

SA TALLINNA TEADUSPARK TEHNOPOL

juhataja

OTSUS

/kuupäev DigiDoc konteineris/

Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu tagamise põhimõtted ning kava 2026–2031

1. Eesmärk

Sihtasutus Tallinna Teaduspark Tehnopol (edaspidi Tehnopol) soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete eesmärk on süsteemselt toetada soolist tasakaalu, võrdseid võimalusi ja õiglast kohtlemist värbamises, juhtimises, arenguvõimalustes ja tasustamises, luues organisatsioonikultuuri, mis toetab mitmekesisust, innovatsiooni ja kestlikku arengut.

Tehnopol väärtustab mitmekesisust, kaasatust, eneseteostust ja mõttevabadust ning teeb järjepidevaid ja teadlikke samme soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks, lähtudes heast juhtimistavast, organisatsiooni väärtustest ning ESG põhimõtetest.

Tehnopoli tegevus edendab töötajate võrdset kohtlemist sõltumata nende soost, rahvusest, keelest, religioonist ja veendumustest, funktsionaalsetest võimetest, seksuaalsest sättumusest, soolisest identiteedist või vanusest.

Tagame töötajatele võrdsed karjäärivõimalused, läbipaistva ja õiglasel võrdlusel põhineva tasusüsteemi ning võrdse ligipääsu otsustus- ja juhtimisprotsessidele. Diskrimineerimisjuhtumite käsitlemine toimub selge, usaldusväärse ja erapooletu protsessi alusel.

Sooline tasakaal ja mitmekesisus rikastavad organisatsiooni arengut, toetavad innovatsiooni ning tugevdavad Tehnopoli usaldusväärset partnerite ja kogukonna silmis.

2. Soolise Võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtted

Tehnopol lähtub põhimõttest, et kõik töötajad on väärtustatud võrdselt ning organisatsiooni otsused põhinevad objektiivsetel, tööga seotud kriteeriumidel.

Sooline võrdõiguslikkus tähendab Tehnopolis võrdseid võimalusi värbamises, arengus, tasustamises ja juhtimises ning lugupidavat ja kaasavat töökeskkonda.

2.1. Juhtimise põhimõtted

Juhtimisotsused põhinevad kompetentsil, kogemusel ja tulemuslikkusel. Otsustusprotsessides välditakse teadlikku ja alateadlikku kallutatust.

Juhtkond tagab, et soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu põhimõtted on käsitletud süsteemselt, läbipaistvalt ning lõimitud organisatsiooni strateegiasse ja igapäevasesse juhtimispraktikasse.

Eesmärgiks on vältida püsivat ühepoolset esindatust juhtimistasandil ning tagada tasakaalustatud ja mitmekesine juhtimiskultuur.

2.2. Värbamine ja karjäär

Värbamis- ja edutamisprotsessid on läbipaistvad, võrdsed ja objektiivsed. Kandidaate hinnatakse ühtsete ja tööga seotud kriteeriumide alusel.

Töökuulutustes ja kommunikatsioonis kasutatakse sooneutraalset ja kaasavat keelt.

Kõigil töötajatel on võrdsed võimalused professionaalseks arenguks, koolitusteks ja karjääri edendamiseks.

2.3. Tasustamine

Tasustamine põhineb ametikoha vastutusel, kompetentsil ja tulemuslikkusel.

Tehnopol analüüsib regulaarselt töötasusid ning hindab võimaliku soolise palgalõhe olemasolu. Põhjendamatud erinevused tuvastatakse ja korrigeeritakse.

Tasustamise põhimõtted on läbipaistvad ning kooskõlas organisatsiooni siseste ja väliste võrdlustega.

2.4. Töökeskkond ja heaolu

Tehnopol tagab turvalise, lugupidava ja kaasava töökeskkonna, kus ei tolereeri diskrimineerimist, ahistamist ega ebavõrdset kohtlemist.

Töötajatel on võimalus tõstatada võrdse kohtlemisega seotud küsimusi usalduslikult ning juhtumeid käsitletakse konfidentsiaalselt, erapooletult ja viivitamata.

Paindlik töökorraldus toetab töö- ja eraelu tasakaalu, sh võimaldab kaugtööd ja vajadusel osakoormusega töötamist. Lapsehoolduspuhkuselt naasmisel arvestatakse võimalusel järkjärgulise töökoormuse taastamisega.

