



MITMEKESISUSE PLAAN

Täidavad märgise esma- ja korduvtaotlejad.

1. ÜLDINFO

Organisatsiooni nimi: Haridus- ja Noorteamet

Õiguslik vorm ja registrikood: riigiasutus

Sektor, milles peamiselt tegutsetakse: haridus, noored

Töötajate arv: 370

Organisatsiooni aadress: Lõõtsa 4, 11415 Tallinn

Kontaktisiku nimi:

Ametikoht: Ülle Must

Telefon: 5014299

E-post:ulle.must@harno.ee

Plaani loomise kuupäev:

KINNITUSED (tegemist ei ole välistustega)

Palun tõmba joon alla sobivale vastusele.

1. Kinnitan, et viimase aasta jooksul pole minu organisatsiooni kohta tehtud diskrimineerimist tõendavaid otsuseid kohtus või töövaidluskomisjonis. **KINNITAN/ EI KINNITA**

Kui selliseid otsuseid on viimase aasta jooksul tehtud, siis palun selgita siin selle juhtumi asjaolusid.

2. Kinnitan, et dokumentide esitamise hetkel pole minu organisatsioon maksuvõlglane või on maksuvõlg ajatatud. **JAH/ EI**

Vajadusel lisa selgitus.

2. MITMEKESISUS ORGANISATSIOONI JAOKS

(Kuidas teie organisatsioonis on mitmekesisuse definitsioon ja väärtused sõnastatud? Millises sõnastuses ja millises dokumendis või dokumentides (nt strateegia, koduleht vms). Vajadusel lisage lingid. Kui see pole veel sõnastatud, soovitage selle läbimõtlemit mitmekesisuse plaani raames. Inspiratsiooni võid saada [siit](#).)

Erinevad hea tava dokumendid on koondatud Harno kodulehele ühise pealkirja all “Harno head tavad”: <https://harno.ee/harno-head-tavad>, neist iga dokument on kinnitatud kas Harno juhtkonna koosolekul (soolise võrdõiguslikkuse kava, hea tava reeglistik, kaasamise hea tava) või peadirektori (Harno üldised käitumisreeglid, mitmekesisuse kokkulepe, hea teadustava kokkulepe) poolt. Harnole kohustuslikud dokumendid on kinnitatud vastavate ministeeriumite või VV poolt (Juhised korruptsiooni ennetamiseks Haridus- ja Teadusministeeriumi allasutustes, Lobistidega suhtlemise hea tava ametiisikutele). Harno on deklareerinud oma mitmetes dokumentides, et toetab avatud ja koostööle suunatud organisatsioonikultuuri ning tagab turvalise töökeskkonna ja võrdse kohtlemise kõigile oma töötajatele ning toetuste saajatele, pidades igasugust kiusamist ning ahistamist lubamatuks. Võrdse kohtlemise hea tava on sätestatud:

A) Haridus- ja Noorteameti (Harno) hea tava reeglistik, mis on heaks kiidetud Harno juhtkonna poolt 19.06.2023

Austus ja võrdne kohtlemine – tööandja ning rahastajana kohtleb Harno võrdselt kõiki, sõltumata rassist, soost ning poliitilistest, usulistest ja muudest tõekspidamistest, samuti etnilisest ja sotsiaalsest päritolust, varalisest seisundist, elukohast ning keelest. Harno jälgib oma ametialastes tegevustes austuse, väärkuse ja üksteisemõistmise põhimõtetest kinnipidamist ning mõistab hukka igat liiki käitumise, mis ei arvesta neid printsiipe.

b) Haridus ja Noorteameti soolise võrdõiguslikkuse kava 2022-2027, mis on heaks kiidetud Harno juhtkonna poolt 28.03.2022

c) Mitmekesisus on oluline komponent Harno strateegia 2024-2027 väärtustes (avatus teiste arvamuste, mõtete, hinnangute ja ootuste suhtes; märkamise ja tunnustamine, usk iga inimese potentsiaali; mitmekesisus ja eripärad kui väärtuslikud ressursid) ning organisatsioonikultuuris.

