

## **Lääne-Harju Vallavalitsuse soolise võrdõiguslikkuse kava**

### **Sissejuhatus**

Lääne-Harju Vallavalitsuse (edaspidi LHVV) soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on laiemalt teadvustada soolise võrdõiguslikkuse teemat ning astuda samme võrdset kohtlemist tagavate reeglite ja meetmete juurutamiseks, võttes arvesse nii võimalikke struktuurse ebavõrdsuse ilminguid kui ka diskrimineerimisega seonduvaid konflikte üksikisiku tasandil.

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.

Kava koostamisel on arvestatud Eestis kehtivate seadustega (soolise võrdõiguslikkuse seadus, võrdse kohtlemise seadus, töötervishoiu ja tööohutuse seadus, töölepingu seadus) ja arengukavade ning strateegiatega (Heaolu arengukava 2016–2023, Eesti elukestva õppe strateegia 2020, Haridusvaldkonna arengukava 2021–2035, Eesti teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava 2021–2035).

Soovime luua ja arendada võrdsetest võimalustest lähtuva ning kaasava töökeskkonna ning tagada võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku keskkonna kõigile töötajatele, olenemata nende soost, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest, 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 saavad anda oma võimetele ja soovidele vastavalt parima, mistõttu seame endale eesmärgiks juurutada täislepimatust igasuguse ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise ja ahistamise vastu.

Soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on enam tähelepanu pöörata soolise võrdõiguslikkuse aspektidele ning seeläbi kinnistada võrdsete võimaluste põhimõtete juurdumist nii oma töötajaskonnas kui ka vallavalitsuse tegevustega seotud sihtrühmades.

### **Sooline võrdõiguslikkus värbamisel ja tasustamisel**

Töötajate värbamise ja valiku protsessis ning karjääriteel on oluline tagada kõigile võrdsed võimalused. Vallavalitsuse töö spetsiifikast ja asukohast lähtuvalt on meil kandideerimine erinevatele positsioonidele pigem tagasihoidlik, seega ei teki meil üldjuhul võimalust valida mitme sarnase kvalifikatsiooniga kandideerija vahel. See tähendab, et me valime sobiva inimese lähtuvalt sellest, kas tema varasem töökogemus tagab antud positsioonil vajaliku pädevuse. Töösuhete loomisel ja tasustamisel lähtume võrdse kohtlemise printsiibist, kuigi seda ei ole selgesõnaliselt Lääne-Harju Vallavalitsuse palgajuhendis välja toodud. Vallavalitsuse teenistuskohad on jagatud neljaks teenistusgrupiks (juhtivametnik, tippametnik/spetsialist, keskastme ametnik/spetsialist, töötaja). Igale teenistusgrupile vastab üks palgaaste, milles on määratud põhipalga alam- ja ülemäär.

01.01.2023. aasta seisuga on vallavalitsuse töötajatest 72% naised ning 28% mehed. LHVV kollektiivis tervikuna on naiste osakaal märgatavalt suurem meeste osakaalust. Põhjuseks on ilmselt eelkõige valdkondlikest põhifookustest ja kultuuriruumist tulenev, et humanitaar-, sotsiaal- ja hariduse valdkondi peetakse n-õ pehmeteks naistele enam sobivateks valdkondadeks ning seetõttu on nendele ametikohtadele enamasti kandideerinud naised.

2020. a oli Eestis sooline palgalõhe Statistikaameti andmetel 15,6% (Eurostati metoodika järgi 2019. a seisuga koguni 21,7%), mis on Euroopa Liidu riikide seas suurim. Vallavalitsuses ei ole soolist jaotust valdkondade ja ametipositsioonide lõikes seni analüüsitud. Esmane ülevaade soolisest jaotusest (vt tabel 1) näitab, et naiste osakaal on kõrgem kõigil tasanditel.

**Tabel 1** Naiste-meeste osakaal palgaastmete lõikes LHVV-s

Teenistusgrupp	Palgaaste	Naised	Mehed	Kokku
Juht		0	1	1
Juhtivametnik	1	4	2	6
Tippametnikud/spetsialistid ja keskastmejuhid	2	15	1	16
Keskastme ametnikud/spetsialistid	3	25	9	34
Töötajad	4	7	2	9

### Töö- ja pereelu ühitamine ning sugude võrdne esindatus juhtimises ja otsustusprotsessides

Soolise võrdõiguslikkuse olukorda Eesti teaduses 2020. aastal analüüsinud uuringus<sup>1</sup> on välja toodud, et esinevad märgatavad erinevused ametite lõikes – naised jõuavad kõrgematele ametikohtadele meestest oluliselt vähem. Uuringud näitavad samuti, et naistele langeb pereeluga seotuna suurem hoolduskoormus. Selliste tagajärgede põhjused võivad peituda ka organisatsiooni töökultuuris, palgatasemes ja üldisemates hoiakutes ning stereotüüpides.

