

# Mitmekesisuse ja kaasamise poliitika 2021–2025



EUROOPA  
KONTROLLIKODA

# Sisukord

<b>I. Taustteave</b>	<b>3</b>
<b>II. Kuidas määratleda „mitmekesisust“ ja „kaasamist“?</b>	<b>4</b>
<b>III. Kuidas me mitmekesisuse ja kaasamise põhimõtteid järgime?</b>	<b>5</b>
<b>IV. Prioriteetid aastateks 2021–2025</b>	<b>6</b>
<b>V. Mitmekesisuse ja kaasamise eesmärgid ja näitajad aastateks 2021–2025</b>	<b>8</b>

---

# I. Taustteave

Euroopa Kontrollikoda, Euroopa Liidu välisaudiitor, on **võrdseid võimalusi pakkuv tööandja**. Võrdsete võimaluste põhimõte on sätestatud ELi tööd toetavates õigusaktides, eelkõige personalieeskirjade artiklis 1d, millega keelatakse igasugune diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvi, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste eripärade, keeleoskuse, usu või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varanduse, sünni, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal. Samuti peab see põhimõte oluliseks meeste ja naiste täielikku võrdõiguslikkust töökohal.

Kontrollikoja pühendumus võrdsetele võimalustele nähtub ka meie eetikasuunistest (otsus nr 66–2011), milles on sätestatud: „Me väldime igasugust diskrimineerimist ja rakendame kõigi töötajate suhtes võrdsete võimaluste poliitikat. Liikmed ja juhtivtöötajad võtavad meetmeid, et tagada kõikide töötajate võrdne kohtlemine ja nende võrdsed võimalused kutsealaseks arenguks.“

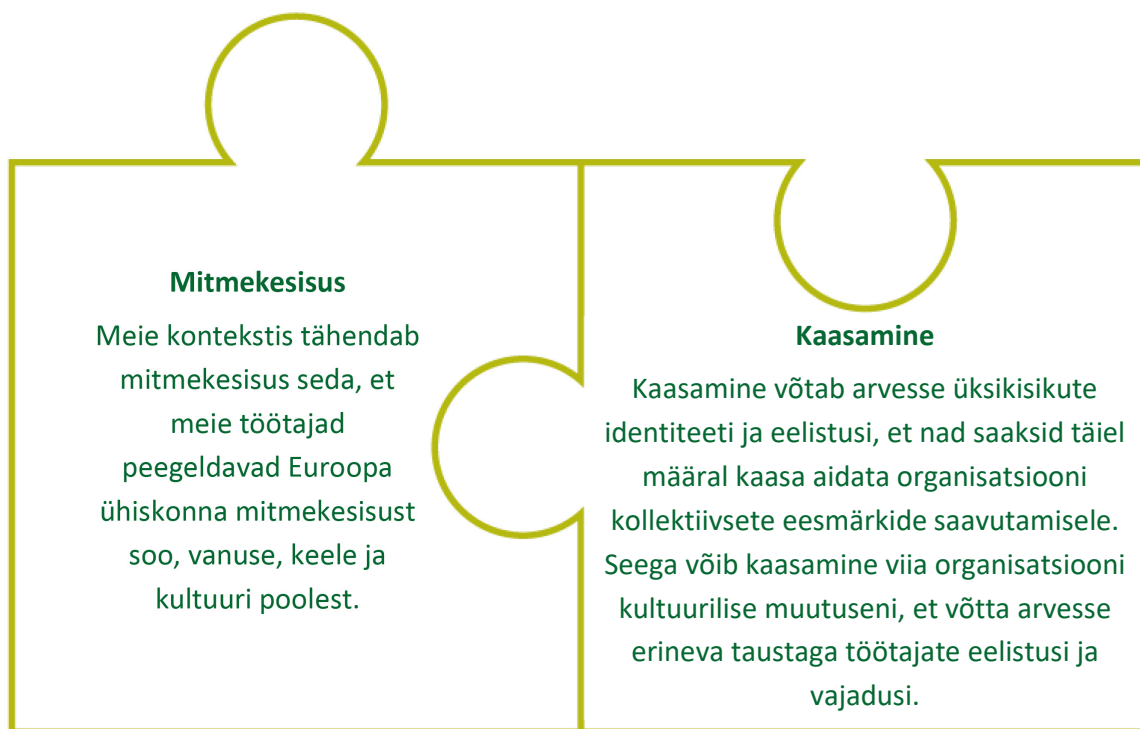
Lisaks sellele, et kontrollikoda tagab oma töötajatele võrdsed võimalused, on ta võtnud endale kohustuse kehtestada **mitmekesisuse ja kaasamise poliitika**. Eesmärk on luua mitmekesine töökeskkond ja kaasav kultuur, milles igaüks tunneb end väärtuslikuna ja suudab oma potentsiaali täielikult ära kasutada.

