



Sotsiaalministeeriumi mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise edendamise kava 2022-2024

1. Sissejuhatus

Sotsiaalministeeriumi missioon on kujundada Eestis elukeskkond, kus inimestel on võrdsed võimalused inimväärseks eluks. Ühiskonna tugevaks aluseks on iseseisvalt toimetulevad inimesed, kes omavad võimalust eneseteostuseks töö, õppimise ja vaba aja veetmise kaudu, on endast lugupidavad, loovad ning kujundavad positiivsed suhted oma pereliikmete, sõprade, teiste lähedaste ning kõigi kogukonnaliikmetega, elavad terviseteadlikult, väärtustades enda ja teiste ühiskonnaliikmete vaimset ning füüsilist tervist.

Sotsiaalministeeriumi tööpere jaguneb kolmeks suureks põhivaldkonnaks: sotsiaal-, tervise- ja töövaldkonnaks. Lisaks on põhivaldkondi teenindavad üksused, nt innovatsiooni valdkond, õigusosakond jne. Sotsiaalministeeriumi pädevuses on ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise koordineerimine riigis. Vaid siis, kui toimetame võimalikult mitmekesise tiimina, jagame ühiseid väärtuseid, oleme avatud ja sallivad kultuurilise ning sotsiaalse mitmekesisuse suhtes, on meil võimalik parimal viisil arvestada kõigi erinevate inimeste vajaduste ja huvidega.

Meie jaoks on tähtis töötajate tahe ja motivatsioon panustada valdkonna arengusse pidades silmas ministeeriumi eesmärke ja tegevusi toetavaid väärtushinnanguid. Meie jaoks on oluline, et iga inimene, olenemata soost, kultuurilisest ja sotsiaalsest taustast, elu- ja töökohast, vanusest, puudest või erivajadusest, seksuaalsest sättumusest, usust või veendumustest, tunneb end väärtusliku tiimiliikmena.

Meie tuumväärtsuseks on lahkus. Me usume, et lahkus muudab inimeste elusid nii töökohal kui väljaspool seda. See, mis toimub organisatsioonis sees, paistab ka väljapoole. Tahame organisatsioonina olla eeskujuks kaasamise, mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse väärtustamisel ja edendamisel Eestis.

2. Meie inimesed

Sotsiaalministeeriumi tööpere koosneb 206 inimesest, neist 92% on naised ja 8% mehed. 98% tööpereist on kõrgharidusega (sh 71% magistri tasemel). Hariduse taust jaguneb viieks suureks valdkonnaks: õigus-, tervise-, sotsiaal ja majandusteadus ja avalik haldus. Enamus juhte on naised (90%) sõltumata juhtimistasandist. Vanuseline variatiivsus on lai, meie noorim tööpere liige on 22 ja vanim 78, keskmine vanus 42. Keskmine tööstaaz on 7 aastat.

3. Mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse edendamine organisatsioonis

2020. aastal liitusime Mitmekesisuse kokkuleppega ning oleme pälvunud aumärgise „Austame erinevusi“. 2022. aastal kandideerisime märgise pikendamisele ning olime selles edukad.

Oleme loonud valdkonna edendamise töögrupi, kuhu kuuluvad personalijuht, personalispetsialist ning võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse eksperdid.

2022. aasta juulis alustasime põhjalikuma protsessiga, mille eesmärk on analüüsida reaalselt olukorda meie organisatsioonis ning koostöös tööperega leppida kokku sihistatud tegevused mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse edendamiseks. Põhjalik kava valmib 2022. aasta detsembri alguseks.

