

Actieplan voor diversiteit en inclusie 2021-2025



EUROPESE
REKENKAMER

Inhoud

I. Voorbereiding van het actieplan	3
II. Beleids- en actieplan voor D&I van de ERK — belangrijkste belanghebbenden van de ERK	4
III. Doelstellingen en acties voor 2021-2025	5

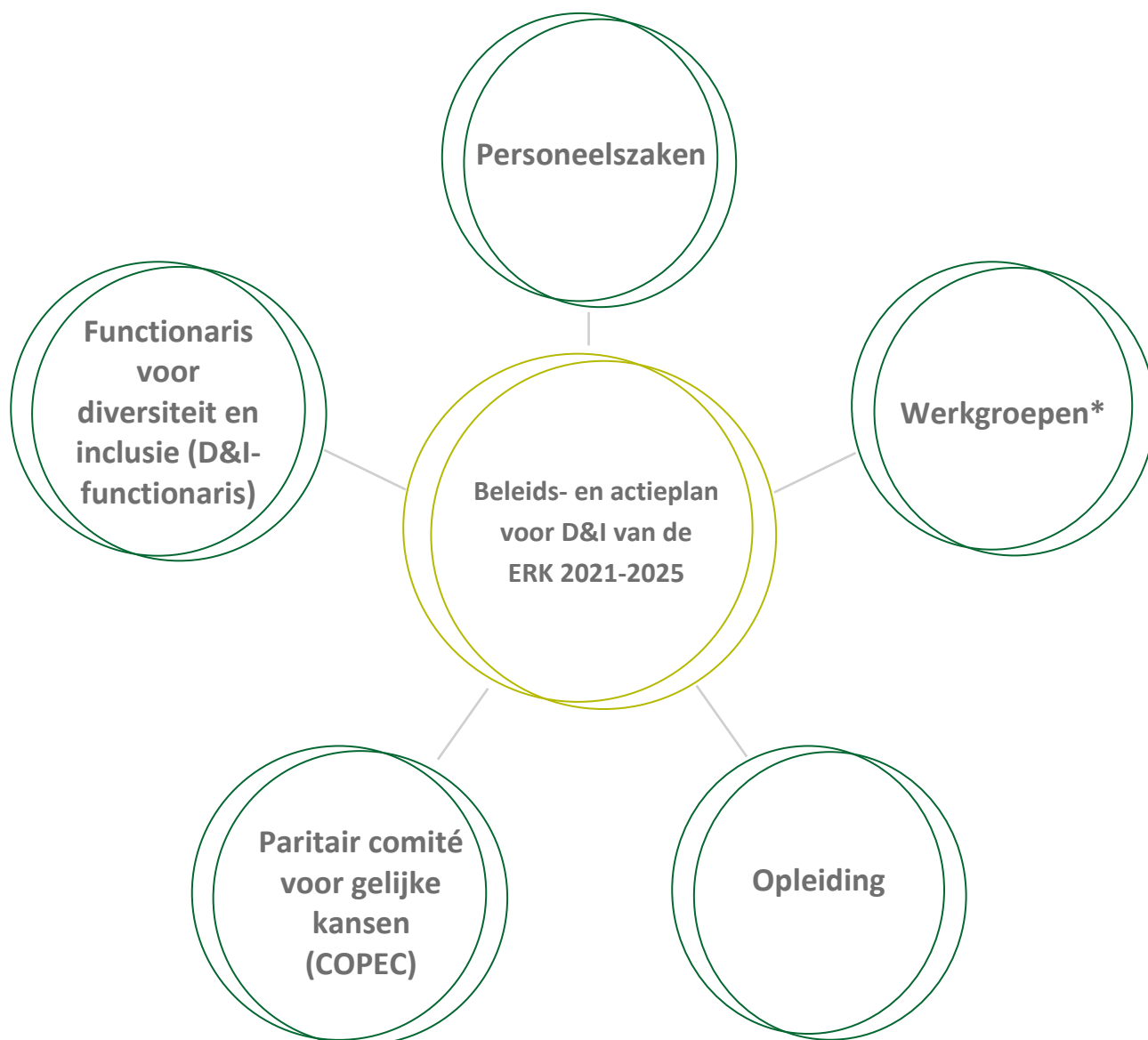
I. Voorbereiding van het actieplan

De doelstellingen en acties van het plan vloeiden voort uit een grootschalig voorbereidend project bestaande uit zes modules. Wij hebben voor elke module afzonderlijk verslag uitgebracht over de resultaten:

