



# Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted ja tegevuskava 2022 - 2025



## Sissejuhatus

Riigi Infosüsteemi Ameti (RIA) soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava määratleb soolise ebavõrdsuse vähendamise tegevused. Tegevuskava eesmärk on toetada organisatsiooni põhiväärtuste rakendumist ja tagada töötajatele võrsete võimalustega töökeskkond. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisse panustab iga asutuse töötaja, järgides oma tööülesannete täitmisel soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava põhimõtteid.

Tegevuskava käsitleb kõige olulisemaid väljakutseid, mis on seotud soolise võrdõiguslikkuse tagamise alase tööga eelseisvatel aastatel. Tegevuskava seab vastutuse tegevuste ja kavaga seatud meetmete toimimise eest. Tegevuskava tuleb vaadelda kooskõlas RIAs kehtivate regulatsioonidega. Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu saavutamine on olnud varasemalt asutuse tegevustes ja regulatsioonides kajastatud - toimub pidev töötajaskonna analüüs.

Soolise võrdõiguslikkuse analüüsi aluseks on 2020. aastal korraldatud personali töörahulolu uuringu aruanne ning andmed personalitöö andmebaasist SAP, kus isiku sugu on märgitud isikukoodis. RIA ei kogu andmeid töötaja isikliku soomääratluse kohta. Andmete avaldamine on vastavuses Euroopa Liidu isikuandmete kaitse üldmääruse nõuetega (General Data Protection Regulation, GDPR, kohaldub 25. maist 2018).

Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava asub RIA veebilehel eesti keeles. Soolise võrdõiguslikkuse andmed ja tegevuskava vaadatakse üle kord aastas ning tehakse vajalikud muudatused.

Käesolev kava on koostatud Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise alusel.



# 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.

## Õiguslik ja poliitiline raamistik soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks

- Euroopa Liidu (EL) vastavasisuline seadusandlus;
- Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon;
- naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimist käsitlev ÜRO Konventsioon.

Mis tahes diskrimineerimise üldine keeld on sätestatud Eesti põhiseaduse §-s 12:

*Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.*

Lisaks keskendub Eestis õiguseruumis soolise võrdõiguslikkuse seadus eeskätt soolise võrdõiguslikkuse küsimustele ning võrdse kohtlemise seadus käsitleb peamiselt teisi diskrimineerimise vorme.

## Soolise võrdõiguslikkuse seadus

Seaduse eesmärk on tagada Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenev sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

Eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus:

soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris; riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste, haridus- ja teadusinstitutionide ning töandjate kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust; kahju hüvitamise nõudeõiguse tekkimise.

## Võrdse kohtlemise seadus

Seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel ning seadus sätestab: võrdse kohtlemise põhimõtted; ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel; diskrimineerimisvaidluste lahendamise.

## Töölepingu seadus

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

## Avaliku teenistuse seadus

Ametiasutused peavad tagama teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

## Riigi Infosüsteemi Ameti sisemised regulatsioonid

- RIA personalistrateegia
- RIA värbamise ja valiku kord
- RIA palgajuhend

# RIA põhimõtted ja rollid

RIA on 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.

Samas tuleb rõhutada, et võrdse kohtlemise põhimõtte ei tähenda alati töötajate ühetaolist kohtlemist, vaid tihti ka töötajate erinevate vajadustega arvestamist.

Oleme veendunud, et ainult võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja heatahtliku suhtumise kaudu saavutame selle, et kõik grupid ja iniviidid saavad anda oma võimetele ja soovidele vastavalt parima, mistõttu seame eesmärgiks juurutada täisleppimatust igasuguse ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise ja ahistamise vastu.

RIA teeb sellest lähtuvalt püsivaid jõupingutusi soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks lähtudes asutuse väärtustest ja põhimõtetest ning luues töötajatele võrdsed karjääri võimalused, õiglase tasukorralduse, võrdsed võimalused osalemiseks juhtimises ja läbipaistva diskrimineerimisjuhtumite käsitlemise protsessi.

Sooline tasakaal toob kaasa suurema mitmekesisuse asutuse arengusse ja tugevdab tegevuse usaldusväarsust. Soolise tasakaalu hindamisel lähtutakse eeldusest, et sooline jaotus karjääritee alumisel tasemel peegeldub järgmistel tasanditel. Värbamisvalikute tegemisel lähtutakse võrdsete kandidaatide korral valikuotsuste tegemisel ka soolise tasakaalu hoidmise vajadusest.

Töötajate värbamise ja valiku protsessis ning karjääriteel on oluline tagada kõigile võrdsed võimalused. RIA töösuhteid ja tasustamist reguleerivad eeskirjad lähtuvad võrdse kohtlemise printsiibist (nt palgajuhend sätestab, et töötasustamisel järgitakse töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet) ning määratlevad selged inimese elukaarele (nt lapsehoolduspuhkus, ajateenistus) kohased kriteeriumid, mille põhjal värbamis- ja tasustamisotsuseid tehakse.