Vallavalitsus on kollegiaalne täitevorgan, mille kinnitab rahva poolt valitud volikogu ja mida juhib vallavanem. Vastavalt Lääne-Harju valla põhimäärusele vallavalitsuse liikme kandidaadiks võib esitada ja liikmeks võib kinnitada isiku, kes vastab kohaliku omavalitsuse korralduse seaduses sätestatud nõuetele. Võib eeldada, et isikud valitakse vastavalt haridusele ja varasematele kogemustele ning nagu allolevast tabelist nähtub, siis LHVV-s on naiste ja meeste tasakaal juhtimistasandil võrdne ning osakonnajuhtide tasandil on naisi isegi meestest rohkem.

**Tabel 2** Sooline koosseis

Juhtimistasand	Mehed	Naised	Kokku
Valitsus	3	3	6
Osakonnajuhid	2	4	6

Ülaltoodust lähtuvalt ei ilmne põhjust rakendada naiste esindatuse suurendamiseks juhtpositsioonidel rangeid meetmeid nagu näiteks kvootide sisseseadmine vms. Eelkõige on vajalik samm-sammult hoiakuid, mis taastoodavad soodumust seostada naisi ja mehi erinevate kompetentsusvaldkondadega, toetada juhi või eestvedaja rolli kandmiseks vajalike kompetentside arendamist ning teadvustada võrdse esindatuse olulisust erinevate valdkondade arendamisel.

Vallavalitsuses on võimalik olenevalt töö iseloomust ja kokkuleppel vahetu juhiga töötada osaliselt kaugtöö vormis. Seda võimalust regulaarselt ka kasutatakse. Tänuväärne võimalus on see ka lapsevanematele, kellel laste kergemate haiguste perioodil on võimalus kaugtööd teha. Vallavalitsuse põhieesmärk on täita seadusest tulenevat kohustust ja pakkuda teenuseid kohalikele elanikele. Infore parema ligipääsetavuse tagamiseks on kehtestatud vastuvõtuajad kodanikele, mil on vajalik ametniku kohalolu ja vahetu kontakt vastuvõtule tulijaga. Seega tulenevalt töö eripärast ei ole kaugtöö alati võimalik, kuid kokkuleppel vahetu juhiga saab leida lahenduse.

Oluline väljakutse on tõstatada arutelu selle üle, kas ja millistel tingimustel on põhjendatud veelgi suurendada paindlikkust töövormides või nt mobiilsusvõimalustes ning viia sisse täiendavaid erisusi karjääriteel liikumist puudutavate nõuete jms osas lähtuvalt sellest, milline on isiku pereeluga seotud kohustuste koormus.

## **Organisatsioonikultuur ja tülküsimused**

LHVV-s ei ole seni sõnastatud oma põhiväärtusi, kuid vaikimisi eeldame, et nendeks on – avatus, kvaliteet, professionaalsus ja ühtsus. Ühtsus väljub muuhulgas sõbralikes, vastastikusele austusele ning võrdsele kohtlemisele põhinevates omavahelistes suhetes. Järgmine oluline samm peale põhiväärtuste sõnastamist on algselt arutelu organisatsiooniliikmete käitumise ja hea tava teemal ning lõimida sellesse arutellu ka võrdõiguslikkus ning välja selgitada, kas töökollektiivis sooline ja seksuaalne ahistamine on probleem, mis nõuab ennetustegevusi, teadlikkuse tõstmist, tõhusamat ohvriabi ning psühholoogilist tuge vms. Seni ei ole sooküsimustega seotud tülküsimusi tekkinud.

## **Lääne-Harju Vallavalitsuse sihid aastateks 2023-2027**

### **Eesmärk 1: Tõsta teadlikkust võrdõiguslikkuse ja alateadliku eelarvamuse kohta**

Tegevuskava esimestel aastatel on esikohal üldine teadlikkuse tõstmine läbi koolituste. Ühtlasi vahendatakse teavet Eestis ning Eestist väljaspool toimuvate hea tava üritustel osalemise võimaluste kohta. Eesmärk on tuvastada ja koguda teadmisi eesmärkide kohta, mida peetakse kõige olulisemateks. Samal ajal kontrollitakse ja täiustatakse kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid andmeid ja teadmiste baasi soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kohta.

### **Eesmärk 2: Olemasolevate andmete kaardistamine, andmete kvaliteedi ja teadmistebaasi kontrollimine ja parandamine, et edendada soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust**

Kuna andmete seis muutub pidevalt, siis tuleb seda pidevalt kaardistada ja seirata. Meie senised andmekogud ei võimalda piisavalt väljavõtteid ja analüüse, seega teeme jõupingutusi kvantitatiivsete andmete esitamise parandamiseks pidades silmas nii sugu, vanust kui mitmekesisust. Läbi viia rahuloluküsitlus, mille käigus kaardistada ka olulisemad soolist või seksuaalset diskrimineerimist puudutavad probleemkohad.

