

NL

# Beleid voor diversiteit en inclusie 2021-2025



EUROPESE  
REKENKAMER

# Inhoud

<b>I. Achtergrondinformatie</b>	<b>3</b>
<b>II. Wat is onze definitie van “diversiteit” en “inclusie”?</b>	<b>4</b>
<b>III. Hoe brengen we diversiteit en inclusie (D&amp;I) in de praktijk?</b>	<b>5</b>
<b>IV. Prioriteiten voor 2021-2025</b>	<b>6</b>
<b>V. D&amp;I-doelstellingen en -indicatoren voor 2021-2025</b>	<b>8</b>

---

# I. Achtergrondinformatie

De Europese Rekenkamer (ERK), de externe auditor van de financiën van de Europese Unie, is een **werkgever die een beleid van gelijke kansen voert**. Het beginsel van gelijke kansen is verankerd in de wetgeving die ten grondslag ligt aan de werkzaamheden van de EU, met name in artikel 1 quinquies van het Statuut, dat een verbod inhoudt op iedere vorm van discriminatie (bijvoorbeeld op grond van “geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, politieke, filosofische, godsdienstige of andere overtuiging, het behoren tot een nationale minderheid, eigendom, geboorte, handicap, leeftijd, of seksuele geaardheid”). Volgens dit beginsel is ook de volledige gelijkheid van mannen en vrouwen op de werkplek van essentieel belang.

De inzet van de ERK voor gelijke kansen blijkt ook uit onze gedragscode (Besluit nr. 66-2011), waarin het volgende is bepaald: “We vermijden elke vorm van discriminatie en dragen bij aan de toepassing van een beleid van gelijke kansen voor het gehele personeel. Leden en leidinggevenden nemen stappen om ervoor te zorgen dat alle personeelsleden gelijk worden behandeld en dezelfde kansen krijgen in de ontwikkeling van hun beroepsbekwaamheid.”

Naast het waarborgen van gelijke kansen voor haar personeel verbindt de ERK zich ertoe een **beleid voor diversiteit en inclusie** in te voeren. Het is de bedoeling een diverse werkomgeving en een inclusieve cultuur tot stand te brengen waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en zich ten volle kan ontplooien.

**“Dit beleid voor diversiteit en inclusie is een belangrijk onderdeel van de strategische doelstellingen van de ERK voor 2021-2025. Het bouwt voort op de resultaten van eerdere actieplannen om het pad te effenen voor een diversere, flexibelere en tegelijkertijd rechtvaardigere werkplek waar iedereen optimale mogelijkheden heeft om zich te ontplooien. Leaders spelen een belangrijke rol bij de verwezenlijking hiervan; door onze inzet kunnen we een voorbeeldrol vervullen voor de rest van de organisatie. Daarom is het onze taak de voordelen van een diverse en inclusieve cultuur voor iedereen duidelijk te maken.”**