Harno eesmärk on kõigis oma tegevustes enam tähelepanu pöörata mitmekesisuse ja võrdsete võimaluste aspektidele ning seeläbi kinnistada nende põhimõtete juurdumist nii oma töötajaskonnas kui ka Harno tegevustega seotud sihtrühmades. Kusjuures Harno teadvustab, et võrdne kohtlemine ei tähenda sealjuures tingimata inimeste ühesugust kohtlemist, vaid pigem arvestamist nende erinevustega.

3. MITMEKESISUSE PLAANI EEST VASTUTAV TÖÖRÜHM

(Lisage kõik töötajad, kes mitmekesisuse plaani loomise ja elluviimisega tegelevad; tehke vajadusel ridu juurde)

LIIKME NIMI	AMETINIMETUS, ÜKSUS	LIIKME ÜLESANNE TÖÖRÜHMAS
Ülle Must	Peaekspert, Rahvusvahelistumise osakond	koordineerimine
Airi Lall	Personalipartner, Kesksete teenuste osakond, Personalibüroo	statistika, kava sidumine HR poliitikaga
Julia Duh	Peaspetsialist, Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur, Haridusprogrammide keskus	infovahetus

Mirjam Kodi	Koordinaator, Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse agentuur, Noorteprogrammide keskus	infovahetus
Eero Loonurm	Study in Estonia juht, Rahvusvahelistumise osakond Haridusturunduse büroo	infovahetus
Piret Normet	Turundusjuht, Kesksete teenuste osakond, Turundus- ja kommunikatsioonibüroo	infovahetus

Palun kirjeldage siin, kuidas tagate, et mitmekesisuse plaani tegevused saavad tehtud ja et on tagatud tegevuste järjepidevus ja info edastamine organisatsiooni sees.

Mitmekesisuse kava ja plaani täitmine perioodil 2022-2024 on andnud kindlustunde, et nii Harno töötajad kui ka juhtkond on huvitatud sellest teemast. Seda kinnitab kasvõi tõik, et mitmekesisus on oluline komponent Harno strateegia 2024-2027 (kinnitamisel).

Tegevuste juhtimiseks ja planeerimiseks on formeerunud kindel tuumik. Mitmekesisuse teemad on üle-Harnoliselt arutuse all vähemalt kord kvartalis. Töögrupp suhteb virtuaalselt, sest asutakse erinevates kontorites. Tähtjaliste ürituste ettevalmistamise puhul kohtutakse kord nädalas. Optimaalne on kord kuus. Uues tegevuskavas ja plaanis langeb osade tegevuste põhirõhk personalipartnerile (värbamisprotsess, palgalõhe), taotluse koordinaatori ülesandeks on algatada tegevused diskrimineerimiskaebuste esitamise ja lahendamise süsteemi korrastamiseks ning tulemuste hindamise mõõdikute kokkuleppimiseks. Kõik töögrupi liikmed löövad kaasa teadlikuse tõstmise alastes tegevustes.

Harno eelarves puudub konkreetne rida mitmekesisuse alaste tegevuste toetamiseks, küll aga saab planeerida vastavaid tegevusi ning kasutada nii kesksete teenuste kui ka osakondade eelarvetes olevaid vahendeid. Peamiselt panustatakse oma tööajaga, mis vajab osakonna juhatajate nõusolekut ning lisatakse aasta tegevuste planeerimisel oma tööplaanidesse.

4. ÜLEVAADE OLUKORRAST ENNE PLAANI

(Lisa siia numbrilised andmed töötajate kohta nii hästi, kui sa neid andmeid tead. Arusaadav, et kõige kohta ei pruugi andmeid olla.)

