

# Monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva toimintasuunnitelma 2021–2025



EUROOPAN  
TILINTARKASTUS-  
TUOMIOISTUIN

# Sisältö

<b>I. Toimintasuunnitelman laatiminen</b>	<b>3</b>
<b>II. Monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva tilintarkastustuomioistuimen toimintapolitiikka ja toimintasuunnitelma – tilintarkastustuomioistuimen keskeiset sidosryhmät</b>	<b>4</b>
<b>III. Tavoitteet ja indikaattorit vuosiksi 2021–2025</b>	<b>5</b>

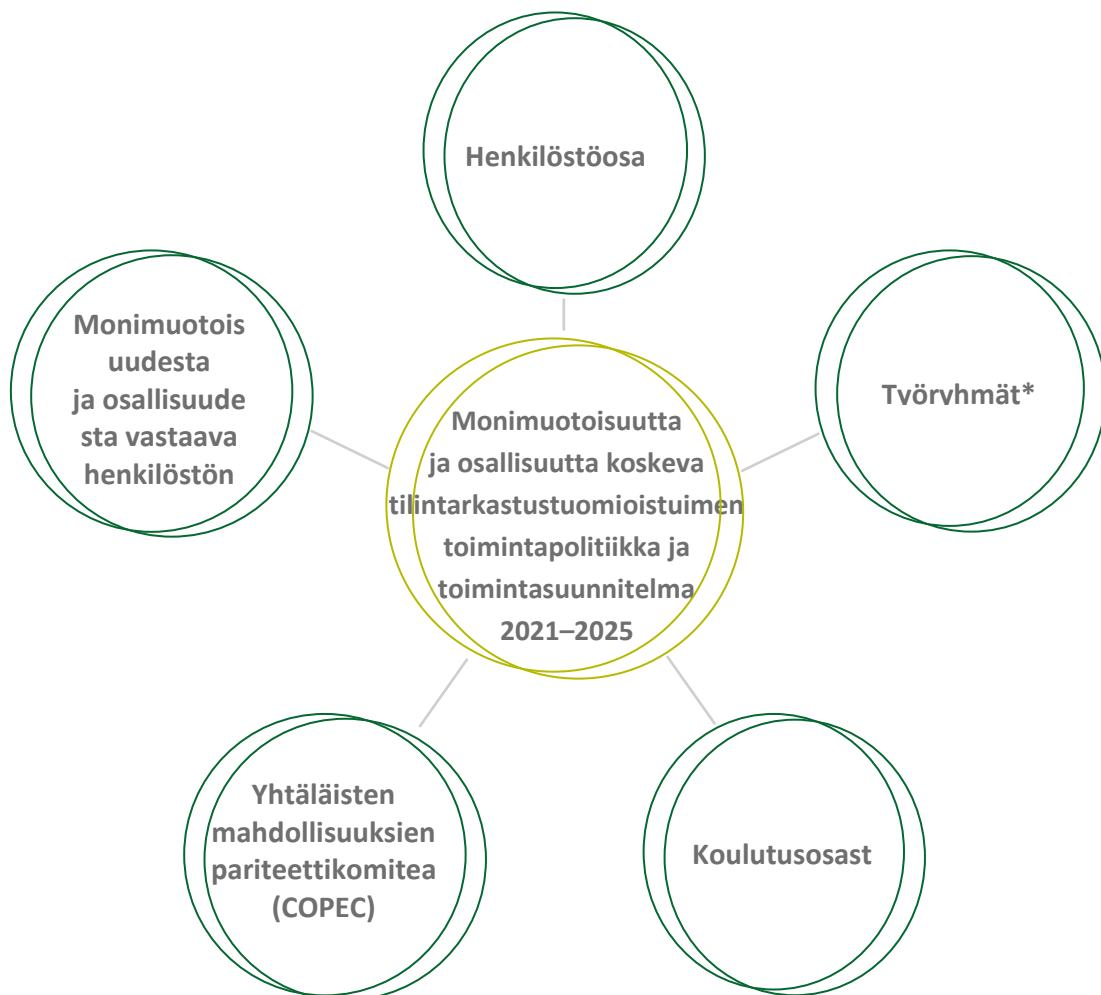
# I. Toimintasuunnitelman laatiminen

Suunnitelman tavoitteet ja toimet perustuvat laajaan valmisteluhankkeeseen, joka koostui kuudesta moduulista. Tilintarkastustuomioistuin on raportoinut erikseen kunkin moduulin tuloksista.

