



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KAVA 2022-2030

SA Pärnumaa Arenduskeskuse (SAPA) soolise võrdõiguslikkuse¹ kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile nais- ja meessoost töötajatele ning sihtrühmadele. Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes ilma kompromissideta kompetentsuse ja kvaliteedi osas. Soovime tagada parimad töötulemused, sõltumata töötajate soost (aga ka seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest jt isikutunnustest).

SAPA soolise võrdõiguslikkuse kava on koostatud järgimaks Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele, et rakendada institutsionaalseid muudatusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu. Selliste kavade eesmärgiks on: läbi viia tegevuste ja tavade mõjuhindang, et tuvastada soolised eelarvamused; rakendada strateegiaid eelarvamuste korrigeerimiseks; seada eesmärgid ja jälgida edusamme indikaatorite abil (Euroopa Komisjon. *Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth'*, COM(2012) 392.).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine puudutab kõiki SAPA tegevusi. Kava koostamise aluseks on iga-aastased aastavestlused juhtkonna ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta.

- SAPA koosseisus oli 01.01.2022 seisuga 12 töötajat, neist 2 (17%) mehed ja 10 (83%) naised.

Lähtudes Pärnumaa Arenduskeskuse tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, eelkõige teadus- ja arendustegevuse suunal, seame ajaperioodiks 2022-2030 kolm peamist eesmärki:

1. võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine organisatsiooni protsessides;
2. soolise tasakaalu suurendamine töögruppides;
3. sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Kava on kinnitatud SAPA juhataja käskkirjaga ning kava täitmist vaatab juhtkond üle kord aastas.

Kava avalikustatakse SAPA veebilehel <https://parnukobar.ee/parnumaa-arenduskeskus/>

1. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgmine organisatsiooni protsessides

¹ Võrdõiguslikkus ei tähenda, et naised ja mehed muutuvad samasuguseks, vaid et naiste ja meeste õigused, kohustused ja võimalused ei olene sellest, kas nad on sündinud naise või mehena. Sooline võrdõiguslikkus eeldab, et nii naiste kui ka meeste huvide, vajaduste ja prioriteetidega arvestatakse ning seega tunnustatakse mitmekesisust. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on inimõiguste küsimus ning jätkusuutliku inimesekeskse arengu eeldus ja indikaator (EIGE, <https://eige.europa.eu/et/taxonomy/term/1168>)

SAPA toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest sool põhinevast diskrimineerimisest (ka kaudsest diskrimineerimisest, mille puhul näiliselt neutraalsed reeglid tagavad osale töötajatest või klientidest võrreldes teistega eelise). Õiglaste ja arvestavate otsuste tegemiseks on väga oluline sooteadlikkus, sh teadlikkus võimalikest probleemkohtadest teadvustamata eelarvamuste esinemisel. Suurem teadlikkus aitab vältida diskrimineerimist ning tagab õiglasemad otsused. Võrdse kohtlemise tagamiseks:

- Pöörame töötajate ja ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest. Valikuprotsessis on otsustavad objektiivsed kriteeriumid, mis on seatud töökuulutuses - vajalik haridus, kogemused, oskused jms. vastavalt töökoha nõuetele. Võrdsete kandidaatide korral eelistame valdkonnas alaesindatud soost kandidaati.
- Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel (palgalõhe vältimine). Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu töökohal esitatavad nõuded, sarnase töö eest makstav tasu organisatsiooni sees ja tööturul, töötaja personaalne panus valdkonna või organisatsiooni arengusse jms.
- Igal töötajal on võimalik teistega võrdsetel alustel teha nii horisontaalset kui vertikaalset karjääri organisatsiooni sees, kui ta omab või arendab selleks sobivaid teadmisi, oskusi, kogemusi ning vastav vakants on olemas.
- Toetame töötaja rolli ja osalemist pereelus ja ühiskonnas. Võimaldades töötajatele vanemapuhkust, lapsepuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele, pakume täiendavaid tervise- ja perepäevi, viljeleme vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi-, aja ja koha valikul ning võimaldame osalemist kaitsevälistel kogunemistel.
- Tõstame töötajate teadlikkust võrdsest kohtlemisest. Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda poolt korraldatud koolitustesse, kus asjakohane.
- 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 juhatusele.
- Kogume tagasisidet võrdse kohtlemise põhimõtete järgmise kohta igapäevatoos ja otsustusprotsessides.
- Seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamiseks töökohal oleme valmis muutma töökultuuri, sätestama reegleid, teavitama töötajaid ning võtma ette asjakohaseid tegevusi.

2. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides

SAPA eesmärgiks on jõuda võimalikult suure soolise tasakaaluni teadus- ja arendustegevusega seotud erinevate (sh väliste) töögruppide, nõuandvate kogude ja komisjonide liikmete seas, ilma kompromissideta ekspertide pädevuse osas. Töögruppide heaks sooliseks tasakaaluks loeme alaesindatud soo vähemalt 40% esindatust. Suurema soolise tasakaalu saavutamiseks töögruppides:

- Pöörame ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati.
- Kui töögrupp (nõukogu, komisjon vmt) moodustatakse teiste organisatsioonide kandidaatide põhjal, palume kandidaate esitavatel organisatsioonidel võimalusel nomineerida kandidaate arvestades soolist tasakaalu ning juhime vajadusel tähelepanu

suurele soolisele tasakaalutusele.

3. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

Pärnumaa Arenduskeskuse kommunikatsioonitegevustes peame silmas ka soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, seal hulgas:

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt. Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides. Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest. Kus võimalik, toome andmed välja sugude lõikes.
- Avalike ürituste korraldamisel üritame tagada soolise tasakaalu esinejate hulgas, kus võimalik.