- o statistische analyse van gegevens over gelijke kansen op het gebied van personeelszaken om na te gaan hoe de arbeidsomstandigheden bij de ERK verschillende demografische profielen van het personeel beïnvloeden;
- o follow-up van het ERK-actieplan gelijke kansen van 2018-2020;
- o benchmarking om maatregelen inzake gelijke kansen van zes organisaties te vergelijken: een internationale organisatie, een particulier bedrijf, de ERK en drie andere EU-instellingen;
- o een enquête in samenwerking met de dienst Interne Audit om na te gaan welk beeld het personeel heeft van zowel gelijke kansen op de werkplek als de ERK als werkgever die een beleid van gelijke kansen voert;
- o vraaggesprekken met een steekproef van ERK-personeel van alle afdelingen, functiegroepen en functietypen bij de ERK;
- o workshops ter stimulering van de discussie tussen het personeel onderling over kwesties in verband met gelijke kansen, met inbegrip van onze huidige sterke en zwakke punten en mogelijke toekomstige acties.

De voorbereidende werkzaamheden leverden uitgebreide feedback op over eerdere resultaten, lopende acties en de prestaties van de ERK als werkgever die een beleid van gelijke kansen voert. De onderstaande doelstellingen en acties bouwen voort op de sterke punten van het voorgaande actieplan en werden vastgesteld na breed overleg met het ERK-personeel: 65 % van al het personeel nam deel aan de enquête (en diende volledige of gedeeltelijke antwoorden in), 31 personeelsleden werden geïnterviewd en 99 personeelsleden namen deel aan de workshops.

II. Beleids- en actieplan voor D&I van de ERK — belangrijkste belanghebbenden van de ERK



* Team gelijke kansen en werkgroepen inzake waardigheid op het werk, welzijn, inclusieve taal en communicatie, fysieke en digitale toegankelijkheid, genderbewuste en inclusieve verslagen.

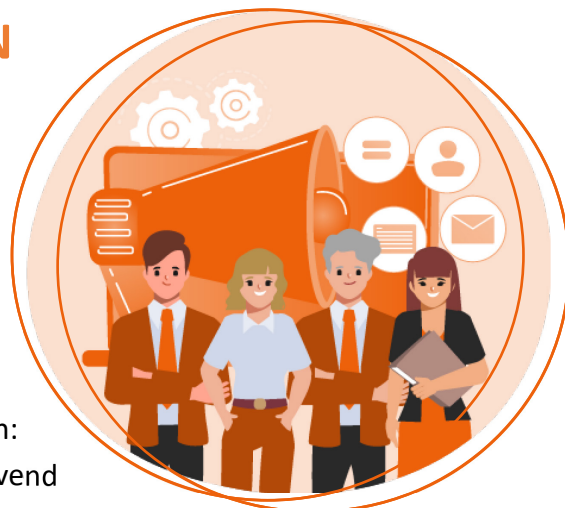
III. Doelstellingen en acties voor 2021-2025



