

Handlingsplan för mångfald och inkludering 2021–2025



EUROPEISKA
REVISIONSRÄTTEN

Innehåll

I. Utarbetandet av handlingsplanen	3
II. Revisionsrättens policy och handlingsplan för mångfald och inkludering – viktiga parter inom revisionsrätten	4
III. Mål och åtgärder för 2021–2025	5

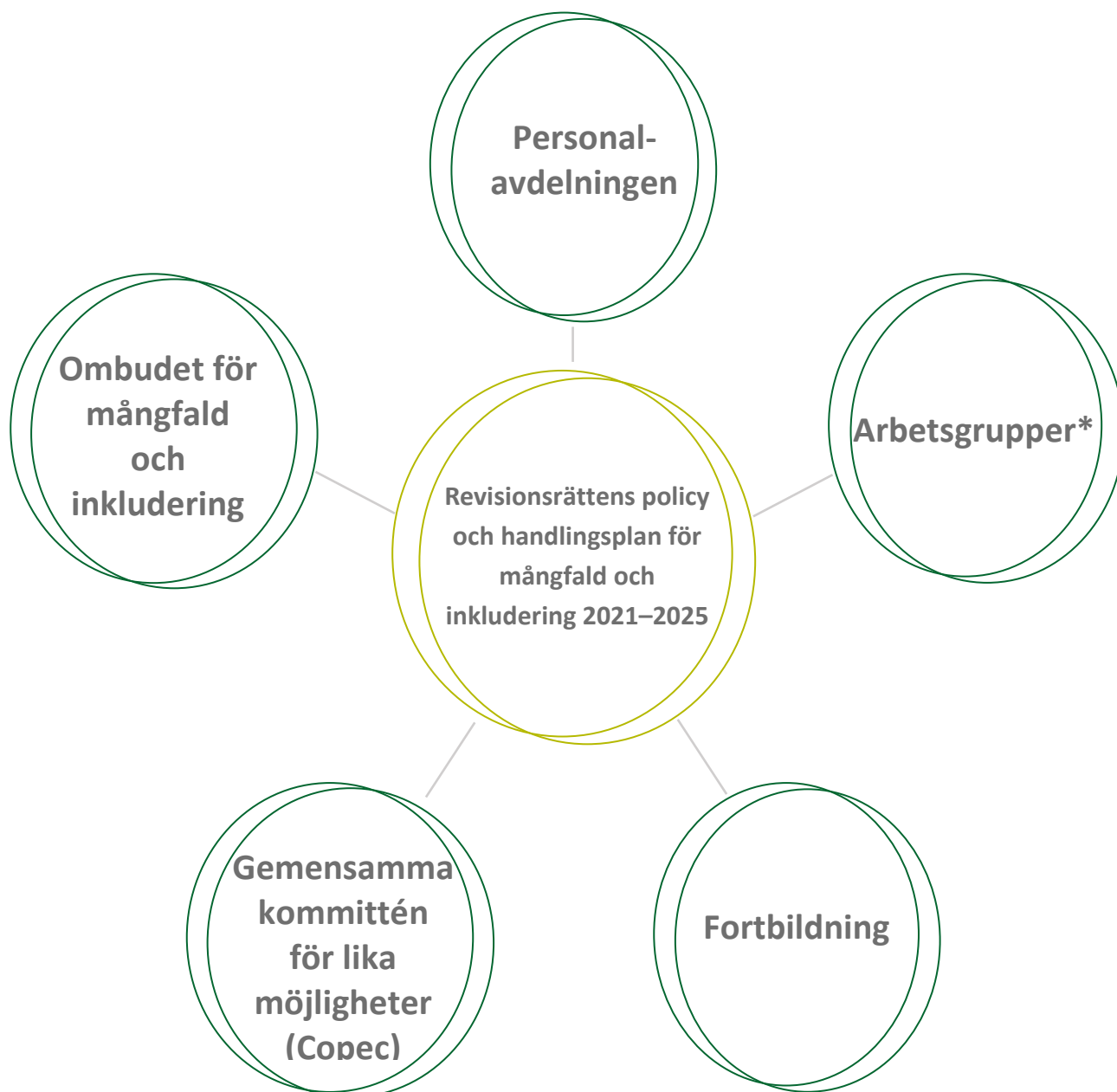
I. Utarbetandet av handlingsplanen

Målen och åtgärderna i handlingsplanen har fastställts med hjälp av ett omfattande förberedande arbete uppdelat på sex moduler enligt nedan. Vi har rapporterat separat om resultaten för varje modul.