**„Mitmekesisuse ja kaasamise poliitika on oluline osa kontrollikoja strateegilistest eesmärkidest aastateks 2021—2025. See tugineb varasemate tegevuskavade tulemustele, et sillutada teed mitmekesisemale, paindlikumale ja samal ajal õiglasemale töökeskkonnale, kus igaühe anded saavad parimal viisil areneda. Juhtidel on selle saavutamisel keskne roll; oma pühendumuse kaudu saame olla eeskujuks ülejäänud organisatsioonile. Seetõttu on meie ülesanne teha mitmekülgse ja kaasava kultuuri eelised kõigile nähtavaks.“**

Zacharias Kolias

Euroopa Kontrollikoja peasekretär

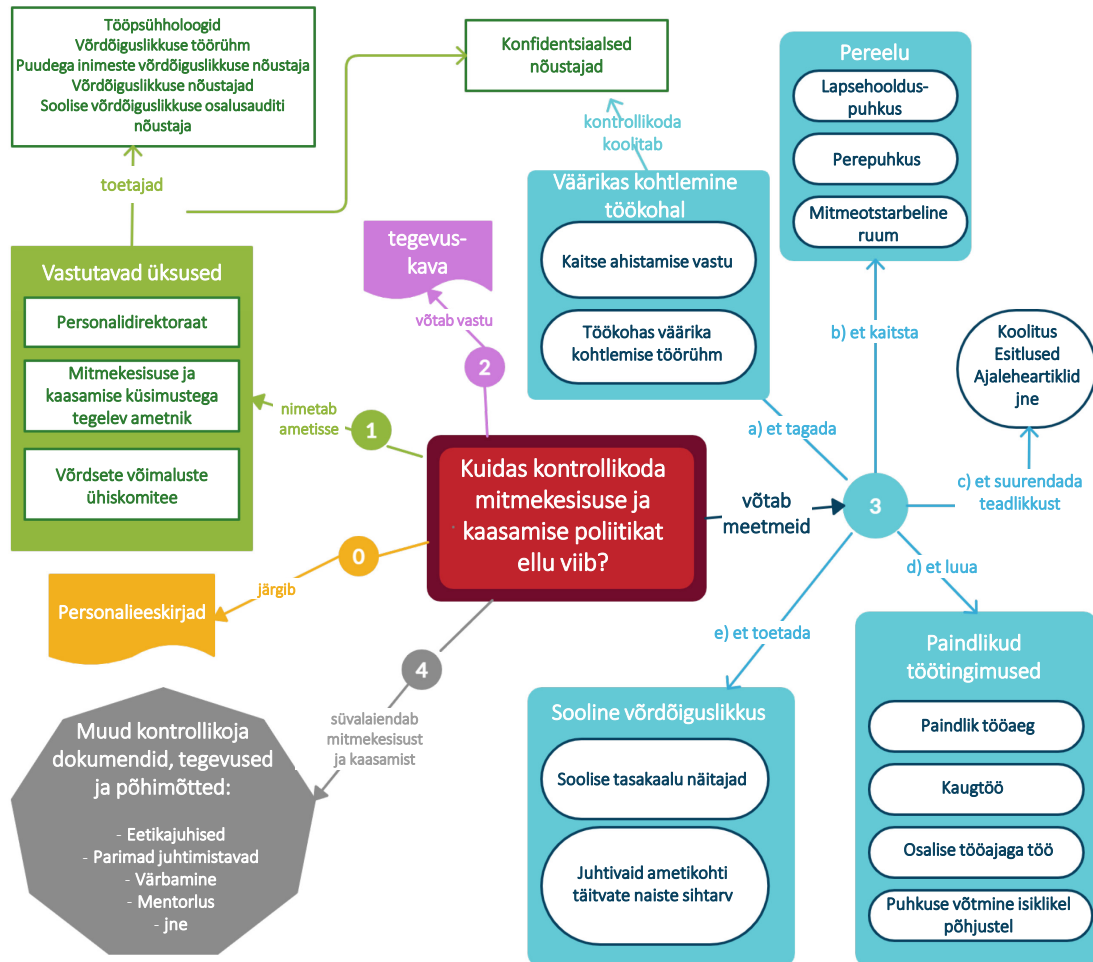
## II. Kuidas määratleda „mitmekesisust“ ja „kaasamist“?



