

EESTI TEADUSTE AKADEEMIA SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE KAVA

SISSEJUHATUS

Soolise võrdõiguslikkuse seadus defineerib soolise võrdõiguslikkuse kui naiste ja meeste võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse, osalemaks tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades. Kõik organisatsioonid, sh Eesti teaduste akadeemia (edaspidi Akadeemia), peavad süstemaatiliselt ja eesmärgipäraselt edendama soolist võrdõiguslikkust. Akadeemia toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest, sh soopõhisest diskrimineerimisest.

Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava asub Akadeemia veebilehel www.akadeemia.ee eesti keeles. Soolise võrdõiguslikkuse andmed ja tegevuskava vaadatakse üle regulaarselt ning tehakse vajalikud muudatused. Käesolev kava on koostatud Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise alusel.¹

EESMÄRK

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

Akadeemia 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, lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust. Samas tuleb rõhutada, et võrdse kohtlemise põhimõtte ei tähenda alati teenistujate ühetaolist kohtlemist, vaid samaväärselt ka töötajate erinevate vajadustega arvestamist.

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

REGULATSIOON

Soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub riigi tasandil seadusandlikult reguleeritud võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest, mille eesmärk on kaitsta inimesi

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

diskrimineerimise eest ning edendada soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist kui inimõigusi.

Akadeemia lähtub võrdõiguslikkuse edendamisel järgnevatest õigusaktidest:

1. Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon²;
2. ÜRO Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta³;
3. Soolise võrdõiguslikkuse seadus⁴;
4. Võrdse kohtlemise seadus⁵;
5. Töölepingu seadus⁶;
6. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus⁷;
7. Perekülastuste seadus⁸.
8. Eesti teaduste akadeemia seadus⁹ ja Eesti teaduste akadeemia põhikiri¹⁰

PÕHIMÕTTED

Soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

1. Võrdõiguslikkus töölevõtmisel ja karjääri 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 töötajale võimaldatakse kehtvat enese arendamist, soodustades uute valdkondlike teadmiste ja oskuste omandamist ning pakkudes paindlikke karjäärivõimalusi asutuse sees.

2. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine

- Akadeemias 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 töösuhte vormile vaatamata. Töötasude kujundamisel välistame otsustamise

² <https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295>

³ <https://www.riigiteataja.ee/akt/23988>

⁴ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023072>

⁵ <https://www.riigiteataja.ee/akt/122102021011>

⁶ <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072023107>

⁷ <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023087>

⁸ <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072023062>

⁹ <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032014015>

¹⁰ https://www.akadeemia.ee/wp-content/uploads/2022/07/eesti-ta-pohikiri_2022.pdf

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, kui töö iseloom seda võimaldab.
- Võimaldame töötajatele vanema-, lapse-, ema- 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, suhtume nulltolerantsiga töökiusamise ja ahistamise, sh soopõhisesse vägivalda.
- Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.
- Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda korraldatud infotundidesse või koolitustesse, kui see on asjakohane.

5. Võrdõiguslikkus otsustustasandil

- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid, sh
 - järgime neid põhimõtteid Akadeemia poolt moodustatavate otsustus- ja ekspertkogude koostamisel ning Akadeemia poolt korraldatavate konkursside hindamisprotsessides.
 - 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 perioodilistel kohtumistel 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 kommunikatsiooni materjalides.
- Pressiteadete, uudiste jm koostamisel jälgime võimalusel soolist mitmekesisust.