- Statistisk analys av personaluppgifter om lika möjligheter för att undersöka hur revisionsrättens arbetsvillkor påverkar olika personalgrupper
- Uppföljning av revisionsrättens handlingsplan för lika möjligheter 2018–2020
- Riktmärkning för att jämföra åtgärder för lika möjligheter mellan sex organisationer: en internationell organisation, ett privat företag, revisionsrätten och tre andra EU-institutioner
- En enkät i samarbete med tjänsten för internrevision för att bedöma personalens uppfattning om lika möjligheter på arbetsplatsen och revisionsrättens personalpolitik för lika möjligheter
- Intervjuer med ett urval av anställda från alla revisionsrättens avdelningar, tjänstegrupper och arbetstyper
- Workshoppar för att uppmuntra personalen att diskutera frågor som rör lika möjligheter, inklusive våra befintliga styrkor och svagheter och potentiella framtida åtgärder

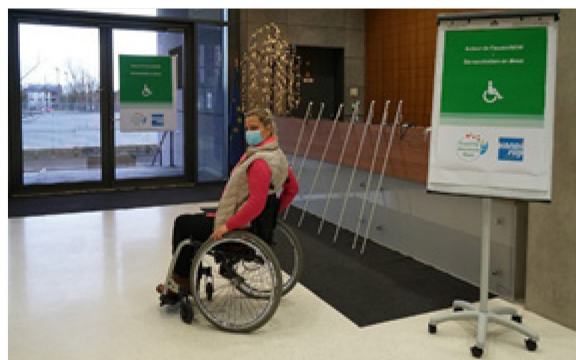
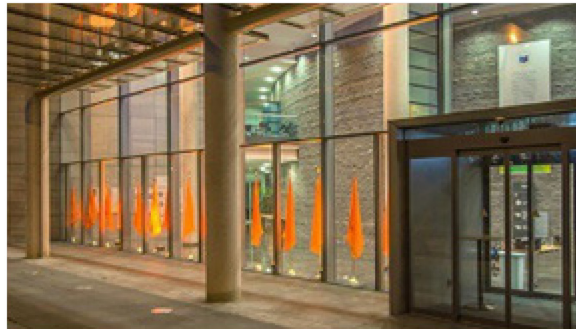
Under det förberedande arbetet samlades omfattande återkoppling in om tidigare resultat, nuvarande åtgärder och revisionsrättens prestation när det gäller lika möjligheter. Nedanstående mål och åtgärder är en vidareutveckling av styrkorna i den tidigare handlingsplanen och fastställdes efter omfattande samråd med revisionsrättens personal: 65 % av alla medarbetare deltog i enkäten (och lämnade in fullständiga eller partiella svar), 31 medarbetare intervjuades och 99 deltog i workshopparna.

II. Revisionsrättens policy och handlingsplan för mångfald och inkludering – viktiga parter inom revisionsrätten



* Jämställdhetsteam och arbetsgrupper på följande områden: värdighet på arbetsplatsen, välbefinnande, inkluderande språk och kommunikation, fysisk och digital tillgänglighet samt könsmedvetna och inkluderande rapporter.

