

## **Muinsuskaitseameti soolise võrdõiguslikkuse kava**

### **1. Regulatsioon**

Soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub riigi tasandil seadusandlikult reguleeritud võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest, mille eesmärk on kaitsta inimesi diskrimineerimise eest ning edendada soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist kui inimõigusi.

Muinsuskaitseamet lähtub võrdõiguslikkuse edendamisel järgnevatest õigusaktidest:

1. Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon;
2. ÜRO Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta;
3. soolise võrdõiguslikkuse seadus;
4. võrdse kohtlemise seadus;
5. töölepingu seadus;
6. avaliku teenistuse seadus;
7. tervishoiu ja tööohutuse seadus;
8. perekülvitiste seadus.

### **2. Sissejuhatus**

Muinsuskaitseamet (MKA) toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest, sh soopõhisest diskrimineerimisest. Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava asub MKA veebilehel [www.muinsuskaitseamet.ee](http://www.muinsuskaitseamet.ee) eesti keeles. Soolise võrdõiguslikkuse andmed ja tegevuskava vaadatakse üle regulaarselt ning tehakse vajalikud muudatused. Käesolev kava on koostatud Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise alusel.

### **3. Eesmärk**

Tulenevalt MKA strateegias sõnastatud missioonist ning visioonist on MKA pühendunud tagama võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku toimekeskkonna kõigile töötajatele olenemata nende soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, usutunnistusest ja veendumustest, puudest, vanusest, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust. Oleme veendunud, et ainult võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja heatahtliku suhtumise kaudu saavutame selle, et kõik grupid ja inividid saavad anda oma võimetele ja soovidele vastavalt parima, mistõttu seame eesmärgiks juurutada täisleppimatust igasuguse ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise ja ahistamise vastu. Samas tuleb rõhutada, et võrdse kohtlemise põhimõtte ei tähenda alati teenistujate ühetaolist kohtlemist, vaid tihti ka töötajate erinevate vajadustega arvestamist. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on teadlikult põimitud erinevate teemade sisse nagu näiteks palgasüsteem, värbamine, organisatsioonikultuur.

Soovime luua ja arendada võrdsetest võimalustest lähtuva ning kaasava töökeskkonna.

### **4. Soolise võrdõiguslikkuse tagamise eesmärgid**

Soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

#### **4.1. Võrdõiguslikkus värbamises ja karjääriarengu võimaluste pakkumisel**

- Personali valikul on määravad objektiivsed kriteeriumid, mis on seotud kandidaadi professionaalsete omaduste ja vastavusega ametikohale esitatavatele nõuetele. Nii sisemiselt kui väliselt värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest.
- Igale teenistujale võimaldatakse kehtvat enesearendamist soodustades uute valdkondlike teadmiste ja oskuste omandamist ning pakkudes paindlikke nii horisontaalseid kui vertikaalseid karjäärivõimalusi asutuse sees.

#### **4.2. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine**

- MKAs vaadatakse regulaarselt üle sisemiselt kehtestatud kordasid ja regulatsioone, et oleks tagatud ajakohasus ja arvestatud kõigi võrdsete võimalustega.
- Toetame kõigi teenistujate enesearendust ja arenguvõimalusi sõltumata nende soost jt tunnustest.
- Asutus maksab kõikidele teenistujatele tasu sarnastel alustel, et kõik teenistujad oleks koheldud õiglaselt vaatamata teenistussuhte vormile. Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel (palgalõhe vältimine). Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu teenistuskohale esitatavad nõuded, õiglase tasu asutusesiseses ja -välises võrdluses. Analüüsime iga-aastaselt töötasusid ning oleme vastutustundlik palgamaksja.

#### **4.3. Töö ja eraelu tasakaalu toetamine ja töökultuuri arendamine**

- Arvestame teenistujate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel: pakume paindlikku töökorraldust ja võimaldame teha kaugtööd, kus töö iseloom seda võimaldab.
- Võimaldame teenistujatele vanemapuhkust, lapsepuhkust, emapuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele.
- Anname kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel täiendavalt vaba aega perekondlike sündmuste tähistamiseks (näiteks energiapäevad, lapse esimene koolipäev, kooli lõpetamine jms).
- Arendame organisatsiooni järjepidevalt, et olla pere- ja töötajasõbralik tööandja.
- Hoolime teenistujate füüsilisest tervisest ja turvalisusest. Tagame töötajatele ohutu töökeskkonna ja kompenseerime osaliselt spordi- ja terviseteenused.

#### **4.4. Soolise diskrimineerimise ennetamine ja teadlikkuse tõstmine töötajate seas**

- Hoolime teenistujate psühholoogilisest turvalisusest ja pakume vaimse tervise nõustamist ning suhtume nulltolerantsiga töökiusamisse ja ahistamisse, sh soopõhisesse vägivalda.
- Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.

#### **4.5. Võrdõiguslikkus otsustustasandil**

- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid. Igal teenistujal on võimalus kaasa rääkida oma tööloigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja -kultuuri ning teenistujatele 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.

#### **4.6. Sooteadlikkuse hoidmine kommunikatsioonitegevustes**

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt.
- Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides.
- Pressiteadete, uudiste jm koostamisel jälgime võimalusel soolist mitmekesisust.

Koostanud: Ilona Dmitrijeva, personalijuht