

SV

Policy för mångfald och inkludering 2021–2025



EUROPEISKA
REVISIONSRÄTTEN

Innehåll

I. Bakgrund	3
II. Vad menar vi med "mångfald" och "inkludering"?	4
III. Hur arbetar vi för mångfald och inkludering?	5
IV. Prioriteringar för 2021–2025	6
V. Mål och indikatorer för mångfald och inkludering 2021–2025	8

I. Bakgrund

Europeiska revisionsrätten är EU:s externa revisor. Som arbetsgivare tillämpar vi en **personalpolitik med lika möjligheter för alla**. Principen om lika möjligheter fastställs i den lagstiftning som ligger till grund för EU:s arbete, särskilt i artikel 1d i tjänsteföreskrifterna, som förbjuder diskriminering på alla grunder (såsom kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning). En annan viktig aspekt enligt principen är fullständig jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

Revisionsrättens åtagande om lika möjligheter framgår också tydligt i våra etiska riktlinjer (beslut nr 66-2011), där följande fastställs: "Vi ska undvika all form av diskriminering och bidra till en politik för lika möjligheter för alla anställda. Ledamöter och chefer ska se till att all personal behandlas lika och ges lika möjligheter i sin yrkesutveckling."

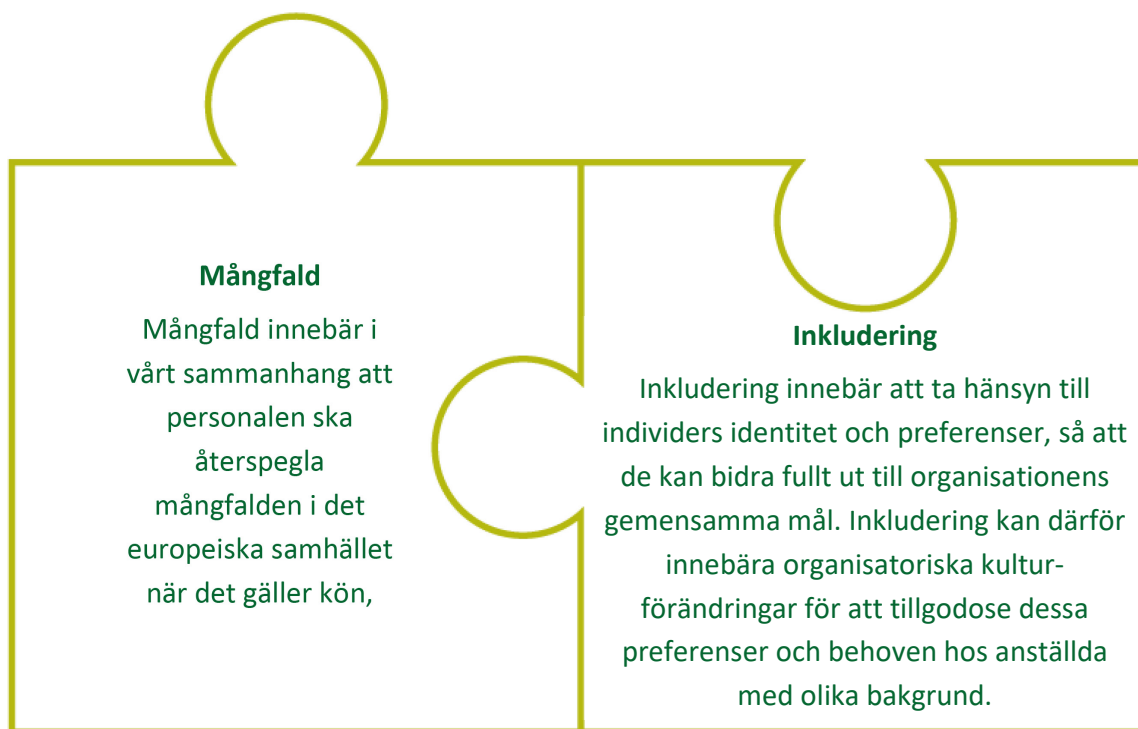
Utöver att garantera lika möjligheter för de anställda har revisionsrätten åtagit sig att införa en **policy för mångfald och inkludering**. Syftet är att skapa en arbetsmiljö som präglas av mångfald och inkludering, där alla känner uppskattning och kan uppnå sin fulla potential.

"Policyn för mångfald och inkludering är en viktig del av revisionsrättens strategiska mål för 2021–2025. Den bygger på resultaten av tidigare handlingsplaner och ska bana väg för en mer diversifierad, mer flexibel och samtidigt mer rättvis arbetsplats där allas talanger har de bästa förutsättningarna för att blomstra. Ledningen spelar en viktig roll för att möjliggöra detta: genom vårt engagemang kan vi föregå med gott exempel för resten av organisationen. Därför är det vår uppgift att se till att alla blir medvetna om fördelarna med en kultur präglad av mångfald och inkludering."