- Monimuotoisuutta koskevien henkilöstöhallinnon tietojen tilastollinen analyysi, jossa selvitettiin, miten työolot tilintarkastustuomioistuimessa vaikuttavat henkilöstökehitykseen
- Yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaan tilintarkastustuomioistuimen toimintasuunnitelmaan 2018–2020 kohdistettu seuranta
- Yhtäläisiä mahdollisuuksia edistävien toimenpiteiden vertailuanalyysi kuudessa organisaatiossa: kansainvälinen organisaatio, yksityinen yritys, Euroopan tilintarkastustuomioistuin ja kolme muuta EU:n toimielintä
- Yhteistyössä sisäisen tarkastuksen kanssa toteutettu kysely, jossa mitattiin henkilöstön näkemyksiä sekä yhtäläisistä mahdollisuuksista työpaikalla että tilintarkastustuomioistuimesta yhtäläiset mahdollisuudet tarjoavana työnantajana
- Tilintarkastustuomioistuimen henkilöstön jäsenten haastattelut, joissa olivat edustettuna kaikki osastot, tehtäväryhmät ja tehtävätyypit
- Työpajat, joiden tarkoituksena on virittää henkilöstön keskuudessa keskustelua yhtäläisiin mahdollisuuksiin liittyvistä kysymyksistä, mukaan lukien organisaation nykyiset vahvuudet ja heikkoudet sekä mahdolliset tulevat toimet.

Valmistelutyö tuotti kattavaa palautetta aiemmista tuotoksista, käynnissä olevista toimista ja tilintarkastustuomioistuimen toiminnasta yhtäläiset mahdollisuudet tarjoavana työnantajana. Jäljempänä luetellut tavoitteet ja toimet perustuvat edellisen toimintasuunnitelman vahvuuksiin, ja ne yksilöitiin tilintarkastustuomioistuimen henkilöstön laajassa kuulemisessa. Kyselyyn osallistui 65 prosenttia koko henkilöstöstä (vastaten kaikkiin kysymyksiin tai osaan niistä). Kaikkiaan 31:tä henkilöstön jäsentä haastateltiin, ja 99 henkilöstön jäsentä osallistui työpajoihin.

## II. Monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva tilintarkastustuomioistuimen toimintapolitiikka ja toimintasuunnitelma – tilintarkastustuomioistuimen keskeiset sidosryhmät



\* Yhdenvertaisuustiimi ja -työryhmät käsittelevät seuraavia aiheita: ihmisarvoinen kohtelu työpaikalla, hyvinvointi, osallistava kieli ja viestintä, fyysinen ja digitaalinen esteettömyys sekä sukupuolisensitiiviset ja osallistavat kertomukset.

### III. Tavoitteet ja indikaattorit vuosiksi 2021–2025



## Tavoite 1 MOBILISOIDAAN

Edistetään monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevaa toimintapolitiikkaa johdon keskuudessa



- Lisätään johdon sitoutumista ja koko henkilöstön osallistumista.
  - a) Sitoutetaan tilintarkastustuomioistuimen jäsenet edistämään monimuotoisuutta ja osallisuutta: On ylimmän johdon tehtävä edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevaa prosessia ja näyttää tietä sekä tilintarkastustuomioistuimen työskentelytyylin että työympäristön uudistamisessa. Tilintarkastustuomioistuimen jäsenet ja muut johtavat sidosryhmät jatkavat monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevien lausuntojen ja henkilökohtaisten kokemusten (esim. videoiden) julkaisemista.
  - b) Aktivoidaan tilintarkastustuomioistuimen jäseniä monimuotoisuuden ja osallisuuden lähettiläiksi: Kannustetaan tilintarkastustuomioistuimen jäseniä ja muita johtavassa asemassa olevia sidosryhmiä toimimaan monimuotoisuuden ja osallisuuden lähettiläinä tietyn ajan (esim. 12 kuukautta). Otetaan käyttöön lähettilään käsite ja määritellään se. Lähettiläät voisivat esimerkiksi järjestää tapahtumia, julkaista artikkeleita jne.
  - c) Allekirjoitetaan monimuotoisuussitoumus [Diversity Charter Lëtzebuerg](#)-sivustolla ja sitoudutaan siten edistämään ja johtamaan monimuotoisuutta erityistoimilla, jotka ulottuvat pidemmälle kuin oikeudelliset velvoitteet. Tilintarkastustuomioistuin kuuluu jo Inspiring More Sustainability -verkostoon (IMS). Verkosto vetää hanketta, joka ylläpitää Diversity Charter Lëtzebuerg -sivustoa. Selvitetään uusia yhteistyömahdollisuuksia IMS-verkoston ja muiden sidosryhmien (esim. [naisten ja miesten tasa-arvosta vastaavan Luxemburgin ministeriön](#)) kanssa.
  - d) Päivitetään tarvittaessa sisäisiä ohjeita siten, että ne ilmentävät monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevaa kehitystä. Kiinnitetään tässä yhteydessä erityistä huomiota covid-19-kriisiin ja sen seurauksiin. Harkitaan ohjeiden täydentämistä lisäämällä kohta, joka koskee muun muassa hlbtqi+-ihmisiä, etnistä alkuperää, uskontoa, maantieteellistä alkuperää, kulttuuria jne.

