

Moninaisuutta ja osallisuutta edistävä toimintapolitiikka 2021–2025



EUROOPAN
TILINTARKASTUS-
TUOMIOISTUIN

Sisällys

I. Taustaa	3
II. Miten moninaisuus ja osallisuus määritellään?	5
III. Miten moninaisuutta ja osallisuutta toteutetaan käytännössä?	6
IV. Painopisteet vuosiksi 2021–2025	7
V. Moninaisuutta ja osallisuutta koskevat tavoitteet ja indikaattorit vuosiksi 2021–2025	9

I. Taustaa

Euroopan tilintarkastustuomioistuin on Euroopan unioninvarainhoidon ulkoinen tarkastaja. Tilintarkastustuomioistuin tarjoaa **työnantajana yhtäläiset mahdollisuudet** kaikille. Yhtäläisten mahdollisuuksien periaate on kirjattu EU:n toiminnan perustana olevaan lainsäädäntöön, erityisesti henkilöstösääntöjen 1 d artiklaan, jossa kielletään kaikenlainen syrjintä (esimerkiksi sukupuolen, rodun, ihonvärin, etnisen tai sosiaalisen alkuperän, geneettisten ominaisuuksien, kielen, uskonnon tai vakaumuksen, poliittisten tai muiden mielipiteiden, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän, vammaisuuden, iän tai sukupuolisen suuntautuneisuuden perusteella). Periaatteen mukaan myös naisten ja miesten täysi tasa-arvo työpaikalla on olennaisen tärkeää.

Tilintarkastustuomioistuimen sitoutuminen yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin käy ilmi myös sen eettisistä suuntaviivoista (päätös 66-2011), joissa todetaan seuraavaa: ”Kaikenlaista syrjintää on vältettävä, ja on myötävaikutettava siihen, että koko henkilöstöön sovelletaan yhtäläiset mahdollisuudet takaavaa politiikkaa. Jäsenten ja johtohenkilöstön on toiminnallaan varmistettava henkilöstön tasavertainen kohtelu ja yhtäläiset ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet”.

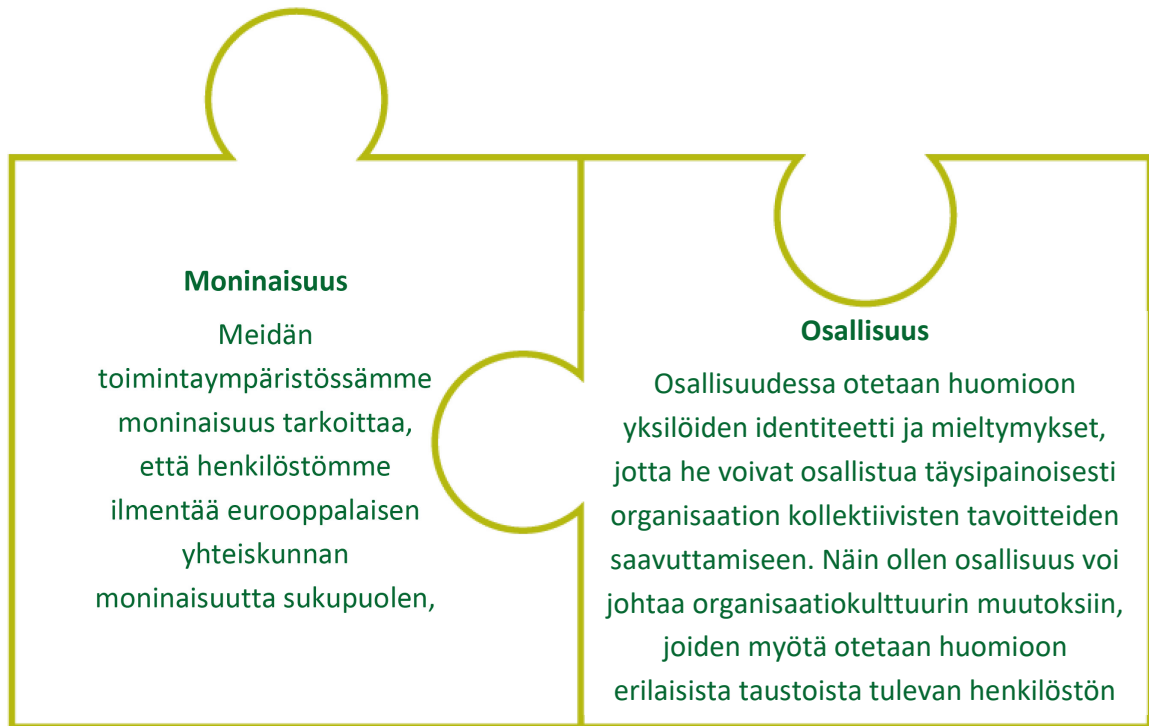
Sen lisäksi, että tilintarkastustuomioistuin takaa henkilöstölleen yhtäläiset mahdollisuudet, se on sitoutunut ottamaan käyttöön **moninaisuutta ja osallisuutta edistävän toimintapolitiikan**. Tarkoituksena on luoda monimuotoinen työympäristö ja osallistava kulttuuri, jossa kaikki tuntevat saavansa arvostusta ja kykenevänsä hyödyntämään koko potentiaaliaan.