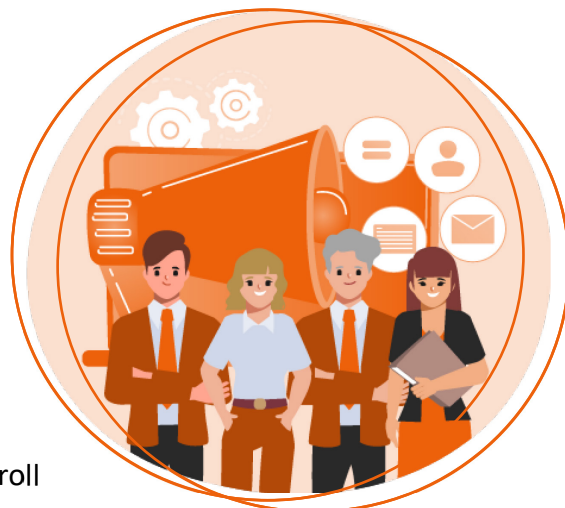
III. Mål och åtgärder för 2021–2025



Mål 1. MOBILISERA

Främja mångfald och inkludering på ledningsnivå

- Öka chefernas engagemang och göra alla medarbetare mer delaktiga:
 - a) Engagera revisionsrättens ledamöter i frågor som rör mångfald och inkludering: det är högsta ledningens roll att driva på processen för mångfald och inkludering och leda arbetet med att omforma revisionsrättens arbetskultur och arbetsmiljö. Fortsätta att offentliggöra meddelanden och personliga vittnesmål om mångfald och inkludering (t.ex. videoklipp) från ledamöter och andra högt uppsatta personer.
 - b) Involvera ledamöterna som "ambassadörer" för mångfald och inkludering: uppmuntra ledamöter och andra högt uppsatta personer att bli ambassadörer för dessa frågor under en viss period (t.ex. tolv månader). Införa och definiera begreppet "ambassadör". Ambassadörer kan till exempel stå värdar för evenemang eller publicera artiklar.
 - c) Underteckna *Diversity Charter Lëtzebuerg* som ett åtagande för att främja och hantera mångfald genom särskilda åtgärder utöver de rättsliga skyldigheterna. Revisionsrätten är redan medlem i IMS-nätverket (*Inspiring More Sustainability*) som går i spetsen för *Diversity Charter Lëtzebuerg*. Undersöka ytterligare möjligheter till samarbete med IMS och andra intressenter (t.ex. [Luxemburgs jämställdhetsministerium](#)).
 - d) Vid behov uppdatera den interna vägledningen för att återspegla utvecklingen i fråga om mångfald och inkludering, med särskild inriktning på covid-19-krisen och dess konsekvenser. Överväga att utöka vägledningen med en punkt om hbtq+, etnicitet, religion, geografiskt ursprung, kultur med mera.
 - e) Sprida information om den interna vägledningen bland cheferna. Skicka en påminnelse om vägledningen till cheferna.
- Genomföra en personalenkät för att ta reda på hur medarbetarna uppfattar ledningens arbete för mångfald och inkludering.



- Anordna obligatoriska utbildningar för chefer om icke-diskriminering, lika möjligheter och mål för mångfald och inkludering.
- Införa en frivillig mångfalds- och inkluderingsbedömning för chefer. Bedömningen bör omfatta frågor om hur cheferna främjar mångfald och inkludering och hur de hanterar dessa frågor inom sina team.

Mål 2. INFORMERA OCH ENGAGERA

Främja mångfald och inkludering bland all personal



- Upprätta en övergripande kommunikationsplan som tar hänsyn till alla berörda parter.
- Fortsätta att regelbundet och frekvent informera om frågor som rör mångfald och inkludering.
- Inrätta en grupp som ger vägledning om hur man använder könsneutralt språk och mer inkluderande språk och bilder i allmänhet. Gruppen skulle kunna bestå av översättare, revisorer och experter på grafisk design.
- Utse en kontaktperson för mångfald och inkludering i varje direktorat för att säkerställa en kontinuerlig dialog om dessa frågor. Definiera kontaktpersonernas roll.
- Upprätthålla ett öppet internt nätverk för att främja mångfald och inkludering. Fortsätta det arbete som utförs av jämställdhetsteamet och andra öppna grupper eller nätverk som kan komma att inrättas fram till 2025. Utse företrädare för potentiella mångfaldsområden (t.ex. hbtq+, föräldrar, funktionsnedsättning, etniska minoriteter och inkluderande språk).
- Se över och uppdatera innehållet om mångfald och inkludering i utbildningsmaterialet för nyanställda.
- Uppdatera beslut nr 26-2017 och fortsätta att erbjuda revisionsrättens konfidentiella rådgivare utbildning:
 - a) Uppdatera beslut nr 26-2017 om policyn för att upprätthålla en tillfredsställande arbetsmiljö och bekämpa mobbning och sexuella trakasserier.
 - b) Delta i kommissionens riktmärkningsstudie om strategier för att förebygga trakasserier vid revisionsrätten, andra EU-institutioner och andra offentliga organisationer.
 - c) Fortsätta att erbjuda revisionsrättens konfidentiella rådgivare utbildning.

