ALGTEKST-TERVIKTEKST

Kinnitatud rektori 18.11.2021 käskkirjaga nr 51

Redaktsiooni jõustumise kuupäev: 18.11.2021

**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE PÕHIMÕTTED JA TEGEVUSKAVA AASTATEKS 2021-2025**

**Sissejuhatus**

Käesolev dokument kirjeldab, milliste põhimõtete, eesmärkide ja tegevuskava alusel Tallinna Tehnikaülikool aitab kaasa töötajate soolise tasakaalu ja võrdõiguslikkuse saavutamisele aastatel 2021 kuni 2025.

Tegevuskava käsitleb kõige olulisemaid väljakutseid, mis on seotud ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tagamise alase tööga eelseisvatel aastatel. Tegevuskava seab vastutuse tegevuste ja kavaga seatud meetmete toimimise eest. Tegevuskava tuleb vaadelda kooskõlaliselt ülikoolis kehtivate regulatsioonidega.

Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu saavutamine on olnud varasemalt ülikooli tegevustes ja regulatsioonides kajastatud. Toimub pidev töötajaskonna analüüs ning korrastatud on soolise võrdõiguslikkuse juhtumite käsitlemine. 2021. aastal allkirjastatud lepitusmenetluse kord loob läbipaistva, ühtlustatud protsessiga ja edasikaebamist võimaldava korralduse kõikide võrdse kohtlemise ja tööalaste konfliktide lahendamiseks ülikoolis. Sellegipoolest seisab ülikool mitme väljakutse ees, mida kajastavad ka ülikooli töötajaskonna seas läbiviidud uuringud ja töötajatega sõlmitud töölepingute tingimuste analüüs:

* akadeemilise karjäärimudeli madalamate ametikohtade sooline struktuur ei kandu edasi kõrgematele ametikohtadele, naiste osakaal akadeemilise karjääri tipus väheneb, 59% akadeemilistel ametikohtadel töötavatest naistest ei tunneta ülikooli toetust oma karjääritee kujundamisel;
* kuna naiste osakaal akadeemiliste ametikohtade karjäärimudeli kõrgematel astmetel väheneb, siis on vajalik analüüsida selle põhjuseid ja muuhulgas luua tegevuskava soolise palgalõhe vähendamiseks;
* naiste osakaal mitteakadeemilistel ametikohtadel on küll oluliselt kõrgem akadeemiliste töötajate omast, kuid sellegipoolest on täheldatav naiste osakaalu vähenemine karjääritee edenemisel, naiste osakaal on väiksem tipp- ja keskastme juhtide ametikohtadel;
* naiste organisatsioonikultuurist tulenev piiratud ligipääs otsustuskogudes ning akadeemiliste töötajate värbamis- ja atesteerimiskomisjonides osalemisele.

**Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu tagamise põhimõtted TalTechis**

Tallinna Tehnikaülikoolis tehtav võrdse kohtlemise alane tegevus edendab tervikuna ülikooli töötajate võrdset kohtlemist sõltumata nende soost, rahvusest, keelest, religioonist ja veendumustest, funktsionaalsetest võimetest, seksuaalsest sättumusest, soolisest identiteedist ja vanusest.

Ülikooli arengukava 2021-2025 väärtustab soolise võrdõiguslikkuse edendamist: ülikoolipere on ühtehoidev, peresõbralik ning toetab oma liikmete igakülgset eneseteostust, väärtustades mitmekesisust kui akadeemilise mõttevabaduse põhialust ning murrangulise teaduse ja innovatsiooni käivitavat jõudu. Ülikool teeb sellest lähtuvalt püsivaid jõupingutusi soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks lähtudes akadeemilisest eetikast ning luues töötajatele võrdsed karjäärivõimalused, õiglase tasukorralduse, võrdsed võimalused osalemiseks ülikooli juhtimises ja läbipaistva diskrimineerimisjuhtumite käsitlemise protsessi. Soolise võrdõiguslikkuse saavutamine eeldab pikaajalist tõelist soovi muutuste elluviimiseks.

Sooline tasakaal toob kaasa suurema mitmekesisuse ülikooli arengusse ja tugevdab ülikooli tegevuse usaldusväärsust. Soolise tasakaalu hindamisel lähtutakse eeldusest, et sooline jaotus karjääritee alumisel tasemel peegeldub järgmistel tasanditel. Soolise tasakaalu saavutamiseks tuleb seada realistlikud eesmärgid, pidades silmas ülikooli tegevusvaldkonnas esinevat soolist jaotust väljaspool ülikooli. Värbamisvalikute tegemisel lähtutakse võrdsete kandidaatide korral valikuotsuste tegemisel ka soolise tasakaalu hoidmise vajadusest.

