



## MITMEKESISUSE PLAANI TÄITMISE ANALÜÜS

Siin dokumendis saad märgise korduvtaotlejana kirjeldada, kuidas mitmekesisuse plaani täitmine läinud on.

### 1. ÜLDINFO

**Organisatsiooni nimi:** Haridus- ja Noorteamet

**Kontaktisiku nimi:** Ülle Must

Telefon: 5014299

E-post: ulle.must@harno.ee

Analüüsi koostaja(te) nimi(ed): Airi Lall, Ülle Must, Mirjam Kodi, Julia Duh, Eero Loonurm, Piret Normet

### 2. MITMEKESISUSE PLAANI EEST VASTUTAV TÖÖRÜHM

Palun ava töörühma tööd. Kas kohtuti regulaarselt või vastavalt vajadusele ja milline oli töörühma roll mitmekesisuse plaani täitmisel. Mis õnnestus, mis vajab muutmist?

Märgise ning mitmekesisuse kokkuleppe ettevalmistamisel kohtus tuumikgrupp perioodiliselt (enne taotluse esitamist kord nädalas, hiljem kord kuus). Peale fookusgruppide moodustamist lõpetas grupp senisel kujul tegevuse. Mitmed grupi liikmed lahkusid Harnost. Samas tuumikgrupp, küll kahanenud kujul jätkas tegutsemist. Fookusgruppides osalemise üleskutsele vastas 63 inimest, lõviosa (29) neist ütles, et fookusgrupis nad osaleda ei taha, küll aga on huvitatud informatsioonist. Suurima osalusega grupiks kujunes Harno töökohtade asukoht (10 liiget), teiste puhul (kokku 6 erinevat gruppi) kõikus keskmine osalejate arv 3-4 vahel. Sisuliselt alustas tööd grupp "Harno töökohad". Teiste gruppide väikeste koosseisude tõttu (mõnes inimesed kattusid) korraldasime kohtumisi ühiselt (aprillis nt uue personalijuhi ning haldusjuhiga). Algne plaan korraldada fookusgruppide liikmetele koolitus ei realiseerunud, sest personalibüroos toimusid koosseisu muudatused ning meie senine kontakt lahkus.

Mis õnnestus: gruppides osaleda soovijaid oli kõigist Harno osakondadest.

Mis vajab muutmist : fookusgrupid algselt planeeritud kujul ei tööta. Edasi läheme tuumikgrupiga ning vastavalt temaatikale kutsume juurde täiendavaid liikmeid.

### 3. ÜLEVAADE OLUKORRAST ENNE PLAANI

Juhul, kui sinu organisatsioonis on mitmekesisust kajastavad numbrid oluliselt muutunud (vähemalt 10%) tänu mitmekesisuse plaani elluviimisele, too need numbrid välja koos teadaolevate või arvatavate põhjustega (nt uued meetmed erivajadustega inimeste värbamiseks, mitmete inimeste lahkumine pensionile, eraldi värbamiskampaania mõnele demograafilisele grupile vms).

Märkimisväärseid muudatusi organisatsioonis pole toimunud. Sooline tasakaal: naised 91,9% (2022. a. 91,5%). Meeste osakaal on kahanenud spetsialistide hulgas 5,6% (2022. a. 7,2%). Mitte-eesti emakeelega töötajate proportsioon on natuke kasvanud 3,5% (2022. a. 2,8%). Kahanenud on üle 50-aastaste töötajate osakaal 24,6% (2022. a. 30,5%).

#### 4. KVALITATIIVNE ANALÜÜS

Palun kirjelda vabas vormis (kuni 1 lk), millised planeeritud eesmärgid sinu organisatsiooni mitmekesisuse plaanis said täidetud ja millised meetmed-tegevused õnnestusid ja aitasid organisatsioonis mitmekesisust edendada ning tegevuskava täita. Palun lisa selgitus, kui mõni eesmärk jäi täitmata või tegevus tegemata (selgita, miks see jäi tegemata).

Võib öelda, et arengud on toimunud ning igal planeeritud tegevuse real on mingit tulemust võimalik näidata. Seda küll mitte selles mahus ja kvaliteedis nagu algselt planeeritud.