## Rollid ja vastutus

RIA juhtkond ja personaliosakond vastutavad soolist võrdõiguslikkust puudutavate strateegiliste teemade tõstatamise ja plaanipärase tegevuse tagamise eest, seades tegevustele prioriteedid, määrates elluviimiseks vastutajad, tähtajad ja tõstatades vajadusel asutusesisest arutelu.

Personaliosakond suunab soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu valdkonna arendamist RIAs. Selleks koordineerib osakond tegevuskavas väljatoodud tegevuste elluviimist ning korraldab vajadusel tegevuste täitmise aruannete koostamise. Samuti tegeleb personaliosakond soolist tasakaalu puudutavate andmete kogumise, vajadusel nende alusel raportite koostamise ja töötajatele kättesaadavaks tegemisega.

Personaliosakond korraldab töötajate teavitamise soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu teemast, sh lisades selle teema sisult sobivate koolituste kavasse ning koostades vajadusel selle teemalisi infomaterjale.

# Eesmärgid

- Töö ja eraelu tasakaalu toetamine ning organisatsioonikultuuri arendamine
- Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine töötajatele
- Sooline võrdõiguslikkus värbamises ja karjääri edendamisel
- Soolise diskrimineerimise ennetamine ja teadlikkuse tõstmine töötajate seas
- Sooteadlikkuse hoidmine kommunikatsioonitegevustes



# Tegevuskava

Tegevuskava näeb ette erinevaid tegevusi soolise võrdõiguslikkuse, soolise tasakaalu ja mitmekesisuse tagamiseks RIAs aastatel 2022–2025.

## Töö ja eraelu tasakaalu toetamine ning organisatsioonikultuuri arendamine

- Propageerime naiste edukat karjääri infotehnoloogia valdkonnas
- Arvestame töötajate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel: pakume paindlikku töökorraldust ja võimaldame vajadusel kodukontoris töötamist. Regulaarse kaugtööl töötamise jaoks viime läbi individuaalsed riskianalüüsid, et tagada töötajate heaolu ja tervist soosivad töötingimused
- Hoiame pikaajaliselt töölt eemal viibivaid töötajaid tööeluga kursis, et tagada nende sujuv naasmine tööle (pidev infovahetus, kutsed üksuse üritustele, kutsed koolitustel osalemiseks jms)
- Kogume ja monitoorime soolist tasakaalu puudutavaid andmeid personalikategoriate lõikes

## Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine töötajatele

- Vaatame regulaarselt üle RIA reeglid ja regulatsioonid kindlustamaks, et need tagavad kõigile võrdsed võimalused
- Toetame kõigi töötajate enesearengut ja arenguvõimalusi sõltumata nende soost jt tunnustest
- Töötajate tasustamisel lähtume põhimõttest, et igale töötajale oleks tagatud õiglane töötasu nii organisatsioonis kui -välises võrdluses. Analüüsime iga-aastaselt töötasusid ning võimalikku palgalõhet positsioonide lõikes

## Sooline võrdõiguslikkus värbamises ja karjääri edendamisel

- Jälgime soolist tasakaalu värbamiskomisjonide moodustamisel
- Koolitame värbamiskomisjoni liikmeid kandidaatide valiku soolise tasakaalu aspektide osas
- Arvestame kandidaatide otsingul soolise tasakaalu eesmärke vastavas valdkonnas
- Arendame karjääriõustamise süsteemi
- Selgitame süsteemselt välja juhtimispotentsiaaliga naistöötajad ning tegeleme regulaarselt nende arendamisega

## Soolise diskrimineerimise ennetamine ja teadlikkuse tõstmine töötajate seas

- Käsitleme soolise võrdõiguslikkuse teemasid regulaarselt juhtide ja töötajate arendamist puudutavate tegevuste raames
- Hoolime ametnike ja töötajate psühholoogilisest turvalisusest ning suhtume nulltolerantsiga töökiusamise ja ahistamise

## Sooteadlikkuse hoidmine kommunikatsioonitegevustes

- Jälgime keelekasutust ning hoidume soostereoutüüpide taastootmisest
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes kommunikatsioonimaterjalides, sh trükistes, fotodel ja kodulehel
- Kujundame teadlikult kõneisikute soolist tasakaalu
- Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest
- Avalike ürituste korraldamisel üritame tagada soolise tasakaalu esinejate hulgas, kus võimalik



KINNITATUD  
Riigi Infosüsteemi Ameti peadirektori  
11.10.2022  
käskkirjaga nr 1.2-2/22-078