- d) Samarbeta med konfidentiella rådgivare från andra EU-institutioner och EU-byråer och skapa ett interinstitutionellt nätverk. Upprätthålla och fortsätta samarbetet med nätverksdeltagare. Utbyta erfarenheter och lära av varandra.
- Sprida information om vägledningen om främjande av lika möjligheter till all personal:
 - a) Skicka en påminnelse om vägledningen till all personal.
 - b) Ge alla nyanställda vägledningen som en del av deras grundläggande utbildningspaket.
- Genomföra en kampanj för att bekämpa sexism:
 - a) Kampanjförberedelser: hålla ett webinarium med Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) för att presentera EIGE:s handbok om bekämpande av sexism på arbetsplatsen. Sprida handboken inom revisionsrätten.
 - b) Kommunicera regelbundet om sexismrelaterade frågor under hela kampanjen (publicera meddelanden på ECANet, hålla ett webinarium osv.).
 - c) Anordna en utbildning för chefer baserad på EIGE:s handbok (kombinera med åtgärd 1.3).
- Öka medvetenheten om de olika kulturer, etniciteter, religioner och andra mångfaldsaspekter som finns inom revisionsrätten:
 - a) Erbjud utbildning i tvärkulturell kommunikation för att öka medvetenheten om kulturella likheter och skillnader (samt stereotyper) och öka den ömsesidiga förståelsen för olika värderingar och principer. Utbildningen bör vara tillgänglig för alla, och personalen bör starkt uppmuntras att delta.
 - b) Anordna medvetandehöjande evenemang (t.ex. Luxemburgs mångfaldsdag, möten om kulturella likheter och skillnader samt ett multikulturellt matevenemang).
- Främja personalens välbefinnande:
 - a) Inrätta ett välbefinnandeteam som kan hantera alla välbefinnandeåtgärder centralt och fungera som en kontaktpunkt för diskussioner om balans mellan arbete och privatliv.

- b) Främja aktiviteter som bidrar till hälsa och välbefinnande. Fortsätta de åtgärder som infördes under den föregående handlingsplanen, men låta välbefinnandeteamet ta över ledningen av alla åtgärder.
 - c) Uppmärksamma alla anställda på de tjänster som erbjuds av de arbetslivspsykologer som revisionsrätten samarbetar med.
 - d) Erbjud tillgång till en socialarbetare som kan ge stöd till medarbetare som eventuellt behöver hjälp.
- Öka medvetenheten om hbtq+-frågor:
 - a) Anordna medvetandehöjande evenemang, workshoppar och konferenser och offentliggöra meddelanden.
 - b) Utbyta information och god praxis med andra EU-institutioner och internationella organisationer samt med internationella sammanslutningen för lesbiska, homosexuella, transsexuella och intersexuella (ILGA).
 - Fortsätta att anordna möten för arbetsgruppen för värdighet på arbetsplatsen. Involvera arbetsgruppen i genomförandet av denna handlingsplan.
 - Sätta upp en förslagslåda på en diskret men lättillgänglig plats där anställda kan lämna synpunkter anonymt.

Mål 3. ATTRAHERA

Garanterar lika möjligheter och stärker mångfalds- och inkluderingsaspekten i rekryteringsprocessen

- Fortsätta att se till att både kvinnor och män ingår i urvalskommittéerna.
- Anonymisera fallstudiedokument för interna urvalsförfaranden.
- Bedöma de sökandes uppfattning om lika möjligheter samt mångfald och inkludering under urvalsprocessen. Be de sökande om återkoppling om hur de upplevde intervjun.
- Dela/offentliggöra statistik om rekrytering och urval.
- Ge urvalskommitténs medlemmar vägledning:
 - a) Uppdatera intervjuriktlinjerna (från 2015) med hjälp av information från Epso och andra relevanta källor.
 - b) Utarbeta en handbok om hur man övervinner undermedvetna fördomar under rekryteringsprocessen.
 - c) Dela ut de uppdaterade riktlinjerna och handboken till medlemmar i urvalskommittén när de utnämns.
 - d) Fortsätta att erbjuda urvalskommitténs medlemmar utbildning om undermedvetna fördomar.
- Sträva efter att attrahera/uppmuntra ett brett urval av sökande och uppnå en rättvis representation av alla EU-nationaliteter bland revisionsrättens medarbetare:
 - a) Granska meddelanden om ledig tjänst för att se till att de attraherar/uppmuntrar ett brett urval av sökande när det gäller kön, ålder, funktionsnedsättning osv.)
 - b) Samarbeta med Epso och medlemsstaterna i projektet för att ta fram ett övervakningsverktyg för jämställdhet och mångfald vid rekrytering.



