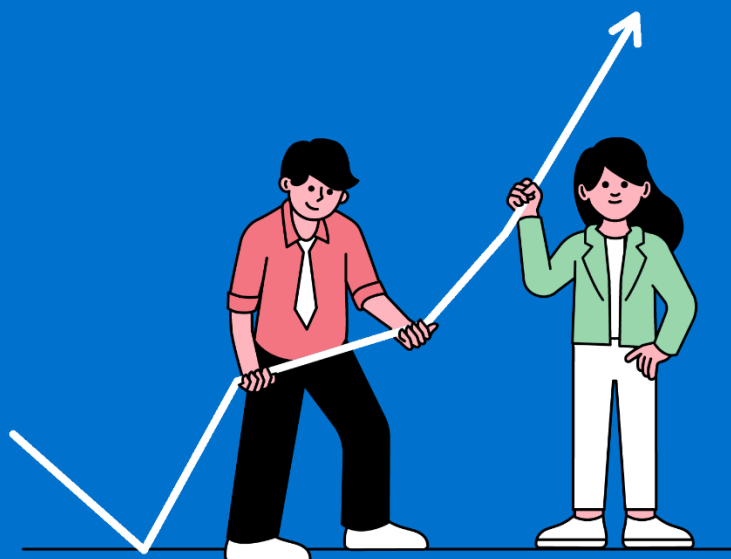


Tallinna linnaorganisatsiooni võrdse kohtlemise põhimõtted



Eesmärk

Võrdse kohtlemise põhimõtete eesmärk on kujundada Tallinna linna ametiasutustes õiglast ja kaasavat töökeskkonda. Soovime, et iga töötaja tunneks end hinnatuna ja austatuna – sõltumata tema taustast, vanusest, soost või muudest isikuomadustest.

Tagame, et kõik Tallinna linnatöötajad saaksid kasutada oma põhiseadusest tulenevat õigust võrdsele kohtlemisele ning tunneksid end kaitstuna igasuguse diskrimineerimise eest – olgu see seotud rahvuse, soo, vanuse, usutunnistuse, terviseseisundi, veendumuste või muude isikutunnustega.

Võrdne kohtlemine tähendab, et kedagi ei diskrimineerita, kuid see ei tähenda kõigi jaoks ühesugust lahendust – oluline on arvestada inimeste erinevaid vajadusi ja olukordi.

Põhimõtete koostamise lähtealused

Põhimõtted tuginevad hoolivale ja inimesekesksle lähenemisele, lähtudes Tallinna organisatsiooni **väärtustest**: julgus, avatus, headus ja koostöö.

Julgus tähendab valmisolekut seista ebaõigluse vastu ja rääkida ka keerulistest teemadest. Avatus on aus ja lugupidav suhtlus ning eriarvamuste kuulamine. Headus on hoolivus, tähelepanelikkus ja empaatia iga inimese suhtes. Koostöö tähendab üksteise toetamist ja lahenduste leidmist koos.

Lisaks väärtustele tuginevad põhimõtted ka mitmetele õigusaktidele ja arengudokumentidele: **Eesti Vabariigi põhiseadusele**, riiklikele ja linna **arengustrateegiatele** ning **ÜRO säästva arengu eesmärkidele**. Koos väärtustega loovad need põhimõtetele tugeva ja mitmekülgse aluse, mis ühendab hooliva suhtumise, õigusliku raamistiku ning rahvusvahelise kestliku arengu suunised ning toetavad õiglasema ja kaasavama ühiskonna kujunemist.

Rakendamine

- Põhimõtete igapäevane elluviimine toimub kõigis linna ametiasutustes.
- Töötajatel on oluline roll toetada võrdse ja lugupidava töökeskkonna kujunemist oma käitumise kaudu, olla hooliv kolleegide suhtes ning anda teada, kui märgatakse ebaõiglust või murekohti.
- Juhtidel on vastutus nende põhimõtete rakendamise ja eeskuju andmise eest oma meeskonnas.
- Personalipartnerid ja personalispetsialistid toetavad juhte ning töötajaid teadlikkuse kasvatamisel ja vajalike tegevuste kavandamisel.
- Personaliteenistus loob ühtse suuna ja tegevuskava, millele kogu linnaorganisatsioon tugineb.

Põhimõtted

Võrdse kohtlemise, mitmekesisuse ja soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

1. Töö- ja eraelu tasakaalu toetamine

- Arvestame teenistujate vajadustega töö- ja eraelu ühildamisel. Pakume nii täis- kui ka osakoormusega töötavatele teenistujatele paindlikku töökorraldust ja võimaldame teha kaugtööd, kus töö iseloom seda võimaldab,
- Lapsehoolduspuhkuselt naasnud teenistujale pakutakse olenevalt ametikohast võimalusel ja vajadusel paindlikku tööaega ning osakoormusega tööd.
- Uue teenistuja või vanemapuhkuselt naasnud teenistuja sisseelamist toetame võimalusel ja vajadusel mentorluse kaudu.
- Võimaldame teenistujatele 35 päevase põhipuhkuse kasutamist, lisaks tasustatud tervisepäevi – võimalus ravida nii ennast kui ka oma haigestunud last ning olla toeks erivajadusega või eakale vanemale.
- Anname kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel täiendavalt tasustatud vaba päeva perekondlike sündmuste tähistamiseks (näiteks abiellumise päeval, lapse esimesel koolipäeval, lõpuaktuse päeval jms).