Zacharias Koliass

Europeiska revisionsrättens generalsekreterare

II. Vad menar vi med "mångfald" och "inkludering"?



Där inkludering möter mångfald: Inkludering innebär att medarbetare med olika profiler kan vara sig själva fullt ut på arbetsplatsen, så att de kan arbeta och prestera på bästa sätt efter sina egna förmågor. På en inkluderande arbetsplats tar man hänsyn till **alla** anställdas individuella situationer och intressen och strävar framför allt efter att inkludera personer i särskilda situationer (t.ex. personer med funktionsnedsättning eller anhöriga till personer med funktionsnedsättning, hbtq+-personer och äldre medarbetare).

IV. Prioriteringar för 2021–2025

01 MOBILISERA: Vi kommer att fortsätta att mobilisera den högsta ledningen på både beprövade och innovativa sätt. Vi kommer att erbjuda revisionsrättens ledamöter att bli "ambassadörer" för mångfald och inkludering. Revisionsrätten som institution kommer att åta sig att uppnå konkreta resultat.

02 INFORMERA OCH ENGAGERA: Vi kommer regelbundet att informera om frågor som rör mångfald och inkludering. Vi kommer att publicera artiklar, anordna utbildningar och bjuda in gästtalare för att öka medvetenheten och ändra attityder. Vi kommer att genomföra kampanjer och evenemang för att främja bästa praxis. Åtgärder för mångfald och inkludering kommer att genomföras tillsammans med flera intressenter. Ombudet för mångfald och inkludering och den gemensamma kommittén för lika möjligheter kommer att samarbeta för att bygga vidare på tidigare resultat och göra ytterligare förändringar vid behov. Vi har även för avsikt att utvidga samarbetet till att omfatta anställda som gärna vill delta i åtgärder för mångfald och inkludering.

03 ATTRAHERA: Vi kommer att införa särskilda personalåtgärder för att garantera lika möjligheter för alla arbetsökande. Vi kommer att samarbeta med Epso och andra aktörer för att diversifiera gruppen av potentiella sökande. Vi kommer att be om återkoppling från de sökande för att övervaka våra framsteg.

04 INTEGRERA: Vi kommer att övervaka centrala personaladministrativa processer (t.ex. prestationsstyrning, utvärdering, certifiering och befordran) för att se till att alla anställda vid revisionsrätten har lika möjligheter att lyckas i sin karriär och sitt yrkesliv. Vi kommer att offentliggöra personaluppgifter för att öka öppenheten.

05 FRÄMJA: Vi kommer att uppmuntra chefer att utse kvinnor till uppgiftsansvariga eller motsvarande. Vi kommer att tillhandahålla utbildning och andra former av stöd för kvalificerade kvinnor för att motivera dem att söka uppdrag som uppgiftsansvariga.

06 ANPASSA: Vi kommer att fortsätta att erbjuda flexibla arbetsvillkor för vår personal genom att införa särskilda åtgärder för anställda i utsatta situationer. Vi kommer att lägga större vikt vid välbefinnande och undersöka hur vi bäst kan hjälpa våra anställda att anpassa sig till den nya verkligheten efter covid-19.

07 MÖJLIGGÖRA: Vi kommer att öka medvetenheten om funktionsnedsättningar samt tillhandahålla mer stöd till anställda med funktionsnedsättning och mer

vägledning för att underlätta deras integration på arbetsplatsen. Vi kommer att göra revisionsrättens byggnader mer tillgänglighetsanpassade när så är möjligt.

08 SKYDDA: Vi kommer 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. Vi kommer att starta initiativ för att motivera äldre medarbetare och hjälpa dem att föra vidare sin kunskap och erfarenhet till den yngre generationen.

09 UPPMUNTRA: Vi kommer att uppmuntra kvinnor att eftersträva chefspositioner. Vi kommer regelbundet att övervaka andelen kvinnliga uppgiftsansvariga och chefer och erbjuda kvinnor särskild karriärrådgivning och ledarskapsutbildning. Vi kommer att undersöka vilka hinder kvinnor kan stöta på under sin karriär och överväga åtgärder för att motverka dessa hinder.

10 MÄTA: Vi kommer att fortsätta att övervaka nyckelindikatorer för att mäta framsteg inom mångfald och inkludering och rapportera regelbundet om resultaten.

Mer information finns i revisionsrättens handlingsplan för mångfald och inkludering 2021–2025.