- e) Tiedotetaan johdolle sisäisistä ohjeista. Lähetään ohjeista muistutus johtohenkilöstölle.
- Tehdään henkilöstön keskuudessa kysely, jolla arvioidaan, miten henkilöstö kokee johdon osallistuneen monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseen.
  - Järjestetään johtotasolle pakollisia kursseja syrjimättömyydestä, yhtäläisistä mahdollisuuksista ja monimuotoisuuteen ja osallisuuteen liittyvistä tavoitteista.
  - Tehdään johtohenkilöstölle monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva vapaaehtoinen arviointi. Arvioinnissa olisi esitettävä kysymyksiä siitä, miten he edistävät monimuotoisuutta ja osallisuutta ja kuinka he käsittelevät aihetta omissa tiimeissään.

## Tavoite 2 TIEDOTETAAN JA AKTIVOIDAAN

Edistetään monimuotoisuutta ja osallisuutta koko henkilöstön keskuudessa



- Laaditaan kattava viestintäsuunnitelma, jossa otetaan huomioon kaikki sidosryhmät.
- Jatketaan säännöllistä ja usein tapahtuvaa viestintää monimuotoisuuden ja osallisuuden liittyvistä kysymyksistä.
- Perustetaan ryhmä, joka antaa ohjeita sukupuolineutraalista kielenkäytöstä ja ylipäättään osallistavammasta kielestä ja visuaalisten keinojen käytöstä. Ryhmään voisi kuulua kääntäjiä, tarkastajia ja graafisen suunnittelun asiantuntijoita.
- Perustetaan jokaiselle osastolle monimuotoisuutta ja osallistamista edistävä yhteyspiste, jotta varmistetaan jatkuva vuoropuhelu aiheesta. Määritellään monimuotoisuutta ja osallistamista edistävien yhteyspisteiden tehtävät.
- Ylläpidetään avointa sisäistä verkostoa, jolla edistetään monimuotoisuutta ja osallisuutta. Jatketaan yhdenvertaisuustiimin ja muiden sellaisten avointen ryhmien tai verkostojen työtä, jotka saatetaan perustaa ennen vuotta 2025. Nimetään edustajia monimuotoisuuden mahdollisilta osa-alueilta (esim. hlbtqi+-yhteisö, vanhemmat, vammaiset henkilöt, etniset vähemmistöt, osallistava kieli).
- Tarkistetaan ja päivitetään uudelle henkilöstölle tarkoitetun monimuotoisuutta ja osallistamista käsittelevän koulutusmateriaalin sisältö.
- Päivitetään päätös 26-2017 ja jatketaan tilintarkastustuomioistuimen neuvonta- ja häirintäyhdyshenkilöiden koulutusta.
  - a) Päivitetään päätös 26-2017 asianmukaisen työympäristön säilyttämisestä sekä työpaikkakiusaamisen ja sukupuolisen häirinnän estämisestä.
  - b) Osallistutaan komission vertailututkimukseen, jossa käsitellään häirintää ehkäiseviä toimintaperiaatteita tilintarkastustuomioistuimessa, muissa EU:n toimielimissä ja muissa julkisissa organisaatioissa.
  - c) Jatketaan tilintarkastustuomioistuimen neuvonta- ja häirintäyhdyshenkilöiden koulutusta.