2.5. ESG ja vastutustundlik tegutsemine

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on osa Tehnopoly laiemast vastutustundlikust ja kestlikust juhtimisest.

Tehnopol:

- edendab mitmekesisust ja kaasatust nii organisatsioonis kui oma programmides ja teenustes;
- tegutseb läbipaistvalt, eetilisel ja vastutustundlikult;
- arvestab oma tegevustes keskkonna- ja sotsiaalse mõjuga;
- toetab innovatsiooni, mis loob ühiskondlikku väärtust ja pikaajalist mõju.

2.6. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tehnopol lähtub oma tegevuses Eesti Vabariigi põhiseadusest, Võrdse kohtlemise seadusest ning Soolise võrdõiguslikkuse seadusest, mille kohaselt on keelatud otsene ja kaudne diskrimineerimine soo, rahvuse (etnilise päritolu), rassi, nahavärvuse, usu või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse või muude seaduses nimetatud tunnuste alusel.

Võrdne kohtlemine tähendab, et:

- tööle võtmise, tasustamise, edutamise, koolitamise ja töötingimuste kujundamise otsused põhinevad objektiivsetel, tööga seotud kriteeriumidel;
- töötajatele tagatakse võrdne ligipääs arenguvõimalustele ja informatsioonile;
- organisatsioonis ei tolereerita diskrimineerimist, ahistamist ega ebavõrdset kohtlemist;
- võimalike rikkumiste korral on töötajatel õigus pöörduda personalijuhhi või juhtkonna poole usalduslikult ning juhtumid vaadatakse läbi erapooletult ja viivitamata.

Tehnopol rakendab vajadusel ennetavaid meetmeid, et vähendada alateadlikku kallutatust otsustusprotsessides ning toetada kaasavat ja lugupidavat organisatsioonikultuuri.

Võrdse kohtlemise põhimõtte on osa Tehnopoly heast juhtimisest, personalipoliitikast ja igapäevasest töökorraldusest.

3. Vastutus ja juhtimine

Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu edendamine on Tehnopoly juhtkonna vastutusalas.

Juhtkond tagab, et valdkonnaga seotud tegevused on lõimitud organisatsiooni strateegia, personalijuhtimise põhimõtete ja igapäevase juhtimispraktikaga. Juhtkond määrab prioriteedid, kinnitab vastutajad ning vajadusel tõstatab teemad aruteluks juhtkonna ja meeskondade tasandil.

Väikese organisatsioonina käsitleb Tehnopol soolist võrdõiguslikkust osana heast juhtimisest ja organisatsioonikultuurist, mitte eraldiseisva tegevusena.

Personalijuht vastutab selle eest, et põhimõtted, juhised ja mõõdikud oleksid töötajatele selgelt ja arusaadavalt kättesaadavad ning toetab valdkonna igapäevast koordineerimist koostöös juhtidega.

Rakendatud meetmete mõju hinnatakse regulaarselt ning vajadusel kavandatakse parendustegevusi. Tehnopol toetab teadlikkuse kasvu läbi sisekoolituste, arutelude ja teavitusematerjalide.

Põhimõtete lahutamatu osa on Lisa 1 „Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu tagamise kava ja mõõdikud“, mis kirjeldab eesmärkide elluviimiseks kavandatud tegevusi ja seiret.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Agnes Roos

SA Tallinna Teaduspark Tehnopol juhatuse liige

LISA 1. Soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu tagamise kava ja mõõdikud

Lähtudes Tehnopoly tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks seame ajaperioodiks 2026–2031 kuus peamist eesmärki.

