



Soolise võrdõiguslikkuse plaan (GEP)

Tartumaa Arendusselts (TAS) 2026–2028

Veebruar 2026

1. Eesmärk ja ulatus

Soolise võrdõiguslikkuse plaan (GEP) kirjeldab põhimõtteid, eesmärke ja tegevusi, millega Tartumaa Arendusselts (TAS) edendab soolist võrdõiguslikkust ning ennetab diskrimineerimist. Dokument kehtib kõigile TASi töötajatele, praktikantidele, juhatuse liikmetele, projektipartneritele ja vabatahtlikele.

2. Vastavus ja põhimõtted

- **Avalik dokument:** GEP avaldatakse TASi veebilehel.
- **Ressursid:** Nimetatakse soolise võrdõiguslikkuse koordinaator (kuulub büroojuhi ametikohustuste hulka). Iga-aastases eelarves nähakse ette vahendid koolitusteks, andmetööks ja kommunikatsiooniks.
- **Jälgimine:** Sooliselt eristatud andmeid kogutakse ja analüüsitakse kord aastas.
- **Koolitused:** Kogu meeskonnale korraldatakse teadlikkuse tõstmise ja eelarvamuste vähendamise koolitusi.

3. Juhtimine ja rollid

- **Juhatus:** Kinnitab GEPi ja tagab vajalike ressursside olemasolu.
- **Võrdõiguslikkuse koordinaator:** Vastutab GEPi elluviimise, andmekogumise ja aruandluse eest.
- **Töötajad ja vabatahtlikud:** Järgivad GEPi põhimõtteid ja annavad tagasisidet selle täiendamiseks.

4. Lähteolukorra hinnang (2025)

- **Töötajad:** 7 (5 naist, 2 meest).
- **Juhatus:** 9 liiget (5 naist, 4 meest).
- **Palk:** TASis on kehtestatud selged palgavahemikud; soolist palgalõhet ei esine.



- **Koolitused:** Varasematel aastatel ei ole soolise võrdõiguslikkuse koolitusi läbi viidud.

5. Eesmärgid ja meetmed

5.1 Töö- ja eraelu tasakaal ning organisatsioonikultuur

Eesmärk: Luua paindlik, toetav ja sooliselt võrdne töökultuur.

Meetmed:

- Koostada paindliku töökorralduse, kaugtöö ja osalise tööaja juhised;
- Korraldada koosolekud ajavahemikus 09.00–16.00 ning pakkuda hübriidosaluse võimalust;
- Pakkuda tuge töötajatele, kellel on hoolduskoormus.

5.2 Juhtimine ja otsustamine

Eesmärk: Tagada tasakaalustatud sooline esindatus juhtimises.

Meetmed:

- Sooliselt tasakaalustatud värbamispraktikad juhtivate ametikohtade täitmisel;
- Siht: aastaks 2028 on vähemalt 40% juhtivatel positsioonidel mõlemast soost.

5.3 Värbamine, areng ja karjäär

Eesmärk: Tagada õiglane, läbipaistev ja sooneutraalne värbamine ja edutamine.

Meetmed:

- Töökuulutustes esitatakse palgavahemik; kandidaatidelt ei küsita varasemat palgaajalugu;
- Valikuprotsessis kasutatakse struktureeritud ja kriteeriumipõhist hindamist.

5.4 Võrdne tasu võrdse töö eest

Eesmärk: Tagada läbipaistev ja sooneutraalne palgasüsteem.

Meetmed:

- Dokumenteerida ametijuhid ja palgavahemikud;
- Iga-aastane palgamonitooring ja palgalõhe analüüs;
- Kui põhjendamatult palgavahe ületab 5%, koostatakse parandusplaan;
- Selgitada töötajatele palkade kujunemise loogikat ja arenguvõimalusi.

5.5 Vägivalla, ahistamise ja kiusamise ennetamine

Eesmärk: Nulltolerants igasuguse vägivalla ja ahistamise suhtes.

Meetmed:

- Kehtestada töökord, mis käsitleb ahistamist, seksuaalset ja küberahistamist ning kolmandate osapoolte vägivallat;
- Tagada konfidentsiaalne teavituskanal ja erapooletu menetlus;
- Pakkuda koolitusi ennetuseks ja turvaliseks sekkumiseks.



5.6 Andmed, seire ja aruandlus

- Koguda kord aastas sooliselt eristatud andmeid (personal, palgad, värbamine, koolitused, töötajate voolavus);
- Koostada juhatusele iga-aastane ülevaade GEPi rakendamisest.

6. Elluviimise ajakava (2026–2028)

- **2026 I kvartal:** GEPi kinnitamine; lähteandmete kogumine; ahistamisvastase töökorra avaldamine.
- **2026 II–III kvartal:** koolitused; palgastruktuuri dokumenteerimine; paindliku töökorralduse rakendamine.
- **2026 IV kvartal:** palgalõhe analüüs; vajadusel parandusmeetmed.
- **2027:** soolise tasakaalu tugevdamine; iga-aastane seire.
- **2028:** vahehindamine ja GEPi ajakohastamine.

7. Ressursid ja koolitus

- Soolise võrdõiguslikkuse koordinaator (kuulub büroojuhi ametikohustuste hulka);
- Iga-aastane eelarve koolituste, andmete kogumise ja kommunikatsiooni tarbeks;
- Koolitused: sooline võrdõiguslikkus, alateadlikud eelarvamused, õiglase värbamise põhimõtted, ahistamise ennetamine jmt.

8. Kommunikatsioon ja kaasamine

- GEP avaldatakse TASi veebilehel;
- Sisemine kommunikatsioon on regulaarne ja olemas on anonüümne tagasisidekanal.

9. Õigusraamistik

- Soolise võrdõiguslikkuse seadus;
- Võrdse kohtlemise seadus;
- EL direktiivid: töö- ja eraelu tasakaal, palgaläbipaistvus, ahistamise ja vägivalla ennetamine.

10. Jälgimine ja riskijuhtimine

- Iga-aastane KPI-de ülevaatus;
- Riskide (andmelüngad, ressursside puudus, kultuurilised takistused) tuvastamine ja lahenduste kavandamine.