### **Eesmärk 3: Tõsta organisatsioonilisi teadmisi soolise võrdõiguslikkuse, mitmekesisuse ja alateadliku eelarvamuse kohta**

Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse alaste organisatsioonialaste teadmiste suurendamise eesmärgiks on tagada, et kõigil töötajatel ja juhtidel on oskused ja vahendid, mis tagavad, et olenemata soost ja muudest diskrimineerimise tunnustest tunnevad kõik töötajad ennast teretunnuna, turvalisena, ning kaasatuna. Sooteadlikkust mõjutavad mitmed tegurid, kusjuures vähetähtis pole ajaloo ja kultuuri mõju, samuti seadusandluse kujunemislugu. Täiendame oma pädevusi selles valdkonnas ning jagame ka organisatsioonisiselt oma kogemusi, häid praktikaid ja soolise võrdõiguslikkuse arenguid.

### **Eesmärk 4: Tõsta organisatsioonikultuuri, eriti pöörates tähelepanu vaimsele tervisele**

Püüame olla tasakaalustatud organisatsioon, kus meie liikmetel on võrdne juurdepääs ja võimalus osalemiseks juhtimis- ja muudes otsustusrollides (juhtkonna infokoosolekud, tagasiside uuringud). Oleme teadlikud, et organisatsioonikultuur ning töö- ja eraelu tasakaal on võtmekomponendid, et luua keskkond, kus kõik töötajad saavad areneda ja omada võrdseid võimalusi täisväärtusliku karjääri loomisel.

Organisatsioonikultuur ning töö- ja eraelu tasakaal on lai valdkond, mis kajastub meie motivatsioonipaketis, mis on kooskõlas töölepingu seaduse põhimõtetega (§ 28, § 34, § 59, § 60–65, § 68) ja kinnitab tahet panustada töötajate:

- tervisele – töötervishoiu arsti perioodiline külastamine, massaaž – töötervishoiuarsti suunamisega, prillid, vaksineerimine, psühholoogilise nõustamise hüvitamine (AS Arstikeskus Confido tervisepaketi abil), 2. ja 3. haiguspäeva osaline kompenseerimine;
- heaolule – Stebby tervisepakett, 3 tasustatud tervisepäeva kalendriaastas, ergonoomilised töövahendid, paindlik tööaeg;
- pere ja tööelu ühildamisele – lisaks seadusele kehtestatud vanemahüvituse süsteemile toetame paindlikku töökorraldust (kaugtöö võimalus – kaugtöö võimaluste kujundamise küsitlused), 1.–4. klassi lapse vanemal on võimalus kooliaasta alguse puhul võtta vaba päev;
- töötajate arengule – töökorralduses toetatakse uute töötajate sisseelamist ning tunnustatakse silmapaistnud töötajaid (kolleegide ja tegude tunnustusüritus). Eelarvesse on planeeritud töötajate koolituskulud (200 eurot aastas inimese kohta).

Jälgime oma igapäevatoos, et võrdsete võimaluste tagamine oleks võimalusel arvestatud ka meie poolt antavate toetuste, stipendiumite, tunnustuste saajate hindamisel juhul, kui see info on meile kättesaadav. Otsuste tegemisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid ja lähtume sätestatud kriteeriumitest. Me ei salli ühtegi ahistamise vormi. Tööandjana ning rahastajana ei diskrimineeri me mitte mingil viisil oma töötajaid ega meie poolt antavate toetuste taotlejaid nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse või majandusliku seisukorra tõttu. Seda enam, et töökohal esinev diskrimineerimine ning ahistamine on Eesti Vabariigis kriminaliseeritud (soolise võrdõiguslikkuse seadus § 3 lõike 1 punktid 5 ja 6; võrdse kohtlemise seadus § 3 lõige 3; karistusseadustiku § 153 lõige 1). Erinevate väärkäitumise juhtude käsitlemiseks võetakse kasutusele vilepuhujate skeem (kooskõlas rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõuga), mis võimaldab väärkäitumise juhtudest anonüümselt teavitada.

#### **Eesmärk 5: Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes**

Oleme oma kommunikatsioonitegevustes asjatundlikud, usaldusväärsed ning avatud suhtlemisele sihtrühmadega nii meie vallas kui kogu Eestis ja maailmas. Sooteadlik suhtlemine on siin üheks edu pandiks. Seetõttu oma suhtluskanalites:

- Jälgime keelekasutust (nii sise- kui välissuhtluses);
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides;
- Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest;
- Avalike ürituste korraldamisel võimalusel tagame soolise tasakaalu esinejate hulgas.

Ülaltoodud sihid loovad raamistiku konkreetsete tegevuste planeerimiseks ja elluviimiseks. Vastutus olla teadlik ning järgida meie valla põhiväärtusi ja võrdse kohtlemise põhimõtteid lasub kõigil meie organisatsiooni liikmetel. Seisame hea selle eest, et meie välispartnerid ja külalised mõistaksid ja austaksid kokku lepitud häid tavasid ja võrdse kohtlemise printsiipe.