Ülevaade vastavalt kavale:

- 1) **Teavitamine:** erinevaid info- ja kaasamisüritusi ning teemakohaseid teateid infokirjades on ilmunud vähemalt paar korda kuus. Samas peab tõdema, et ainult juhtkonna ning üle-Harnolistel infopäevadel esinemine tagab maksimaalse kuulajaskonna – juhtkonna koosolekutel osalevad kõik osakondade juhatajad ning üle-Harnolistel infotundideltavaliselt 80-85% töötajatest. Teiste ürituste puhul on osalus olnud maksimaalselt 25% Harno töötajaskonnast. Infolehtede lugemise aktiivsus on väga väike.
- 2) **Juhtkonna teavitamine:** kord kvartalis on mitmekesisuse ja hea tava teema olnud juhtkonna koosolekute päevakorras. Arutletavad teemad on alati saanud hea tagasiside ning otsustamiseks esitatud dokumendid on vastu võetud. 2023. aastal viidi läbi värbamise koolitus juhtidele, mida 2024. aasta lõpul plaanime uuenenud (hetkel toimuvad struktuurimuudatused) juhtkonnale korrata. Siia lisanduvad veel juhtimisoskused hübriid töö tingimustes.
- 1) **Fookusgruppide moodustamine:** grupid moodustati, aga peale ühe (Harno töökohad) sisuliselt tööle ei läinud. Põhjuseks toe (koolitus) puudumine ning gruppides osalejate väike koosseis.
- 3) **Töörahololu:** kõik planeeritud meetmed on täidetud - läbi on viidud 2023 a. pühendumusuuring, loodud töötajate tunnustamise süsteem (aasta Harnokad), samuti tunnustatakse tööjuubeleid. Harno tööjõu voolavus on langenud 18%-lt 12%-ni (avaliku sektori keskmine).
- 4) **Värbamisprotsess:** võib öelda, et see tegevus on andnud kõige paremaid tulemusi. Siin tuleb rõhutada turunduse ning personalipartnerite head koostööd. Uuendati töökuulutusi (sh kuulutused Harno töötajate fotodega), loodi maineklipid (Harno Rajaleidja, mis moodustab ligikaudu 50% Harno töötajaskonnast), loodi Harno Rajaleidja karjäärileht, uuendati sisseelamise protsessi.
- 1) **Harno kontorid:** hübriid töö tegemise ning vajadusel kontori kasutamise võimalus (Tallinn ja Tartu). Nn Rajaleidjate kontorite kasutamine vajab veel ametlikke kokkuleppeid. Kaugtöö, Harno erinevate kontorite kasutamise teemas näeme seost juhtimisoskustega, hübriid töö olivate töötajate juhtimine pole veel juhtimisoskuste normaalne osa. Sellele teemal kavandame juhtide koolitusel rääkida.
- 2) **Puudega töötajad/külastajad:** Harno kontorite olukord on kaardistatud. Erivajadustega inimestel on juurdepääs umbes pooltele kontoritele, pooltes kontorites on olemas eraldumisruumid/kohad, puuduvad invatualetid. 2023/24 aastal on toimunud eelkõige nn Rajaleidjate kontorite kolimine paremini varustatud hoonetesse (liftid, lõõgastumisruumid, ergonoomiline kontorimööbel). Protsess jätkub.
- 3) **Elukogenud töötajad:** muudeti Stebby võimalusi paindlikumaks. Loodud on terviklik Harno töötajate tunnustamise süsteem statuudi alusel.
- 4) **Uute töötajate lõimumise toetamine:** Igale uuel töötajal on juhendaja 4 kuuks. Samuti on võimalus töövarjutada kolleege.
- 5) **Hindamine:** Selleks kasutame koostöövestluste süsteemi, uue elemendina korraldame alates 2023. aastast kord aastas pühendumuseuuringu.

## 5. 2-AASTASE TEGEVUSKAVA TÄITMISE ANALÜÜS

Palun kopeeri siia oma viimase perioodi tegevuskava (vajadusel küsi abi [helen.talalaev@humanrights.ee](mailto:helen.talalaev@humanrights.ee); allpool ka näide) ja lisa sellele paremale üks veerg pealkirjaga “Kommentaari eesmärgi täitmise või esinenud takistuste kohta”. Selles veerus kommenteeri iga tegevuse juures lühidalt, kuidas selle elluviimine läks ja milliseid takistusi võis esineda.