- d) Tehdään yhteistyötä muiden EU:n toimielinten ja virastojen neuvonta- ja häirintäyhdyshenkilöiden kanssa ja luodaan toimielinten välinen verkosto. Ylläpidetään yhteistyötä verkoston osallistujien kanssa. Vaihdetaan kokemuksia ja opitaan toinen toisiltaan.
- Tiedotetaan koko henkilöstölle yhtäläisiä mahdollisuuksia edistävistä ohjeista.
  - a) Muistutetaan koko henkilöstöä ohjeista.
  - b) Esitellään ohjeet uusille työntekijöille osana perehdytyspakettia.
- Järjestetään kampanja seksismin torjumiseksi.
  - a) Ennen kampanjaa: järjestetään Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) kanssa verkkoseminaari, jossa käsitellään EIGEn käsikirjaa seksismin torjumisesta työpaikalla. Jaetaan käsikirjaa tilintarkastustuomioistuimessa.
  - b) Viestitään aiheeseen liittyvistä kysymyksistä säännöllisesti koko kampanjan ajan (julkaistaan viestejä ECANetissä, järjestetään verkkoseminaari jne.).
  - c) Järjestetään Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) käsikirjaan perustuva koulutusjakso johtohenkilöstölle (yhdistetään toimeen 1.3).
- Lisätään tietoisuutta erilaisista kulttuureista, etnisistä ryhmistä, uskonnoista ja muista monimuotoisuusnäkökohdista tilintarkastustuomioistuimessa.
  - a) Tarjotaan kulttuurien välistä viestintää koskevaa koulutusta, jolla lisätään tietoisuutta kulttuurien samankaltaisuuksista ja eroista (sekä stereotyyppioista) ja lisätään keskinäistä ymmärrystä erilaisista arvoista ja periaatteista. Koulutuksen olisi oltava kaikkien ulottuvilla, ja henkilöstöä olisi vahvasti kannustettava osallistumaan koulutukseen.
  - b) Järjestetään tiedotustapahtumia (esim. Luxemburgin moninaisuuden teemapäivään sisältyy tilaisuuksia, joissa käsitellään kulttuurisia samankaltaisuuksia ja eroja. Lisäksi silloin järjestetään monikulttuurinen ruokatapahtuma).
- Edistetään henkilöstön hyvinvointia.
  - a) Perustetaan hyvinvointitiimi, johon keskitetään kaikki hyvinvointia edistävät toimet ja joka toimii yhteyspisteenä, jossa keskustellaan työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyvistä kysymyksistä.

- b) Edistetään terveyttä ja hyvinvointia parantavia toimia. Jatketaan edellisessä toimintasuunnitelmassa käyttöön otettuja toimia, mutta keskitetään ne kaikki hyvinvointitiimin yhteyteen.
  - c) Tiedotetaan koko henkilöstölle tilintarkastustuomioistuimelle työskentelevien työelämäpsykologien tarjoamista palveluista.
  - d) Tarjotaan mahdollisuus olla yhteydessä sosiaalityöntekijään, joka voi tukea mahdollisesti avun tarpeessa olevaa tilintarkastustuomioistuimen henkilöstöä.
- Lisätään tietoisuutta hlbtqi+-yhteisöstä
    - a) Järjestetään tiedotustapahtumia, työpajoja ja konferensseja ja julkaistaan tiedonantoja.
    - b) Vaihdetaan tietoja ja hyviä käytäntöjä muiden EU:n toimielinten ja kansainvälisten järjestöjen sekä kansainvälisen lesbojen, homojen, biseksuaalien, transihmisten ja intersukupuolisten järjestön (ILGA) kanssa.
  - Järjestetään ihmisarvoista kohtelua työpaikalla käsittelevän työryhmän kokouksia myös jatkossa. Otetaan työryhmä mukaan tämän toimintasuunnitelman täytäntöönpanoon.
  - Asetetaan ehdotuslaatikko suojaisaan mutta helppopääsyiseen paikkaan niin, että henkilöstöllä on mahdollisuus ilmaista ideansa nimettömästi.

