

Eesti Kohtuekspertiisi Instituut		Sari:	1-1
		Versioon:	2
Dokumendi liik:	Haldustegevuse korrad, eeskirjad ja juhendid	Lk:	1 (3)
		Koostatud:	10.03.2026
Dokumendi pealkiri:	Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi soolise võrdõiguslikkuse kava 2025–2030	Koostas:	K. Reinek
		Haldaja:	personalijuht

Sissejuhatus

Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi soolise võrdõiguslikkuse kava (edaspidi *kava*) tugineb riiklikule ja rahvusvahelisele seadusandlusele ning Euroopa Liidu põhimõtetele, mille eesmärk on tagada inimõigustest lähtuv diskrimineerimisvaba ja võrdsete võimalustega töökeskkond.

Soolise võrdsuse edendamine on üks Euroopa Liidu põhiväärtusi ning oluline osa ka Eesti riigi arengusuundadest. Eesti Kohtuekspertiisi Instituut tunnustab neid põhimõtteid oma väärtuste ja strateegilise arengu lahutamatu osana. Kava eesmärk on edendada võrdseid võimalusi kõigile töötajatele, sõltumata nende soost, soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest, vanusest, usutunnistusest või muudest eristavatest tunnustest.

Käesolev kava on kinnitatud Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi direktori käskkirjaga ning on avalikult kättesaadav asutuse kodulehel.

1. Eesmärk

Kava keskne eesmärk on toetada Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi missiooni, visiooni ja põhiväärtuste elluviimist ning tagada kõigile töötajatele võrdsete võimalustega, toetav ja kaasav töökeskkond. Võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus on põhimõtted, mida järgitakse kõigis tööelu aspektides: värbamisel, juhtimises, otsuste tegemises, töö- ja eraelu tasakaalu kujundamises ning organisatsioonikultuuri arendamisel.

2. Olukorra analüüs

Töötajate üldandmed (2024. aasta lõpu seisuga). Töötajate koguarv: 128

- **Naisi:** 96 (75%)
- **Mehi:** 32 (25%)

Juhtkonna koosseis (5):

- 60% naisi
- 40% mehi

Keskastme juhid:

- 62,5% naisi
- 27,5% mehi

Töötajate vanuseline jaotus:

Vanus	Mehi 32 (%)	Naisi 96 (%)
alla 31	0,00	5,21
31–40	21,88	17,71
41–50	37,50	39,58
51–60	28,13	23,96
üle 60	12,50	13,54

Eesti Kohtuekspertiisi Instituut		Sari:	1-1
		Versioon:	2
Dokumendi liik:	Haldustegevuse korrad, eeskirjad ja juhendid	Lk:	2 (3)
		Koostatud:	10.03.2026
Dokumendi pealkiri:	Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi soolise võrdõiguslikkuse kava 2025–2030	Koostas:	K. Reinek
		Haldaja:	personalijuht

Meeste, naiste osakaal teenistusgruppide lõikes:

Teenistusgrupp	Mehi (32) (%)	Naisi (96) (%)
----------------	---------------	----------------

Juht	25,00	11,46
------	-------	-------

Keskastme spetsialist	15,63	25,00
-----------------------	-------	-------

Tippspetsialist	59,38	63,54
-----------------	-------	-------

3. Eesmärgid ja meetmed

3.1. Võrdne värbamine, karjäär ja tasustamine

- Värbamisel kasutame objektiivseid, kvalifikatsioonil põhinevaid kriteeriume.
- Julgustame kandideerima kõiki, sõltumata soost, vanusest, rahvusest või muudest tunnustest.
- Töötajatele pakume pidevaid enesearendamise ja horisontaalse karjääri võimalusi.
- Arenguveestluste ja seirete raames lepitakse kokku individuaalsed arenguteed ja eesmärgid.
- Järgime võrdse tasu põhimõtet, välistame soopõhise palgalõhe tekkimise.
- Osaleme iga-aastastes palgauuringutes ja analüüsime töötasusid.

3.2. Võrdõiguslikkus juhtimises ja otsustamises

- Tagame, et kõik töötajad saavad osaleda otsustusprotsessides ja arvamust avaldada.
- Infot võimaluste kohta jagame sisekommunikatsiooni kanalites, koosolekutel ja kohtumistel.
- Kaasame töötajaid kultuuri ja protsesside arendamisse.

3.3. Töö ja eraelu tasakaal

- Pakume läbimõeldud väärtuspakkumisi.
- Pakume paindlikke töötingimusi ja toetavat töökeskkonda.
- Töötasu määramisel kasutame selgeid ja läbipaistvaid kriteeriume.
- Toetame vanemlust ja perekondlikke kohustusi.

3.4. Kiusamisvaba ja arvestav organisatsioonikultuur

- Uuendame regulaarselt sisekordasid, et need vastaksid kaasaegsetele nõuetele.
- Pakume töötajatele vaimset ja füüsilist heaolu toetavaid võimalusi vastavalt töötaja soovile (nt tervisekindlustus või sporditoetus).
- Toetame nulltolerantsi töökiusamise ja ahistamise suhtes; rikkumistest saab anonüümselt teavitada.
- Korraldame koolitusi ja teavitustegevust võrdse kohtlemise teemadel.
- Tugevdame soolist mitmekesisust kõikides suhtluskanalites ja tööpraktikates.

4. Vastutus ja järelevalve

1. Kava elluviimise eest vastutab juhtkond.
2. Juhtkond taotleb eelarvelisi vahendeid ja tagab ressursid kava ellu rakendamiseks nii personalipoliitika kui teadus- ja arendustegevuste arendamisel.

Eesti Kohtuekspertiisi Instituut		Sari:	1-1
		Versioon:	2
Dokumendi liik:	Haldustegevuse korrad, eeskirjad ja juhendid	Lk:	3 (3)
		Koostatud:	10.03.2026
Dokumendi pealkiri:	Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi soolise võrdõiguslikkuse kava 2025–2030	Koostas:	K. Reinek
		Haldaja:	personalijuht

3. Kava ajakohasust ja järgimist hinnatakse iga-aastase juhtkonna ülevaatuse käigus personalijuhi tehtud kokkuvõtte alusel. Vajadusel ajakohastatakse, muudetakse või koostatakse uus kava.
4. Personalitalitus teeb kokkuvõtte kava täitmisest iga aasta veebruaris eelnenud kalendriaasta kohta. Kokkuvõttes kajastatakse vähemalt järgmised teemad: erinevates vanusegruppides meeste/naiste osakaalu, juhivatel ametikohtadel naiste/meeste osakaalu, koolitustel osalemise statistika soolõikes, publikatsioonide ning teadus- ja arendustegevusega hõlmatud isikute soolise ja haridusliku jagunemise osas.

5. Õiguslik ja strateegiline alus

Rahvusvahelised allikad:

- ÜRO CEDAW konventsioon
- Euroopa Liidu põhiõiguste harta (artiklid 21 ja 23)
- Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) juhised

Eesti seadused ja strateegiad:

- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise arengukava 2021–2030
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus
- Võrdse kohtlemise seadus
- Töölepingu seadus
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus
- Perekülvitiste seadus

Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi sisemised alusdokumendid:

- Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi arengukava 2024 – 2027
- Eesti Kohtuekspertiisi Instituudi arengukava 2026 – 2029
- Personalipoliitika ja töökorraldusreeglid
- Töötajate rahulolu- ja palgauuringud