Lisa

 KINNITATUD

 ERMi direktori 27.04.2022

 käskkirjaga nr 1-12/23

**Soolise võrdõiguslikkuse kava**

Eesti Rahva Muuseumi (ERM) soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile töötajatele. Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes.

ERMi soolise võrdõiguslikkuse kava on koostatud järgimaks Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele, et rakendada institutsionaalseid muudatusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine puudutab kõigi üksuste tegevusi. Kava koostamise aluseks on iga-aastased vestlused juhtkonna, üksuste juhtide ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta.

ERMi koosseisus on 01.01.2022 seisuga 136 töötajat, neist 30 (22%) mehed ja 106 (78%) naised. Töökohad on jaotatud keerukuse ja vastutuse alusel 4 tasemeks. Meeste ja naiste jaotus on näha alljärgnevas tabelis:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Naised** | **Mehed** |
| **Juhid** | 12 | 5 |
| **Tippspetsialistid (s.h kõrgharidusega kultuuritöötajad)** | 69 | 21 |
| **Keskastme spetsialistid** | 21 | 4 |
| **Töölised** | 4 | 0 |

Teadusosakonnas on 18 töötajat, neist 16 on tippspetsialistid ja 2 on juhid.

Mehi on teadustöötajate hulgas 17 %.

Lähtudes ERMi tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, eelkõige teadus- ja arendustegevuse suunal, seame kolm peamist eesmärki:

1. võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine organisatsioonis;
2. soolise tasakaalu suurendamine töögruppides;
3. sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Soolise võrdõiguslikkuse kava on kinnitatud ERMi direktori käskkirjaga ning kava täitmist vaatab juhtkond üle kord aastas juhtkonna koosolekul.

Kava avalikustatakse ERMi veebilehel [www.erm.ee](http://www.erm.ee)

1. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgmine organisatsiooni protsessides.

ERM toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes diskrimineerimisest.

Võrdse kohtlemise tagamiseks:

• Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest. Valikuprotsessis on otsustavad objektiivsed kriteeriumid, mis on välja toodud töökuulutuses - haridus, töökogemus, oskused, hoiakud jms. vastavalt töökoha nõuetele.

• Töötasude kujundamisel võtame aluseks töökohale esitatavad nõuded, sarnase töö eest makstav tasu organisatsiooni sees ja tööturul, töötaja personaalne panus valdkonna või organisatsiooni arengusse jms.

• Igal töötajal on võimalik teistega võrdsetel alustel teha nii horisontaalset kui vertikaalset karjääri organisatsiooni sees, kui ta omab või arendab selleks sobivaid teadmisi, oskusi, kogemusi ning vastav vakants on olemas.

• Toetame töötaja rolli ja osalemist pereelus ja ühiskonnas. Võimaldame töötajatele vanemapuhkust, lapsepuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusel. Pakume täiendavaid tervisepäevi, rahalist toetust perekondlike sündmuste puhul. Võimaldame vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi, aja ja koha valikul ning osalemist kaitseväelistel kogunemistel. Võimaldame vajadusel osalise tööajaga töötamist.

• Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid. Igal töötajal on võimalus kaasa rääkida oma töölõigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja kultuuri
ning töötajatele pakutavate võimaluste kujundamisel. Nende võimaluste kohta jagatakse infot sisekanalites, käsitletakse mh erinevate tasandite perioodilistel kohtumistel ning igaühel on võimalus esitada ettepanekuid juhtkonnale.

2. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides

ERMi eesmärgiks on jõuda suurema soolise tasakaaluni teadus- ja arendustegevusega seotud erinevate (sh väliste) töögruppide, nõuandvate kogude ja komisjonide liikmete seas. Töögruppide heaks sooliseks tasakaaluks loeme alaesindatud soo vähemalt 40% esindatust.

Suurema soolise tasakaalu saavutamiseks töögruppides:

• Pöörame ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu.

• Kui töögrupp (nõukogu, komisjon vmt) moodustatakse teiste organisatsioonide esindajate põhjal, palume esindajaid esitavatel organisatsioonidel võimalusel nomineerida kandidaate arvestades soolist tasakaalu.

• Tasakaalu laiemaks teadvustamiseks koostame statistilisi ülevaateid töögruppide liikmete kohta.

3. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

Kommunikatsiooni tegevustes peame silmas soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, sealhulgas:
• Esitame teabe sooneutraalselt. Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
• Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides. Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest. Kus võimalik, toome andmed välja sugude lõikes.