



Haridus ja Noorteameti soolise võrdõiguslikkuse kava 2022-2027

Haridus ja Noorteameti (Harno) siht on pakkuda Eesti inimestele kvaliteetseid, kaasaegseid ja kõigile võrdselt kättesaadavaid haridusvõimalusi, seda sõltumata nende päritolust või soost. Harno kui peamine haridus- ja noortepoliitikat rakendav riigiasutus Eestis mõistab teema tähtsust ja toetab põhimõtete rakendamist hariduses. Soolise võrdsuse printsiipide jälgimine mõjutab oluliselt meeste ja naiste hilisemaid võimalusi ja valikuid – avab uksi tööturul, osutub määravaks sissetulekute ja karjääri kujunemisel. Samuti mõjutab see inimeste tervist, perekonnaelu ja osalust ühiskonnas.¹

ÜRO Hariduse, Teaduse ja Kultuuri Organisatsioon (UNESCO) on määratlenud neli hariduse soolise võrdõiguslikkuse mõõdet: võrdse juurdepääsu, võrdsuse õppeprotsessis (stereotüüpide vabad meetodid ja materjalid), võrdsuse õpitulemustes (haridustee pikkus, kvalifikatsioon) ja võrdsuse haridusjärgsetes tulemustes (karjäärivõimalused, ressursid jm). Lisaks jälgitakse, kas haridusvaldkonna töötajate hulgas on kõigil haridusastmetel võrdsel hulgal naisi ja mehi².

Harno soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kava eesmärk on kõigis oma tegevustes enam tähelepanu pöörata soolise võrdõiguslikkuse aspektidele ning seeläbi kinnistada võrdsete võimaluste põhimõtete juurdumist nii oma töötajaskonnas kui ka Harno tegevustega seotud sihtrühmades.

Kava koostamise aluseks olid arutelud Harno juhtkonnas, osakondades ning töötubades, Harno tegevuste ning läbiviidud küsitluse analüüs. Hindamatut abi andsid kolleegid Eesti Teadusagentuurist konsulteerides meid kava ettevalmistamise kõigis etappides. Kasulikku teadmist andis välismaiste partnerorganisatsioonide soolõime kavade analüüs (Malta, Island, Soome, Taani). Kava koostamisel on arvestatud kehtiva Eesti seadusandlusega ([Soolise võrdõiguslikkuse seadus](#), [Võrdse kohtlemise seadus](#), [Töötervishoiu ja tööohutuse seadus](#), [Töölepingu seadus](#)) ning 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](#)). Arvestatud on ka Harno poolt menetletavate rahvusvaheliste programmide juhendmaterjale (Implementation guidelines Erasmus+ and European Solidarity Corps Inclusion and Diversity Strategy) ning rahvusvaheliste võrgustike dokumente, kus Harno erinevatel osakondadel ja agentuuridel on liikmelisus (Euroopa kõrgharidusruumi kvaliteedikindlustuse standardid ja suunised; Convention on the Recognition of Qualifications concerning Higher Education in the European Region). Kava on heaks kiitnud Harno juhtkond 28.03.2022. Konkreetseid tegevused sätestame Harno igaaastastes tegevuskavades ning nende täitmist kajastame aastaaruannetes.

¹ Valk, A. (2016). Soolised lõhed hariduses. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium

² Sooline võrdõiguslikkus hariduses. Salvestatud 01.02.2022 <http://www.haridusjasugu.ee/moisted-ja-eesmargid/soolise-vordsuse-eesmargid-hariduses/sooline-vordoiguslikkus-hariduses/>

Kava koostamisel lähtusime SMART³ kriteeriumitest, kus soolise võrdõiguslikkuse kava edu pandiks on konkreetsus, mõõdetavus, saavutatavus, realistlikus ning ajakavaga seotus. Harno soolise võrdõiguslikkuse kava on tihedalt seotud Harno hea tava (eetika, soolõime, avaandmed ning avalikkuse kaasamine) juhistega.