Ülikoolis aktsepteeritakse erisusi karjääritee kulgemise kiiruse osas, mis on seotud perekondlike kohustuste täitmisega ja arvestatakse nende mõjuga töötaja kandideerimisel ja töö tulemuslikkuse hindamisel.

Võrdsuse saavutamine eeldab õiglust ressursside jaotamisel ja ülikooli töökeskkonna võimaluste ning töövahendite kasutamisel.

Ülikool panustab soolise jaotuse alaesindatud osapoole teadlikkuse tõstmisesse vastavalt võimalustele nii karjäärinõustamise alase tegevuse kui ka kommunikatsioon tugevdamisega. Ülikool peab oluliseks soolise aspekti arvesse võtmist teadustöö ja õppetöö planeerimisel ja läbiviimisel.

Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse alane tegevus on kooskõlas Euroopa teadlaste harta põhimõtetega.

Ülikool jälgib regulaarselt ja avalikult soolise tasakaalu ja võrdõiguslikkuse näitajaid ja hindab võrdse kohtlemise põhimõtete järgimist töösuhetes.

**Seadusandlus ja standardid**

Õiguslik ja poliitiline raamistik soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks

• Euroopa Liidu (EL) vastavasisuline seadusandlus;

• Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon;

• naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimist käsitlev ÜRO Konventsioon.

Mis tahes diskrimineerimise üldine keeld on sätestatud Eesti põhiseaduse §-s 12:

*Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.*

Lisaks keskendub Eestis õiguseruumis soolise võrdõiguslikkuse seadus eeskätt soolise võrdõiguslikkuse küsimustele ning võrdse kohtlemise seadus käsitleb peamiselt teisi diskrimineerimise vorme.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus:

1. soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris;
2. riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste, haridus- ja teadusinstitutsioonide ning tööandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust;
3. kahju hüvitamise nõudeõiguse tekkimise.

Võrdse kohtlemise seadus

Seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel ning seadus sätestab:

* võrdse kohtlemise põhimõtted;
* ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel;
* diskrimineerimisvaidluste lahendamise.

Töölepingu seadus

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Tallinna Tehnikaülikooli võrdse kohtlemise juhend

Nimetatud juhend on üks osa ülikooli headest tavadest, mis toetavad ülikooli väärtusi ning õigusaktides sätestatud norme.

Tallinna Tehnikaülikool järgib Euroopa teadlaste harta ja Teadlaste töölevõtmise juhendis sätestatud põhimõtteid.

**Tegevuskava meetmed ja nende rakendamine**

Tegevuskava näeb ette erinevaid tegevusi soolise võrdõiguslikkuse, soolise tasakaalu ja mitmekesisuse tagamiseks ülikoolis aastatel 2021–2025.

Soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu tagamine on ülikooli rektoraadi vastutusel. Rektoraat eraldab vajalikud vahendid tegevuskavas nimetatud tegevuste läbiviimiseks.

Rektoraat vastutab soolist võrdõiguslikkust puudutavate strateegiliste teemade tõstatamise ja plaanipärase tegevuse tagamise eest, seades tegevustele prioriteedid, määrates elluviimiseks vastutajad, tähtajad ja tõstatades vajadusel avalikku arutelu ülikoolis.

Sooline võrdõiguslikkus ja sooline tasakaal on olulised teemad, mis on regulaarselt käsitletud juhtide arendamist puudutavate tegevuste raames.

Rektoraat vastutab soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu teemat puudutavate materjalide kättesaadavuse eest töötajatele, sealhulgas soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kokkulepitud tegevuste hindamise mõõdikud ja tegevuste täitmise aruanded.

Personaliosakond suunab soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu valdkonna arendamist ülikoolis. Selleks koordineerib personaliosakonna võrdse kohtlemise nõunik tegevuskavas väljatoodud tegevuste elluviimist ning korraldab tegevuste täitmise aruannete koostamise. Nõuniku ülesandeks on ka soolist tasakaalu puudutavate andmete kogumine, nende alusel raportite koostamine ja ülikooli töötajatele kättesaadavaks tegemine. Samuti korraldab ta valdkonna toimimise tõhususe regulaarse hindamise ülikoolis.

Personaliosakond korraldab töötajate teavitamise soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu teemast, sh lisades selle teema sisult sobivate koolituste kavasse ning koostades selle teemalisi infomaterjale.