Seniks oleme kokku leppinud järgmised tegevused:

- Uute töötajate valikul ja värbamisel pöörame eraldi tähelepanu võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse aspektidele (sh värbamiskuulutused, mitmekesine kandidaatide taust, sooline võrdõiguslikkus, uued

- värbamiskanalid). Ajutise ja paindliku meetmena soolise jaotuse tasakaalu viimiseks organisatsioonis, eelistame võrdse kompetentsi tasemega kandidaatide puhul meeskandidaate.
- Mitmekehisust ja võrdõiguslikkust arvestava ja kaasava töökorralduse ja kultuuri edendamine. Töötame paindlikkuse põhimõttel. Soositud on kaugtöö, et anda töötajatele võimalus paremini juhtida tasakaalu töö- ja eraelu vahel. Kokku lepitud töökorraldust toetavate põhimõtete rakendamine nagu sujuva kaugtöö põhimõtted ja koosolekute hea tava. Asünkroonseks töötamiseks vajalike virtuaalsete töökeskkondade ja suhtlemise kanalite arendamine.
 - Korraldame tööperere erinevaid koolitusi, et paindlikus töökeskkonnas olla edukad ning tunda ühtset tiimitunnet.
 - Jätkuv erivajadustega arvestamine. NT viipekeele tõlge kuulmise erivajadusega liikmetele ning hea ligipääsetavus büroos. Vajalik on lisaerivajaduste võimaluste suurendamine.
 - Kaasavama juhtimiskultuuri juurutamine, kus anname rohkem ruumi kõikidele töötajatele oma arvamuse väljendamiseks, ebakohase ja mittelugupidava käitumise märkamiseks ja adresseerimiseks ning rohkem võimalusi õppida teineteist tundma. Olulisel kohal on tugev tagasiside andmise ja võtmise kultuur ning tööperere koolitamine selles.

4. Lähiperspektiivi tegevuskava (NB! Täielik ja täpne kava valmib 2022 detsembriks)

Eesmärk	Peamised tegevused	Oodatav tulemus	Aeg ja koht	Läbiviijad ja vastutajad
1. Olemasoleva olukorra analüüsi baasil Mitmekehisuse kava koostamine (konkreetsed arenguvajadused, eesmärgid ja tegevused)	*Analüüs statistika ja intervjude(tipp) juhtide ja töötajatega *Parendamist vajavate arengukohtade valik *Tegevuste kokkuleppimine	Professionaalne ja realistlik kava on valmis detsember 2022	07-12.2022	Personaliijuht ja Mitmekehisuse tiim
2. Tõsta töötajate ja eriti juhtide teadlikkust mitmekehisuse väärtusest ja selle ellu rakendamise võimalustest igapäeva ellu	Koolitused ja töötoad Mitmekehisuse kuu tähistamine (mai) Lood oma inimestest siseveebis	100% töötajad on koolituse läbinud Mitmekehisuse kuu tegevustes osavõtt kõrge Igapäeva elus teod vastavad sõnadele (Heaolu uuringu mõõdik)	Koolitused perioodil 1-2 kvartal 2023 Mitmekehisuse kuu iga aasta mais Uuring min 1x k aastas (2kvartal)	Personali arendusjuht Sisekommunikatsiooni spetsialist
3. Töökiusamise suhtes on null tolerant	Loodud on koolitatud omatöötajate võrgustik (maks 10i), kelle poole saab muredega pöörduda ja töötajad usaldavad ja kasutavad seda võimalust	Vabatahtlike grupi koolitus Põhimõtted on majas paigas ja töötajatele selged Mõõdik Heaolu-uuringu raames (min 1x aastas)	Koolitused ja põhimõtted tehtud 2023 lõpuks Süsteem töötab 2024	Personaliijuht
4. Värbamisprotsess kaasab erinevaid sihtgrupe	Juhtide ja värbajate koolitused	Kandideerima on jõudnud rohkem mehi, noored alla 26a, mitte-estli emakeelega kandidaadid, erivajadustega kandidaadid	Kvartaalsed ülevaated alates Q3 2022 Koolitused 2023	Personali värbamise eest vastutav spetsialist
5. Heaolu-uuringu tegevuskava elluviimine	*Üsaldust loov ja kaasav juhtimiskultuur *Selge ja lihtne sisekommunikatsioon *Töökoormuse juhtimine *Töötasu põhimõtted selged	Tööperere üldine rahulolu on kasvanud Tööperere rahuolu vahetu juhi kui toetajaga on kasvanud	10.2022-10.2023	Personali osakond koostöös juhtidega