”Tämä moninaisuutta ja osallisuutta edistävä toimintapolitiikka muodostaa tärkeän osan tilintarkastustuomioistuimen strategisista tavoitteista vuosiksi 2021–2025. Toimintapolitiikka pohjautuu aiempien toimintasuunnitelmien tuloksiin. Tavoitteena on tasoittaa tietä kohti monimuotoisempaa, joustavampaa ja samalla tasapuolisempaa työpaikkaa, jossa kaikkien lahjakkuuksilla on parhaat mahdollisuudet kukoistaa. Johtajat ovat avainasemassa tämän toteuttamisessa; oman sitoutumisemme avulla voimme toimia esimerkkinä koko organisaatiolle. Sen vuoksi meidän tehtävänä on tuoda moninaisen ja osallistavan kulttuurin hyödyt kaikkien näkyville.”

Zacharias Kolas

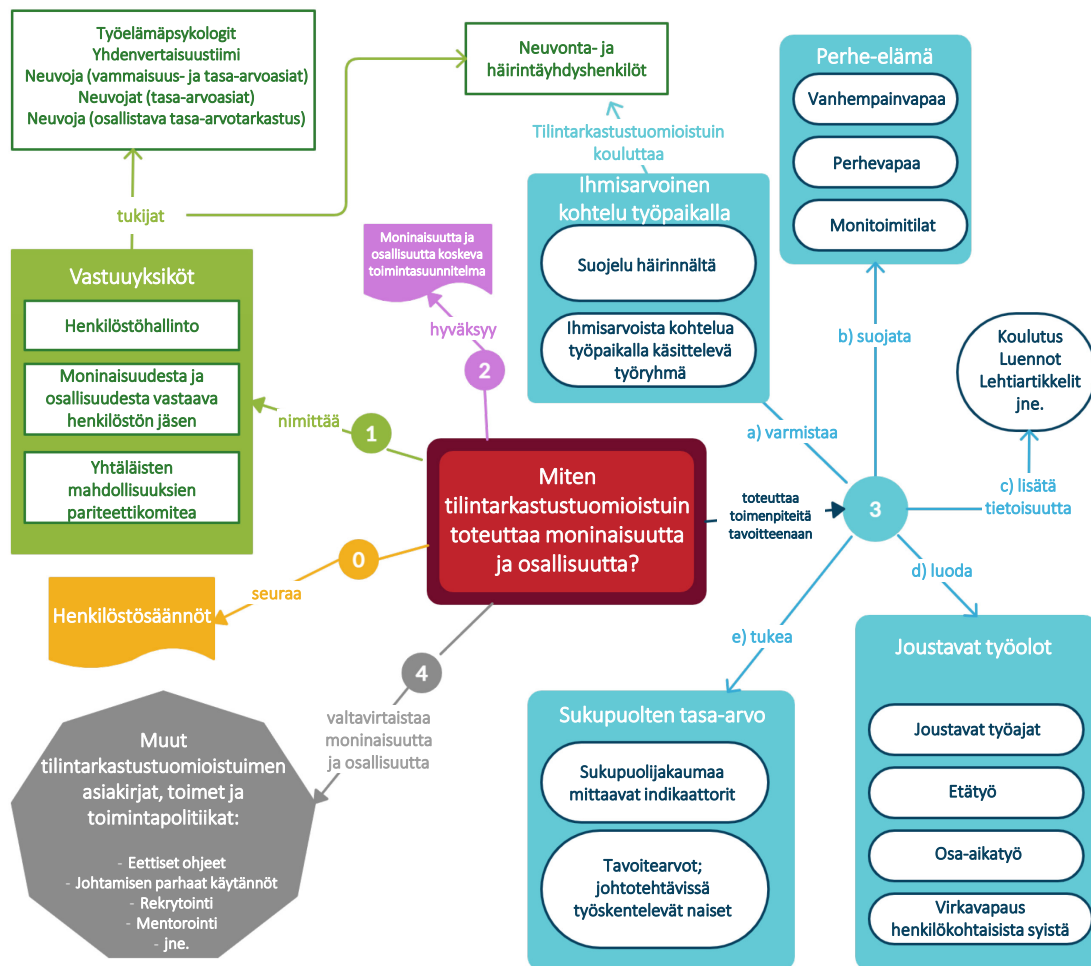
Pääsihteeri, Euroopan tilintarkastustuomioistuin

