

Eesti Keele Instituudi soolise võrdõiguslikkuse kava 2027–2029

Sissejuhatus

Eesti Keele Instituudi (EKI) soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub riigi tasandil seadusandlusega reguleeritud võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest, mille eesmärk on kaitsta töötajaid diskrimineerimise eest ning edendada soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist kui inimõigusi. Kava on koostatud Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise alusel.

Kava eesmärk on loimida võrdõiguslikkus igapäeva tööellu, toetada instituudi põhiväärtuste rakendumist tagades töötajatele võrdsete võimalustega töökeskkond ning süsteemselt toetada töötajate karjääri edendamist.

Soolise võrdõiguslikkuse kava rakendamisse panustab iga töötaja, järgides oma tööülesannete täitmisel soolise võrdõiguslikkuse kava põhimõtteid.

EKI on pühendunud tagama võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku toimekeskkonna kõigile töötajatele, olenemata nende soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, usutunnistusest ja veendumustest, puudest, vanusest, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust.

Soolise võrdõiguslikkuse kava on heaks kiidetud EKI juhtkonna poolt ja kinnitatud direktori käskkirjaga. Soolise võrdõiguslikkuse kava on kättesaadav EKI kodulehel.

Alusdokumendid:

1. Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon
2. Soolise võrdõiguslikkuse seadus
3. Võrdse kohtlemise seadus
4. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
5. Töölepinguseadus
6. Perehüvitiste seadus
7. Töölasest Euroopa Liidu õiguse rikkumisest teavitaja kaitse seadus

EKI koosseisus oli 23.09.2026.a seisuga 123 töötajat, neist 103 (83,7%) naised ja 20 (16,3%) mehed (vt Tabel 1). Töökohad jagunevad vastavalt asutuse struktuurile sisutegevusteks sh akadeemilised töötajad ja toetavateks tegevusteks. Naiste osakaal on sisutegevustes ja ka spetsialistide ametikohtadel suurem kui meeste osakaal, toetavate tegevuste osakonna juhatajad on soolise tasakaalus mõttes võrdselt jaotunud. Lähtudes EKI tegevustest ja võimalustest parandada soolise võrdõiguslikkuse olukorda, oleme seadnud järgmised eesmärgid:

1. Sooline võrdõiguslikkus värbamisel ja karjääri edendamisel, tasustamisel
2. Võrdõiguslikkus organisatsiooni juhtimis- ja otsustustasandil
3. Töö ja eraelu tasakaalu toetamine ja töökultuuri arendamine

4. Organisatsioonikultuur, mis väärtustab üksteisega arvestavat ja kiusamisvaba töökeskkonda

Juhtkond	Kokku	Naised	Osakaal %	Mehed	Osakaal %
Juhtkond (sh osakonna juhatajad)	10	7	70,0	3	30,0
Sisutegevused					
Akadeemilised töötajad (sh teadustöötajad)	48	40	83,3	8	16,7
Spetsialistid	52	46	88,5	6	11,5
Toetavad tegevused					
Spetsialistid	22	17	77,3	5	22,7
Teadus- ja haldusnõukogu (sh majavälised liikmed)	13	9	69,2	4	30,8

Tabel 1. Töötajate ülevaade 23.09.2026 seisuga

Soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

1. Sooline võrdõiguslikkus värbamisel ja karjääri edendamisel, tasustamisel

- Personali valikul on määravad objektiivsed kriteeriumid, mis on seotud kandidaatide professionaalsete omaduste ja vastavusega ametikohale esitatavatele nõuetele. Nii sisemisel kui välisel värbamisel julgustame võrdselt kandideerida kõigil, olenemata soost, vanusest, rahvusest ja poliitilistest või muudest eelistustest.
- Igale töötajale võimaldatakse kehtvat enesearendamist ja arenguvõimalusi soodustades uute valdkondlike teadmiste ja oskuste omandamist ning pakkudes paindlikke nii horisontaalseid kui vertikaalseid karjääri võimalusi asutuse sees.
- Akadeemiliste töötajate edutamine ja perioodiline hindamine toimub vastavalt EKI korraliste akadeemiliste töötajate atesteerimise korrale. Edutamise eelduseks on atesteerimisel vastamine järgmise karjääriastme ametikoha nõuetele.
- Töötaja karjääriplaan ja arenguvõimalused räägitakse läbi ja lepatakse kokku oma otsese juhiga iga-aastaselt koostöövestlusel.

2. Võrdõiguslikkus organisatsiooni juhtimis- ja otsustustasandil

- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid.
- Igal töötajal on võimalus kaasa rääkida oma tööloigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja kultuuri ning töötajatele pakutavate võimaluste kujundamisel. Nende võimaluste kohta jagatakse infot sisekommunikatsiooni kanalites, käsitletakse mh erinevate tasandite perioodilistel kohtumistel, individuaalsetel koostöövestlustel ning alati on võimalus esitada ettepanekuid otse juhtkonnale.

3. Töö ja eraelu tasakaalu toetamine ja töökultuuri arendamine

- Meie asutuses väärtustame paindlikkust ja mõistmist, pakkudes töötajale võimalusi töö- ja eraelu harmooniliseks tasakaalustamiseks. Pühendume sellele, et luua keskkond, kus inimesed tunnevad end toetatuna, inspireerituna ja väärtuslikuna. Selleks oleme koostanud põhjaliku ja läbimõeldud väärtuspakkumise paketi.

4. Organisatsioonikultuur, mis väärtustab üksteisega arvestavat ja kiusamisvaba töökeskkonda

- EKIs vaadatakse regulaarselt üle sisemiselt kehtestatud kordasid ja regulatsioone, et oleks tagatud ajakohasus ja arvestatud kõigi võrdsete võimalustega.
- Hoolime töötaja vaimsest tervisest ja pakume tasuta psühholoogilist nõustamist.
- Suhtume nulltolerantsiga töökiusamisse ja ahistamisse. Juhtumi korral lähtume seadusest tulenevatest regulatsioonidest ja Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) kehtestatud juhistest.
- Töötajal on võimalik esitada rikkumisteade kasutades selleks HTMi loodud teavituskanalit, mis võimaldab konfidentsiaalselt teavitada kirjalikult, suuliselt või mõlemal viisil.
- Järgime soolise võrdõiguslikkusega seotud regulatsioone ja pakume töötajatele koolitusi, teavet soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.
- Toetame soolist mitmekesisust kõikides oma suhtluskanalites.