- c) Tala med revisionsrättens ledamöter från underrepresenterade länder om hur man bäst kan attrahera/uppmuntra sökande och uppnå en större mångfald bland medarbetarna.
- d) Offentliggöra information om geografisk representation i revisionsrättens årliga personalbokslut. Utarbeta en översikt över alla medarbetare, chefer och assistenter efter nationalitet.

Mål 4. INTEGRERA

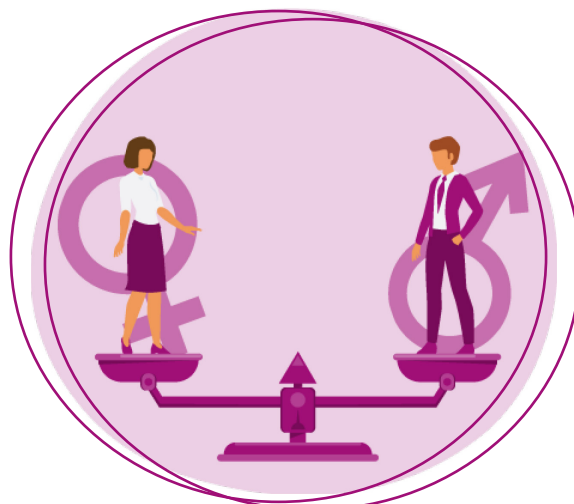
Införliva lika möjligheter samt mångfald och inkludering i prestationsstyrning, utvärdering, certifiering och befordran



- Analysera de årliga befordringarna i efterhand för att säkerställa att ingen diskriminering har skett på grund av föräldraledighet, deltidsarbete eller andra förhållanden (t.ex. ålder, nationalitet, avtalstyp).
- Uppmuntra män att ta ut föräldraledighet: anordna ett möte där män som har varit föräldralediga kan dela med sig av sina erfarenheter, eller be frivilliga att fungera som kontaktpersoner åt män som vill ha råd i frågan.
- Lägga till främjande av mångfald och inkludering i vägledningen till utvärderingsverktyget Compass som ett kriterium som ska beaktas vid det årliga utvärderings- och befordringsförfarandet för förstachefer och direktörer. Vid bedömningen bör hänsyn tas till om cheferna aktivt har främjat mångfald och inkludering, om ledningens praxis har stärkt mångfalden och inkluderingen samt om cheferna har genomfört handlingsplanen på lämpligt sätt.
- Inrätta ett handledningsprogram där deltagarna får råd, stöd, hjälp och uppmuntran från en mer erfaren kollega som har utbildats till intern handledare.
- Fortsätta att erbjuda utbildning om konflikthantering för chefer och alla övriga medarbetare. Cheferna bör uppmuntras att delta för att öka välbefinnandet inom sina team och framför allt för att säkerställa att konflikter hanteras snabbt och effektivt.

Mål 5. FRÄMJA

Främja jämställdhet vid valet av uppgiftsansvariga



- Uppmuntra kvinnliga revisorer att bli uppgiftsansvariga och kontakta kvalificerade kvinnor för att motivera dem att söka uppdrag som uppgiftsansvariga:
 - a) Fortsätta generalsekreterarens praxis att regelbundet skicka e-postmeddelanden till direktörer och förstachefer för att uppmuntra kvinnliga revisorer att bli uppgiftsansvariga.
 - b) Genomföra intervjuer eller anonyma enkäter med kvinnliga medarbetare (i tjänstegrupp AD 9 eller högre) som tvekar att inta en ledande roll, i syfte att förstå varför de tvekar och föreslå alternativa lösningar (t.ex. att två medarbetare delar rollen som uppgiftsansvarig).
- Tillhandahålla särskild utbildning för uppgiftsansvariga:
 - a) Fortsätta att tillhandahålla särskild utbildning för uppgiftsansvariga. Informera nya uppgiftsansvariga om de kurser som finns tillgängliga för dem.
 - b) Anordna informella möten där erfarna kvinnliga uppgiftsansvariga kan dela med sig av sina kunskaper.
- Tillhandahålla halvårsuppdateringar om den relativa andelen kvinnliga och manliga uppgiftsansvariga:
 - a) Se till att direktörer rapporterar till sina avdelningar om andelen kvinnliga och manliga uppgiftsansvariga var sjätte månad, med vidare rapportering till generalsekretariatet.
 - b) Lägga fram uppdateringar från generalsekreteraren till förvaltningskommittén var sjätte månad.