Eesmärk	Peamised tegevused	Oodatav tulemus	Aeg ja koht	Läbiviijad ja vastutajad	Indikatiivne eelarve ja rahastusallikas	Muud kommentaarid (nt partnerid)	Lühikommentaar eesmärgi täitmise või esinenud takistuste kohta
<b>1. Harno töötajatel on ühine arusaam kaasamise ja mitmekesisuse mõistetest ning olulisusest meie igapäevatoos. Iga töötaja järgib ühtseid kaasamispraktika kokkuleppeid..</b>	Infojagamise- ja koolitustegevused (sh infomaterjalide kogumine- vahendamine ja vajadusel koostamine)	Iga töötaja järgib ühtseid kaasamispraktika kokkuleppeid, mis on fikseeritud agentuuri kaasamise strateegias. Selleks kordame perioodiliselt põhitõed üle.	jooksev	Erasmus+ ja ESK agentuuri kaasatuse koordinaatorid	Riigieelarveline (büroo eelarve)		Mitmekesisus kui eduka organisatsiooni toimimise printsiip on omaks võetud (nt Harno uue strateegia loomise käigus toimunud seminaridel rõhutati mitmel puhul mitmekesisuse printsiipide tähtsust. Toimus üle-Harnoline mitmekesisuse päeva tähistamine (fotonäitus ja veebinaar, millele eelnes ideede korja). Harno töötaja Helen Vellau kaitses magistriraadi teemal "Naiste töötamine IKT ametites Eestis: hariduse, elukoha ja laste arvu mõju ning jagunemine IKT-sektoris"
	Eesti- ja ingliskeelsete materjalide koostamine Europanoored ja SALTO keskuse leheküljel	Harno töötajad ning sihtgrupid laiemalt on informeeritud	jooksev	Erasmus+ ja ESK agentuuri kaasatuse koordinaatorid	Riigieelarveline (büroo eelarve); SALTO materjalide kasutamine on tasuta	SALTO Inclusion & Diversity	Rahvusvahelisse võrgustikku kuulujatena toimub tegevus nii Eestis kui ka Euroopas. Materjale tõlgitakse eesti keelde vastavalt vajadusele. Nt: <a href="https://europanoored.eu/kvaliteet/kultuuridevaheline-oppimine/">https://europanoored.eu/kvaliteet/kultuuridevaheline-oppimine/</a>
	Agentuuri teemaseminar teemal Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse programmi prioriteet "kaasatus ja mitmekesisus" ja	Harno töötajad on informeeritud	mai 2022/ mai 2023	Erasmus+ ja ESK agentuuri kaasatuse koordinaatorid	Riigieelarveline (büroo eelarve)		E+ ja ESK agentuuri (35% Harno töötajatest) töötajatele ühepäevase koolituse „Praktiline sündmuse korraldus puuetega inimestele“ Osales 85% töötajatest.

	meie töötajate väärtused mais 2022						
	Eneseanalüüsi vahendid (Erasmus+ ja ESK agentuuri töötajatele "KMST (Knowledge Management and Staff Training) Competence Development Cards" (kõigile uutele töötajatele ja jooksvalt 1x aastas olemasolevatele)		jooksev	Erasmus+ ja ESK agentuuri kaasatuse koordinaatorid	SALTO materjalide kasutamine on tasuta	SALTO Training and Cooperation	Rahvusvahelise võrgustiku liikmena toimub tegevus pidevalt
	Mitmekesisuse ja kaasamise edendamine kõigi töötajate seas. Jätkata korrapäraselt ja sagedast teabevahetust mitmekesisuse ja kaasamise teemadel.	Iga töötaja järgib ühtseid kaasamispraktik a kokkuleppeid	Kord kuus Harno infolehes vastav rubriik	Kommunikatsiooni-partner	Lisaeelarvet ei vaja		Harno infolehes eraldi rubriiki ei ole, aga on ilmunud vähemalt kord kahe kuu tagant sõnumid mitmekesisuse teemal (2023. aastal seitse sõnumit). Lisaks sellele E+ 12 sõnumit ja uudist mitmekesisuse teemadel.
	a) Tutvustada kõigile töötajatele võrdsete võimaluste edendamise juhendit. b)	Iga töötaja järgib ühtseid kaasamispraktik a kokkuleppeid	Harno seminar juuni 2022/ Alates septembrist 2022 on mitmekesisuse	Mitmekesisuse kava töörühm	Puudub eelarvevajadus		Uued töötajad saavad tutvuda juhendiga siseveebis