## Tavoite 3 HOUKUTELLAAN

**Tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet ja tehostetaan monimuotoisuuden ja osallisuuden huomioon ottamista rekrytoinnissa**



- Varmistetaan myös jatkossa, että kilpailuissa valintalautakuntiin kuuluu sekä naisia että miehiä.
- Anonymisoidaan tapaustutkimukset sisäisissä valintamenettelyissä.
- Arvioidaan valintamenettelyn aikana hakijoiden näkemyksiä yhtäläisistä mahdollisuuksista ja monimuotoisuudesta ja osallisuudesta. Pyydetään valintahaastattelujen jälkeen hakijoilta palautetta heidän haastattelukokemuksistaan.
- Jaetaan/julkaistaan rekrytointia ja valintaa koskevia tilastoja.
- Annetaan ohjeita rekrytointipaneelin jäsenille.
  - a) Päivitetään haastatteluohjeet (nykyiset vuodelta 2015) hyödyntäen EPSOLta ja muista hyödyllisistä lähteistä saatuja tietoja.
  - b) Laaditaan rekrytointia varten käsikirja tiedostamattomien ennakkoluulojen käsittelemisestä.
  - c) Jaetaan päivitettyt ohjeet ja käsikirja rekrytointipaneelin jäsenille heidän nimittämisensä yhteydessä.
  - d) Jatketaan rekrytointipaneelin jäsenille tarkoitettua koulutusta, joka koskee tiedostamattomia ennakkoluuloja.
- Pyritään houkuttelemaan/kannustamaan monenlaisia hakijoita ja varmistamaan, että tilintarkastustuomioistuimen henkilöstöön kuuluu tasapuolisesti kaikkia EU:n kansallisuuksia.
  - a) Käydään läpi avoimia virkoja ja toimia koskevat ilmoitukset sen varmistamiseksi, että ne houkuttelevat ja kannustavat erilaisia hakijoita sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta yms. riippumatta.

- b) Tehdään yhteistyötä EPSOn ja jäsenvaltioiden kanssa hankkeessa, jossa kehitetään tasa-arvon ja monimuotoisuuden seurantaväline rekrytointia varten.
- c) Keskustellaan henkilöstössä aliedustettuina olevista maista tulevien tilintarkastustuomioistuimen jäsenten kanssa siitä, miten voidaan parhaiten houkutella ja kannustaa hakijoita näistä maista ja monipuolistaa henkilöstöä.
- d) Julkaistaan vuotuisessa henkilöstökatsauksessa tiedot henkilöstön maantieteellisestä edustavuudesta. Esitetään kansallisuuden mukainen erittely koko henkilöstön, johtohenkilöstön ja hallintoavustajien osalta.

## Tavoite 4 INTEGROIDAAN

**Valtavirtaistetaan yhtäläiset mahdollisuudet sekä monimuotoisuus ja osallisuus työsuoritusten johtamisen, arvioinnin, sertifiointin ja ylennysten yhteyteen**



- Analysoidaan vuotuista ylennysmenettelyä jälkikäteen sen varmistamiseksi, että äitiys- tai vanhempainvapaasta, osa-aikatyöstä tai muusta, esimerkiksi henkilöstön jäsenen ikään, kansallisuuteen tai sopimustyyppiin liittyvästä syystä ei ole aiheutunut ennakkoluuloja.
- Kannustetaan miehiä ottamaan vanhempainvapaata: järjestetään kokoontuminen, jossa vanhempainvapaalla olleet miehet voivat jakaa kokemuksiaan, tai pyydetään vapaaehtoisia toimimaan yhteyspisteenä miehille, jotka haluavat neuvoja aiheesta.
- Lisätään Compass-oppaaseen monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen kriteeriksi, joka on otettava huomioon toimialapäälliköiden ja johtajien vuotuisessa arviointi- ja ylennysmenettelyssä. Arvioinnissa olisi otettava huomioon, onko johtohenkilöstö aktiivisesti edistänyt monimuotoisuutta ja osallisuutta, ovatko johtamiskäytännöt vahvistaneet sitä ja onko johtohenkilöstö toteuttanut toimintasuunnitelmaa tarkoituksenmukaisesti.
- Laaditaan valmennusohjelma, jossa valmennettavat saavat neuvoja, tukea, apua ja kannustusta sisäiseksi valmentajaksi koulutetulta kokeneemalta kollegalta.
- Tarjotaan edelleen konfliktinhallintakoulutusta johtohenkilöstölle ja kaikille henkilöstöön kuuluville. Johtohenkilöstöä olisi kannustettava osallistumaan, jotta voidaan parantaa heidän tiimiensä hyvinvointia ja ennen kaikkea varmistaa, että konfliktit käsitellään nopeasti ja tehokkaasti.