Mål 6. ANPASSA

Öka flexibiliteten på arbetsplatsen

- Ge större möjligheter till distansarbete.
- Analysera vilka effekter distansarbetet har haft under covid-19-krisen, när krisen är över. Genomföra en enkät för att förstå hur krisen har påverkat revisionsrättens personal och hur man kan dra nytta av lärdomarna i framtiden.
- Underlätta deltidsarbete genom att införa ett personalräkningsystem som kompenserar berörda team och avdelningar för förlorade heltidsekvivalenter till följd av deltidsarbete och längre personalfrånvaro (t.ex. föräldraledighet, tjänstledighet av personliga skäl, längre sjukledighet eller omplacering till en annan tjänst). Kompensera för sådana förluster i de avdelningar som påverkas mest.
- Utarbeta en strategi för återintegrering efter covid-19-krisen och för personal som återvänder till arbetet efter en längre tids frånvaro.
- Informera kvinnor om deras rätt till flexibla arbetsformer vid amning.
- Verka för en sund balans mellan arbete och privatliv och främja en kulturell och organisatorisk omställning till fokus på resultat snarare än antalet arbetstimmar och fysisk närvaro, där hybridteam kan fungera ändamålsenligt i en flexibel miljö.
- Optimera den fysiska arbetsmiljön genom att erbjuda ergonomiska arbetsstationer. Renovera K2-byggnaden och bland annat inrätta "meditationsrum". Informera om meditationsrummen som platser för avslappning. Erbjud skärmar i meditationsrummen så att ammande mödrar vid behov kan pumpa mjölk i ett avskärmat område.



Mål 7. MÖJLIGGÖRA

Skapa en inkluderande miljö för medarbetare med funktionsnedsättning



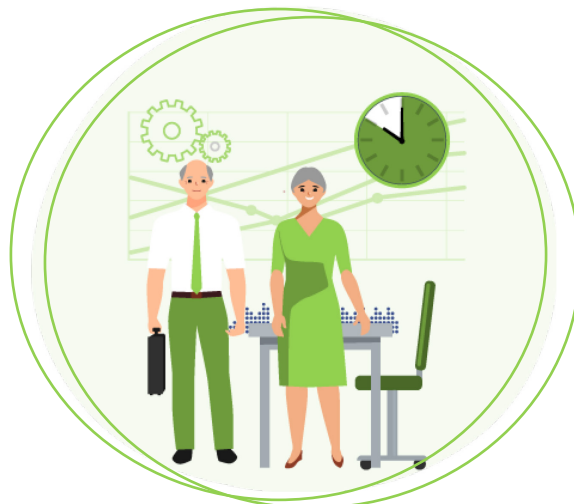
- Öka medvetenheten om funktionsnedsättningar:
 - a) Anordna fysiska och virtuella utbildningar, workshoppar och diskussioner för att öka medvetenheten och informera personalen om frågor som rör funktionsnedsättning. Personalen bör starkt uppmuntras att delta i dessa aktiviteter. Företrädare för revisionsrättens avdelningar med ansvarsområden som rör funktionsnedsättningar (byggnader, säkerhet, brandvakter, personalavdelningen, direktoratet för informationsteknik, arbetsmiljö och innovation osv.) bör också delta.
 - b) Genomföra en personalenkät om funktionsnedsättningar för att identifiera potentiella behov hos personer med en synlig eller osynlig funktionsnedsättning.
- Inrätta ett nätverk som samordnas av ombudet för mångfald och inkludering för att informera och stödja anställda med funktionsnedsättningar och fungera som kontaktpunkt för alla personer med särskilda behov. Nätverket skulle kunna upprätta partnerskap med föreningar för personer med funktionsnedsättningar för att uppmuntra personer att söka jobb hos revisionsrätten. Det skulle också kunna arbeta för att förbättra den digitala och fysiska tillgängligheten (byggnader, webbplatser, kommunikationsverktyg osv.).
- Uppdatera revisionsrättens vägledning om praktikplatser för att tillgodose behoven hos personer med funktionsnedsättning. Erbjudna praktikplatser för personer med funktionsnedsättning.
- Anta ett beslut och riktlinjer om ”rimliga anpassningar” för anställda med funktionsnedsättning. Att genomföra riktlinjerna skulle kunna hjälpa anställda vars svårigheter tidigare varit okända. Det skulle också kunna fungera som ett ställningstagande och locka sökande med funktionsnedsättning.

