



Sihtasutus Hiiumaa Arenduskeskuse soolise võrdõiguslikkuse kava

SISSEJUHATUS

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt on sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus töölus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel. Sihtasutus Hiiumaa Arenduskeskus (edaspidi Arenduskeskus) edendab süstemaatiliselt ja eesmärgipäraselt soolist võrdõiguslikkust, toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest, sh soopõhisest diskrimineerimisest.

Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava on kinnitatud SA Hiiumaa Arenduskeskuse juhataja käskkirjaga. Kava avalikustatakse arenduskeskuse veebilehel <https://hiiumaaarenduskeskus.ee/hiiumaaarenduskeskusest/>. Soolise võrdõiguslikkuse andmed ja tegevuskava vaadatakse üle regulaarselt ning tehakse vajalikud muudatused. Käesolev kava on koostatud Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise alusel.

EESMÄRK

Arenduskeskuse võrdõiguslikkuse kava eesmärk on toetada organisatsiooni põhiväärtuste rakendumist ja tagada töötajatele võrdsete võimalustega töökeskkond. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisse panustab iga töötaja, järgides oma tööülesannete täitmisel soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava põhimõtteid.

Arenduskeskus tagab võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku toimekeskkonna kõigile töötajatele, olenemata nende soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, usutunnistusest ja veendumustest, puudest, vanusest, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust. Samas tuleb rõhutada, et võrdse kohtlemise põhimõtte ei tähenda alati töötajate ühetaolist kohtlemist, vaid tihti ka töötajate erinevate vajadustega arvestamist.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on teadlikult põimitud erinevate teemade sisse nagu näiteks palgasüsteem, värbamine ja organisatsioonikultuur.

REGULATSIOON

Soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub riigi tasandil seadusandlikult reguleeritud võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest, mille eesmärk on kaitsta inimesi diskrimineerimise eest ning edendada soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist kui inimõigusi.





Arenduskeskus lähtub võrdõiguslikkuse edendamisel järgnevatest õigusaktidest:

1. Euroopa Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon;
2. ÜRO Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta;
3. Soolise võrdõiguslikkuse seadus;
4. Võrdse kohtlemise seadus;
5. Töölepingu seadus;
6. Avaliku teenistuse seadus;
7. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus;
8. Perehüvitiste seadus.

PÕHIMÕTTED JA TEGEVUSED

Soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

1. Võrdõiguslikkus töölevõtmisel ja karjääriarengu võimaluste pakkumisel

- Personali valikul on määravad objektiivsed kriteeriumid, mis on seotud kandidaadi professionaalsete omaduste ja vastavusega ametikohale esitatavatele nõuetele. Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest.
- Igale teenistujale võimaldatakse kehtvat enesearendamist soodustades uute valdkondlike teadmiste ja oskuste omandamist ning pakkudes paindlikke nii horisontaalseid kui vertikaalseid karjäärivõimalusi asutuse sees.

2. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine

- Arenduskeskuses vaadatakse regulaarselt üle sisemiselt kehtestatud kordasid ja regulatsioone, et oleks tagatud ajakohasus ja arvestatud kõigi võrdsete võimalustega.
- Toetame kõigi töötajate enesearengut ja arenguvõimalusi sõltumata nende soost jt tunnustest.
- Asutus maksab kõikidele töötajatele tasu sarnastel alustel, et kõik töötajad oleks koheldud õiglaselt vaatamata töösuhte vormile. Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel (palgalõhe vältimine). Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu töökohale esitatavad nõuded, õiglase tasu asutusesiseses ja -välises võrdluses. Analüüsime iga-aastaselt töötasusid ning oleme vastutustundlik palgamaksja.

3. Töö- ja eraelu tasakaalu toetamine ja töökultuuri arendamine

- Arvestame töötajate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel: pakume paindlikku töökorraldust ja võimaldame teha kaugtööd, kus töö iseloom seda võimaldab.
- Võimaldame töötajatele vanemapuhkust, lapsepuhkust, emapuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele.
- Anname kõikidele töötajatele võrdsetel alustel täiendavalt vaba aega perekondlike sündmuste tähistamiseks (näiteks tervisepäevad, lapse esimene koolipäev, koolilõpetamine jms).

Arendame organisatsiooni järjepidevalt, et olla jätkuvalt pere- ja töötajasõbralik tööandja.





- Hoolime töötajate füüsilisest tervisest ja turvalisusest. Tagame töötajatele ohutu töökeskkonna ja kompenseerime osaliselt spordi- ja terviseteenused.

4. Soolise diskrimineerimise ennetamine ja teadlikkuse tõstmine töötajate seas

- Hoolime töötajate psühholoogilisest turvalisusest ja pakume vaimse tervise nõustamist ning suhtume nulltolerantsiga töökiusamisse ja ahistamisse, sh soopõhisesse vägivalda.
- Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.
- Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda korraldatud infotundidesse või koolitustesse, kus asjakohane.

5. Võrdõiguslikkus otsustustasandil

- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid. Igal töötajal on võimalus kaasa rääkida oma tööloigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja -kultuuri ning töötajatele pakutavate võimaluste kujundamisel. Nende võimaluste kohta jagatakse infot sisekanalites, käsitletakse mh erinevate tasandite perioodilistel kohtumistel, individuaalsetel aastavestlustel ning alati on võimalus esitada ettepanekuid otse juhtkonnale.

6. Sooteadlikkuse hoidmine kommunikatsioonitegevustes

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt.
- Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides.
- Pressiteadete, uudiste jm koostamisel jälgime võimalusel soolist mitmekesisust.