Andmete kogumise kuupäev: 07.02.2024

	emakeel		vanus			erivajadustega töötajad	sugu	
	eesti	muu	alla 26	26-50	üle 50		mehed	naised
Töötajad	308	13	8	239	76	1	18	305
Keskastmejuhid	38	0	0	29	9	0	7	31
Tippjuhtkond	9	0	0	3	6	0	5	4
Alla 3-aastase lapsega töötajad	23	0	0	23	0	0	1	22
Kokku	357	13	8	271	91	1	30	340

Selgitused andmete kohta (vajadusel):

Võrreldes eelmise perioodiga (2022) suuri muutusi ei ole. Sooline tasakaal enam-vähem sama (mehi 8%, naise 92%), eesti keelt rääkivate töötajate osa on 0,66%-punkti võrra vähenenud. 5,8% on langenud üle 50 aastaste töötajate osakaal ning 6,3%-punkti võrra kasvanud 26-50 aastaste osakaal. Keskastme juhtide sooline proportsioon on jäänud samaks, 1,6%-punkti on langenud meeste osakaal spetsialistide hulgas (7,2% vs 5,6%)

Organisatsiooni sooline palgalõhe

(Lisa kasti selgitus, kas ja kuidas mõõdate soolist palgalõhet ning kui suur palgalõhe organisatsioonis on või ei ole. Selgitusi ja tausta loe [siit](#).)

Harno tippjuhtkonna ametnike (9 inimest) positsioonil olevate töötajate andmed jaanuar 2024. a. Keskmine brutotund meestel 25,3 eurot ja naistel 22,3 eurot. Ametnike palgalõhe 11%. Eesti keskmine sooline palgalõhe (2022) on 17,7%. Metoodika: Statistikaameti formuleering - meestöötajate keskmisest brutotunnipalgast lahutatakse naistöötajate keskmine brutotunnipalk ja saadud summa jagatakse meestöötajate keskmise brutotunnipalgaga.

2026. aasta juunist hakkab Eestis kehtima palkade läbipaistvuse direktiiv, mis tähendab, et Harno peab esimest korda palgalõhe andmed esitama 2027. aastal. Kui mõõtmise tulemusena selgub, et palgalõhe ületab 5%, siis tuleb selgitada, miks see nii on. Järelevalvet hakkab teostama Tööinspektsioon.

Harnos töötab 370 töötajat, nendest 92% on naised.

Hetkel on kasutusel järgmised meetmed palgalõhe jälgimiseks:

1. Harno ametnike palgad on avalikud (Rahandusministeeriumi avaliku sektori [palgauuring](#))
2. Avalik on üldine Harno palgajuhend
3. Viime läbi ametikohtade hindamisi 1x aastas vastavalt Rahandusministeeriumi ja Fontese juhiste
4. Töötasud vaadatakse üle ja võrreldakse Fontese avalikus sektori palgaturu uuringuga
5. Harnos on sooneutraalne tasusüsteem. Erandkorras listasu makstakse vastavalt seadusele 1,5 kordse tunnitasu alusel või vaba aja pakkumisega.
6. Harnos on juhtivatel kohtadel rohkem naisi kui mehi
7. Töökuulutusel jagame võimalusel töötasu infot
8. Töötajad on informeeritud kuidas tema töötasu kujuneb
9. Juhid on informeeritud võrdse kohtlemise ja tasustamise põhimõtetest.
10. Töötasu muudatusettepanek on kohustuslik kooskõlastada kõrgem astme juhi poolt ja lisaks personalipartneri poolt ning allkirjastatakse peadirektori poolt.
11. Vanemapuhkusel naasvale töötajale korrigeerime töötasu vastavalt sellele, kuidas Harnos on vahepeal töötasud muutunud.

Organisatsiooni süsteem diskrimineerimiskaebuste esitamiseks ja kaebuste lahendamiseks

(Lisa kasti selgitus, kas ja milline on teie tänane süsteem diskrimineerimiskaebuste esitamiseks ja kaebuste lahendamiseks. Selgitusi ja tausta loe [siit](#).)

Kõik hea tavaga seotud dokumendid on koondatud <https://harno.ee/harno-head-tavad>. Teenistusalaste vaidluste lahendamise protseduur on kirjeldatud [Harno üldistes käitumisreeglites](#), hea tava vastase väärkäitumise juhtude lahendamise ja menetlemise protseduur on kirjeldatud Harno hea tava rakendamise juhendis, kuhu on lisatud ka [Hea tava rikkumistest teavitamise vorm](#).