Jrk	Eesmärk	Sisu ja tegevused	Mõõdikud	Eesmärk mõõdiku lõikes
1.	Teadlikkus ja õiglane otsustamine	<ul style="list-style-type: none"> Teemat käsitletakse vajadusel sisekoolitustel ja aruteludes Otsused tehakse selgete ja tööga seotud kriteeriumide alusel Järgitakse võrdse kohtlemise põhimõtteid kõigis personaliprotsessides 	(vajaduspõhine, kvalitatiivne)	Õiglaste otsuste tegemiseks on oluline, et juhid ja töötajad oleksid teadlikud soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetest ning võimalikest alateadlikest eelarvamustest.
2.	Võrdne kohtlemine	<ul style="list-style-type: none"> Kedagi ei diskrimineerita soo ega muude seaduses nimetatud tunnuste alusel. Töölased otsused põhinevad objektiivsetel ja tööga seotud kriteeriumidel. Arvestatakse põhjendatud eemalolekut (nt vanemapuhkus). Töötajatel on võimalus pöörduda mure korral personalijuhi või juhtkonna poole. 	(vajaduspõhine, kvalitatiivne)	Võrdne kohtlemine kõigis tööalastes otsustes. Järgitakse Võrdse kohtlemise ja Soolise võrdõiguslikkuse seadust.
3.	Sooline tasakaal organisatsioonis ja toetav töökeskkond	<ul style="list-style-type: none"> Tasakaalustatud esindatus. Jälgime töötajate soolist jaotust kogu organisatsioonis ja juhtimistasandil. Värbamisel lähtume kompetentsist ning võrdsete kandidaatide korral võime eelistada alaesindatud soo esindajat. Kandideerima ootame kõiki sõltumata soost või muudest tunnustest. Õiglase tasustamine. Tagame läbipaistva ja õiglasel võrdlusel põhineva tasustamise. Analüüsime regulaarselt töötasusid ning hindame võimaliku soolise palgalõhe olemasolu. Töö- ja eraelu tasakaal. Toetame paindlikku töökorraldust, sh võimalust töötada kaugtöö vormis või osalise koormusega. Lapsehoolduspuhkuselt naasmisel arvestame vajadusel järk-järgulise töökoormuse taastamisega. Turvaline töökeskkond. Rakendame nulltolerantsi töökiusamise, ahistamise ja diskrimineerimise 	<ul style="list-style-type: none"> Naiste ja meeste osakaal kogu organisatsioonis (%) Naiste ja meeste osakaal juhtimistasandil (%) 	Tehnopol jälgib soolist jaotust organisatsioonis ja juhtimistasandil, eesmärgiga vältida püsivat ühepoolset soolist ülekaalu ning liikuda tasakaalustatuma esindatuse suunas, arvestades valdkonna eripära ja kandidaatide kättesaadavust. Soolise tasakaalu edendamisel ei rakendata kvoote ega tehta otsuseid üksnes soo alusel.

		<p>suhtes. Töötajatel on selge kontaktisik, kelle poole pöörduda. Tagame juhtumite konfidentsiaalse ja erapooletu käsitlemise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Võrdsed arenguvõimalused. Toetame kõigi töötajate professionaalset arengut, pakkudes koolitusvõimalusi ning võrdseid võimalusi karjääri edenemiseks. 		
4.	Võrdne ligipääs programmidele ja teenustele	<ul style="list-style-type: none"> • Tagatakse võrdne ligipääs programmidele, kiirenditele, mentorlusele ja teistele teenustele. • Kasutatakse kaasavat ja sooneutraalset keelt. • Jälgitakse osalejate soolist jaotust, ent otsustamisel lähtutakse ennekõike kompetentsidest ja sobivusest programmidesse ning teenustesse. • Otsuseid tehakse läbipaistvate ja selgete kriteeriumide alusel. 	(vajaduspõhine, kvalitatiivne)	Võrdne ligipääs võimalustele
5.	Sooteadlik kommunikatsioon	<ul style="list-style-type: none"> • Kasutatakse nii sise- kui väliskommunikatsioonis lugupidavat ja kaasavat keelt. • Vältitakse stereotüüpe. • Esindatakse mitmekesisust lugudes ja materjalides. • Üritustel arvestatakse võimalusel esinejate mitmekesisusega. 	(vajaduspõhine, kvalitatiivne)	Tasakaalustatud ja kaasav kommunikatsioon
6.	Õiglane tasustamine	<ul style="list-style-type: none"> • Tasustamine põhineb ametikoha vastutusel, kompetentsil ja tulemuslikkusel. • Analüüsitakse regulaarselt palgataset ja erinevusi. 	Keskmine brutotasu naistel ja meestel	Vältida põhjendamatu soolist palgalõhet

Mõõdikud ja seire loogika

Tegevus	Kirjeldus
Seire	Tehnopool hindab regulaarselt soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaalu olukorda määratletud mõõdikute alusel.
Analüüs	Kui mõõdikud viitavad kõrvalekalletele või ebavõrdsele kohtlemisele, analüüsitakse põhjuseid.
Parendamine	Vajadusel rakendatakse täiendavaid meetmeid tasakaalu parandamiseks.
Kava uuendamine	Kui kõrvalekalded püsivad või on olulise mõjuga, vaadatakse üle ka kava ning hinnatakse muudatuste vajadust.