



**Tervise
Arengu
Instituut**

KÄSKKIRI

Tallinn

14.07.2022 nr 1-1/35

Tervise Arengu Instituudi võrdse kohtlemise põhimõtted

Vastavalt Tervise Arengu Instituudi põhimääruse § 6 punktile 7, kinnitan Tervise Arengu Instituudi võrdse kohtlemise põhimõtted.

Käesolev käskkiri jõustub alates 18.07.2022.

Lisa 1: Tervise Arengu Instituudi võrdse kohtlemise põhimõtted

(allkirjastatud digitaalselt)

Annika Veimer

direktor

Tervise Arengu Instituudi võrdse kohtlemise põhimõtted

Tervise Arengu Instituut (edaspidi TAI) toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest, sh soopõhisest diskrimineerimisest.

Selle dokumendi eesmärk on toetada TAI väärtuseid ja tagada töötajatele võrdsete võimalustega töökeskkond. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisse panustavad kõik TAI töötajad, järgides oma tööülesannete täitmisel võrdse kohtlemise põhimõtteid.

1. Teadlikkuse tõstmine TAI töötajate seas

Tõstame TAI töötajate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ja võrdsest kohtlemisest. Suurem teadlikkus aitab vähendada teadvustamata eelarvamuste esinemist ja vältida diskrimineerimist.

- 1.1. Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.
- 1.2. Integreerime vastavalt võimalustele soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teema enda korraldatud infotundidesse ja koolitustesse.
- 1.3. Koostame vajaduspõhiselt olemasoleva olukorra kirjeldamiseks statistilisi ülevaateid.
- 1.4. Jagame vajaduspõhiselt infomaterjale soolisest võrdõiguslikkusest ja võrdsest kohtlemisest.

2. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise tagamine töörühmades ja komisjonides ning kaasatud ekspertide seas

Tagame kõigile võrdsed võimalused saada TAI juures tegutsevate töörühmade, nõuandvate kogude ja hindamiskomisjonide liikmeks või kaasatud ekspertiks, tegemata kompromisse ekspertide kompetentsides ja pädevustes.

- 2.1. Töörühmade, nõuandvate kogude, hindamiskomisjonide liikmete jt kaasatud ekspertide valimise põhimõtted ning kodukorra teeme kõigile kandidaatidele võimalikult varases faasis teatavaks.

3. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine teadus- ja arendustegevuses, innovatsioonis ning teadmussiirdes

Järgime soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid teadus- ja arendustegevuses, innovatsiooni ning teadmussiirde tegevuste korraldamisel, sh toetuste ja auhindade taotlejate ja saajate hulgas, konkursside ning hangete läbiviimisel jne.

- 3.1. Taotlemistingimuste ja hankedokumentide koostamisel ja otsustamisel jälgime, et need tagaksid kõigile võrdsed võimalused. Otsuste tegemisel järgime soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid.
- 3.2. Toetuste andmise ja riigihangete läbiviimise tingimused teeme võimalikult varases faasis kõigile teatavaks.
- 3.3. Pöörame tähelepanu võimalikele teadvustamata eelarvamustele ning soolisele võrdõiguslikkusele ja võrdsele kohtlemisele otsuste tegemisel, infopäevadel ja teistel kohtumistel sihtrühmade ja nende esindajatega.

4. Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine kommunikatsioonitegevustes

Peame oluliseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamist TAI kommunikatsioonitegevustes.

- 4.1. Väldime TAI turundussõnumites, esitlustes, trükistes, reklaami- ja pildimaterjalides

stereotüüpsete väidete, kuvandite ja diskrimineerivate hoiakute kasutamist eri soost, rassist, rahvusest, usutunnistuse või veendumusega ning puudega inimeste suhtes.

4.2. Jälgime keelekasutust ja hoidume negatiivsete soo- ja muude grupistereotüüpide taastootmisest.

4.3. Kõneisikute valimisel lähtume võimalusel mitmekesisest esindatusest, näiteks sooline, ealine, rahvuseline jne, tegemata kompromisse kõneisikute ekspertteadmistes ja -pädevuses.

5. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine

Tagame hea töökeskkonna ja mitmekesise töötajaskonna selleks, et töötajate rahulolu oleks kõrge ja TAI toimine tulemuslik.

5.1. Töötaja valikul lähtume töötaja professionaalsest kvalifikatsioonist. Värbamisel kohtleme töökohale kandideerijaid võrdselt sõltumata nende perekondlikust seisust, soost, seksuaalsest identiteedist, rahvuslikust või usulisest taustast ja veendumustest, vanusest või puudest.

5.2. Tasustamisel püüame kõigile tagada õiglase töötasu nii organisatsioonisisese kui -välises võrdluses. Analüüsime igal aastal töötasusid ning väldime võimalikku palgalõhet positsioonide lõikes.

5.3. Tagame töötajatele võrdsed võimalused karjääri edendamiseks.

5.4. Arvestame töötajate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel, sh soodustame paindlikku töökorraldust.

5.5. Pöörame tähelepanu vanemapuhkuse mõjule karjääris.

5.6. Hoolime töötajate psühholoogilisest turvalisusest ning suhtume nulltolerantsiga töökiusamisse ja ahistamisse.

5.7. Hoolime töötajate füüsilisest turvalisusest, tagades töötajatele ohutu töökeskkonna, kaardistades ohutegurid, mille põhjal koostame tegevuskava terviseriskide ennetamiseks ja vähendamiseks.

5.8. Toetame kõigi töötajate enesearengut ja arenguvõimalusi.

6. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise tööplaan

Tööplaani täitmist hindab personaliteenistus iga aasta jaanuaris.

Tegevus	Vastutaja	Tähtaeg
Võimaldame töötajatele soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teemalisi koolitusi.	Personaliteenistus	pidev
Toetame paindlikku töökorraldust ja võimaldame kokkuleppel juhiga kodukontoris töötamist.	juhid	pidev
Viime läbi töötajate rahulolu uuringuid.	personaliteenistus	kord aastas
Võimaldame töötajatel kasutada psühholoogi teenust.	personaliteenistus	pidev
Ürituste korraldamisel kutsume esinejaid ja kõneisikuid eri soost esindajate hulgast.	personaliteenistus, avalike suhete juht	pidev
Koostame tegevuskava terviseriskide ennetamiseks ja vähendamiseks.	personaliteenistus	kord aastas
Koostame personalistatistika ülevaate, mis hõlmab ka soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist.	personaliteenistus	kord aastas
Hoiame kontakti eemal viibiva töötajaga (näiteks kutsete saatmine, sünnipäeva kingituste ja jõulupakkide tegemine).	personaliteenistus, teised üksused	pidev
Toetame tööle naasvat töötajat (palgalõhe tasandamine pidades silmas soolist	juhid	pidev

võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist).		
Töökeskkonna volinikud on töötajate usaldusisikuteks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teemal.	personaliteenistus	pidev