Hea tava rikkumise kahtluste ja kaebuste menetlemise protseduur: Hea tava võimalikust rikkumisest võib teada anda iga isik, kellel on põhjendatud kahtlus, et hea tava rikkumine on aset leidnud. Enne kahtluse või kaebuse esitamist on soovitatav pöörduda juhtumiga seotud Harno töötaja poole. See võimaldab kõrvaldada

kõik arusaamatused ja anda taotlejale kogu asjakohane teave otsustusprotsessi ja Harno protseduuride kohta. Kui see dialoog probleemi ei lahenda, tuleb täita hea tava rikkumisest informeeriv kaebuse esitamise vorm ning saata see Harno hea tava nõustajale. Kaebuse esitajale garanteeritakse konfidentsiaalsus vastavalt Rikkumisest teavitaja kaitse seaduse eelnõule, mis on kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga nr (EL) 2019/1937 liidu õiguse rikkumisest teavitavate isikute kaitse kohta (ELT L 305, 26.11.2019, lk 17–56).

5. KVALITATIIVNE ANALÜÜS

(Analüüsi oma organisatsiooni tugevusi ja arenguvõimalusi ning täida tabel saadud tulemustega)

	TUGEVUSED	TÄHELEPANU VAJAVAD ASPEKTID
	<i>Tegevused, mis on osutunud tõhusaks:</i>	<i>Tegevused, mida on vaja tugevdada:</i>
Strateegiline juhtimine	<ul style="list-style-type: none"> - Mitmekesisuse väärtused on sõnastatud Harno strateegiadokumentides - Juhtkonnas käsitletakse mitmekesisuse teemasid konkreetse regulaarsusega (2x aastas) - Harnos on töötajad, kes tegelevad mitmekesisuse valdkonnaga 	<ul style="list-style-type: none"> - Harno on suur organisatsioon mis juhindub väga mitmetest dokumentidest (nii rahvusvahelistest kui ka Eesti sisestest). Perioodiliselt (kord aastas) jälgida erinevate dokumentide haakuvust mitmekesisuse eesmärkidega ning vajadusel viiakse teksti sisse täiendusi ja muudatusi. - Mitmekesisuse teemade rakendamise hindamine ja sidumine töötaja igapäevaste eesmärkidega (nt punkt arenguestluses, tunnustamises).
Töötajate otsimine ja valimine	<ul style="list-style-type: none"> - Tõhustatud värbamisprotsess, sh värbamise ja valiku protsessi terviklik loomine - Avalikud konkursid - Ameti sisemistest tööampsudest info jagamine infolehes ja siseveebis (lühiajaline lisatöö võimalus) 	<ul style="list-style-type: none"> - Talentide ligi meelitamine üle Eesti, sh väljaspool Harjumaad ja Tartumaad asuvate kontoritesse töökohtade loomine ning värbamise rakendamine. - Kaugtöötamise tõhustamine - Sisekonkursside rakendamine
Personalijuhtimine	<ul style="list-style-type: none"> - Autonoomne personalijuhtimine (eraldi ministeeriumist), mis toetab Harno eesmärkide elluviimist ja töötajakogemuse tõstmist 	<ul style="list-style-type: none"> - Tasustamise põhimõtete uuendamine