Töötajale tähendab see:	Võimalust kasutada paindlikku tööaega, kui töö iseloom seda võimaldab. Lisavõimalusi tervise eest hoolitsemiseks ja pere toetamiseks.
Juhile tähendab see:	Töötajate vajaduste paindlikku arvestamist ja toetavate lahenduste leidmist. Avatud suhtlemist töötaja ootuste ja võimaluste üle.

2. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine

- Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel. Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu teenistuskohale esitatavad nõuded, õiglane tasu asutusesiseses ja -välises võrdluses. Analüüsime iga-aastaselt töötasusid ja võimalikke palgalõhesid ametikohtade lõikes.
- Vaatame regulaarselt üle oma reeglid ja regulatsioonid, kindlustamaks, et need tagaksid kõigile võrdsed võimalused.
- Võimalike töökiusu, ahistamise ja diskrimineerimise juhtumite puhul tagame juhtumite lahendamisel juhtumit käsitleva teabe ja dokumentide kättesaadavuse vaid juhtumi lahendamisega seotud isikutele.
- Järgime otsuste tegemisel ja töötajate kaasamisel võrdse kohtlemise põhimõtteid.

Töötajale tähendab see:	Kindlustunnet, et kõigiga käitutakse õiglaselt ja austavalt. Võimalust pöörduda mure korral turvaliselt abi saamiseks.
Juhile tähendab see:	Kohustust tagada õiglane ja lugupidav kohtlemine. Vajadusel kiiret ja tundlikku reageerimist probleemidele.

3. Sooline võrdõiguslikkus värbamisel ja arenguvõimaluste pakkumisel

- Personali valikul on määravad objektiivsed kriteeriumid, mis on seotud kandidaadi professionaalsete omaduste ja vastavusega ametikohale esitatavatele nõuetele. Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest.
- Võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati.
- Toetame kõigi teenistujate enesearengut ja arenguvõimalusi sõltumata nende soost jt tunnustest.

Töötajale tähendab see:	Võrdsed võimalused edeneda ja areneda organisatsioonis. Aus ja läbipaistev värbamisprotsess.
Juhile tähendab see:	Objektiivseid ja eelarvamuste vabasid otsuseid. Aktiivset rolli mitmekesise töökollektiivi kujundamisel.

4. Soolise diskrimineerimise ennetamine ja teadlikkuse tõstmine töötajate seas

- Täiendame teenistujate pädevusi mitmekesisuse, sh soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Korraldame ja osaleme koolitustel.
- Integreerime soolise aspekti enda korraldatud infotundidesse või koolitustesse, kus asjakohane.
- Suhtume nulltolerantsiga töökiusamisse, ahistamisse ja diskrimineerimisse, sh soopõhisesse vägivalda.
- Hoolime teenistujate psühholoogilisest turvalisusest ja pakume tasuta psühholoogilist nõustamisteenust. Iga ametiasutuse teenistuja võib kuni kaks korda aastas käia tunniajalisel konfidentsiaalsel psühholoogilise nõustamise sessioonil kokkulepitud teenuseosutaja juures.

Töötajale tähendab see:	Võimalust arendada enda teadmisi ja paremini mõista teiste vajadusi. Toetust ja kuuluvustunnet organisatsioonis.
Juhile tähendab see:	Oskust märgata ja ennetada probleeme enne, kui need tekivad. Vastutust luua teadlik ja kaasav töökeskkond.

5. Sooteadlikkuse hoidmine kommunikatsioonitegevustes

- Kasutame suhtluskanalites sooneutraalset ja kaasavat keelekasutust.
- Vältime soostereotüüpide võimendamist ning jälgime, et ka visuaalne materjal (nt fotod, illustratsioonid) peegeldaks mitmekesisust.
- Pressiteadete, uudiste jm koostamisel arvestame võimalusel soolist tasakaalu.
- Avalike ürituste korraldamisel püüame võimalusel tagada esinejate seas soolise mitmekesisuse.

Töötajale tähendab see:	Tunnet, et keelekasutus ja sõnumid peegeldavad kõiki võrdselt. Kinnitust, kus organisatsioon väärtustab kõiki inimesi võrdselt, ning väldib eelistuste andmist ühele soogrupile teise arvelt.
Juhile tähendab see:	Teadlikku keele- ja kujundusvalikute tegemist. Eeskujuks olemist kaasava kommunikatsiooni edendamisel.

6. Kaasava kultuuri edendamine

- Kaasame töötajaid otsuste tegemisse, mis puudutavad nende tööd, töökorraldust ja heaolu.
- Julgustame ideede, ettepanekute ja tagasiside jagamist.
- Väärtustame erinevaid vaatenurki ning loome keskkonda, kus igaühe panus on oluline.

Töötajale tähendab see:	Võimalust osaleda otsustes ja tunda, et tema arvamus loeb. Julgust olla aktiivne ja esitada oma ettepanekuid.
--------------------------------	--

Juhile tähendab see:

Kuulamisoskust ja valmisolekut tegutseda saadud tagasiside põhjal.

Kultuuri loomist, kus igaüks tunneb end kaasatuna ja vajalikuna.

Meie organisatsioonikultuuri juurde kuulub, et õigusakte ja reeglistikke, tööprotsesse ja hoiakuid kujundades peetakse silmas võrdõiguslikkuse põhimõtteid ja riskikohti – võrdne kohtlemine peab olema tagatud kõigis organisatsioonikultuuri valdkondades.