Doelstelling 1. MOBILISEREN

Bevorderen van D&I bij het leidinggevend personeel

- Versterken van de betrokkenheid van leidinggevend en de participatie van alle personeelsleden:
 - a) De leden van de ERK bij D&I betrekken: het is de taak van het hoger leidinggevend personeel om het D&I-proces vooruit te helpen en het voortouw te nemen bij de hervorming van zowel de werkcultuur als de werkomgeving van de ERK. Verklaringen en persoonlijke ervaringen inzake D&I (bijv. video's) van leden en andere hooggeplaatste belanghebbenden blijven publiceren.
 - b) De leden inschakelen als "D&I-ambassadeurs": leden en andere hooggeplaatste belanghebbenden aanmoedigen om voor een bepaalde termijn (bijv. twaalf maanden) "D&I-ambassadeur" te worden. Invoeren en omschrijven van het concept "ambassadeur". Zo zouden ambassadeurs evenementen kunnen organiseren, artikelen kunnen publiceren, enz.
 - c) Ondertekenen van het diversiteitshandvest van Luxemburg ([Diversity Charter Lëtzebuerg](#)) om toezeggingen te doen inzake de bevordering en het beheer van diversiteit door middel van specifieke acties die verder gaan dan de wettelijke verplichtingen. De ERK is al lid van het netwerk "Inspiring More Sustainability" (IMS). Dit netwerk neemt het voortouw bij het project dat ten grondslag ligt aan het Diversity Charter Lëtzebuerg. Onderzoeken van aanvullende mogelijkheden tot samenwerking met het IMS en andere belanghebbenden (bijv. het [Luxemburgse Ministerie van Gelijkheid tussen vrouwen en mannen](#));
 - d) Voor zover noodzakelijk, het actualiseren van de interne richtsnoeren om de ontwikkelingen op het gebied van D&I weer te geven, met bijzondere aandacht voor de COVID-19-crisis en de gevolgen daarvan. Overwegen het document uit te breiden door toevoeging van een paragraaf over LGBTQ+, etniciteit, religie, geografische herkomst, cultuur, enz.
 - e) Promoten van de interne richtsnoeren bij leidinggevend. Sturen van een herinnering inzake de richtsnoeren aan leidinggevend.



- Een enquête houden onder het personeel om na te gaan hoe zij de betrokkenheid van het leidinggevend personeel bij de bevordering van D&I zien.
- Leidinggevendens verplichte opleiding aanbieden op het gebied van non-discriminatie, gelijke kansen en D&I-gerelateerde doelstellingen.
- Uitvoeren van een vrijwillige D&I-beoordeling van leidinggevendens. De beoordeling moet vragen bevatten over de manier waarop leidinggevendens D&I bevorderen en over de wijze waarop zij gerelateerde kwesties binnen hun teams aanpakken.

Doelstelling 2. INFORMEREN EN INVOLVEREN

Bevorderen van D&I bij al het personeel



- Opstellen van een alomvattend communicatieplan, waarbij rekening wordt gehouden met alle belanghebbenden.
- Regelmatig en frequent blijven communiceren over D&I-kwesties.
- Oprichten van een groep om richtsnoeren te verstrekken over het gebruik van genderneutrale taal, naast meer inclusieve taal en grafieken in het algemeen. Deze groep zou vertalers, auditors en deskundigen op het gebied van grafische vormgeving kunnen omvatten.
- In elk directoraat een D&I-contactpersoon aanwijzen om te zorgen voor een permanente dialoog over D&I-kwesties. Vastleggen van de rol van de D&I-contactpersonen.
- Onderhouden van een open intern netwerk ter bevordering van D&I. Voortzetten van de werkzaamheden van het team gelijke kansen en eventuele andere open groepen of netwerken die tegen 2025 zijn opgericht. Aanwijzen van vertegenwoordigers voor potentiële diversiteitsgebieden (bijv. LGBTQ+, ouders, mensen met een beperking, etnische minderheden, inclusief taalgebruik).
- Herzien en actualiseren van de D&I-content van opleidingsmateriaal voor nieuw personeel.
- Actualiseren van Besluit nr. 26-2017 en opleiding blijven aanbieden aan de vertrouwenspersonen van de ERK.
 - a) Actualiseren van Besluit nr. 26-2017 inzake het beleid voor de instandhouding van een bevredigende werkomgeving en de bestrijding van psychologische en seksuele intimidatie
 - b) Deelnemen aan de benchmarkstudie van de Commissie over beleid ter voorkoming van intimidatie bij de ERK, andere EU-instellingen en andere overheidsorganisaties.
 - c) Opleiding aan de vertrouwenspersonen van de ERK blijven aanbieden.