Sise- ja väliskommunikatsioon	<ul style="list-style-type: none"> - Kasutatavad kommunikatsioonisõnumid väldivad stereotüüpseid väiteid, kuvandeid ja diskrimineerivaid hoiakuid eri soost, etnilisest päritolust, rahvusest, vanusest, usutunnistuse seksuaalse sättumuse või veendumusega ning puudega inimeste suhtes. - aktiivselt kasutatakse sotsiaalmeediat (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn ja blogid), mis võimaldavad vabamas vormis infot levitada kui ametlik koduleht. Materjal on mõistetava sisuga, selge kujundusega, kergesti loetav, hõlpsasti kasutatav ja kergesti ligipääsetav. Vajadusel kasutatakse subtiitreid, tõlke jne. - Töötajate teavitamine ameti muudatustest, 1x kuus Harno infotund 	<ul style="list-style-type: none"> - Info kättesaadavus ja kaasajastamine ameti siseveebis - Luua Harno brändi (sh tööandja brändi) strateegiline positsioon - Ameti sisemistest muudatustest läbi juhtide kaasamine; võimaluste loomine töötajate grupiaruteludeks; vajadusel grupi supervisioonid (või muud meetodid) muudatustega kohanemiseks
--------------------------------------	--	--

	TUGEVUSED	ARENGUVÕIMALUSED
	<i>Tegevused, mis on osutunud tõhusaks:</i>	<i>Tegevused, mida on vaja tugevdada:</i>
Mitte-eesti emakeelega töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Personaalne juhendaja uuele töötajale -Lühijuhendid erinevates keeltes 	<ul style="list-style-type: none"> - Soodustada formaalselt ja mitteformaalset keeleõpet - Sotsiaalne võrgustumine meeskonnas - Soodustada keelekümlust meeskonnaüritustel
Alaealiste lastega töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Hübriidtöö võimalus, paindlik tööaeg -Täiendav lisapuhkus lapse kooli alustamine ja lõpetamise (aktused) puhul 	<ul style="list-style-type: none"> - osalise tööajaga alustamine uuesti peale vanemapuhkust, et toetada sisseelamist - puhkealade kaasajastamine
Alla 26-aastased töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Uue töötaja sisseelamise soodustamine (koolitused, juhendamine) - Koolitus- ja enesearendamisvõimalused - Õppimise toetamine ja tunnustamine, sh kutse omandamist või kooli lõpetamist. 	<ul style="list-style-type: none"> - Praktika võimaluste loomine Harnos tööelu alustamiseks - Sisseelamise protsessi tõhustamine
Üle 50-aastased töötajad	<ul style="list-style-type: none"> - Tööandja tervisekindlustus alates 01.01.2024 - Kaugtöö võimalus, hübriidtöö - Tööjuubelite tunnustamine ja tähistamine alates 10. staaži aastast 	<ul style="list-style-type: none"> - Tervisekindlustuse ja Stebby võimaluste tutvustamine 1-2x aastas - Kaugtöö juhendi ja võimaluste tutvustamine 1-2x aastas -

<p>Erivajadusega töötajad</p>	<p>-Võimalus taotleda ergonoomilisi töövahendeid (reguleeritava kõrgusega laud, ergonoomiline töötool, jalatugi, ergonoomiline arvutihiir ja randmetoega hiirematt)</p> <p>-Psühholoogilise nõustamise kulude hüvitamine (200 eurot aastas). Nõustamise vajadus võib olla seotud nii töö- kui ka eraeluga (näiteks läbipõlemine, lähedase kaotus); Stebby kompensatsioon; massaaži hüvitamine, prillide või muude nägevusteravust korrigeerivate vahendite kompensatsioon või lisa tervisekindlustus;</p> <p>- Haigestumise teise ja kolmanda kalendripäeva hüvitamine.</p> <p>-Kaugtöö tegemise võimalus, paindlik töökorraldus</p> <p>-Enamus Harno kodulehti on ehitatud ja koostatud vastama WCAG 2.0 AA juurdepääsetavuse suunistele. See tähendab, et on kasutatud teatud tehnilisi vahendeid ja sisu koostamise põhimõtteid, mis aitavad kodulehe sisu tarbida nägemis-, kuulmis-, füüsilise-, kõne-, tunnetusliku-, keele-, õppimis-, ja neuroloogiliste puudustega kasutajatel. Uute veebilehte ning mobiilirakenduste loomisel jälgitakse digiligipääsetavuse nõudeid.</p>	<p>- Kõigi Harno kontori ligipääsetavaks tegemine puudega või terviseprobleemiga töötajatele/klientidele (kaldteed, invaliftid, invatualetid)</p> <p>- Puudega / terviseprobleemiga inimestele sobivate töökohtade avanemisel seda esile tuua värbamiskuulutuses, rõhutada töötajasõbralikkust</p> <p>- Kaasajastada puhkenurgad, et kättesaadvus asjadele vastab vajadustele</p>
<p>Sugu</p>	<p>- Sooneutraalne lähenemine ametikohtade loomisel ja täitmisel</p>	<p>- Palgalõhe minimaliseerimine</p>
<p>Töötamise asukoht</p>	<p>-Enamikel ametikohtadel pakutakse kaugtöö tegemise võimalust või võimaluste olemasolul töökohta ühes Harno 22-st esinduses üle Eesti.</p> <p>-Harnol on kontoriruumid kõigis maakondades üle Eesti.</p>	<p>- Tarvis oleks soodustada Harno mõtteviisi töötajate värbamisel ning tunnetada riigiasutuse kui üle-eestilise riigitunnetuse kandja rolli. Suurt rolli mängib siin see, et kõigis Harno kontorites oleks töökoht/töökohad, mida vajadusel kaugtöötajad saaksid kasutada.</p>
<p>Võid lisada inimeste rühmi, kellele pöörad rohkem tähelepanu</p>		