³ SMART = Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound

Harno soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärgid perioodiks 2022-2027 on järgmised:

Eesmärk 1: tagada kogu organisatsiooni laialdane kaasatus soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eesmärkide ja suundade elluviimiseks;

Eesmärk 2: andmete kvaliteedi ja teadmistebaasi kontrollimine ja parandamine, et edendada soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust;

Eesmärk 3: tõsta organisatsioonilisi teadmisi soolise võrdõiguslikkuse ja alateadliku eelarvamuse kohta;

Eesmärk 4: tõsta organisatsioonikultuuri võrdsete võimaluste, toetava töökeskkonna tagamisel;

Eesmärk 5: Soolise tasakaalu suurendamine töötajaskonnas, kogude, komisjonides ning hindamispaneelide liikmeskonnas;

Eesmärk 6: Soolise tasakaalu suurendamine toetuste, stipendiumite ja auhindade taotlejate ja saajate seas;

Eesmärk 7: Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Eesmärk 1: tagada kogu organisatsiooni laialdane kaasatus soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eesmärkide ja suundade elluviimiseks

See on praeguse tegevuskava selge fookuspunkt. Harno soolise võrdõiguslikkuse kava on tihedalt seotud Harno hea tava (eetika, soolõime, avaandmed ning avalikkuse kaasamine) juhistega, mille elluviimine on mõeldamatu ilma Harno töötajaskonna toetuse ning kaasatuseta.

Tegevuskava esimesel aastal on esikohal üldine teadlikkuse tõstmine ning tuumikgrupi moodustamine. Toimuvad soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse teemalised töötoad ning 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 selle tegevuskava kaudu kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid andmeid ja teadmistebaasi soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kohta.

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

Soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust puudutavate andmete seis muutub pidevalt, seetõttu tuleb seda pidevalt kaardistada, et kasutusele võtta uusi kättesaadavaks muutunud andmeid. Andmekvaliteedi ja teadmistebaasi tõstmise eesmärk on tagada kompetentne seire. Harno olemasolevad andmekogud ei võimalda piisavalt väljavõtteid ja analüüse. Seega tehakse 2022. aastal jõupingutusi kvantitatiivsete andmete esitamise parandamiseks, pidades silmas sugu ja mitmekesisust. Lõppeesmärk on pakkuda täiustatud kvantitatiivset ja kvalitatiivset baasanalüüsi, mis tugineb valitud näitajatele ja praeguse tegevuskava lähteülesannetele.

Seire toimub peamiselt kolme sihtgrupi osas:

- Harno töötajate sooline jaotumus positsioonide lõikes, motivatsioonipaketi kasutamine soolises lõikes ning kommunikatsioonitegevuses soolõime jälgimise tase
- Võimaliku soolise palgalõhe jälgimine (samal positsioonil olevate töötajate palgavõrdlus soolises lõikes)
- Harno tegevusi juhtivate ja toetavate kogude koosseisu sooline jaotumus
- Harno toetusi, stipendiumite ning auhindade nominentide sooline jaotumus ning taotlejate edukuse määr soolises lõikes. Võimaluse piires esitatakse soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse tegevuskava näitajaid toetusinstrumentide ning osakondade/agentuuride tasandil.

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 teretulnuna, turvalisena, ning kaasatuna.

Sooteadlikust mõjutavad mitmed tegurid, kusjuures vähetähtis pole ajaloo ja kultuuri mõju, samuti seadusandluse kujunemislugu. Harno töötajate ning tema erinevate kogude ja komisjonide liikmete parema teadlikkuse tagamiseks soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas me:

- Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas, sh osaleme koolitustel.
- Jagame organisatsiooniselt oma kogemusi, häid praktikaid ja soolise võrdõiguslikkuse arenguid, sh siseseminaridel (Harno Akadeemia), töötubades jm.

Eesmärk 4: tõsta organisatsioonikultuuri, eriti seoses solvava käitumise ennetamise ja käsitlemisega

Põhiväärtused, mis juhivad Harnot on asjatundlikkus, avatus, hoolivus, koosloome, usaldusväarsus. Harno püüab olla tasakaalustatud organisatsioon, kus tema liikmetel on võrdne juurdepääs ja võimalus osalemiseks juhtimis- ja muudes otsustusrollides (juhtkonna infokoosolekud, tagasiside uuringud). Harno on teadlik, 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 Harno motivatsioonipaketis, mis on kooskõlas Töölepingu seaduse põhimõtetega (§ 28, § 34, § 59, § 60-65, § 68) ja kinnitab tahet panustab töötajate:

- **tervisele** (töötervishoiu arsti perioodiline külastamine, erinevate tervishoiu (massaaž, prillid, vaksineerimine, psühholoogilise nõustamise hüvitamine, 2.- ja 3. haiguspäeva osaline kompenseerimine) ja **heaolule** (tervisepakett, 3 tasustatud virgestuspäeva kalendriaastas, ergonoomilised töövahendid, paindlik tööaeg)
- **pere ja tööelu ühildamisele** - lisaks seadusele kehtestatud vanemahüvituse süsteemile toetab Harno 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, koolilõpetajate tunnustamine). Eelarvesse on planeeritud töötajate koolituskulud (200€ aastas).