II. Miten moninaisuus ja osallisuus määritellään?



Osallisuus ja moninaisuus yhdessä: osallisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaisen profiilin omaavat kollegat voivat olla työpaikalla aidosti omana itsenään ja hyödyntää työssään koko kapasiteettiaan. Osallisuutta edistävässä työpaikassa tunnustetaan tarve ottaa huomioon **kaikkien** henkilöstöryhmien yksilölliset tilanteet ja huolenaiheet. Tavoitteena on etenkin ottaa huomioon heidän erityistilanteensa (tämä voi koskea esimerkiksi vammaisia henkilöitä tai heidän huoltajiaan, hlbtq+-henkilöitä ja ikääntyneitä henkilöstön jäseniä).

III. Miten moninaisuutta ja osallisuutta toteutetaan käytännössä?



IV. Painopisteet vuosiksi 2021–2025

01 MOBILISOIDAAN: Jatkamme ylemmän johdon mobilisointia sekä tutuilla että innovatiivisilla tavoilla tarjoamalla tilintarkastustuomioistuimen jäsenille mahdollisuutta toimia moninaisuuden ja osallisuuden lähettiläinä. Tilintarkastustuomioistuin toimielimenä sitoutuu saavuttamaan konkreettisia tuloksia.

02 TIEDOTETAAN JA AKTIVOIDAAN: Tiedotamme säännöllisesti moninaisuutta ja osallisuutta koskevista kysymyksistä. Julkaisemme artikkeleita, järjestämme koulutustapahtumia ja kutsumme vierailevia puhujia lisäämään tietoisuutta ja muuttamaan asenteita. Järjestämme kampanjoita ja tapahtumia parhaiden käytäntöjen edistämiseksi. Moninaisuutta ja osallisuutta koskevien toimien täytäntöönpanoon osallistuu useita sidosryhmiä. Moninaisuudesta ja osallisuudesta vastaava henkilöstön jäsen ja yhtäläisten mahdollisuuksien pariteettikomitea tekevät yhteistyötä hyödyntääkseen aiempia tuloksia ja saadakseen tarvittaessa aikaan lisämuutoksia. Aiomme myös laajentaa yhteistyön koskemaan henkilöstöryhmiä, jotka ovat halukkaita osallistumaan moninaisuutta ja osallisuutta koskeviin toimiin.

03 HOUKUTTELLAAN: Toteutamme erityisiä henkilöstöhallinnon toimenpiteitä, joilla taataan yhtäläiset mahdollisuudet kaikille työnhakijoille. Olemme yhteydessä EPSOon ja muihin sidosryhmiin mahdollisten hakijoiden valikoiman monipuolistamiseksi. Keräämme palautetta hakijoilta, jotta voimme seurata edistymistämme.

04 INTEGROIDAAN: Seuraamme keskeisiä henkilöstöhallinnon prosesseja (kuten työsuoritusten johtamista, arviointia, sertifiointia ja ylennyksiä) sen varmistamiseksi, että tilintarkastustuomioistuimen koko henkilöstöllä on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä urallaan ja työelämässään. Julkaisemme henkilöstöresursseja koskevia tietoja avoimuussyistä.

05 EDISTETÄÄN: Kannustamme johtajia nimittämään naisia tehtävävastaaviksi tai muihin vastaaviin tehtäviin. Tarjoamme koulutusta ja muuta tukea päteville naisille motivoidaksemme heitä hakeutumaan tehtävävastaaviksi.

06 MUKAUTETAAN: Tarjoamme edelleen joustavat työolot henkilöstöllemme ottamalla käyttöön erityistoimenpiteitä haavoittuvassa asemassa olevaa henkilöstöä varten. Korostamme enemmän hyvinvointia ja tutkimme, miten henkilöstöä voitaisiin parhaiten auttaa sopeutumaan covid-19-pandemian jälkeiseen maailmaan.