- d) Samenwerken met vertrouwenspersonen van andere EU-instellingen en -agentschappen en opzetten van een interinstitutioneel netwerk. In stand houden en voortzetten van de samenwerking met de deelnemers aan het netwerk. Uitwisselen van ervaringen en van elkaar leren.
- Promoten van de richtsnoeren ter bevordering van gelijke kansen bij alle personeelsleden:
 - a) Een herinnering inzake de richtsnoeren sturen aan al het personeel.
 - b) De richtsnoeren verstrekken aan nieuwkomers door deze op te nemen in hun eerste opleidingspakket.
- Organiseren van een campagne ter bestrijding van seksisme:
 - a) Voorbereiding van de campagne: in samenwerking met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) organiseren van een webinar om het handboek van EIGE over de bestrijding van seksisme op de werkplek te presenteren. Verspreiden van het handboek binnen de ERK.
 - b) Tijdens de hele campagne regelmatig communiceren over gerelateerde kwesties (door publicatie van berichten op ECANet, organiseren van een webinar, enz.).
 - c) Organiseren van een cursus voor leidinggevendenden op basis van het EIGE-handboek (in combinatie met actie 1.3).
- Bewustmaking inzake de verschillende culturen, etnische groepen, religies en andere diversiteitsaspecten die bij de ERK aanwezig zijn:
 - a) Aanbieden van opleiding op het gebied van interculturele communicatie ter bewustmaking van culturele overeenkomsten en verschillen (alsmede stereotypen) en ter vergroting van het wederzijds begrip van verschillende waarden en beginselen. Deze opleiding moet voor iedereen toegankelijk zijn en het personeel moet sterk worden aangemoedigd om hieraan deel te nemen.
 - b) Organiseren van bewustmakingsevenementen (zoals de Luxemburgse “Diversity Day”, bijeenkomsten over culturele overeenkomsten en verschillen en een multicultureel culinair evenement).

- Bevorderen van het welzijn van het personeel:
 - a) Oprichten van een welzijnsteam dat tot doel heeft alle acties op het gebied van welzijn te centraliseren en te fungeren als contactpunt voor het bespreken van kwesties in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven.
 - b) Bevorderen van activiteiten die bijdragen tot gezondheid en welzijn. Voortzetten van acties die tijdens het voorgaande actieplan zijn ingevoerd, maar met centralisatie van alle inspanningen in samenwerking met het welzijnsteam.
 - c) Al het personeel bekend maken met de diensten van bedrijfspsychologen die met de ERK samenwerken.
 - d) Toegang bieden tot een maatschappelijk werker ter ondersteuning van ERK-personeel dat mogelijk bijstand nodig heeft.
- Bewustmaking inzake de LGBTQ+-gemeenschap:
 - a) Organiseren van bewustmakingsevenementen, workshops en conferenties en publiceren van mededelingen.
 - b) Uitwisselen van informatie en goede praktijken met andere EU-instellingen en internationale organisaties, en met de International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA).
- Vergaderingen blijven organiseren voor de werkgroep inzake waardigheid op het werk. De werkgroep betrekken bij de uitvoering van dit actieplan.
- Plaatsen van een ideeënbus op een onopvallende maar gemakkelijk toegankelijke locatie waarin medewerkers hun ideeën anoniem kunnen deponeren.

Doelstelling 3. AANTREKKEN

Gelijke kansen bieden en versterken van D&I in het aanwervingsproces

- Ervoor blijven zorgen dat de selectiecomités van vergelijkende onderzoeken zowel vrouwen als mannen omvatten.
- Anonimiseren van casestudy's voor interne selectieprocedures.
- Tijdens de selectieprocedure evalueren van de opvattingen van de kandidaten over gelijke kansen en D&I. Kandidaten na afloop van hun sollicitatiegesprek vragen hoe zij hun gesprek hebben ervaren.
- Delen/publiceren van statistieken over aanwerving en selectie.
- Verstrekken van richtsnoeren aan de leden van selectiepanels:
 - a) Actualiseren van de richtsnoeren voor sollicitatiegesprekken (vanaf 2015) aan de hand van informatie van EPSO en andere relevante bronnen.
 - b) Opstellen van een handboek over het overwinnen van onbewuste vooroordelen tijdens het aanwervingsproces.
 - c) Verspreiden van de bijgewerkte richtsnoeren en het handboek onder de leden van selectiepanels wanneer zij worden benoemd.
 - d) Opleiding over onbewuste vooroordelen blijven aanbieden aan leden van selectiepanels.
- Streven naar het aantrekken/aanmoedigen van een gevarieerde groep sollicitanten en zorgen voor een eerlijke vertegenwoordiging van alle EU-nationaliteiten onder het personeel van de ERK:
 - a) Herzien van kennisgevingen van vacatures om ervoor te zorgen dat hiermee een grote verscheidenheid (wat betreft geslacht, leeftijd, beperking, enz.) aan sollicitanten wordt aangetrokken/aangemoedigd.
 - b) In samenwerking met de lidstaten, met EPSO werken aan het project ter ontwikkeling van een instrument voor het monitoren van gelijkheid en diversiteit bij aanwerving.