Kui kaasamine ühendatakse mitmekesisusega, tähendab kaasamine seda, et eri profiiliga kolleegid saavad ennast tööl täiel määral teostada ja oma võimeid parimal viisil rakendada. Kaasavas töökeskkonnas tunnistatakse vajadust võtta arvesse **kõigi** töötajate individuaalset olukorda ja muresid, eelkõige eesmärgiga kaasata neid teatavates olukordades (see võib puudutada puudega isikuid või puudega ülalpeetavaid isikuid, LGBTQ+ isikud ja vanemaid töötajaid).

---

### III. Kuidas me mitmekesisuse ja kaasamise põhimõtteid järgime?



## IV. Prioriteedid aastateks 2021–2025

- 01 MOBILISEERIDA:** jätkame kõrgema juhtkonna kaasamist nii tuttavalt kui uuenduslikul viisil; pakume kontrollikoja liikmetele mitmekesisuse ja kaasamise saadiku rolli. Kontrollikoda kui institutsioon kohustub saavutama konkreetseid tulemusi.
- 02 TEAVITADA JA KAASATA:** Edastame mitmekesisuse ja kaasamise teemadel korrapäraselt teavet. Avaldame artikleid, korraldame koolitusüritusi ja kutsume külalisesinejaid, et suurendada teadlikkust ja muuta suhtumist. Korraldame kampaaniaid ja üritusi parimate tavade tutvustamiseks. Mitmekesisuse ja kaasamise meetmete rakendamine hõlmab mitmeid sidusrühmi. Mitmekesisuse ja kaasamise küsimustega tegelev ametnik ja võrdsete võimaluste ühiskomitee teevad koostööd, et kasutada ära varasemaid tulemusi ja teha vajaduse korral täiendavaid muudatusi. Samuti on meil kavas laiendada koostööd töötajate rühmadele, kes soovivad mitmekesisuse ja kaasamise meetmetes kaasa lüüa.
- 03 LIGI MEELITADA:** kehtestame konkreetset personalimeetmed, et tagada kõigile kandidaatidele võrdsed võimalused. Suhtleme EPSO ja muude sidusrühmadega, et mitmekesistada võimalike kandidaatide ringi. Kogume kandidaatidelt tagasisidet, et oma arengut jälgida.
- 04 INTEGREERIDA:** teeme seiret personalihalduse põhiprotsesside (nagu tulemusjuhtimine, hindamine, sertifitseerimine ja edutamine) üle, et tagada kõigile kontrollikoja töötajatele võrdsed võimalused edu saavutamiseks oma karjääris ja tööelus. Läbipaistvuse huvides teeme personalihalduse andmed avalikuks.
- 05 EDENDADA:** julgustame juhte määrama auditijuhi kohale või samaväärsele positsioonile naisi. Pakume kvalifitseeritud naistöötajatele koolitust ja muud liiki tuge, et motiveerida neid kandideerima auditijuhi ametikohale.
- 06 KOHANDADA:** pakume oma töötajatele jätkuvalt paindlikke töötingimusi, rakendades haavatavas olukorras olevate töötajate suhtes erimeetmeid. Paneme rohkem rõhku heaolule ja uurime, kuidas kõige paremini aidata töötajatel kohaneda COVID-19 järgse maailmaga.
-