07 MAHDOLLISTETAAN: Lisäämme tietoisuutta vammaisuudesta; annamme enemmän tukea vammaisille tilintarkastustuomioistuimen työntekijöille ja lisää opastusta helpottaaksemme heidän integroitumistaan työelämään. Tilintarkastustuomioistuimen rakennuksissa liikkumista helpotetaan aina kun se on mahdollista.

08 SUOJELLAAN: Arvioimme vahvuuksia ja kokemuksia, joita ikääntyneellä henkilöstöllä on tarjottavana. Tarkastelemme lisäksi heidän kohtaamiaan haasteita, jotta löydettäisiin paras tapa vastata heidän tarpeisiinsa. Käynnistämme aloitteita, joilla motivoimme ikääntynyttä henkilöstöä ja autamme heitä välittämään tietämystään ja kokemustaan nuoremmalle sukupolvelle.

09 KANNUSTETAAN: Kannustamme naisia hakeutumaan johtotehtäviin. Aiomme säännöllisesti seurata naisten osuutta tehtävävastaavista ja johtohenkilöstöstä ja tarjota naisille erityistä uraneuvontaa ja johtajuuskoulutusta. Tutkimme esteitä, joita naiset saattavat kohdata uransa aikana, ja pohdimme toimenpiteitä tällaisten esteiden poistamiseksi.

10 MITATAAN: Jatkamme keskeisten indikaattorien seurantaan moninaisuuden ja osallisuuden edistymisen mittaamiseksi ja raportoimme tuloksista säännöllisesti.

Lisätietoja löytyy moninaisuutta ja osallisuutta koskevasta tilintarkastustuomioistuimen toimintasuunnitelmasta vuosiksi 2021–2025.

V. Moninaisuutta ja osallisuutta koskevat tavoitteet ja indikaattorit vuosiksi 2021–2025

Tavoite 1 MOBILISOIDAAN – Edistetään moninaisuutta ja osallisuutta koskevaa toimintapolitiikkaa johdon keskuudessa

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Vapaaehtoiseen moninaisuutta ja osallisuutta koskevaan arviointiin osallistuvan johtohenkilöstön lukumäärä	Ei saatavilla – uusi	Kymmenen johtohenkilöstön jäsentä vuodessa
Moninaisuuteen ja osallisuuteen liittyvien syrjimättömyyttä, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tavoitteita koskevien johtohenkilöstölle tarkoitettujen pakollisten kurssien määrä	Yksi kurssi vuodessa (järjestetään useita kertoja)	Ylläpito – vähintään yksi kurssi vuodessa

Tavoite 2 TIEDOTETAAN JA AKTIVOIDAAN – Edistetään moninaisuutta ja osallisuutta koko henkilöstön keskuudessa

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Yhtäläisiä mahdollisuuksia, moninaisuutta ja osallisuutta sekä hyvinvointia koskevien tiedonantojen (henkilöstötiedotteet, tilintarkastustuomioistuimen uutiset, artikkelit jne.) määrä	Yksi 4–5 kuukauden välein	Yksi tiedonanto kuukaudessa
Yhtäläisiin mahdollisuuksiin, ihmisarvoinen kohtelu työpaikalla, moninaisuuteen ja osallisuuteen sekä hyvinvointiin keskittyvien tilintarkastustuomioistuimen konferenssien, kurssien, verkkoseminaarien ja tapahtumien lukumäärä	Ei saatavilla – uusi indikaattori	Kuusi vuodessa

Tavoite 3 HOUKUTTELLAAN – Tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet ja tehostetaan moninaisuuden ja osallisuuden huomioon ottamista rekrytoinnissa

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Sekä naisista että miehistä koostuvien valintalautakuntien osuus	86 prosenttia vuonna 2018 96 prosenttia vuonna 2019 100 prosenttia vuonna 2020	Pidetään yllä 100 prosentin osuus
Niiden avoimia toimia koskevien ilmoitusten prosenttiosuus, joita on tarkistettu sen varmistamiseksi, että ne houkuttelevat/kannustavat erilaisia hakijoita (sukupuoli, ikä, vammaisuus jne.)	Ei saatavilla – uusi indikaattori	100 prosenttia

Tavoite 4 INTEGROIDAAN – Valtavirtaistetaan yhtäläiset mahdollisuudet sekä monimuotoisuus ja osallisuus työsuoritusten johtamisen, arvioinnin, sertifiointin ja ylennysten yhteyteen