**Ülikooli eesmärgid**

Ülikool jätkab tegevust soolise võrdõiguslikkuse arendamisega ning sellega seonduvate teemadega, väärtustades vastavate protsesside väljatöötamist, mille tulemusena:

* on sooline võrdõiguslikkuse põhimõtetest lähtumine muutunud ülikooli tavapärase tegevuse osaks;
* on välja töötatud teemakesksed dokumendid, mis toetavad läbipaistvaid ja selgeid otsustusprotsesse;
* ülikooli juhid tegelevad ebavõrdsuse ennetamise ja diskrimineerimise vältimisega.

**Aastate 2021-2025 eesmärgid**

Tegevuskava perioodil seatakse esikohale järgmised kolm peamist eesmärki:

1. soolise tasakaalu edendamine ametikohtade lõikes, selleks karjääris võrdseid võimalusi tagavate protsesside ja heade tavade koostamine karjääri arendamises;
2. soolise tasakaalu edendamine juhtivatel ametikohtadel ja ülikooli otsustuskogude koosseisudes;
3. teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse teemades ja võrdõiguslikkuse põhimõtete seondumisest ülikooli põhitegevustega.

Tegevused nende eesmärkide saavutamiseks on järgmised:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tegevus** | **Eestvedaja/****vastutaja** |
| **Karjääri edendamine, töö ja eraelu tasakaalu toetamine ning organisatsioonikultuuri arendamine** |  |
| Naiste eduka akadeemilise karjääri propageerimine (Naised teaduses jms). | Personaliosakond, turunduse ja kommunikatsiooni osakond |
| Karjäärinõustamise süsteemi arendamine. | Personaliosakond |
| Töötajate töö ja eraelu tasakaalu soodustamine paindliku töökorralduse ja kaugtöö võimaluste pakkumise kaudu.  | Personaliosakond, struktuuriüksuste juhid |
| Pikaajaliselt töölt eemal viibivate töötajate tööeluga kursis hoidmine, et tagada nende sujuv naasmine tööle (pidev infovahetus, kutsed üksuse üritustele, kutsed koolitustel osalemiseks jms).  | Personaliosakond, struktuuriüksuste juhid |
| Soolist tasakaalu ja palgalõhet puudutavate andmete kogumine ja nende alusel regulaarne ülikooli töötajate informeerimine.  | Personaliosakond |
| **Soolise tasakaalu suurendamine ülikooli juhtimises ja otsustuskogude töös**  |  |
| Juhtimispotentsiaaliga naistöötajate süsteemne väljaselgitamine ja arendamine. | Personaliosakond |
| Ülikooli kõneisikute soolise tasakaalu teadlik kujundamine. | Turunduse ja kommunikatsiooni osakond |
| Võrdsete tingimuste pakkumine ja soolise tasakaalu tagamine ülikoolide otsustuskogudes. | Rektor |
| **Värbamine ja karjääri areng** |  |
| Värbamis- ja atesteerimiskomisjonide moodustamisel soolise tasakaalu järgimine.  | Personaliosakond |
| Värbamis- ja atesteerimiskomisjoni liikmete koolitamine valiku soolise tasakaalu aspektide osas.  | Personaliosakond |
| Kandidaatide otsingul soolise tasakaalu parandamise eesmärkide arvestamine vastavas valdkonnas.  | Personal, värbamiskomisjonid |
| **Soolise diskrimineerimise vähendamine** |  |
| Info jagamine ülikooli diskrimineerimise vastaste süsteemide kohta.  | Personaliosakond |
| Olemasolevate menetlussüsteemide (vihje andmise kord, lepitusmenetlus jms) parendamine.  | Personaliosakond |
| Juhtide teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse teemadel. | Personaliosakond |

Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kokkulepitud meetmete tõhususe mõõtmiseks on kokku lepitud järgmised tulemusnäitajad:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Näitaja eesmärk | 31.12.2017 | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 | Algtase seisuga 31.10.2021 | Sihttase aastaks 2025 |
| Soolise ametialase integratsiooni indeksi (SAI) tõstmine | 0,827 | 0,832 | 0,825 | 0,827 |   | 0.9 |
| Professori ametikohtadel naiste osakaalu suurendamine | 19% | 18% | 14% | 16% | 16% | Naiste osakaalu suurenemine |
| Naiste osakaalu suurendamine juhtimises | 21% | 17% | 15% | 23% | 28% |  Naiste osakaal 1/3 juhtidest |