



KÄSKKIRI

Tallinn

(kuupäev digiallkirjas) nr 1-4/451-K

Liik: Üldtegevuse käskkiri

Tallinna Tehnikakõrgkooli soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted ja tegevuskava aastateks 2023-2025

Võttes aluseks töölepingu seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse, võrdse kohtlemise seaduse, Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020-2025 (dokumendi nr 52020DC0152) ja Tallinna Tehnikakõrgkooli (edaspidi kõrgkool) põhimääruse § 12 lõike 3, kinnitan kõrgkooli soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted ja tegevuskava aastateks 2023-2025.

Sissejuhatus

Käesolev dokument kirjeldab, milliste põhimõtete, eesmärkide ja tegevuskava alusel aitab kõrgkool kaasa töötajate soolise tasakaalu ja võrdõiguslikkuse saavutamisele aastatel 2023 kuni 2025.

Töötajate võrdne kohtlemine on alati olnud kõrgkooli jaoks oluline ning sellele on järjepidevalt tähelepanu pööratud. Vastavad üldised põhimõtted on kirjeldatud töökorralduse reeglites, töötasustamise eeskirjas ja töötajaskonna eetilistes põhimõtetes.

Lisaks toimub pidev töötajaskonna analüüs ning võrdse kohtlemise seire (nt töötasude võrdlus, meeste ja naiste osakaalu määramine).

Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu tagamise põhimõtted

Kõrgkooli võrdse kohtlemise tagamise üldised põhimõtted kätkevad endas laiemat tegevusterangi kui ainult soolise tasakaalu tagamine. Tähelepanu pööratakse lisaks töötajate võrdsele kohtlemisele sõltumata nende rahvusest, keelest, religioonist, veendumustest, võimetest, vanusest ja seksuaalsest sättumusest.

Kõrgkooli üheks väärtuseks on inimesekesksus ja oma tegevusi planeerides lähtutakse töötajasõbralikest lahendustest. Kõikidele töötajatele on loodud võrdsed arengu- ja karjäärivõimalused, tagatud on õiglane tasukorraldus ning võrdsed võimalused kõrgkooli juhtimises ning otsuste kujunemises osalemiseks.

Võrdne kohtlemine ja soolise tasakaalu tagamine aitab luua tasakaalustatud ning mitmekesist töö- ja õppimiskeskkonda. Samas ei ole õige lähtuda ainult numbrilistest näitajatest, sest tegevusvaldkonnast sõltuvalt ei ole soolise tasakaalu tagamine alati võimalik. Teatud valdkondades peaks lisaks arvestama vastava valdkonna soolist tasakaalu väljaspool kõrgkooli.

Soolise tasakaalu jälgimisel lähtutakse eeldusest, et sooline jaotus karjääriastmestikul on ühtlane, kusjuures värbamisel järgitakse võrdsete kandidaatide korral valikuotsuste tegemisel ka soolise tasakaalu hoidmise vajadust.

Võrdse kohtlemise tagamise eelduseks on õiglus ressursside jagamisel, sh tasu(d), töökeskkond, töövahendid, hüvised jne ning tööjaotus õppe- ja teadustöö planeerimisel ja läbiviimisel.

Kõrgkool jälgib regulaarselt soolise tasakaalu ja võrdõiguslikkuse näitajaid ning võrdse kohtlemise põhimõtete järgimist töösuhetes.

Tegevuskava ja tulemusnäitajad

Tegevuskavas on kirjeldatud tegevused soolise võrdõiguslikkuse, soolise tasakaalu ja mitmekesisuse tagamiseks aastatel 2023–2025.

Tegevuskavas kokkulepitud tegevuste tõhususe mõõtmiseks on kokku lepitud tulemusnäitajad aastaks 2025.

Kõrgkooli eesmärgid soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks

Aastaks 2025 on eesmärgiks

- 1) Soolise tasakaalu edendamine karjääriastmestiku erinevate astmete lõikes;
- 2) Soolise tasakaalu tagamine juhtivatel ametikohtadel;
- 3) Töötajate teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse temaatikas;
- 4) Soolise võrdõiguslikkuse alaste hoiakute kujundamine;
- 5) Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete järgimine põhitegevuste läbiviimisel.

Tegevuskava 2023-2025

Tegevus	Vastutaja(d)
Soolist tasakaalu ja töötasusid puudutavate andmete kogumine ja analüüsimine	personalitöötajad
Töötajate värbamisel võrdsete kandidaatide puhul soolise tasakaalu järgimine	personalitöötajad, värbamiskomisjon(id)
Juhtimispotentsiaaliga töötajate süsteemne väljaselgitamine ja arendamine eesmärgiga suurendada soolist tasakaalu	personalitöötajad, juhtkond
Kõrgkooli kõneisikute puhul soolise tasakaalu teadlik kujundamine	kommunikatsioonispetsialistid
Töötajate töö- ja eraelu tasakaalu toetamine, sh eemalviivate töötajate kaasamine kõrgkooli tegevustesse (koolitused, ühisüritused jm)	struktuuriüksuste juhid
Edukate akadeemiliste töötajate esiletoomisel arvestatakse soolist tasakaalu	kommunikatsioonispetsialistid
Otsustuskogude loomisel muu hulgas soolise võrdõiguslikkuse järgimine	protsessijuhid, struktuuriüksuste juhid
Töötajate teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse teemadel	personalitöötajad, juhtkond

Tulemusnäitajad

Kirjeldus	Näitaja 31.12.2022	Sihtnäitaja 31.12.2025
Naiste ja meeste arvuline tasakaal töötajaskonna hulgas	N 58%, M 42%	M ↑
Naiste osakaal professori ja kaasprofessori ametikohtal	25%	↑
Naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel	47%	=

(allkirjastatud digitaalselt)

Enno Lend
rektor