V. Mål och indikatorer för mångfald och inkludering 2021–2025

Mål 1. MOBILISERA – Främja mångfald och inkludering på ledningsnivå

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Antal chefer som gör en frivillig mångfalds- och inkluderingsbedömning	Ej tillämpligt – ny	Tio chefer per år
Antal obligatoriska utbildningskurser för chefer om icke-diskriminering, lika möjligheter och mål för mångfald och inkludering	En kurs per år (som erbjuds vid flera tillfällen)	Bibehåll – minst en kurs per år

Mål 2. INFORMERA OCH ENGAGERA – Främja mångfald och inkludering bland all personal

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Antal meddelanden (personalmeddelanden, revisionsrättens nyheter, artiklar osv.) om lika möjligheter, mångfald och inkludering samt välbefinnande	Ett var fjärde till var femte månad	Ett per månad
Antal interna konferenser, utbildningskurser, webinarier och evenemang om lika möjligheter, värdighet på arbetsplatsen, mångfald och inkludering samt välbefinnande	Ej tillämpligt – ny	Sex per år

Mål 3. ATTRAHERA – Garantera lika möjligheter och stärka mångfalds- och inkluderingsaspekten i rekryteringsprocessen

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Andel urvalskommittéer som består av både kvinnor och män	86 % år 2018 96 % år 2019 100 % år 2020	Bibehåll 100 %
Andel meddelanden om ledig tjänst som granskas för att se till att de attraherar/uppmuntrar ett brett urval av sökande när det gäller kön, ålder, funktionsnedsättning osv.	Ej tillämpligt – ny	100 %

Mål 4. INTEGRERA – Införliva lika möjligheter samt mångfald och inkludering i prestationsstyrning, utvärdering, certifiering och befordran

Indikator	Utgångspunkt		Mål
	Deltidsarbetande/ föräldralediga	Alla anställda	
Andel deltidarbetande som befordras	33 % år 2018 45 % år 2019 49 % år 2020	43 % år 2018 48 % år 2019 48 % år 2020	Andel deltidarbetande som befordras
Andel anställda som varit föräldralediga som befordras	43 % år 2018 50 % år 2019 49 % år 2020		45 % år 2019

Mål 5. FRÄMJA – Främja jämställdhet vid valet av uppgiftsansvariga

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Andel kvinnor som är uppgiftsansvariga	34 % år 2020	40 % i slutet av 2027
Antal informella möten där erfarna kvinnliga uppgiftsansvariga delar med sig av sina kunskaper	Ej tillämpligt	Två per år

Mål 6. ANPASSA – Öka flexibiliteten på arbetsplatsen

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Andel hybridmötesrum	Ej tillämpligt – ny	100 % år 2025
Andel chefer som deltar i obligatorisk utbildning om hur man skapar balans mellan arbete och privatliv	Ej tillämpligt – ny	100 % år 2025
Andel arbetsdagar då distansarbete är tillåtet (för andra anställda än översättare)	Högst 40 % år 2020	50 % år 2025

Mål 7. MÖJLIGGÖRA – Skapa en inkluderande miljö för medarbetare med funktionsnedsättning

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Antal möten/evenemang på temat likabehandling av personer med funktionsnedsättning	Ett vart tredje år	Ett per år
Antal praktikanter med funktionsnedsättning	Ej tillämpligt – ny	En per år

Mål 8. SKYDDA – Uppmärksamma, förstå och hantera personalens åldrande

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Antal tillfällen för socialt utbyte mellan generationer	Ej tillämpligt – ny	Två per år
Antal utbyten mellan aktiva seniorer och anställda som närmar sig pensionen	Ej tillämpligt – ny	Ett per år

Mål 9. UPPMUNTRA – Uppmuntra kvinnor att eftersträva chefspositioner

Indikator	Utgångspunkt	Mål
Andel kvinnor i ledande befattningar på mellannivå och högre nivå (revision)	29 % år 2020	40 % i slutet av 2027
Andel kvinnor i ledande befattningar på mellannivå och högre nivå (annat än revision)	39 % år 2020	40 % i slutet av 2027

Mål 10. MÄTA – Bedöma framstegen inom mångfald och inkludering

Rapportera om revisionsrättens demografiska sammansättning med hjälp av bland annat följande uppgifter

Revisionsrättens tjänsteförteckning

Uppdelning av anställda efter olika avtalstyper

Könsfördelning (inklusive efter tjänstegrupp och på ledningsnivå)

Uppdelning av anställda efter nationalitet och avtalstyp, inklusive uppdelning efter nationalitet för chefer och assistenter

Åldersprofil för all personal

Uppdelning av chefer efter ålder och kön

Lönegrader för tjänstemän och tillfälligt anställda

Genomsnittligt antal utbildningsdagar per kön och åldersgrupp

Genomsnittligt antal utbildningsdagar per kön och arbetsmönster

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