## Tavoite 5 EDISTETÄÄN

### Edistetään sukupuolten tasa-arvoa valittaessa tehtävävastaavia



- Kannustetaan naispuolisia tarkastajia ryhtymään tehtävävastaaviksi siten, että otetaan yhteyttä päteviin naisiin ja motivoidaan heitä hakeutumaan näihin tehtäviin.
  - a) Jatketaan pääsihteerin soveltamaa käytäntöä lähettää säännöllisesti johtajille ja toimialapäälliköille sähköpostiviesti, jolla heitä kehoitetaan kannustamaan naispuolisia tarkastajia hakeutumaan tehtävävastaaviksi.
  - b) Tehdään haastatteluja tai nimettömiä kyselyjä naispuolisille henkilöstön jäsenille (AD 9 ja sitä ylemmät palkkaluokat), jotka epäroivät pyrkiä johtotehtäviin, jotta voitaisiin ymmärtää heidän syynsä ja ehdottaa vaihtoehtoisia ratkaisuja (esim. kaksi henkilöstön jäsentä toimii yhdessä tehtävävastaavina).
- Tarjotaan erityiskoulutusta tehtävävastaaville.
  - a) Jatketaan erityiskoulutuksen tarjoamista tehtävävastaaville. Tiedotetaan uusille tehtävävastaaville heille tarjolla olevista kursseista.
  - b) Järjestetään epävirallisia kokouksia, joissa kokeneet naispuoliset tehtävävastaavat voivat jakaa osaamistaan.
- Annetaan puolivuositain tilannekatsaus nais- ja miespuolisten tehtävävastaavien suhteellisesta osuudesta.
  - a) Huolehditaan, että johtajat raportoivat puolivuositain jaostolleen nais- ja miespuolisten tehtävävastaavien osuudesta ja että asiasta raportoidaan edelleen pääsihteeristölle.
  - b) Pääsihteerin esittää puolen vuoden välein päivitykset hallintoasioiden komitealle.

## Tavoite 6 MUKAUTETAAN

### Lisätään työn joustavuutta

- Lisätään etätyövaihtoehtoja.
- Kun covid-19-kriisi on ohi, analysoidaan etätyön vaikutukset kriisin ajalta. Tehdään kysely, jolla selvitetään, miten etätyö on vaikuttanut tilintarkastustuomioistuimen henkilöstöön ja miten saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa.
- Parannetaan osa-aikatyöhön liittyvää tukea ottamalla käyttöön työntekijöiden määrää koskeva järjestelmä, jonka avulla korvataan tiimeissä ja jaostoissa osa-aikatyöstä ja kaikenlaista pitkistä poissaoloista aiheutuvia kokoaikavastaavina laskettuja menetyksiä (joiden syynä on esim. äitiysvapaa, virkavapaus henkilökohtaisista syistä, pitkä sairausloma tai osoittaminen toiseen tehtävään). Korvataan tällaiset menetykset niillä osastoilla, joihin vaikutukset kohdistuvat voimakkaimmin.
- Laaditaan covid-19-kriisin jälkeinen integrointistrategia ja strategia henkilöstölle, joka palaa töihin pitkän poissaolon jälkeen.
- Tiedotetaan joustavia työjärjestelyjä koskevista oikeuksista naisille, jotka haluavat imettää.
- Edistetään työ- ja yksityiselämän tervettä tasapainoa siten, että kannustetaan toiminta- ja organisaatiokulttuurissa siirtymistä tulosten painottamiseen työtuntien määrän ja fyysisen läsnäolon sijaan. Tällöin hybriditiimit voivat toimia tehokkaasti joustavassa ympäristössä.
- Optimoidaan fyysinen työympäristö tarjoamalla ergonomisia työpisteitä. Toteutetaan K2-rakennuksen kunnostamista koskevat suunnitelmat, myös nk. meditointihuoneet. Mainostetaan mietiskelyhuoneita rentoutumistilana. Hankitaan näkösuojia meditointihuoneisiin, jotta imettävät äidit voivat tarvittaessa käyttää huoneita rintamaidon pumppaamiseen.