- c) Met de ERK-leden uit ondervertegenwoordigde landen bespreken hoe sollicitanten het best kunnen worden aangetrokken/aangemoedigd en hoe een diverser personeelsbestand kan worden opgebouwd.
- d) Publiceren van informatie over geografische vertegenwoordiging in de jaarlijkse sociale balans. Een uitsplitsing naar nationaliteit presenteren voor alle personeelsleden, leidinggevenden en assistenten.

Doelstelling 4. INTEGREREN

Integreren van gelijke kansen en D&I in prestatiebeheer, beoordeling, certificering en bevordering



- Achteraf analyseren van de jaarlijkse bevorderingsprocedure om ervoor te zorgen dat er geen sprake is geweest van vooroordelen in verband met zwangerschaps- of ouderschapsverlof, deeltijdwerk of andere demografische profielen van het personeel (bijv. leeftijd, nationaliteit, soort contract).
- Aanmoedigen van mannen om ouderschapsverlof op te nemen: organiseren van een bijeenkomst waarin mannen die ouderschapsverlof hebben opgenomen hun ervaringen kunnen delen, of vrijwilligers vragen als contactpersoon op te treden voor mannen die advies over dit onderwerp willen inwinnen.
- Voeg in de Compass-richtsnoeren het promoten van D&I toe als criterium dat voor hoofdmanagers en directeuren in aanmerking moet worden genomen in de jaarlijkse beoordelings- en bevorderingsprocedure. Bij de beoordeling moet rekening worden gehouden met de vraag of leidinggevendenden D&I actief hebben bevorderd, of D&I door de managementpraktijken van leidinggevendenden is versterkt en of leidinggevendenden het actieplan waar nodig hebben uitgevoerd.
- Opzetten van een programma voor coaching waarbij de begeleide medewerkers advies, ondersteuning, hulp en aanmoediging krijgen van een meer ervaren collega die als interne coach is opgeleid.
- Opleiding op het gebied van conflictbeheersing blijven aanbieden aan leidinggevendenden en al het personeel. Leidinggevendenden moeten worden aangemoedigd om hieraan deel te nemen om het welzijn van hun teams te verbeteren en vooral om te zorgen voor een snelle en doeltreffende aanpak van conflicten.

Doelstelling 5. BEVORDEREN

Bevorderen van gendergelijkheid bij de selectie van taakleiders



- Aanmoedigen van vrouwelijke auditors om taakleider te worden en contact opnemen met gekwalificeerde vrouwen om hen te motiveren zich kandidaat te stellen voor de functie van taakleider:
 - a) Voortzetten van de praktijk van de secretaris-generaal inzake het regelmatig toesturen van e-mails aan directeuren en hoofdmanagers met het verzoek vrouwelijke auditors aan te moedigen om taakleider te worden.
 - b) Houden van vraaggesprekken met of anonieme enquêtes onder vrouwelijke personeelsleden (AD 9 en hoger) die aarzelen om een leidinggevende rol op zich te nemen om inzicht te krijgen in hun redenen daarvoor en om alternatieve oplossingen voor te stellen (bijv. twee ambtenaren die de rol van taakleider delen).
- Specifieke opleiding voor taakleiders aanbieden:
 - a) Specifieke opleidingen voor taakleiders blijven aanbieden. Informeren van nieuwe taakleiders over de cursussen die hun ter beschikking staan.
 - b) Organiseren van informele bijeenkomsten waarin ervaren vrouwelijke taakleiders hun kennis kunnen delen.
- Halfjaarlijkse actualisering bieden over het relatieve aandeel vrouwelijke en mannelijke taakleiders:
 - a) Ervoor zorgen dat directeuren elke zes maanden verslag uitbrengen aan hun kamers over het aandeel vrouwelijke en mannelijke taakleiders, met verdere rapportage aan het secretariaat-generaal.
 - b) Presenteren van halfjaarlijkse actualisering van de secretaris-generaal aan het Administratief Comité.

