Kriisiuuringute Keskuse soolise võrdõiguslikkuse kava

1. Üldsätted

1.1 Kriisiuuringute Keskuse (edaspidi KRUK) soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on edendada võrdseid võimalusi, võrdset kohtlemist ning lugupidavat ja kaasavat organisatsioonikultuuri.

1.2 Kava rakendamisel lähtutakse KRUKi põhikirjast, arengustrateegiast, organisatsiooni põhimõtetest, kehtivatest õigusaktidest, asjakohastest rahastamistingimustest ning headest teadus- ja organisatsioonijuhtimise tavadest.

1.3 Kava kohaldatakse KRUKi juhatuse liikmete, töötajate, vabatahtlike, praktikantide ning teiste organisatsiooni tegevusse kaasatud isikute suhtes, arvestades nende rolli ja koostöö iseloomu.

1.4 Kava rakendatakse proportsionaalselt organisatsiooni suuruse, tegevuse iseloomu, töökorralduse ja ressurssidega.

2. Võrdsed võimalused ja professionaalne areng

2.1 KRUK väärtustab inimeste väärikust, professionaalset pädevust ja võrdseid võimalusi ega aktsepteeri diskrimineerimist.

2.2 Töötajate, koolitajate, praktikantide ja teiste organisatsiooni tegevusse kaasatavate isikute valikul lähtutakse läbipaistvatest ja objektiivsetest kriteeriumidest, sealhulgas pädevusest, kogemusest, motivatsioonist ning konkreetse tegevuse vajadustest.

2.3 KRUK toetab võrdseid võimalusi professionaalseks arenguks, täienduskoolituseks ning organisatsiooni tegevustes osalemiseks.

2.4 Töö tasustamisel lähtutakse töö sisust, mahust, vastutusest, vajalikust pädevusest ja muudest objektiivsetest asjaoludest, järgides võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasustamise põhimõtet.

3. Töö- ja eraelu tasakaal

3.1 KRUK toetab võimaluste piires paindlikku töökorraldust, sealhulgas kaugtööd ja paindlikku tööaega, mis võimaldab ühitada tööalaseid, perekondlikke ja muid isiklikke kohustusi.

3.2 Töökorralduslike kokkulepete tegemisel arvestatakse nii töötaja vajaduste kui ka organisatsiooni tegevusest ja projektidest tulenevate kohustustega.

3.3 Lapsevanemaks olemine, hoolduskohustused või seadusest tulenevate puhkuste kasutamine ei tohi olla diskrimineeriva kohtlemise aluseks.

3.4 KRUK väärtustab töötajate ja vabatahtlike aega ning peab oluliseks põhjendamatu töökoormuse vältimist.

4. Sooline tasakaal juhtimises ja organisatsiooni tegevuses

4.1 KRUK toetab soolist mitmekesisust organisatsiooni juhtimises, otsustusprotsessides, projektirühmades ning ekspertide kaasamisel.

4.2 Juhtimisrollide ja vastutuse jaotamisel lähtutakse professionaalsest pädevusest, kogemusest, valmisolekust ning organisatsiooni vajadustest.

4.3 Soolise tasakaalu edendamisel keskendutakse sisuliste võrdsete võimaluste loomisele, arvestades organisatsiooni tegevuse eripära ja olemasolevat ekspertvõrgustikku.

5. Sooline mõõde uurimis-, arendus- ja koolitustegevuses

5.1 KRUK hindab uurimis-, arendus- ja koolitusprojektide kavandamisel soolise mõõtme asjakohasust ning arvestab sellega tegevuste kavandamisel, elluviimisel, tulemuste hindamisel ja aruandluses vastavalt tegevuse sisule ja rahastamistingimustele.

5.2 Kriisivalmiduse, kriisijuhtimise ja elanikkonnakaitse käsitlemisel pööratakse vajaduse korral tähelepanu:

5.2.1 kriiside erinevale mõjule inimestele ja elanikkonnarühmadele;

5.2.2 sotsiaalsete rollide ja hoolduskohustuste mõjule kriisivalmiduses;

5.2.3 kriisiabi, teabe ja ressursside kättesaadavusele;

5.2.4 inimeste osalemisvõimalustele kriisijuhtimises ja kogukondlikes kriisivõrgustikes;

5.2.5 soopõhisele vägivallale ja teistele kriisides süveneda võivatele riskidele.

