

Soolise võrdõiguslikkuse kava 2022–2030

Eesti Rakendusuuringu Keskuse CentAR soolise võrdõiguslikkuse¹ kava (VÕK) eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile töötajatele sõltumata nende soost. Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes. Soovime tagada parimad töötulemused, sõltumata töötajate soost, seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest jt isikutunnustest.

CentAR-i VÕK on koostatud järgimaks Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele, et rakendada institutsionaalseid muudatusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu. Euroopa Komisjon (EK) on seadnud soolise võrdõiguslikkuse oma poliitikas tähtsale kohale ning soovib, et neid printsiipe järgitaks võimalikult laialdaselt kogu EL-is. Euroopa teadusruumi kontekstis on sõnastatud kolm eesmärki: sooline võrdõiguslikkus teadlaste karjääris, sooline tasakaal otsustusprotsessides ning soo arvestamine teadus- ja innovatsioonitegevuste sisus (ETAG 2021²).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine puudutab kõiki CentAR-i tegevusi. Kava koostamise aluseks on iga-aastased arengueestlused töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta.

CentAR-i koosseisus on 11.04.2022 seisuga 7 töötajat, neist 4 naised ja 3 mehed. (Tabel 1).

Tabel 1. Töötajate sooline jaotus

Ametikoht	Mehed	Mehed %	Naised	Naised %	Kokku %
Analüütik	3	50	3	50	100
Assistent	0	0	1	100	100
Kokku	3	43	4	57	100

Lähtudes CentAR-i tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, eelkõige teadus- ja arendustegevuse suunal, seame ajaperioodiks 2022–2030 kaks peamist eesmärki:

- 1) võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine organisatsiooni protsessides;
- 2) sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

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 mehega. 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>)

² <https://www.etag.ee/soolise-vordoiguslikkuse-kava-noue-el-i-teadusuuringute-ja-innovatsiooni-raamprogrammis-euroopa-horisont/>

Kava on kinnitatud CentAR-i juhataja 11.04.2022 käskkirjaga ning kava täitmist vaatab juhtkond üle kord aastas.

Kava avalikustatakse CentAR-i veebilehel <https://centar.ee/>.

1. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgmine organisatsiooni protsessides

CentAR 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 ka välisel värbamisel võimaldame võrdset kandidaerida 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.
- 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.
- Toetame töötaja rolli ja osalemist pereelus ja ühiskonnas. Võimaldame töötajatele vanemapuhkust, lapsepuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele ning vajadusel kaugtööd ja tööajast eraelu toimingute tegemist.
- Tõstame töötajate teadlikkust võrdsest kohtlemisest vajaduse tekkides regulaarselt toimuvatel töökohtumistel.
- 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. Sisendeid oodatakse iganädalasel üldkoosolekul, iga-aastastel arenguestlustel ning alati on võimalus esitada ettepanekuid otse juhtkonnale.

2. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

CentAR-i kommunikatsioonitegevustes, sh koolituste läbiviimisel peame silmas ka soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, sealhulgas:

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt. Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide loomisest ja taastootmisest.

- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides. CentAR-i kodulehel uuringutele ja Facebooki lehel postitustele piltide valimisel lähtume soolisest mitmekesisusest.