- Förbättra tillgängligheten till revisionsrättens byggnader för personer med funktionsnedsättning (både personal och besökare) inom ramen för K2030-projektet och ta hjälp av en extern konsult som är expert på att bedöma tillgänglighet. Redan från början planera att ta bort fysiska hinder (tung dörrar osv.) och förbättra tillgängligheten (t.ex. genom signalering för blinda) när byggnaderna ska renoveras.

Mål 8. SKYDDA

Uppmärksamma, förstå och hantera personalens åldrande

- Ta hjälp av aktiva seniorer (tidigare anställda vid revisionsrätten som gått i pension) för att undersöka vilka styrkor och erfarenheter som äldre medarbetare kan bidra med samt vilka utmaningar de står inför, för att på bästa sätt kunna tillgodose deras behov.
 - Främja livslångt lärande (inklusive obligatorisk fortbildning) och inrätta initiativ för erfarenhetsutbyte (t.ex. möten för att dela erfarenheter och skapa kontakter) för att se till att äldre medarbetare kan fortsätta att utveckla sin kompetens och yngre kollegor kan dra nytta av deras erfarenhet och kunskaper.
- Som en del av dessa initiativ uppmuntra socialt utbyte över generationerna och mentorskap för att underlätta ömsesidigt lärande och utveckling och bjuda in nyanställda att delta.
- Underlätta utbyte mellan aktiva seniorer och medarbetare som snart ska gå i pension.



Mål 9. UPPMUNTRA

Uppmuntra kvinnor att eftersträva chefspositioner

- Anordna utbildningar, handledning och rådgivning för kvinnliga medarbetare, med både karriärexperter och andra kvinnor som kan fungera som förebilder.
- Intervjua kvinnliga deltagare i programmet för ledarskapsutveckling, ta fram ett diskussionsunderlag med information om vad som motiverar dem och vilka hinder de stöter på samt erbjuda stödåtgärder såsom mentorskap och handledning. Undersöka befintliga stödinitiativ, till exempel kommissionens program för utveckling av kvinnliga talanger.
- Intervjua personer som lämnar sin tjänst vid revisionsrätten, bland annat för att få svar på varför kvinnor lämnar sina tjänster, och sammanfatta resultaten av intervjuerna i ett dokument. Analysera alla intervjuer med dem som lämnar sina jobb en gång om året och diskutera vilka lärdomar som gjorts med berörda avdelningar.



Mål 10. MÄTA

Bedöma framstegen inom mångfald och inkludering

- Offentliggöra statistik om könsfördelning, till exempel
 - andelen kvinnor som är uppgiftsansvariga,
 - andelen kvinnor i högsta ledningen eller andra chefspositioner,
 - antalet utbildningsdagar per åldersgrupp och kön.



Komplettera statistiken med bakgrundsinformation och bedöma hur och varför statistiken är viktig och vad den säger om den allmänna situationen.

- Genomföra undersökningar för att samla in och analysera personalens synpunkter på i vilken utsträckning ledningen värderar och främjar mångfald och inkludering, om personalen behandlas respektfullt och rättvist samt hur väl principen om mångfald och inkludering återspeglas i personalpolitiken. Upprepa dessa undersökningar vartannat år.
- Fastställa prestationsindikatorer för att mäta initiativ för mångfald och inkludering. Offentliggöra uppgifter om de många olika aspekterna av lika möjligheter samt mångfald och inkludering (kön, ålder, funktionsnedsättning, deltagande i fortbildning, kunskapsutbyte, mentorskap, geografisk representation osv.).
- Rapportera om genomförandet av denna handlingsplan varje år.

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



EUROPEISKA
REVISIONSRÄTTEN



Europeiska unionens
publikationsbyrå

EUROPEISKA REVISIONSRÄTTEN
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxemburg
LUXEMBURG

Tfn +352 4398-1

Frågor: eca.europa.eu/sv/Pages/ContactForm.aspx
Webbplats: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors