

MTÜ KODUKANT LÄÄNEMAA

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KAVA 2022-2030

MTÜ Kodukant Läänemaa (KKLM) 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).

KKLM 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.).

Kava koostamise aluseks on iga-aastased vestlused juhtkonna ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta. KKLM juhatus määrab soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamisele suunatud tegevuste eest vastutama soolise võrdõiguslikkuse voliniku, kes võib olla nii tegevmeeskonna, juhatuse kui ühingu liige.

KKLM koosseisus on 01.02.2022 seisuga 3 töötajat ning 8 juhatuse liiget. Tegevmeeskonna liikmetest 100% on naised, juhatuse liikmetest 2 (25%) on mehed ja 6 (75%) naised. KKLM hindamiskomisjoni (2021-2024) kuulub 9 põhiliiget, 2 väliseksperti ja 9 asendusliiget. Kõikidest hindamiskomisjoni liikmetest 7 (37%) on mehed ja 12 (63%) naised.

Lähtudes Kodukant Läänemaa 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;

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>)

2. sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Kava on kinnitatud KKLM juhatuse poolt ning kava täitmist vaatab juhatus üle kord aastas. Kava avalikustatakse KKLM veebilehel www.kklm.ee

1. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgmine organisatsiooni protsessides

KKLM toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest sool põhinevast diskrimineerimisest (ka kaudsest diskrimineerimisest, mille puhul näiliselt neutraalsed reeglid tagavad osale töötajatest, liikmetest 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:

- Töötajate ja ekspertide otsimisel 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.
- 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 võrdsel 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, viljeleme vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi, aja ja koha valikul.
- 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.
- Kogume tagasisidet võrdse kohtlemise põhimõtete järgimise kohta igapäevatoös ja otsustusprotsessides.

Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

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

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

Kinnitatud Kodukant Läänemaa juhatuse otsusega 23. veebruaril 2022