5.3 Soolise mõõtme käsitlemisel ning soo alusel eristatud andmete kogumisel ja analüüsimisel lähtutakse teaduslikust põhjendatusest, uurimiseetikast, andmekaitsenõuetest ja asjakohastest rahastamistingimustest.

5.4 Koolitus- ja teadmussiirdetegevuses toetatakse võrdseid osalemisvõimalusi ning välditakse õppematerjalides ja avalikes väljundites põhjendamatuid soostereotüüpe ja diskrimineerivaid käsitlusi.

6. Ahistamise, vägivalla ja diskrimineerimise ennetamine

6.1 KRUK ei aktsepteeri vägivalda, soopõhist vägivalda, seksuaalset ega soolist ahistamist ning diskrimineerivat või inimväärikust kahjustavat käitumist.

6.2 Põhimõte kehtib töökeskkonnas, koolitustel, projektitegevustes, koostöökohtumistel ning organisatsiooni tegevusega seotud digitaalses suhtluses.

6.3 KRUKi tegevuses osaleval isikul on õigus teavitada organisatsiooni sobimatu käitumise või võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise kahtlusest.

6.4 Pöördumisi käsitletakse erapooletult, võimalikult konfidentsiaalselt ja põhjendamatu viivituseta, vältides huvide konflikti ning järgides asjaosaliste õigusi.

6.5 Heas usus probleemist teavitamine ei tohi kaasa tuua isiku ebasoodsat kohtlemist. Tuvastatud rikkumise korral rakendab KRUK asjaoludele vastavaid meetmeid oma pädevuse piires.

6.6 Organisatsioonisisene pöördumise lahendamine ei piira isiku õigust pöörduda pädeva asutuse poole.

7. Kava rakendamine ja seire

7.1 Kava rakendamise eest vastutab KRUKi juhatus, kes tagab selleks organisatsiooni suuruse ja tegevusega proportsionaalsed ressursid, sealhulgas tööaja ning vajaliku kompetentsi ja eksperditeadmiste kättesaadavuse.

7.2 KRUK korraldab või võimaldab juhatuse liikmetele, töötajatele ja teistele asjakohastele isikutele soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ning teadvustamata sooliste eelarvamustega seotud koolitusi ja teadlikkust suurendavaid tegevusi. Selleks võib kasutada organisatsioonisiseseid õppetegevusi, olemasolevaid õppematerjale ja väliseid koolitusvõimalusi.

7.3 KRUK kogub soo alusel eristatud andmeid töötajate ja juhtimisrollides tegutsevate isikute kohta ning vajaduse korral teiste asjakohaste tegevusvaldkondade kohta.

7.4 Juhatus hindab vähemalt kord aastas kava rakendamist, asjakohaseid näitajaid ja võimalikke arenguvajadusi. Näitajatel põhinev ülevaade dokumenteeritakse organisatsiooni tavapärase juhtimise ja aruandluse raames.

7.5 Andmete kogumisel, säilitamisel ja avalikustamisel järgitakse andmekaitsenõudeid ning välditakse põhjendamatut üksikisikute tuvastamist.

8. Kava ülevaatamine, avalikustamine ja kontakt

8.1 KRUKi soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja kava rakendamisega seotud küsimustes saab pöörduda KRUKi poole aadressil info@kruk.ee.

8.2 Kava rakendamist hinnatakse organisatsiooni tavapärase arendustegevuse raames ning vajaduse korral kava ajakohastatakse ja kinnitatakse juhatuse poolt.

8.3 Juhatuse kinnitatud ja juhtkonna esindaja allkirjastatud kava avaldatakse organisatsiooni veebilehel https://www.kruk.ee ja tehakse teatavaks töötajatele ja teistele asjakohastele isikutele.

Kinnitatud Kriisiuuringute Keskuse juhatuse arenduskoosoleku otsusega 18.07.2023, Tallinnas ning kehtib alates 01.08.2023.