hajtani a K2 épület átépítésével kapcsolatos terveket, köztük az ún. meditációs szobák létrehozását. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a meditációs szobák rendelkezésre állnak pihenés céljára. A meditációs szobákban térelhatárolókat kell biztosítani, hogy a szoptató anyák szükség esetén tejszívásra is használhassák ezeket a helyiségeket.



7. cél: LEHETŐSÉGTEREMTÉS

Befogadó környezet kialakítása fogyatékossgal élő alkalmazottak számára



- Figyelemfelhívás a fogyatékossgal kapcsolatos kérdésekre:
 - a) Fizikai és virtuális képzéseket, műhelytalálkozókat és vitákat kell szervezni, hogy felhívják a figyelmet és tájékoztassák az alkalmazottakat a fogyatékossgal kapcsolatos kérdésekről. A munkatársaknak hangsúlyozottan ajánlani kell az e képzéseken való részvételt. A képzésekkel a különböző számvevőszéki részlegek azon képviselőinek is részt kell venniük, akik a fogyatékossgal összefüggő feladatkört látnak el (épületek, biztonság, tűzvédelem, humánerőforrás, informatika stb.).
 - b) Felmérést kell végezni a személyzet körében a fogyatékossgáról, hogy fel lehessen mérni a (látható vagy láthatatlan) fogyatékossgal élők potenciális szükségleteit.
- A sokféleségért és a társadalmi befogadásért felelős tisztviselő koordinációjával létre kell hozni egy fogyatékossgai hálózatot a fogyatékossgal élő alkalmazottak tájékoztatására és támogatására, amely egyben kapcsolattartó pontként működik minden sajátos szükségletekkel rendelkező személy számára. A hálózat partnerségeket hozhat létre fogyatékossgal élőket képviselő szervezetekkel, hogy azokon keresztül is ösztönözze a számvevőszéki álláshelyekre való jelentkezést. A hálózat továbbá részt vállalhatna a digitális és fizikai megközelíthetőség (épületek, weboldalak, kommunikációs eszközök stb.) javításában.
- Frissíteni kell a Számvevőszék gyakornoki útmutatóját, hogy az figyelembe vegye a fogyatékossgal élők szükségleteit. Gyakornoki helyeket kell felkínálni fogyatékossgal élők számára.
- Határozatot és iránymutatásokat kell elfogadni a fogyatékossgal élő alkalmazottak számára biztosítandó „ézszerű alkalmazkodásról”. Ezen iránymutatások végrehajtása olyan alkalmazottaknak is segítségére lehet, akik nehézségei eddig nem voltak ismertek. Emellett ez elvi jelentőséggel is bírna és

segíthetne abban, hogy a fogyatékossgal élők jelentkezzenek az álláshirdetésekre.

- A K2030 projekt részeként javítani kell a számvevőszéki épületek fogyatékossgal élők (alkalmazottak és látogatók) számára való megközelíthetőségét: e célból egy megközelíthetőségi diagnosztikában tapasztalt külső tanácsadó segítségét kell igénybe venni. Az épületek renoválása során kezdetektől fogva gondot kell fordítani a fizikai akadályok (nehéz ajtók stb.) megszüntetésére és a megközelíthetőség javítására (például a vakoknak kihelyezett jelzések útján).

8. cél: VÉDELEM

A számvevőszéki alkalmazottak idősödésének elismerése, megértése és kezelése



- Lehetőség szerint az aktív idősök (nyugdíjazott számvevőszéki alkalmazottak) visszajelzéseire támaszkodva meg kell vizsgálni, milyen erősségekkel és tapasztalatokkal segítik az idősebb alkalmazottak a Számvevőszék munkáját, és hogy milyen nehézségekkel szembesülnek, hogy a lehető legjobban lehessen kezelni szükségleteiket.
 - Ösztönözni kell az egész életen át tartó tanulást (többek között kötelező képzések révén); kezdeményezni kell a tapasztalatok megosztását (például „share and connect” előadások útján) annak biztosítására, hogy az idősebb alkalmazottak továbbfejleszthessék készségeiket, valamint átadhassák tapasztalataikat és tudásukat fiatalabb kollégáiknak.
- E kezdeményezések keretében ösztönözni kell a generációk közötti társadalmi érintkezést és mentorálást a kölcsönös tanulás és növekedés segítése érdekében, és meg kell hívni az újonnan belépő munkatársakat az ahhoz való csatlakozásra.
- Elő kell segíteni az aktív idősök és a nyugdíjkorhatár melletti alkalmazottak közötti érintkezést.

9. cél: BÁTORÍTÁS

A nők ösztönzése arra, hogy elinduljanak a vezetői pozíció felé vezető úton



- Képzéseket, mentorálást és tanácsadást kell szervezni a női alkalmazottak számára: ezeket részben karrierszakértők, részben más, példaképként szolgáló nők tarthatnák.
- Interjút kell készíteni a vezetői fejlesztési programban részt vevő női résztvevőkkel, vitaanyagot kell készíteni motivációikról és korlátaikról, valamint támogatási intézkedéseket – például mentorálást – kell biztosítani számukra. Fel kell tárni az olyan meglévő támogatási kezdeményezéseket, mint például a Bizottság női tehetségfejlesztési programja.
- Kilépési interjút kell készíteni a Számvevőszéktől kilépőkkel, amelyben ki kell térni arra, miért hagyják el a nők az intézményt, és összefoglaló dokumentumban kell közzétenni az interjúk tanulságait. Évente egyszer elemezni kell valamennyi kilépési interjú és meg kell vitatni azok tanulságait az érintett szervezeti egységekkel.

10. cél: INTÉZKEDÉS

A D+I terén elért előrehaladás értékelése

— Statisztikákat kell közzétenni a nemek közötti egyensúlyról, például a következőkről:

- a feladatfelelősi pozíciót betöltő nők aránya,
- a felső- és egyéb vezetői pozíciót betöltő nők aránya,
- a képzési napok számának korcsoport és nem szerinti lebontása.

A statisztikákat háttér-információkkal kell alátámasztani, és értékelni kell, hogy azok miért és milyen módon jelentősek és mit mondanak el az általános helyzetről.

- Felméréseket kell készíteni és elemezni arról, hogy a munkatársak szerint a felső vezetés mennyire értékeli és mozditja elő a sokszínűséget és a befogadást, hogy az alkalmazottakkal tisztelettel és méltányosan bánnak-e, és hogy mennyire tükröződik a D+I a humánerőforrás-politikában. A felmérést két évente meg kell ismételni.
- Teljesítménymutatókat kell bevezetni a D+I-vel kapcsolatos kezdeményezések teljesítményének mérésére. Adatokat kell közzétenni az esélyegyenlőség és a D+I számos különböző szempontjáról (nem, kor, fogyatékoság, részvétel a képzéseken, ismeretmegosztás, mentorálás, a személyzet földrajzi megoszlása stb.).
- Jelen cselekvési terv végrehajtásáról évente be kell számolni.



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