6. 2-AASTANE TEGEVUSKAVA

Lähtu ülal tehtud analüüsist ja paku välja tegevused, millega kahe aasta jooksul arendad tänaseid tugevusi ja ületad arengukohti. Lisa iga tegevuse tulemus, toimumise aeg ja koht, vastutaja ning vajaminevad ressursid ja nende allikas.

Planeeri tegevused perioodiks **sügis 2024** kuni **sügis 2026**.

Iga organisatsioon võiks võtta vähemalt **kaks eesmärki** (lähtu neid valides selle aasta fookusteemadest), mille poole kahe aasta jooksul läbi eri tegevuste püüelda. Pigem minna süvitsi ja teha vähem kui teha pinnapealselt ja palju.

Kindlasti vaata ka märgise [hindamiskriteeriume](#) - need aitavad tegevustele fookust anda!

Tabel on täidetud näidetega, mis tuleb enda tegevuskava lisades kustutada.

Lisa nii palju ridasid, nagu sul on vaja.

Eesmärk (kirjelda muutust, mida soovid saavutada)	Peamised tegevused	Oodatav tulemus ja kuidas seda mõõdad (ehk mõõdetav muutus, mille tegevusega saavutad)	Aeg ja koht	Läbiviijad ja vastutajad	Rahalised ja mitterahalised ressursid ja nende allikad	Muud kommentaarid (nt partnerid)
1. Harno töötajad mõistavad mitmekesisuse olulisust	Infomaterjalid, koolitused, üritused jms mitmekesisuse teemal	Vähemalt 70% töötajatest on osalenud aasta jooksul koolitusel või üritusel.	31.12.2024 31.12.2025 Sügis 2026	Personalipartner koos Mitmekesisuse plaani töörühm	Osaliselt KTO koolituste eelarvest, maksimaalselt promome tasuta koolitusi/üritusi	Eesti Inimõiguste Keskus, Puuetega Inimeste Koda. Rahvusvaheliste võrgustike poolt korraldatud üritused (nt ORRI, E+ võrgustik)
	Mitmekesisuse kuu tähistamine	Vähemalt 40% töötajatest osalevad mitmekesisuse kuu tegevustes	mai 2024 Mai 2025 Mai 2026	Mitmekesisuse plaani töörühm	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Eesti Inimõiguste Keskus
2. Värbamisprotsess on muutunud erinevate gruppide suhtes kaasavamaks	Seniste värbamispraktikate ja materjalide analüüs; sh kasutatavate kanalite analüüs	On olemas arusaam, kus on olnud puudujäägid ja kitsaskohad	IV kv 2024	Personalipartner , turundus-spetsialist	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Vajadusel kaasa ekspert
	Seni kasutamata praktikate, materjalide ja visuaalide loomine ja kasutamine; sh uute kanalite katsetamine	Töökuulutused jõuavad mitmekesisema grupini ja kandideerimagi jõuab varasemast rohkem erinevaid inimesi	detsember 2024 - detsember 2025		Personalipartner , turundus-spetsialist	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg

	Koolitus/infomaterjalid kõigile värbavatele juhtidele, kuidas värbamisel ja inimeste juhtimisel oma eelarvamustest ja stereotüüpidest teadlik olla ning nende mõju vähendada	Juhid teadvustavad oma eelarvamusi ja püüavad nende mõju värbamisel ja inimeste juhtimisel vähendada. Tööle võetakse erinevamaid inimesi ja töötajate rahulolu paraneb.	IV kv 2024 IV kv 2025	Personalipartner	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Eesti Inimõiguste Keskus
	Koolitus/infomaterjalid kõigile juhtidele, kuidas juhtida hübriidmeeskondi ja kaugtöötajaid	Juhid teadvustavad oma eelarvamusi ning julgevad värvata ka endast erinevasse kontorisse/ endaga mitte samasse asukohta uusi töötajaid	IV kv 2024 IV kv 2025	Personalipartner , juhtkond	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	
3. Soolise palgalõhe monitorimine ja vähendamine	Alustada soolise palgalõhe mõõtmist	Tekib teadlikkus, milline on sooline palgalõhe organisatsioonis	IV kv 2024	Personalipartner , raamatupidaja, juhtkond	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Vajadusel kaasame eksperdi
	Analüüsida soolise palgalõhe põhjuseid	Tekib arusaam, mis on soolise palgalõhe põhjused	III-IV kv 2025	Personalipartner , raamatupidaja, juhtkond	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Vajadusel kaasame eksperdi
	Võtta kasutusele meetmed soolise palgalõhe vähendamiseks	Organisatsioonis sooline palgalõhe väheneb, suureneb palkade läbipaistvus ja sellega koos paraneb töötajate arusaamine nende töötasu kujunemisest	I kv 2026	Personalipartner , raamatupidaja, juhtkond	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg	Vajadusel kaasame eksperdi
4. Diskrimineerimiskae buste esitamise ja lahendamise süsteemi korrastamine	Ajakohastada nii sisult (kui Eestis võetakse vastu rikkumisest teavitavate isikute kaitse seadus (ELT L 305, 26.11.2019, lk 17–56). kui ka vormilt seni eksisteerivaid kaebuste esitamise ja lahendamise reegleid ja vorme.	HARNO töötajatel on turvaline keskkond, kus esitada oma tähelepanekuid kitsaskohtade ellimineerimiseks. Töökeskkond paraneb.	IV kv 2025	Personalipartner koos Mitmekesisuse plaani töörühmaga	Läbiviijate ja vastutajate tööaeg Vajadusel tehnilise teostuse tellimine	

<p>5. Mitmekesisuse ja kaasatuse tulemuste hindamine</p>	<p>Kooskõlastada mõõdikud erinevate tegevuste hindamiseks ning sünkroniseerida nad Harno teiste tegevusmõõdikutega. Mitmekesisuse tulemuste hindamisel võtta arvesse interseksionaalset lähenemist.</p>	<p>Harno töötajatel ning partneritel on kättesaadav hindamise reeglistik ja protseduurid. Hindamise tulemused on avaldatud Harno kodulehel</p> <p>Kinnistub arusaam, et mitmekesisust iseloomustavad eri aspektid (rass, seksuaalne sättumus, sugu, terviseprobleemid, töötamise asukoht jne) ei eksisteeri üksteisest eraldi vaid on omavahel põimunud.</p>	<p>I kv 2025 I kv 2026</p>	<p>Personalipartner koos Mitmekesisuse plaani tööühmaga</p>	<p>Läbiviijate ja vastutajate tööaeg</p>	
--	---	--	--------------------------------	---	--	--