Zacharias Kolias

Secretaris-generaal, Europese Rekenkamer

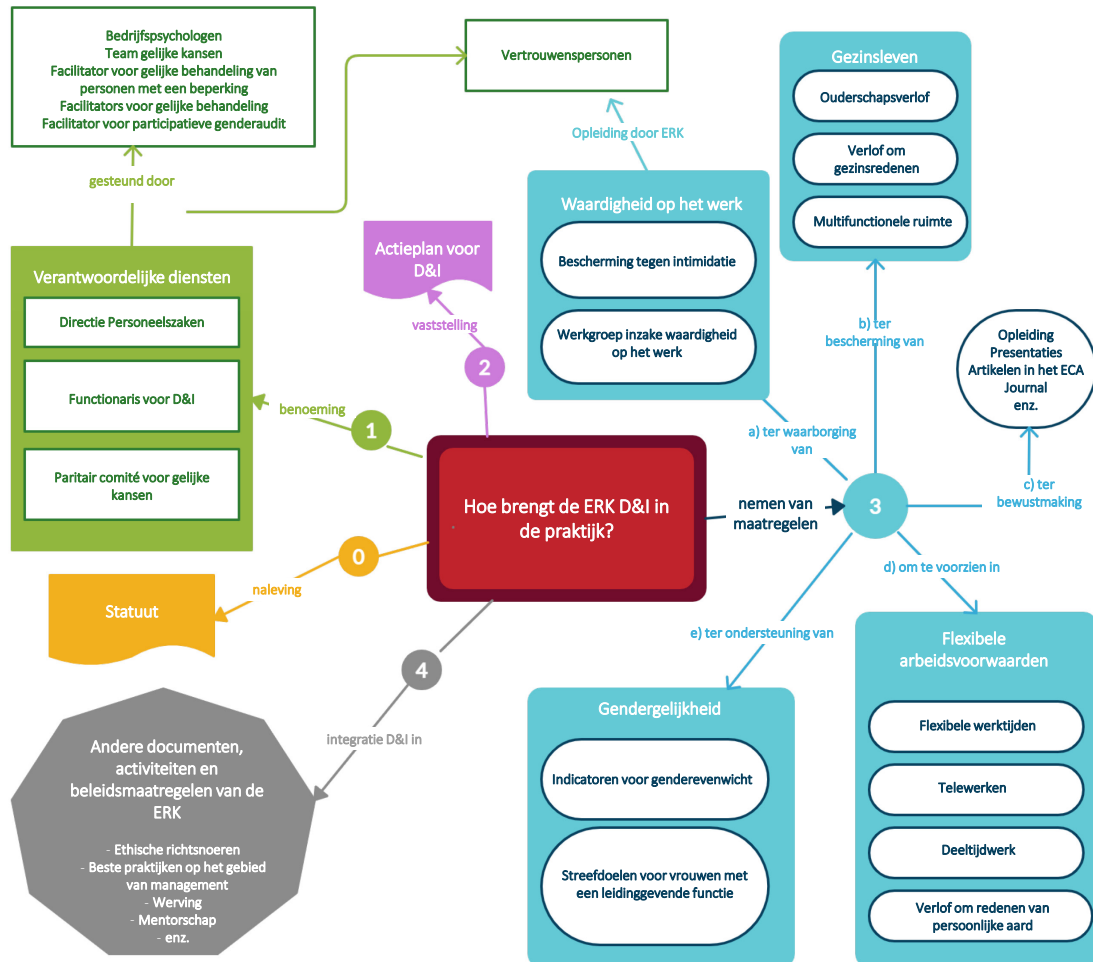
## II. Wat is onze definitie van “diversiteit” en “inclusie”?



Wanneer inclusie en diversiteit samenkomen, houdt inclusie in dat collega's met verschillende profielen in staat worden gesteld om hun “volledige persoonlijkheid” mee te nemen naar hun werk en optimaal kunnen presteren. Op een inclusieve werkplek wordt erkend dat rekening moet worden gehouden met de individuele situaties en belangen van **al** het personeel; een inclusieve werkplek is er met name op gericht hen in specifieke situaties te includeren (bijv. personen met een beperking of zorgbehoevenden met een beperking, LGBTQ+-personen en oudere werknemers).

---

### III. Hoe brengen we diversiteit en inclusie (D&I) in de praktijk?



## IV. Prioriteiten voor 2021-2025

**01 MOBILISEREN:** Wij zullen het hoger leidinggevend personeel op de gebruikelijke maar ook op innovatieve wijze blijven mobiliseren; we zullen de ERK-leden de mogelijkheid bieden de rol van “D&I-ambassadeur” op zich te nemen. De ERK zal zich er als instelling toe verbinden concrete resultaten te behalen.

**02 INFORMEREN EN INVOLVEREN:** Wij zullen regelmatig over D&I-kwesties communiceren. We zullen artikelen publiceren, opleidingsevenementen organiseren en gastsprekers uitnodigen met het oog op bewustmaking en mentaliteitsverandering. Wij zullen campagnes en evenementen organiseren ter bevordering van beste praktijken. Bij de uitvoering van D&I-acties zullen verschillende belanghebbenden betrokken zijn. De D&I-functionaris en het Paritair comité voor gelijke kansen zullen samenwerken om resultaten uit het verleden te benutten en waar nodig verdere veranderingen te bewerkstelligen. Wij zijn ook van plan de samenwerking uit te breiden tot groepen personeelsleden die graag bij D&I-acties willen worden betrokken.