Harno jälgib oma igapäevases töös, et võrdsete võimaluste tagamine oleks arvestatud ka meie poolt antavate toetuste, stipendiumite, tunnustuste saajate hindamisel:

- Toetusotsuseid ettevalmistavates materjalides peame silmas toetuste taotlejate viibimist lapsehoolduspuhkusel, samuti stipendiumi saaja võimalust ühildada töö- ja pereelu (lapsetoetus, kaasasoleva alaealise lapse sõidu- ja ravikindlustuse kulude hüvitamine)
- Otsuste tegemisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid ja lähtume sätestatud kriteeriumitest. Harno valiku- ja hindamiskomisjonide koosseisude moodustamisel püüdlema soolise tasakaalu poole.

Harno ei salli ühtegi ahistamise vormi. Tööandjana ning rahastajana ei diskrimineeri Harno mitte mingil viisil oma töötajaid ning Harno 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 kriminaalkoodeksiga kriminaliseeritud (§3.1.5 ja 3.1.6 Soolise võrdõiguslikkuse seadusest; §3.3 Võrdse kohtlemise seadusest; Karistusseadustiku § 153 lõige 1).

Erinevate väärkäitumise juhtude käsitlemiseks võetakse kasutusele vilepuhujate skeem (kooskõlas *Rikkumisest teavitaja kaitse seadusega*), mis võimaldab väärkäitumise juhtudest anonüümselt teavitada.

Eesmärk 5: Soolise tasakaalu ja mitmekesisuse suurendamine töötajaskonnas, kogude, komisjonides ning hindamispaneelide liikmeskonnas

Haridusvaldkonnale omasena (*Eesti elukestva õppe strateegia 2020*) on Harno töötajaskond tasakaalust väljas - naised moodustavad töötajaskonnast 91%, keskastme juhtidest 87,5% ning tippjuhtkonnast 50%. Harno kogudes, komisjonides on suudetud saavutada tasakaal. Sooline võrdõiguslikkus ja mitmekesisus ei ole ainult sotsiaalse õigluse küsimus, see viib kõrgema kvaliteediga töötulemusteni ning on ka "targa majanduse" komponent. Samuti on üldteada tõsiasi, et sooliselt tasakaalustatud tööpered toimivad paremini.

Soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse suurendamise eesmärk värbamisel ja edutamisel on tagada see, et Harnos töötamine ja karjääriarendamine oleks atraktiivne haridusvaldkonna parimatele talentidele. Selleks on vaja läbipaistvaid, mitmekesisuid, mõlemale sugupoolele atraktiivseid värbamisprotsesse ja edutamise kriteeriume.

Suurema mitmekesisuse saavutamiseks:

- Pöörame töölevõtmisel ning ekspertide otsimisel teadlikult mitmekesisusele senisest enam tähelepanu, vastavalt sellele valmistame ette värbamisprotsessi kriteeriumid ning koostame värbamiskuulutuse.
- Kui otsustuskogu moodustatakse teiste organisatsioonide poolt esitatud kandidaatide põhjal, palume kandidaate esitavatel organisatsioonidel võimalusel nomineerida ka alaesindatud soost kandidaate, et oleks võimalik moodustada suurema soolise tasakaaluga otsustuskogud.

Eesmärk 6: Soolise tasakaalu ja mitmekesisuse suurendamine toetuste, stipendiumite ja auhindade taotlejate ja saajate seas

Harno eesmärgiks on soolise tasakaalu ja mitmekesisuse suurendamine stipendiumite, toetuste, auhindade ja tunnustuste taotlejate ja saajate hulgas.

See tähendab **esiteks**, et programmijuhendid, taotlemis- ja aruandlusmehhanismid, dokumendid ja vormid on tehtud selgemaks, lühemaks ja arusaadavamaks. Veebiplatvormid on välja töötatud kõigi inimeste võrdset juurdepääsu arvesse võttes.

Teiseks, toetuste andmise menetluses tuleks kvaliteetsete projektide puhul, kus on saadud võrdsed hindepunktid, eelistada neid taotlusi, milles löövad kaasa vähemate võimalustega osalejad.

Eesmärk 7: Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Harno tegevused ulatuvad algharidusest kõrghariduseni, õppimiseks ja õpetamiseks vajalike tööriistade pakkumisest Eesti hariduse eduloo tutvustamiseni rahvusvaheliselt. Harno kommunikatsioonitegevuses on oluline asjatundlik, usaldusväärne ning avatud suhtlemine sihtrühmadega nii Eestis kui ka kogu 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 üritame tagada soolise tasakaalu esinejate hulgas, kus võimalik.