## Tavoite 7 MAHDOLLISTETAAN

### Luodaan osallistava ympäristö vammaisille henkilöstön jäsenille



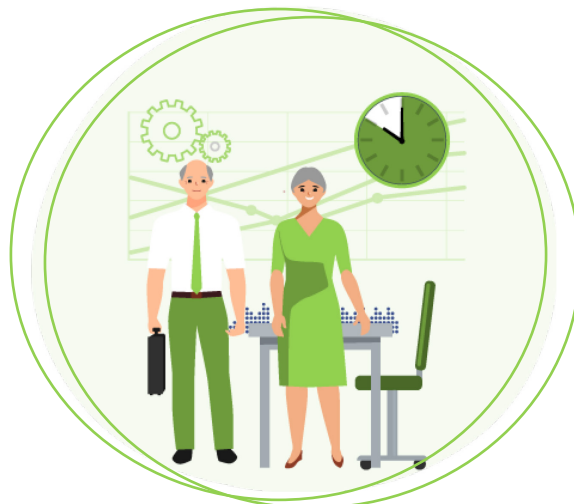
- Lisätään tietoisuutta vammaisuuteen liittyvistä kysymyksistä.
  - a) Järjestetään fyysisiä ja virtuaalisia kursseja, työpajoja ja keskusteluja, joissa lisätään henkilöstön tietoisuutta ja tietoutta vammaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Henkilöstöä olisi voimakkaasti kannustettava osallistumaan näihin tilaisuuksiin. Myös vammaisia henkilöitä koskevista asioista vastaavien tilintarkastustuomioistuimen osastojen (kiinteistöt, turvallisuus, paloturvallisuus, henkilöstöhallinto; DIWI jne.) edustajien olisi osallistuttava tällaisiin tilaisuuksiin.
  - b) Käynnistetään henkilöstökysely vammaisuudesta, jotta voidaan tunnistaa vammaisten henkilöiden mahdolliset tarpeet, ovatpa heidän vammansa näkyviä tai näkymättömiä.
- Perustetaan monimuotoisuudesta ja osallisuudesta vastaavan henkilöstön jäsenen koordinoima vammaisverkosto, joka tiedottaa ja tukee vammaisia henkilöitä ja toimii yhteyspisteenä kaikille henkilöille, joilla on erityistarpeita. Verkosto voisi luoda kumppanuuksia vammaisjärjestöjen kanssa, jotta vammaisia henkilöitä voidaan kannustaa lähettämään työhakemuksia tilintarkastustuomioistuimeen. Verkosto voisi myös parantaa digitaalista ja fyysistä esteettömyyttä (rakennukset, verkkosivustot, viestintävälineet jne.).
- Päivitetään tilintarkastustuomioistuimen harjoittelijoille tarkoitettu opas vastaamaan vammaisten tarpeita. Tarjotaan vammaisille henkilöille harjoittelupaikkoja.
- Hyväksytään päätös ja ohjeet nk. kohtuullisesta mukauttamisesta vammaista henkilöstöä varten. Ohjeiden täytäntöönpano voisi auttaa työntekijöitä, joiden vaikeudet eivät aiemmin ole olleet tiedossa. Tämä toimisi myös kannanottona ja voisi houkuttaa hakemuksia vammaisilta.
- Parannetaan tilintarkastustuomioistuimen rakennusten esteettömyyttä vammaisten työntekijöiden ja vierailijoiden kannalta osana K2030-hanketta,



käyttäen tässä yhteydessä ulkopuolista konsulttia, jolla on asiantuntemusta esteettömyyteen liittyvistä selvityksistä. Kunnostettaessa rakennuksia otetaan alusta alkaen huomioon fyysisten esteiden (kuten raskaiden ovien) poistaminen ja esteettömyyden parantaminen (esim. sokeille tarkoitetut opasteet).