**03 AANTREKKEN:** Wij zullen specifieke personeelsmaatregelen nemen om gelijke kansen voor elke sollicitant te garanderen. We zullen contact onderhouden met EPSO en andere belanghebbenden om de groep potentiële kandidaten te diversifiëren. Wij zullen feedback van sollicitanten verzamelen om onze vooruitgang te volgen.

**04 INTEGREREN:** We zullen toezicht houden op essentiële processen op het gebied van personeelszaken (zoals prestatiebeheer, evaluatie, certificering en promotie) om ervoor te zorgen dat alle personeelsleden van de ERK gelijke kansen op succes hebben in hun loopbaan en beroepsleven. Wij zullen in het belang van de transparantie gegevens over personeelszaken publiceren.

**05 BEVORDEREN:** Wij zullen leidinggevenden aanmoedigen om vrouwen tot taakleider of in een andere gelijkwaardige functie te benoemen. We zullen opleiding en andere vormen van ondersteuning aan gekwalificeerde vrouwen bieden om hen te motiveren zich kandidaat te stellen voor de functie van taakleider.

**06 AANPASSEN:** Wij zullen ons personeel flexibele arbeidsvoorwaarden blijven bieden door specifieke maatregelen in te voeren voor personeel in kwetsbare situaties. We zullen meer nadruk leggen op welzijn en nagaan hoe het personeel het best kan worden geholpen zich aan te passen aan de realiteit van een post-COVID-19-wereld.

---

**07 TOERUSTEN:** Wij zullen werk maken van bewustmaking van beperkingen, en ERK-personeelsleden met een beperking meer begeleiding bieden om hun integratie op het werk te vergemakkelijken. We zullen de gebouwen van de ERK waar mogelijk toegankelijker maken.

**08 BESCHERMEN:** Om na te gaan wat de beste manier is om in de behoeften van oudere personeelsleden te voorzien, zullen wij kijken naar hun sterke punten, hun opgedane ervaring waarmee zij een bijdrage kunnen leveren en de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd. We zullen initiatieven ontplooien om oudere personeelsleden te motiveren en hen te helpen hun kennis en ervaring aan de jongere generatie door te geven.

**09 AANMOEDIGEN:** Wij zullen vrouwen aanmoedigen om de stap naar een leidinggevende functie te wagen. We zullen het percentage vrouwelijke taakleiders en leidinggevendenden regelmatig volgen en vrouwen specifieke loopbaanadviesverlening en leiderschapscursussen aanbieden. Wij zullen de belemmeringen onderzoeken die vrouwen in de loop van hun carrière kunnen ondervinden en maatregelen overwegen om deze belemmeringen weg te nemen.

**10 METEN:** Wij zullen de belangrijkste indicatoren voor het meten van de voortgang van D&I blijven volgen en regelmatig verslag uitbrengen over de resultaten.

Zie voor meer informatie het actieplan voor diversiteit en inclusie 2021-2025 van de ERK.

---

## V. D&I-doelstellingen en - indicatoren voor 2021-2025

### Doelstelling 1. MOBILISEREN — Bevorderen van D&I bij het leidinggevend personeel

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Aantal leidinggevendenden dat zich aan de vrijwillige D&I-beoordeling onderwerpt	N.v.t. — nieuw	Tien leidinggevendenden per jaar
Aantal aan leidinggevendenden aangeboden verplichte cursussen op het gebied van non-discriminatie, gelijke kansen en D&I-gerelateerde doelstellingen	Eén cursus per jaar (meerdere keren aangeboden)	Handhaving — ten minste één cursus per jaar

### Doelstelling 2. INFORMEREN EN INVOLVEREN — Bevorderen van D&I bij al het personeel

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Aantal mededelingen (personeelsmededelingen, ERK-nieuws, artikelen, enz.) over gelijke kansen, D&I en welzijn	Eén mededeling om de vier à vijf maanden	Eén mededeling per maand
Aantal ERK-conferenties, cursussen, webinars en evenementen gericht op gelijke kansen, waardigheid op het werk, D&I en welzijn	N.v.t. — nieuwe indicator	Zes per jaar