**07** VÕIMALDADA: suurendame teadlikkust puuetega seotud küsimustes: pakume rohkem tuge ja suuniseid kontrollikoja töötajatele, kellel on puue, et hõlbustada nende integreerimist tööellu. Teeme kontrollikoja hooned võimaluse korral paremini ligipääsetavaks.

**08** KAITSTA: uurime tugevaid külgi ja kogemusi, mida vanemad töötajad saavad jagada, samuti uurime probleeme, millega nad silmitsi seisavad, et teha kindlaks parim viis nende vajadustega tegelemiseks. Käivitame algatusi, et motiveerida vanemaealisi töötajaid ning aidata neil oma teadmisi ja kogemusi nooremale põlvkonnale edasi anda.

**09** INNUSTADA: julgustame naisi liikuma juhtivatele töökohtadele. Jälgime korrapäraselt naiste osakaalu auditijuhtide ja muude juhtivtöötajate seas ning pakume naistele spetsiifilist karjäärinõustamist ja juhtimiskoolitust. Uurime takistusi, millega naised võivad oma karjääri jooksul kokku puutuda, ning kaalume meetmeid selliste takistuste kõrvaldamiseks.

**10** MÕÕTA: jätkame põhinäitajate seiret mitmekesisuse ja kaasamise edusammude mõõtmiseks ja esitame tulemuste kohta korrapäraselt aruandeid.

Lisateabe saamiseks tutvuge kontrollikoja mitmekesisuse ja kaasamise tegevuskavaga aastateks 2021–2025.

---

## V. Mitmekesisuse ja kaasamise eesmärgid ja näitajad aastateks 2021–2025

### 1. eesmärk. MOBILISEERIDA – mitmekesisuse ja kaasamise edendamine juhtkonna hulgas

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Vabatahtlikku mitmekesisuse ja kaasamise hindamist tegevate juhtide arv	Ei kohaldu – uus	Kümme juhti aastas
Kohustuslike koolituskursuste arv, mis on korraldatud juhtivtöötajatele mittediskrimineerimise, võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse ja kaasamisega seotud eesmärkide teemal	Üks kursus aastas (mida pakutakse mitmel korral)	Säilitada – vähemalt üks kursus aastas

### 2. eesmärk. TEAVITADA JA KAASATA – edendada mitmekesisust ja kaasamist kõigi töötajate seas

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Võrdsete võimaluste, mitmekesisuse ja kaasamise ning heaolu teemaliste teatiste (personaliteatiseid, kontrollikoja uudised, artiklid jne) arv	Üks iga 4–5 kuu järel	Üks teatis kuus
Kontrollikoja konverentside, koolituskursuste, veebiseminaride ja ürituste arv, mis keskenduvad võrdsetele võimalustele, väarikale kohtlemisele töökohal, mitmekesisusele ja kaasamisele ning heaolule	Ei kohaldu – uus näitaja	Kuus üritust aastas



### 3. eesmärk. LIGI MEELITADA – pakkuda võrdseid võimalusi ning suurendada mitmekesisuse ja kaasamise osa värbamisprotsessis

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Nende valikukomisjonide osakaal, mille koosseisus on nii naisi kui ka mehi	2018. aastal 86% 2019. aastal 96% 2020. aastal 100%	Säilitada 100%
Nende vaba ametikoha teadete arv, mis on üle vaadatud, tagamaks, et need meelitavad ligi/julgustavad erinevaid kandidaate olenemata soost, vanusest, puudest jne	Ei kohaldu – uus näitaja	100%