	Tutvustada juhendit uutele töötajatele osana nende esmasest koolituspaketist.		ja kaasamise temaatika üks osa uute töötajate koolitusest (juhend ning silmast-silma koolitused)				
	Pakkuda koolitust kultuuridevahelise suhtluse valdkonnas, et suurendada teadlikkust kultuurilistest sarnasustest ja erinevustest (nagu ka stereotüüpidest) ning suurendada vastastikust arusaamist erinevatest väärtustest ja põhimõtetest. Korraldada teadlikkuse suurendamise üritusi (nagu mitmekesisuse päeva tähistamine, kultuurilisi sarnasusi ja erinevusi tutvustavad üritused,	Harno töötajad on teadlikud kultuuridevahelistest erinevustest ning oskavad seda muuta organisatsiooni kultuuri väärtuseks	a) Üle-Harnoline seminar kultuuridevahelisest suhtlusest IV kv 2022; b) Mitmekesisuse päeva tähistamine 2023 II kv	Personalipartner	Riigieelarveline - koolitused		Toimuvad Harno töötajate õpiampsud, kus töötajad saavad jagada enda tööalaseid kui ka isikliku elu kogemusi (õpiränne, kultuuriklubi, innovatsioonilabor). Mitmekesisuse päeva tähistamine "Harnokate juured". Andmete korjes (kus juured asuvad) osales 75 Harno töötajat. Mitmekesisuse päeva seminaril osalejaid oli 25. 13.09 toimus seminar teaduseetikast. Osalejaid 60. Kõik, kes osalesid, olid rahul.

	eri kultuuride toite tutvustav üritus).						
<b>2. Mitmekesisuse ja kaasamise edendamise juhtkonna hulgas</b>	a) Korraldada juhtivtöötajatele kohustuslik koolitus mittediskrimineerimise, võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse ja kaasamisega seotud eesmärkide teemal. b) Korraldada juhtidele koolitus tiimi juhtimise teemal olukorras, kus töötajad asuvad kaugtööl või erinevates Eesti piirkondades.	Juhtkond teadvustab ja väärtustab kaasamise ja mitmekesisuse alaseid tegevusi ning toetab selles valdkonnas töötajate initsiatiivi	a) Mitmekesisuse ja kaasamise kava tutvustamine juhtkonnas (II kv 2022); b) Juhtide koolituse läbiviimine (IV kv 2024)	Personalipartner	Riigieelarveline koolitused		Mitmekesisuse kava tutvustatud juhtkonnas ja töötajatele 2022 ja 2023. aastal. Kõik uuendatud ning vastu võetud dokumendid on koondatud Harno kodulehele <a href="https://harno.ee/harno-head-tavad">https://harno.ee/harno-head-tavad</a>  Toimus värbamise teemane koolitus juhtkonnale. Seoses struktuuri-muutustega toimub uus koolitus juhtkonnale 2024. a. IV kvartalis.
<b>3. Moodustatakse Harno mitmekesisuse ja kaasamise fookusgrupid, kuhu on kaasatud kõigi sidusrühmade esindajad</b>	Tegevuskava pidev seire ning vajadusel muudatuste sisseviimine	Kõik töötajad tunnevad ennast kaasatuna. Juhtkonnal on pideva tagasiside võimalus	a) Fookusgruppide moodustamine 2022 IIIkv; b) Perioodilised fookusgruppide koosolekud (kord kvartalis)	Fookusgruppide juhid ja Ülle Must	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. P uudub eelarvevajadus		Fookusgrupid moodustati peale vastava küsitluse läbiviimist. Soovi osaleda avaldas 63 inimest. Aprillis 2023 toimus kohtumine uue haldusjuhi ning personalijuhiga. Fookusgrupis "Harno kontorid" viidi läbi küsitlus. 2023. III kvartal on

