

## KÄSKKIRI

Tartu

07.03.2024 nr 1-3/24/4

### Soolise võrdõiguslikkuse kava 2024-2030

Eesti Kirjandusmuuseumi (EKM) soolise võrdõiguslikkuse<sup>1</sup> 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).

EKM soolise võrdõiguslikkuse kava on koostatud järgimaks Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele, et rakendada institutsionaalseid muudatusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu. Selliste kavade eesmärk 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 kõigi EKMi üksuste tegevusi. Kava koostamise aluseks on iga-aastased aastavestlused juhtkonna, üksuste juhtide ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta. Konkreetsed tegevused soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamiseks ja nende eest vastutajad on kirjeldatud ka asutuse arengukava tegevuskavas, mida regulaarselt uuendatakse.

EKMi koosseisus on 1.02.2024 seisuga 110 töötajat, neist 28 (25,5%) mehed ja 82 (74,5%) naised. Töökohad on jaotatud keerukuse ja vastutuse alusel kolmeks tasemeks. Naiste osakaal juhtimises on suurem kui meeste oma – kõigist juhtidest 69,2% on naised. Meeste ja naiste jaotus teiste tasemete vahel on ühtlasem, nagu on näha allpool tabelis.

Lähtudes EKMi tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, eelkõige teadus- ja arendustegevuse suunal, seame ajaperioodiks 2024–2030 kolm peamist eesmärki:

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

Kava on kinnitatud EKMi direktori käskkirjaga ning kava täitmist vaatab juhtkond üle kord aastas. Kava avalikustatakse EKMi veebilehel <http://www.kirmus.ee>

---

<sup>1</sup> 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>)

Töötajagrupid		Naised	Naised %	Mehed	Mehed %
Akadeemiline koosseis	37	27	72,9%	10	27,1%
Tehniline koosseis (sh kultuuritöötajad)	60	46	76,6%	14	23,4%
Juhid	13	9	69,2%	4	30,8%
<b>Kokku</b>	<b>110</b>	<b>82</b>	<b>74,5%</b>	<b>28</b>	<b>25,5%</b>

Sealhulgas:		Naised	Naised %	Mehed	Mehed %
Direktor	1	1	100%	0	0%
Teadusdirektor	1	0	0%	1	100%
Osakonnajuhatajad	5	3	60%	2	40%
Juhtkond	11	7	63,6%	3	36,4%
Finantstöötajad	2	2	100%	0	0%
Arhiivraamatukogu	15	14	93,3%	1	6,7%
Eesti Rahvaluule Arhiiv	30	24	80%	6	20%
Eesti Kultuurilooline Arhiiv	18	16	88,8%	2	11,2%
Folkloristika Osakond	19	13	68,4%	6	31,6%
IT töörühm	5	1	20%	4	80%
Helistuudio	3	0	0%	3	100%
<b>Kokku</b>	<b>110</b>	<b>82</b>		<b>28</b>	

- **Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine organisatsiooni protsessides**

EKM 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). Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimise eest organisatsioonis vastutab personalijuht. 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 võrdset kandidaate 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 tal on olemas või ta 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, toetust perekondlike sündmuste puhul, viljeleme vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi, aja ja koha valikul ning võimaldame osalemist kaitseväelistel kogunemistel.
- Tõstame töötajate teadlikkust võrdsest kohtlemisest. Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda 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 juhtkonnale.
- Kogume tagasisidet võrdse kohtlemise põhimõtete järgmise kohta igapäevatoos ja otsustusprotsessides.

## 2. Soolise tasakaalu suurendamine töörühmades

- EKMi eesmärk on jõuda võimalikult suure soolise tasakaaluni teadus- ja arendustegevusega seotud erinevate (sh väliste) töörühmade, nõuandvate kogude ja komisjonide liikmete seas, tegemata kompromisse ekspertide pädevuses. Töörühmade heaks sooliseks tasakaaluks loeme alaesindatud soo vähemalt 40% esindatust. Suurema soolise tasakaalu saavutamiseks töörühmades:
  - Pöörame ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati.
  - Kui töörühm (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.
  - Tasakaalu laiemaks teadvustamiseks koostame statistilisi ülevaateid töörühmade liikmete kohta

## 3. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

EKMi kommunikatsioonitegevustes peame silmas ka soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, sealhulgas:

- 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. Võimalusel esitame andmed sugude lõikes.
- Avalike sündmuste korraldamisel üritame tagada võimalusel esinejate soolise tasakaalu.

Piret Voolaid

direktor

*/allkirjastatud digitaalselt/*

Lisad: Lisa 1