## Tavoite 8 SUOJELLAAN

### Tunnustetaan, ymmärretään ja otetaan huomioon tilintarkastustuomioistuimen henkilöstön ikääntyminen



- Arvioidaan aktiivisten ikääntyneiden (tilintarkastustuomioistuimesta eläkkeelle jääneiden henkilöiden) avustuksella mahdollisuuksien mukaan niitä vahvuuksia ja kokemuksia, joita ikääntyneellä henkilöstöllä on tarjottavana. Tarkastellaan lisäksi ikääntyneen henkilöstön kohtaamia haasteita, jotta löydettäisiin paras tapa vastata heidän tarpeisiinsa.
  - Edistetään elinikäistä oppimista (mukaan lukien pakollinen koulutus) ja käynnistetään kokemusten vaihtoa ja yhteyksien luomista koskevia aloitteita (esim. Share and Connect -kohtaamiset). Näin huolehditaan, että vanhemmat työntekijät voivat jatkaa taitojensa kehittämistä ja nuoremmat kollegat voivat hyötyä heidän kokemuksestaan ja tietämyksestään.
- Kannustetaan henkilöstöä osana näitä aloitteita sukupolvien väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja mentorointiin, ja helpotetaan näin keskinäistä oppimista ja kasvua. Kannustetaan myös uusia tulokkaita osallistumaan aloitteisiin.
- Helpotetaan aktiivisten ikääntyneiden ja pian eläkkeelle jäävien henkilöstön jäsenten yhteydenpitoa.

## Tavoite 9

### KANNUSTETAAN

#### Kannustetaan naisia johtotehtäviin vievälle urapolulle

- Järjestetään naispuoliselle henkilöstölle koulutusta, valmennusta ja neuvontaa, jota tarjoavat sekä ura-asiantuntijat että muut naiset, jotka voivat toimia roolimalleina.
- Haastatellaan johtamistaitojen kehittämisohjelmaan (Leadership Development Programme) osallistuvia naisia, laaditaan pohdinta-asiakirja heidän motivaatiostaan ja kohtaamistaan rajoitteista sekä tarjotaan tukitoimenpiteitä, kuten mentorointia ja valmennusta. Perehdytään olemassa oleviin tukialoitteisiin, kuten komissiossa toteutettavaan naisten kykyjen kehittämisohjelmaan (Female Talent Development Programme).
- Haastatellaan henkilöitä, jotka ovat lähdössä tilintarkastustuomioistuimesta, ja kysytään muun muassa, miksi naispuoliset työntekijät lähtevät tilintarkastustuomioistuimen palveluksesta. Laaditaan yhteenveto haastatteluista. Analysoidaan kaikki lähtöhaastattelut kerran vuodessa ja keskustellaan saaduista kokemuksista asianomaisten osastojen kanssa.



## Tavoite 10 MITATAAN

### Arvioidaan edistyminen monimuotoisuuden ja osallisuuden huomioimisessa



- Julkaistaan tilastoja sukupuolijakaumasta, esimerkiksi seuraavasti:

- naisten osuus tehtävävastaavista
- naisten osuus ylemmässä johdossa ja muissa johtotehtävissä
- koulutuspäivien lukumäärä ikäryhmän ja sukupuolen mukaan.

Esitetään tilastojen tueksi taustatietoja ja arvioidaan, miksi ja miten tilastot ovat tärkeitä ja mitä ne kertovat yleisestä tilanteesta.

- Tehdään kyselyitä, joissa kerätään ja analysoidaan henkilöstön näkemyksiä siitä, missä määrin ylempi johto arvostaa ja edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta, kohdellaanko henkilöstöä kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti ja miten hyvin monimuotoisuus ja osallisuus näkyvät henkilöstöpolitiikassa. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi.
- Määritetään tulosindikaattoreita monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevien aloitteiden mittaamista varten. Julkaistaan tietoja yhtäläisiin mahdollisuuksiin sekä monimuotoisuuteen ja osallisuuteen liittyvistä erilaisista näkökohdista (mm. sukupuoli, ikä, vammaisuus, osallistuminen koulutukseen, tietämyksen jakaminen, mentorointi, maantieteellinen jakauma).
- Raportoidaan vuosittain tämän toimintasuunnitelman täytäntöönpanosta.

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



EUROOPAN  
TILINTARKASTUS-  
TUOMIOISTUIN



Euroopan unionin  
julkaisutoimisto

EUROOPAN TILINTARKASTUSTUOMIOISTUIN  
12, rue Alcide De Gasperi  
1615 Luxemburg  
LUXEMBURG

Puh. +352 4398-1

Tiedustelut: [eca.europa.eu/fi/Pages/ContactForm.aspx](https://eca.europa.eu/fi/Pages/ContactForm.aspx)  
Verkkosivut: [eca.europa.eu](https://eca.europa.eu)  
Twitter: @EUAuditors