							tegevused toimunud pigem vajadusepõhiselt.
<b>4. Töötajate töörahulolu, lojaalsuse ja pühendumuse suurendamine</b>	Töötatakse välja töötajate tunnustamise süsteem, mis võtab arvesse töötajate erinevusi	Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb.	2022. a. lõpuks on välja töötatud tunnustamise süsteem	Fookusgruppide juhid ja Personalipartnerid	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. Puudub eelarvevajadus		Läbi viidud 2023 a. pühendumusuuring, koostatud tegevuskavad osakonna ja büroo põhiselt. Loodud töötajate tunnustamise süsteem (aasta Harnokad), samuti tunnustatakse tööjuubeleid. Igapäevane tunnustamise süsteem - välja töötamisel. Tööjõu voolavus vähenes (2022. aastal 16,8 %) ning on hetkel avaliku sektori keskmisel tasemel (12%)
<b>5. Pakkuda võrdseid võimalusi ning suurendada mitmekesisuse ja kaasamise osa värbamisprotsessis</b>	a) Püüda ligi meelitada/julgustada erinevaid kandidaate. b) Vaadata üle vaba ametikoha teated, tagamaks, et need meelitavadligi/julgustavad erinevaid kandidaate olenemata soost, vanusest, puudest, töötaja elukohast jne;	Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb.	Fookusgruppide toel on 2022. a. lõpuks värbamisdokumentid kaasajastatud	Fookusgruppide juhid ja Personalipartnerid	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. Puudub eelarvevajadus		Uuendatud töökuulutused (sh kuulutused Harno töötajate fotodega) Loodud maineklipid (Harno Rajaleidja), Loodud Harno Rajaleidja karjäärileht Uuendatud siseelamise protsess Läbi viidud värbamise koolitus juhtidele Tööjõu voolavus vähenes (2022. aastal 16,8 %) ning on hetkel avaliku sektori keskmisel tasemel (12%)
<b>6. Süvalaiendada võrdseid võimalusi ning mitmekesisust</b>	On tagatud, et ei ole esinenud erapoolikust seoses rasedus- ja	Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna.	Fookusgruppide tagasiside jooksvalt	Fookusgruppide juhid ja Personalipartnerid	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. P		Kaasame vanemapuhkusel töötajaid üritustele, pakume võimalust neile naasta osalise ajaga võimaluse korral;

<p><b>ja kaasamist edutamisel</b></p>	<p>sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, osalise tööajaga töötamise või muude demograafiliste näitajatega (nt vanus, rahvus).</p>	<p>Töäjõu voolavus langeb.</p>			<p>uudub eelarvevajadus</p>	<p>Saadame vanemapuhkusel olevale töötajale 1x nädalas Harno infolehe. Võimalusel soodustame LHPIt tööle naasvale töötajale osalist tööaega, lisaks juhendamist.</p>
<p><b>7. Suurendada riigitunnetust ja riigitöökohtade arvu suurendamine üleriigiliselt Haridus- ja Noorteameti kontorites</b></p>	<p>Personalivaldkonna ja värbamise seire; koolitused ja informeerimine, teiste asutuste edulugude tutvustamine</p>	<p>Haridus- ja Noorteamet oskab ära kasutada oma kontorivõrgu potentsiaali, mis võimaldab aidata kaasa riigi eesmärgile luua riigipalgaliste konkurentsivõimelise töötasuga töökohtade kättesaadavus ka väljaspool suuremaid keskuseid ja sellega aidata kaasa riigi regionaalarengu strateegia eesmärkidele.</p>	<p>Fookusgruppide tagasiside jooksvalt</p>	<p>Fookusgrupp</p>	<p>Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. P uudub eelarvevajadus</p>	<p>Koostöös haldusega leiame lahendusi, et pakkuda hübriitööd ja lisaks ka põhikohaga töökohta üle Eesti. Võimalus on töötada üle Eesti erinevates Harno töökantorites. Kõige enam kasutatakse Tartu Munga 18, kus avatud kontorites töötavad 6 osakonna töötajad (8-st). Täielikult kodukontoris töötavatele harnokatele võimaldatakse kodukontorisse töölaua, laualambi, töötooli ning ergonoomilise jalatoe. Asjad toob kodukontorisse kuller, pakettis on ka kokkupanemisteenus</p>