### 4. eesmärk. INTEGRERIDA – süvalaiendada võrdseid võimalusi ning mitmekesisust ja kaasamist tulemusjuhtimises, hindamises, sertifitseerimises ja edutamises

Näitaja	Algväärtus		Sihtväärtus
	Osalise tööajaga töötavad / lapsehoolduspuhkusel olevad töötajad	Kõik töötajad	
Osalise tööajaga töötajate edutamise määr	2018. aastal 33% 2019. aastal 45% 2020. aastal 49%	2018. aastal 43% 2019. aastal 48%	Osalise tööajaga töötajate edutamise määr
Lapsehoolduspuhkusel olnud töötajate edutamise määr	2018. aastal 43% 2019. aastal 50% 2020. aastal 49%	2020. aastal 48%	2019. aastal 45%

### 5. eesmärk. EDENDADA – edendada soolist võrdõiguslikkust auditijuhtide valimisel

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Naiste osakaal auditijuhtide hulgas	2020. aastal 34%	2027. aasta lõpuks 40%
Mitteametlike kohtumiste arv, mis on korraldatud selleks, et kogunud naissoost auditijuhid saaksid oma teadmisi jagada	Ei kohaldu	Kaks kohtumist aastas

### 6. eesmärk. KOHANDADA – suurendada paindlikkust töökohal

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Hübriidkoosolekuruumide osakaal	Ei kohaldu – uus	2025. aastaks 100%
Nende juhtivtöötajate osakaal, kes osalevad töö- ja eraelu tasakaalu loomise alasel kohustuslikul koolitusel	Ei kohaldu – uus	2025. aastaks 100%
Kaugtöökst lubatud tööpäevade osakaal (mitte tõlkijad)	2020. aastal kuni 40%	2025. aastaks 50%

### 7. eesmärk. VÕIMALDADA – luua puudega töötajate jaoks kaasav keskkond

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Puudega inimeste võrdõiguslikkuse alaste koolituste/ürituste arv	Üks iga kolme aasta järel	Üks aastas
Puudega praktikantide arv	Ei kohaldu – uus	Üks aastas

### 8. eesmärk. KAITSTA – tunnista, mõista ja käsitleda kontrollikoja töötajate vananemist

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Põlvkondadevaheliseks kogemuste jagamiseks korraldatud kohtumiste arv	Ei kohaldu – uus	Kaks kohtumist aastas
Aktiivsete eakate ja pensionile lähenevate töötajate vaheliste kohtumiste arv	Ei kohaldu – uus	Üks kohtumine aastas

### 9. eesmärk. JULGUSTADA – julgustada naisi liikuma juhtivatele töökohtadele

Näitaja	Algväärtus	Sihtväärtus
Naiste osakaal keskastme ja kõrgema juhtkonna ametikohtadel (audit)	2020. aastal 29%	2027. aasta lõpuks 40%
Naiste osakaal keskastme ja kõrgema juhtkonna ametikohtadel (muu kui audit)	2020. aastal 39%	2027. aasta lõpuks 40%

**10. eesmärk. MÕÕTA – hinnata mitmekesisuse ja kaasamise alal tehtud edusamme**

<b>Anda kontrollikoja demograafiliste näitajate kohta aru, kasutades muu hulgas järgmisi andmeid</b>
Ametikohtade loetelu
Töötajad lepingu liigi järgi
Sooline tasakaal kontrollikojas (sealhulgas tegevusüksuste ja juhtkonna tasandil)
Töötajate jaotus rahvuse ja lepingu liigi järgi, sealhulgas juhtivtöötajate ja assistentide jaotus rahvuse järgi
Kõigi töötajate vanuseline profiil
Juhtivtöötajate jaotus vanuse ja soo järgi
Ametnike ja ajutiste teenistujate palgaastme profiil
Koolituspäevade keskmine arv soo ja vanuserühma järgi
Koolituspäevade keskmine arv soo ja töökorralduse järgi

---

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



EUROOPA  
KONTROLLIKODA



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

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

Twitter: @EUAuditors