Doelstelling 6. AANPASSEN

Vergroten van de flexibiliteit op het werk

- Uitbreiden van de mogelijkheden tot telewerken.
- Analyseren, na afloop van de COVID-19-crisis, van de impact van telewerken tijdens de crisis. Een enquête houden om inzicht te krijgen in de invloed hiervan op het ERK-personeel en in de wijze waarop geleerde lessen in de toekomst kunnen worden toegepast.
- Invoeren van een personeelsbezettingssysteem, voor een betere ondersteuning van deeltijdwerk, om teams en kamers te compenseren voor het verlies van voltijdsequivalenten (vte's) als gevolg van deeltijdwerk en alle langdurige afwezigheid van personeel (bijv. wegens zwangerschapsverlof, verlof om redenen van persoonlijke aard, langdurig ziekteverlof, overplaatsing naar een andere functie). Compenseren van dit verlies in de meest getroffen diensten.
- Ontwikkelen van een re-integratiestrategie na de COVID-19-crisis en voor personeel dat na langdurige afwezigheid terugkeert naar het werk.
- Informeren van vrouwen over hun recht op flexibele werkregelingen indien zij borstvoeding willen geven.
- Bevorderen van een gezond evenwicht tussen werk en privéleven door het aanmoedigen van een verschuiving naar een culturele en organisatorische gerichtheid op resultaten in plaats van op het aantal werkuren en fysieke aanwezigheid wanneer hybride teams doeltreffend kunnen werken in een flexibele omgeving.
- Optimaliseren van de fysieke werkomgeving door ergonomische werkplekken ter beschikking te stellen. Uitvoeren van plannen voor de renovatie van het K2-gebouw, met inbegrip van de inrichting van "meditatieruimten". Aankondigen dat meditatieruimten zijn bedoeld als ruimte voor ontspanning. Zorgen voor privacy'schermen in de meditatieruimten zodat moeders die borstvoeding geven deze indien nodig kunnen gebruiken om melk af te kolven.



Doelstelling 7. TOERUSTEN

Creëren van een inclusieve omgeving voor personeelsleden met een beperking



- Bewustmaking van kwesties rond beperkingen:
 - a) Organiseren van fysieke en virtuele cursussen, workshops en discussies om het personeel bewust te maken van en te informeren over kwesties rond beperkingen. Het personeel moet sterk worden aangemoedigd om deze bijeenkomsten bij te wonen. Ook vertegenwoordigers van de ERK-afdelingen met verantwoordelijkheden op het gebied van beperkingen (gebouwen, beveiliging, brandbestrijding, personeelszaken, DIWI, enz.) moeten deze bijeenkomsten bijwonen.
 - b) Een enquête onder het personeel houden inzake beperkingen om na te gaan wat de potentiële behoeften zijn van mensen met een (zichtbare of onzichtbare) beperking.
- Onder leiding van de D&I-functionaris opzetten van een netwerk inzake beperkingen dat personeel met een beperking informeert en ondersteunt en het contactpunt is voor iedereen met een specifieke behoefte. Het netwerk zou partnerschappen met organisaties voor mensen met een beperking kunnen opzetten om sollicitaties bij de ERK aan te moedigen. Het zou ook kunnen werken aan een betere digitale en fysieke toegankelijkheid (gebouwen, websites, communicatie-instrumenten, enz.).
- Actualiseren van de ERK-richtsnoeren over stages om tegemoet te komen aan de behoeften van mensen met een beperking. Aanbieden van stages aan mensen met een beperking.
- Vaststellen van een besluit en richtsnoeren inzake “redelijke voorzieningen” voor personeel met een beperking. De uitvoering van de richtsnoeren zou personeelsleden kunnen helpen met moeilijkheden die voorheen onbekend waren. De richtsnoeren kunnen ook dienen als een verklaring en zouden sollicitanten met een beperking kunnen aantrekken.