<p><b>8. Luua puudega ning kroonilise terviserikkega töötajate jaoks kaasav keskkond</b></p>	<p>a) Ajakohastada Harno praktikajuhendit, et võtta arvesse puudega inimeste vajadusi. b) Pakkuda puudega inimestele praktikavõimalusi . c) Parandada puudega inimeste (töötajad ja külastajad) juurdepääsu Harno kontoritele.d) Hoonete renoveerimisel kõrvaldada algusest peale füüsilised tõkked (rasked ukSED jne) ja parandada ligipääsetavust (nt pimedatele mõeldud märguanded).</p>	<p>Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb.</p>	<p>2023. a. lõpuks on kõik Harno kontorid puudega inimestele juurdepääsetavad</p>	<p>Fookusgrupp</p>	<p>Riigieelarvest</p>	<p>Seoses personali muudatustega lükkus Praktika juhendi ja protsessi uuendamine 2024.aastasse.</p> <p>Riigimajade kontorites on võimalusel arvestatud puudega inimeste juurdepääsetavusele. Suuremaid infopäevi korraldame Lõotsa 4, Tallinn kontoris, kus on arvestatud puudega inimeste vajadustega.</p>
<p><b>9. Tunnustada, toetada ning aktiivselt kaasata elukogenud töötajaid</b></p>	<p>Edendada elukestvat õpet (sh kohustuslikku koolitust) ja käivitada kogemuste jagamise algatusi, tagamaks, et vanemad töötajad saavad jätkata</p>	<p>Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb.</p>	<p>Fookusgrupis töötatakse välja juhised ning statuut väärivate kogu loomiseks (2022. a. IV kv)</p>	<p>Fookusgrupp</p>	<p>Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. Puudub eelarvevajadus</p>	<p>Loodud on terviklik Harno töötajate tunnustamise süsteem statuutide alusel. Toetatakse õpet töökohapõhise kogemuse jagamise kaudu ehk õpiampsud. Voolavus on langenud avaliku sektori keskmisele tasemele 12%</p>

	oma oskuste arendamist ning nooremad kolleegid saavad osa nende kogemustest ja teadmistest (uute töötajate juhendamine, mentoriks olemine, sisekoolitaja roll jpm). Luua Harno väarikate kogu, et kasutades võimaluse korral aktiivsete eakate panust.					
<b>10. Toetada noorte töötajate integreerimist organisatsiooni</b>	Juhendamine, mentorlus, nn tagurpidi juhendamine, kus noor töötaja on staažikamale mentoriks (uued programmid, digilahendused, sotsiaalmeedia kasutamine jm)	Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb.	Fookusgruppide tagasiside jooksvalt	Fookusgrupp	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. Puudub eelarvevajadus	Igal uuel töötajal on juhendaja 4 kuuks. Samuti on võimalus töövarjutada kolleegi. Keskselt toetakse uut kolleegi infomaterjalide ja uue töötaja infopäevaga. Noorte kaasamiseks on praktika võimalus, mida enim rakendatakse Harno Rajaleidja esindustes.
<b>11. Soolise võrdõiguslikkuse süstemaatiline ja eesmärgistatud edendamine</b>	Harno soolõime kavas planeeritud tegevuste elluviimine.	Harnos tunneb iga hästi töötav töötaja end väärtustatuna. Tööjõu voolavus langeb	Fookusgruppide tagasiside jooksvalt	Fookusgrupp	Kohtumised toimuvad peamiselt virtuaalselt. Puudub eelarvevajadus	On rakendatud visuaalses identiteedis (töökuulutused, koduleht). Praktiliselt puudub palgalõhe (osakonna juhtide osas on see 5%) Harno ühines Mitmekesisuse kokkuleppega (10.05. 2023)

<p><b>12. Hinnata mitmekesisuse ja kaasatuse edusamme</b></p>	<p>a) Kehtestada tulemuslikkuse näitajad mitmekesisuse ja kaasamise algatuste mõõtmiseks. b) Avaldada andmed võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse ja kaasamise paljude eri aspektide kohta (sugu, vanus, puue, koolitustes osalemine, teadmiste jagamine, mentorlus, geograafiline esindatus jne).</p>	<p>Toimib pädev seiresüsteem</p>	<p>Toimub seire kord aastas, mida kommenteeritakse laiemalt kui Harno</p>	<p>Fookusgrupid ja personalipartnerid</p>	<p>Riigieelarves - rahulolu seire on personalipartneri tööülesannete üks osa</p>	<p>Hindame kaasatust ja tulemuslikkust. Selleks kasutame koostöövestluste süsteemi, kord aastas korraldame pühendumuseuuringu.</p>
---	--	----------------------------------	---	---	--	--