### Doelstelling 3. AANTREKKEN — Bieden van gelijke kansen en versterken van D&I in het aanwervingsproces

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Percentage selectiecomités die uit zowel vrouwen als mannen bestaan	86 % in 2018 96 % in 2019 100 % in 2020	Handhaving 100 %
Percentage kennisgevingen van vacatures die zijn bekeken om te waarborgen dat hiermee een grote verscheidenheid (wat betreft geslacht, leeftijd, beperking, enz.) aan sollicitanten wordt aangetrokken/aangemoedigd	N.v.t. — nieuwe indicator	100 %

### Doelstelling 4. INTEGREREN — Integreren van gelijke kansen en D&I in prestatiebeheer, evaluatie, certificering en promotie

Indicator	Uitgangswaarde		Streefdoel
	Personeel in deeltijd / met ouderschapsverlof	Alle personeelsleden	
Bevorderingspercentage van personeel dat in deeltijd werkt	33 % in 2018 45 % in 2019 49 % in 2020	43 % in 2018	Bevorderingspercentage van personeel dat in deeltijd werkt
Bevorderingspercentage van personeel dat ouderschapsverlof heeft opgenomen	43 % in 2018 50 % in 2019 49 % in 2020	48 % in 2019 48 % in 2020	45 % in 2019

### Doelstelling 5. BEVORDEREN — Bevorderen van gendergelijkheid bij de selectie van taakleiders

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Het aandeel vrouwen onder personeel met de functie van taakleider	34 % in 2020	40 % aan het einde van 2027
Aantal informele bijeenkomsten waarin ervaren vrouwelijke taakleiders hun kennis kunnen delen	N.v.t.	Twee per jaar

### Doelstelling 6. AANPASSEN — Vergroten van de flexibiliteit op het werk

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Percentage hybride vergaderzalen	N.v.t. — nieuw	100 % in 2025
Percentage leidinggevenden die deelnemen aan verplichte opleiding over het creëren van een evenwicht tussen werk en privéleven	N.v.t. — nieuw	100 % in 2025
Percentage van de voor telewerken in aanmerking komende werkdagen (niet-vertalers)	Max. 40 % in 2020	50 % in 2025

### Doelstelling 7. TOERUSTEN — Creëren van een inclusieve omgeving voor personeelsleden met een beperking

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Aantal bijeenkomsten/evenementen inzake gelijkheid van personen met een beperking	Eén om de drie jaar	Eén per jaar
Aantal stagiairs met een beperking	N.v.t. — nieuw	Eén per jaar

**Doelstelling 8. BESCHERMEN — Onderkennen en begrijpen van de vergrijzing van het ERK-personeel en aanpakken hiervan**

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Aantal intergenerationele sociale uitwisselingsbijeenkomsten	N.v.t. — nieuw	Twee per jaar
Aantal uitwisselingen tussen actieve senioren en personeel dat de pensioengerechtigde leeftijd nadert	N.v.t. — nieuw	Eén per jaar

**Doelstelling 9. AANMOEDIGEN — Aanmoedigen van vrouwen om de stap naar een leidinggevende functie te wagen**

Indicator	Uitgangswaarde	Streefdoel
Percentage vrouwen in het hogere en middenkader (controle)	29 % in 2020	40 % aan het einde van 2027
Percentage vrouwen in het hogere en middenkader (met uitzondering van controle)	39 % in 2020	40 % aan het einde van 2027

---

**Doelstelling 10. METEN — Evalueren van de voortgang van D&I**

**Uitbrengen van verslag over het demografisch profiel van de ERK met gebruikmaking van onder andere de volgende gegevens:**

Personeelsformatie van de ERK

Personeel per type contract

Genderevenwicht bij de ERK (onder meer per functiegroep en op managementniveau)

Uitsplitsing van het personeel naar nationaliteit en type contract, met inbegrip van een uitsplitsing naar nationaliteit van leidinggevend en assistenten

Leeftijdsprofiel van het gehele personeel

Uitsplitsing van leidinggevend naar leeftijd en geslacht

Rangenprofiel van ambtenaren en tijdelijke functionarissen

Gemiddeld aantal opleidingsdagen naar leeftijdsgroep en geslacht

Gemiddeld aantal opleidingsdagen naar geslacht en arbeidspatroon

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](https://eca.europa.eu/nl/Pages/ContactForm.aspx)

Website: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)

Twitter: @EUAuditors