Indikaattori	Perustaso		Tavoitetaso
	Osa-aikatyötä tekevä / vanhempainvapaalla oleva henkilöstö	Koko henkilöstö	
Ylennettyjen osa-aikatyötä tekevien henkilöstön jäsenten osuus	33 prosenttia vuonna 2018 45 prosenttia vuonna 2019 49 prosenttia vuonna 2020	43 prosenttia vuonna 2018 48 prosenttia vuonna 2019 48 prosenttia vuonna 2020	Ylennettyjen osa-aikatyötä tekevien henkilöstön jäsenten osuus
Ylennettyjen vanhempainvapaalla olleiden henkilöstön jäsenten osuus	43 prosenttia vuonna 2018 50 prosenttia vuonna 2019 49 prosenttia vuonna 2020		45 prosenttia vuonna 2019

Tavoite 5 EDISTETÄÄN – Edistetään sukupuolten tasa-arvoa valittaessa tehtävävastaavia

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Naisten osuus tehtävävastaavista	34 prosenttia vuonna 2020	40 prosenttia vuoden 2027 loppuun mennessä
Epäviralliset kokoukset, joissa kokeneet naispuoliset tehtävävastaavat voivat jakaa osaamistaan, lukumäärä	Ei saatavilla	Kaksi vuodessa

Tavoite 6 MUKAUTETAAN– Lisätään työn joustavuutta

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Hybridikokoushuoneiden prosenttiosuus	Ei saatavilla – uusi	100 prosenttia vuoden 2025 loppuun mennessä
Niiden johtajien prosenttiosuus, jotka osallistuvat työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevaan pakolliseen koulutukseen	Ei saatavilla – uusi	100 prosenttia vuoden 2025 loppuun mennessä
Etätyöhön oikeutettujen työpäivien prosenttiosuus (muut kuin kääntäjät)	Enintään 40 prosenttia vuonna 2020	50 prosenttia vuoden 2025 loppuun mennessä

Tavoite 7 MAHDOLLISTETAAN – Luodaan osallistava ympäristö vammaisille henkilöstön jäsenille

Indikaattori	Perustaso	Tavoitearvo
Vammaisten tasa-arvoa edistävien tilaisuuksien/tapahtumien lukumäärä	Yksi joka kolmas vuosi	Yksi vuodessa
Vammaisten harjoittelijoiden lukumäärä	Ei saatavilla – uusi	Yksi vuodessa

Tavoite 8 SUOJELLAAN – Tunnustetaan, ymmärretään ja otetaan huomioon tilintarkastustuomioistuimen henkilöstön ikääntyminen

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Sukupolvien väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuvien tilaisuuksien lukumäärä	Ei saatavilla – uusi	Kaksi vuodessa
Aktiivisten ikäihmisten ja pian eläkkeelle jäävän henkilöstön välisen vuorovaikutuksen määrä	Ei saatavilla – uusi	Yksi vuodessa

Tavoite 9 KANNUSTETAAN – Kannustetaan naisia johtotehtäviin vievälle urapolulle

Indikaattori	Perustaso	Tavoitetaso
Naisten osuus keskijohdossa ja ylemmissä johtotehtävissä (tarkastus)	29 prosenttia vuonna 2020	40 prosenttia vuoden 2027 loppuun mennessä
Naisten osuus keskijohdossa ja ylimmässä johdossa (muu kuin tarkastus)	39 prosenttia vuonna 2020	40 prosenttia vuoden 2027 loppuun mennessä

Tavoite 10 MITATAAN – Arvioidaan edistyminen moninaisuuden ja osallisuuden huomioimisessa

Tilintarkastustuomioistuimen henkilöstörakenteen kehitystä koskeva kertomus, jossa hyödynnetään muun muassa seuraavia tietoja:

Tilintarkastustuomioistuimen henkilöstötaulukko

Työvoima sopimustyypeittäin

Sukupuolijakauma tilintarkastustuomioistuimessa (myös tehtäväryhmittäin ja johtotasolla)

Henkilöstön jakautuminen kansallisuuksittain ja sopimustyypeittäin, mukaan lukien johtohenkilöstön ja hallintoavustajien kansallisuuden mukainen erittely

Koko henkilöstön ikäprofiili

Johtohenkilöstön jakautuminen iän ja sukupuolen mukaan

Viranhaltijoiden ja väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkaprofiili

Koulutuspäivien keskimääräinen lukumäärä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan

Koulutuspäivien keskimääräinen lukumäärä sukupuolen ja työskentelymallin mukaan

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



EUROOPAN
TILINTARKASTUS-
TUOMIOISTUIN



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