- In het kader van het K2030-project met behulp van een extern consultant met expertise op het gebied van toegankelijkheidsdiagnostiek de toegankelijkheid van de ERK-gebouwen voor mensen met een beperking (personeel en bezoekers) verbeteren. Bij renovatie van de gebouwen direct al plannen om fysieke barrières (zware deuren, enz.) weg te nemen en de toegankelijkheid te verbeteren (bijv. door middel van bewegwijzering voor blinde personen).

Doelstelling 8. BESCHERMEN

Erkennen en begrijpen van de vergrijzing van het ERK-personeel en aanpakken hiervan

- Waar mogelijk met input van actieve senioren (gepensioneerden van de ERK) kijken naar de sterke punten van oudere personeelsleden, de opgedane ervaring waarmee zij een bijdrage kunnen leveren en de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd, om na te gaan wat de beste manier is om in hun behoeften te voorzien.
- Bevorderen van een leven lang leren (met inbegrip van verplichte opleiding) en opzetten van initiatieven voor het delen van ervaringen (bijv. “share and connect”-bijeenkomsten) om ervoor te zorgen dat oudere personeelsleden hun vaardigheden kunnen blijven ontwikkelen en jongere collega’s kunnen profiteren van hun ervaring en kennis.

In het kader van deze initiatieven aanmoedigen van intergenerationele sociale uitwisseling en mentorschap ter bevordering van wederzijds leren en groei, en uitnodigen van nieuwkomers om hieraan deel te nemen.

- Bevorderen van de uitwisseling tussen actieve senioren en personeel dat bijna de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.



Doelstelling 9. AANMOEDIGEN

Aanmoedigen van vrouwen om de stap naar een leidinggevende functie te wagen



- Organiseren van opleiding, coaching en advies voor vrouwelijk personeel, zowel door loopbaandeskundigen als door andere vrouwen die als rolmodel kunnen dienen.
- Voeren van vraaggesprekken met vrouwelijke deelnemers aan het programma leiderschapsontwikkeling, opstellen van een discussienota met informatie over hun motivatie en beperkingen en bieden van ondersteunende maatregelen zoals mentorschap en coaching. Onderzoeken van bestaande ondersteuningsinitiatieven, zoals het programma van de Commissie inzake de ontwikkeling van vrouwelijk talent.
- Voeren van exitgesprekken met mensen die de ERK verlaten, met inbegrip van vragen om te verduidelijken waarom vrouwen vertrekken, en opstellen van een document waarin een samenvatting wordt gegeven van hetgeen uit de gesprekken naar voren is gekomen. Eens per jaar analyseren van alle exitgesprekken en bespreken van de geleerde lessen met de betrokken diensten.

Doelstelling 10. METEN

Evaluëren van de voortgang van D&I

- Publiceren van statistieken over genderevenwicht, bijvoorbeeld:
 - het aandeel vrouwen met een functie van taakleider;
 - het aandeel vrouwen met een hogere leidinggevende functie of andere leidinggevende functie, en
 - het aantal opleidingsdagen naar leeftijdsgroep en geslacht.



Onderbouwen van de statistieken met achtergrondinformatie en beoordelen waarom en in welk opzicht ze significant zijn en wat hieruit over de algemene situatie blijkt.

- Houden van enquêtes om informatie te verzamelen en te analyseren inzake de opvatting van het personeel over de mate waarin het hoger leidinggevend personeel belang hecht aan D&I en dit bevordert, over de vraag of het personeel respectvol en eerlijk wordt behandeld en hoe goed D&I in het personeelsbeleid tot uiting komt. Om de twee jaar houden van de enquêtes.
- Vaststellen van prestatie-indicatoren voor het meten van D&I-initiatieven. Publiceren van gegevens over de vele verschillende aspecten van gelijke kansen en D&I (geslacht, leeftijd, beperkingen, deelname aan opleiding, kennisdeling, mentorschap, geografische vertegenwoordiging, enz.).
- Jaarlijks verslag uitbrengen over de uitvoering van dit actieplan.

ECA-Diversity-and-Inclusion@eca.europa.eu



EUROPESE
REKENKAMER



Bureau voor publicaties
van de Europese Unie

EUROPESE REKENKAMER
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburg
LUXEMBURG

Tel. +352 4398-1

Inlichtingen: eca.europa.eu/nl/Pages/ContactForm.aspx
Website: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors