



MITMEKESISUSE JA KAASATUSE EDENDAMISE TÖÖRIISTAKAST TEGEVUSRAAMISTIK



*See dokument kajastab üksnes selle autorite seisukohti ja nemad on selle sisu eest ainuvastutavad.
Euroopa Komisjon ei vastuta mitte mingisugusel määral selles dokumendis sisalduva teabe kasutamise eest.*



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Sisukord

Mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise tööriistakasti (MKT) ülevaade	5
Sissejuhatav ülevaade mitmekesisuse kokkulepetest	8
Võrdõiguslikkuse liit	8
Euroopa mitmekesisuse kokkulepete haarde kasv	11
Projekt „Mitmekesisus töökohal“ („Diversity@Work“, 2019–2021)	12
MKT arendamise viis ja metoodika	14
Esimene etapp: MK tööriistade kokkukogumine	15
Teine etapp: MK tööriistade hindamine	15
Kolmas etapp: MKT prototüübi loomine	18
Neljas etapp: MKT prototüübi katsetamine	19
Viies etapp: MKT kohandamine digikeskkonnale sobivaks	20
Kuues etapp: mitmekesisuse kokkuleppe personali abil organisatsiooni suutlikkuse suurendamine	23
Mitmekesisuse kokkulepete raames MKT kasutamine	24
ESIMENE OSA: mitmekesisuse kokkulepete roll TEADLIKKUSE kujundamisel	31
Euroopa organisatsioonidele mitmekesisusest ja kaasatusest tulenevad hüved	31
Mitmekesisuse ja kaasatuse mõistmine	36
Euroopa mitmekesisuse kokkulepete väärtus	37
Mitmekesisuse kokkuleppe videod	38
TEINE OSA: mitmekesisuse kokkulepete INSPIREERIV TEGEVUS	39
Olukorra muutmiseks mitmekesisuse ja kaasatuse teemal vestluste korraldamine	39
Mitmekesisuse kokkulepete toetatavad TEGEVUSED	43
Horvaatia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: tunnustused	43
Rumeenia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: sõnumi edastamine	43
Hispaania mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: teistelt õppimine	44
Poola mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: enesetäiendamine tulevikuks vajalike oskustega	47



Sloveenia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: mitmekesisuse saadikud	50
Slovakkia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise edendamine	51
Tšehhi mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: II MITMEKESISUSE PÄEV	52
Portugali mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: töörühmad	53
Mitmekesisuse kokkulepete raames üleeuroopalise kampaania korraldamine	53
Liikmesorganisatsioonide ettevalmistamine Euroopa mitmekesisuse kuu tähistamiseks	54
Mitmekesisuse kokkuleppe meeskonna kava	54
Korraldage töötubasid liikmesorganisatsioonides huvi äratamiseks	55
Kaasake liikmesorganisatsioonid partneritena kampaaniasse	56
Koostage liikmesorganisatsioone osalema julgustav teabebrošüür	56
Levitage sõnumit	56
Korraldage sotsiaalmeedia kampaania	57
Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad avalikus sektoris	59
Võrdõiguslikkuse ja inimõigustega seotud kohustused avalikus sektoris	59
ELi põhiõiguste harta	60
Euroopa inimõiguste konventsioon	60
Mitmekultuurilised linnad	61
Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad kodanikuühiskonna sektoris	62
Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad erasektoris	63
ELi meeste ja naiste tasustamise läbipaistvuse direktiiv	64
Mitmekesisuse kokkulepete tugi VKE-dele	65
Mitmekesisuse kokkulepete roll VKE-de motiveerimisel	67
VKE-dele saadava kasu tutvustamine	67
Uute VKE-de kaasamine	69
Mitmekesisuse ja kaasatuse koolituse mõju hindamine	70
Miks andmed on tähtsad?	70
Mitmekesisuse ja kaasatuse indikaatorid	71





Mitmekesisuse ja kaasatuse koolituse mõju hindamise tähtsus	73
Kolmas osa: mitmekesisuse kokkulepete ÜHISED ABIVAHENDID	76
MKT jaoks kogutud lisavahendid	76
Lisavahendid konkreetsete mitmekesisuse ja kaasatuse teemade kohta	87
Mitmekesisuse ja kaasatuse teemaliste rahvusvaheliste teadusuuringute aruanded	105
Üleilmne mitmekesisuse ja kaasatuse kampaaniate kalender	110
NELJAS OSA: digitaalse MKT KASUTAMINE VEEBIS	122
Digitaalse MKT 1. BLANKETT_Kasutajate kestev KUTSEALANE areng	122
Digitaalse MKT 2. BLANKETT_Mitmekesisuse kokkulepete NÄHTAVUS VEEBIS	122
Digitaalse MKT 3. BLANKETT_Mitmekesisuse kokkulepete LIIKMESORGANISATSIOONID	122
Digitaalse MKT 4. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni TEGEVUSE ÜLEVAADE	123
Digitaalse MKT 5. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni SEISUKOHAD ja VALITSEV ÕHKKOND	123
Digitaalse MKT 6. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni TEGEVUSKAVA LÄBIVAATUS	123
Digitaalse MKT 7. BLANKETT_Liikmesorganisatsioonile avalduva MÕJU ja VÄÄRTUSE näitamine	123
Mitmekesisusest ja kaasatusest saadava KASU esitlemine	123
1. lisa. MKT video stsenaarium ja suunised	124
Video tähtsus	124
MKT mitmekesisuse video stsenaarium, 2021. aasta mai	124
MKT mitmekesisuse video suunised, 2021. aasta mai	126
2. lisa: mitmekesisuse kokkulepped veebis	129
3. lisa: tööriistade loetelu – 26 mitmekesisuse kokkulepet	132



Mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise tööriistakasti (MKT) ülevaade

Kümme aastat tagasi rajas Euroopa Komisjon Euroopa mitmekesisuse platvormi, et selle kaudu aidata ettevõtetel, avaliku sektori organisatsioonidel ja vabaühendustel seada oma tegevuse keskmesse mitmekesisust, kaasatust ja solidaarsust väärtustava hoiaku. Viimase kümne aasta jooksul on platvorm märkimisväärselt laienenud: praegu hõlmab see 26 mitmekesisuse kokkulepet, millega on liitunud kokku enam kui 12 000 Euroopa organisatsiooni, sh 16 miljonit töötajat.

Iga kokkuleppe tekst on kohandatud konkreetse riigi oludele vastavaks, arvestatud on nii riigi ajaloolist, kultuurilist, majanduslikku kui ka poliitilist keskkonda. Nende kõigi puhul on peamine kohustus tagada töökohal ja kutsealal võrdne kohtlemine, olenemata soost, usulistest veendumustest, puudest, vanusest ja seksuaalsest sättumusest ning järgides liikmesriigis kehtivaid õigusakte.

Kui organisatsioonid otsustavad oma riigi mitmekesisuse kokkuleppega liituda, kohustuvad nad avalikult edendama mitmekesisust ja kaasatust (MK) väärtustavat personalipoliitikat.

Kõik 26 kokkulepet ärgitavad oma liikmesorganisatsioone tegutsema ambitsioonikalt ning kehtestama oma vajadustest lähtuvaid mitmekesisust ja kaasatust edendavaid meetmeid. Kokkulepped erinevad üksteisest ülesehituse, senise kehtivuse ja rahastamismehhanismide poolest.

Euroopa mitmekesisuse kokkulepete raames on saadud rikkalikult kogemusi, kasutatud on mitmesuguseid tööriistu ja ellu viidud hulk ettevõtmisi ning sellest kõigest on väga palju õpitud. Nüüd, kümme aastat hiljem, kui koostatud on 26 kokkulepet, on paras aeg luua kõikehõlmav tööriistakast, millesse oleks koondatud kõik seni kasutatud vahendid.

Mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise tööriistakasti (MKT) avaldamine on igati teretulnud ettevõtmine, leides aset ajal, kui Euroopa Komisjon on pühendunud senisest sihikindlamale tegevusele võrdõiguslikkuse vallas ja kuulutanud äsja koos



Euroopa mitmekesisuse platvormiga välja järjekordse iga-aastase Euroopa mitmekesisuse kuu.

MKT on valminud nõupidamise ja koostöö tulemusena, selle loomisel on peetud pidevat arutelu ning tehtud tihedat koostööd mitmekesisuse kokkulepete partneritega Euroopa Komisjoni rahastatud projekti „Mitmekesisus töökohal“ („Diversity@Work“) raames. Nii läks meil korda koondada ühtekokku tööriistad, mille abil korraldada MK valdkonna mis tahes tasandil tehtavat tööd ning mis toetaksid mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse edendamisel interseksionaalset lähenemisviisi.

MKT sisaldab hulka inspireerivaid ideid erisuguste ettevõtmiste kohta, mille abil juurutada organisatsioonides mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse alal tehtavat tööd. Tööriistakast on neile, kes soovivad oma organisatsioonis mitmekesisust ja kaasatust edendada, kättesaadav veebis PDF-vormingus. MKT on kasutamiseks eelkõige mitmekesisuse kokkulepet hästi tundvatele inimestele, n-ö professionaalidele, kes saavad selle abil nõustada kokkuleppega liitunud organisatsioone. Ent sellest võib olla kasu ka teiste organisatsioonide mitmekesisuse valdkonna juhtidel, näiteks ettevõtete vahendusorganisatsioonides töötajatel.

Uudne on MKT puhul selle digiteeritus. Projekti „Mitmekesisus töökohal“ käigus on kogu tööriistakast kohandatud veebikeskkonnale sobivaks ning loodud on spetsiaalne veebisait, kuhu kõigil mitmekesisuse kokkulepete võrgustikel on võimalik enda salvestatud ja toimetatud videoid lisada. Selline loominguline multimeediumit rakendav digitaalne lähenemisviis tagab MKT asjakohasuse ka tulevikus. Mitmekesisuseteemalised videod aitavad kokkulepetele uusi huvilisi leida ning digitaalse MKT ressursside jaotist saab regulaarselt täiendada – uusi tööriistu saab lisada kohe, kui need on kasutusvalmis. Digitaalne MKT sisaldab ka parooliga kaitstud digitaalseid blankette, kuhu programmi „Mitmekesisus töökohal“ personal saab andmeid sisestada, et nende põhjal aruandeid koostada ja niiviisi suurendada teadlikkust oma töö nendest aspektidest, mida mitmekesisuse kokkulepete võrgustikud soovivad kas eraldi või ühiselt esile tuua.





MKT loomisel on tehtud tohutut tööd ja võib öelda, et tulemus on muljetavaldav. MKT on esimene vahend, mida saavad kasutada kõik mitmekesisuse kokkulepetega seotud töötajad, et arutleda ning korrastada ja kujundada arusaamist, milliseid ettevõtmisi, ideid ja tööriistu saavad nad kasutada, et kokkuleppega liitunud organisatsioonidele abiks olla.

Töö selle ainulaadse vahendi kallal jätkub. Mitmekesisuse kokkulepete võrgustikud hõlmavad dünaamilist organisatsioonide rühma, kes korraldab edaspidigi mitmesuguseid tegevusi, hangib uusi kogemusi ning toetab ja kutsub endaga liituma aina uusi organisatsioone. Ühtlasi kogutakse teavet tegevuste ja tööriistade kohta, arutletakse tulemuste üle, tehakse neist ülevaateid ning esitatakse uut teavet, tagamaks, et MKT oleks ajakohane ja võimaldaks tulevikuski jätkata seda olulist tööd, millele mitmekesisuse kokkulepped on pühendunud.



Sissejuhatav ülevaade mitmekesisuse kokkulepetest

Euroopas on 26 mitmekesisuse kokkulepet, millega on liitunud enam kui 12 840 organisatsiooni, sh 16 miljonit töötajat. Euroopa Komisjoni toetusel on asutatud Euroopa mitmekesisuse platvorm, mille kaudu aidatakse ettevõtetel, avaliku sektori organisatsioonidel ja vabaihendustel seada oma tegevuse keskmesse inimeste mitmekesisust, kaasatust ja solidaarsust väärtustava hoiaku.

Allkirjastades mitmekesisuse kokkuleppe, saavad organisatsioonid muuta oma tegevust mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse edendamisel nähtavamaks. Iga organisatsioon allkirjastab tema enda riigis vastu võetud teksti, mis on kooskõlas seal kohaldatavate õigusaktidega, ning kohustub avalikult järgima ja edendama MK põhimõtteid. Kõik 26 kokkulepet ärgitavad nendega liitunud organisatsioone tegutsema ambitsioonikalt ning kehtestama oma organisatsioonis mitmekesisust ja kaasatust edendavaid meetmeid.



Eri riikide mitmekesisuse kokkulepped teevad Euroopa Komisjoniga koostööd [Euroopa mitmekesisuse platvormi](#) kaudu, et teadmisi vahetada ning olla kursis lähenemisviisidega, mis toetavad kaasavat töökeskkonda kõigi sidusrühmade puhul, sh olemasolevad ja tulevased töötajad, tarnijad, partnerid, aktsionärid ja osanikud, investorid, kliendid ja teenusekasutajad.

Võrdõiguslikkuse liit

Mitmekesisuse kokkulepped on viimased kaks aastat töötanud selle nimel, et anda kõikjal ELis hoogu konkreetsetele ettevõtmistele, mis edendaksid töökohal võrdsust, mitmekesisust ja kaasatust.

Euroopa Komisjon kuulutas koos Euroopa mitmekesisuse platvormiga välja [Euroopa mitmekesisuse kuu](#) ning lõi [võrdõiguslikkuse rakkerühma](#). Võrdõiguslikkuse voliniku [Helena Dalli](#) juhtimisel edendatakse võrdsuse peavoolustamist kuuel alusel: sugu, rass või rahvus, usk või veendumused, puue, vanus ja seksuaalne sättumus.



Helena Dalli, Euroopa Liidu võrdõiguslikkuse volinik

Kümme aastat tagasi avas Euroopa Komisjon Euroopa mitmekesisuse platvormi, et selle kaudu aidata ettevõtetel, avaliku sektori organisatsioonidel ja vabaühendustel seada oma tegevuse keskmesse mitmekesisust, kaasatust ja solidaarsust väärtustava hoiaku.

2020. aasta mais selgitas ELi võrdõiguslikkuse volinik Helena Dalli, miks on [mitmekesisuse kokkulepped tänapäeval tähtsad](#). Ta rõhutas, kuivõrd [väärtuslik](#) on töötajate jaoks kaasav töökeskkond, kus kedagi ei diskrimineerita tema soo, rahvuse, usuliste veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.

Võrdõiguslikkuse rakkerühm koosneb kõigi komisjoni talituste ja Euroopa välisteenistuse esindajatest, kelle ülesanne on „tagada soolõime peavoolustamine nii operatiiv- kui ka tehnilisel tasandil lisaks Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegias nimetatud oluliste tegevuste elluviimisele“. Komisjoni kava üks põhitegevusi on „propageerida kõigis sektorites Euroopa mitmekesisuse platvormi“. Võrdõiguslikkuse liiduga seotud peamised algatused on praegu järgmised:

- uus [Euroopa soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025](#);
- uus [ELi rassismivastane tegevuskava 2020–2025](#);
- uus [romade võrdõiguslikkust, kaasamist ja osalemist käsitlev ELi strateegiline raamistik 2020–2030](#);
- uus [LGBTIQ-inimeste võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025](#).

Naissoost juhatuseliikmete direktiivile häälteenamuse taotlemise ning töö- ja eraelu tasakaalustamise direktiivi täieliku rakendamise taotlemise kõrval töötavad Euroopa Komisjoni president **Ursula von der Leyen** ja võrdõiguslikkuse volinik **Helena Dalli** ka uue [tasustamise läbipaistvuse direktiivi](#) kallal.

„Naised peavad teadma, kas nende tööandjad kohtlevad neid õiglaselt. Kui see nii ei ole, siis peab naistel olema jõudu selle ebaõigluse vastu võidelda ja saada seda, mida nad tegelikult väärivad.

Euroopa Komisjoni president **Ursula von der Leyen**





„Tasustamise läbipaistvuse ettepanek on suur samm edasi [...] See võimestab töötajaid seisma oma õiguse eest teenida võrdset palka ja aitab kaotada soolist palgalõhet.“

Võrdõiguslikkuse volinik Helena **Dalli**

Euroopa võrdõiguslikkuse direktiivid

[Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ](#) viitab võrdse kohtlemise põhimõttele sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.

[Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ](#) kehtestas üldise raamistiku võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sõltumata usulistest veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. [Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ](#) (uuesti sõnastatud) viitab meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõttele rakendamisele tööhõive ja elukutse küsimustes.

Tehtud on ettepanek koostada uus horisontaalne võrdõiguslikkuse direktiiv, mis kehtestaks võrdse kohtlemise põhimõttele väljaspool töökohta sõltumata vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest või usulistest veendumustest.

Me oleme Euroopa mitmekesisuse platvormi kaudu korraldanud Euroopas mitmeid kõrgetasemelisi üritusi, millel on osalenud ja oma lugusid jaganud sajad mitmekesisuse eksperdid, personalispetsialistid, poliitikud ja poliitikakujundajad ning mõistagi ka mitmekesisuse kokkuleppega liitunud organisatsioonid. Euroopa Komisjon tegi nende kõrgetasemeliste ürituste korraldamisel koostööd eri riikide mitmekesisuse kokkulepetega. Allpool on esitatud kolm näidet.

Euroopa mitmekesisuse platvorm

Euroopa Liidus korraldatud kõrgetasemelised üritused

9. kõrgetasemeline üritus 2018. aastal [TŠEHHS](#)

8. kõrgetasemeline üritus 2017. aastal [EESTIS](#)

7. kõrgetasemeline üritus 2016. aastal [IIRIMAAL](#)





Euroopa mitmekesisuse kokkulepete haarde kasv

Kõigi [26](#) Euroopa riigi mitmekesisuse kokkulepped toimivad oma riigi ajaloo, kultuuri, majanduse ja avaliku võimu kontekstis. Kuigi iga kokkuleppe tekst on olenevalt riigist isesugune, viitavad need kõik Euroopa võrdõiguslikkuse direktiivides esitatud alustele.

Euroopa võrdõiguslikkuse direktiivid

[Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ](#) viitab võrdse kohtlemise põhimõttele sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust.

[Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ](#) kehtestas üldise raamistiku võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sõltumata usulistest veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest. [Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ](#) (uuesti sõnastatud) viitab meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisele tööhõive ja elukutse küsimustes.

Tehtud on ettepanek koostada uus horisontaalne võrdõiguslikkuse direktiiv, mis kehtestaks võrdse kohtlemise põhimõtte väljaspool töökohta sõltumata vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest või usulistest veendumustest.

Mitmekesisuse kokkulepped pole sugugi ühtsed dokumendid. Igal kokkuleppel on oma struktuur, varieeruvust on kogu platvormi ulatuses näiteks ülesehituses, senise kehtivuse kestuses, mahus ja rahastamismehhanismides. Mõni kokkulepe on olnud jõus juba üle kümne aasta, ent enamik on sõlmitud viimase viie aasta jooksul. Kaks sõlmiti 2021. aastal.

Nagu öeldud, varieeruvad mitmekesisuse kokkulepped ka rahastamismehhanismide poolest: mõni kogub tasu liikmesorganisatsioonidelt (sageli oleneb selle suurus töötajate arvust), mõni saab toetust riigi või kohaliku omavalitsuse asutustelt ning paljud korraldavad projekte Euroopa Liidu rahastatavate programmides raames.

Ka mitmekesisuse kokkulepetega liitunud organisatsioonide on väga mitmesuguseid: mõni on mittetulundusühing, mõni on erasektori ettevõtte ja mõni teeb valitsusega ametlikku koostööd.

Mitmekesisuse kokkulepete arvu kasv on oluline arengusuund, kuna see toetab mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse põhimõtete laialdasemat järgimist töökohal.





Nüüd soovime töötada selle nimel, et äratada huvi veelgi rohkemates võimalikes liitujates ja aidata neilgi oma panus anda.

Projekt „Mitmekesisus töökohal“ („Diversity@Work“, 2019–2021)

Euroopa Liidu õiguste, võrdõiguslikkuse ja kodakondsuse programmi rahastatava projekti „Mitmekesisus töökohal“ eesmärk on mitmekesisuse kokkulepete rakendamist toetada, töötades selleks välja uusi tööriistu. Projektiga on seotud kümme mitmekesisuse kokkulepet, sh Horvaatia, Tšehhi, Eesti, Iirimaa, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia, Slovakkia ja Hispaania kokkulepe, ning kolm finantspartnerit, Equality Strategies Ltd (Iiri mitmekesisuse kokkulepe), Eesti Inimõiguste Keskus (Eesti mitmekesisuse kokkulepe) ja projekti juhtiv Aga Khan Foundation (Portugal).

Selle projekti üks osa oli töötada välja mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise tööriistakast (MKT), mis sisaldaks kokkuleppega liitunud organisatsioonidele praktilisi ja hõlpsasti kasutatavaid vahendeid, mille abil aidata liitunud organisatsioonidel viia töökohal ellu mitmekesisust, võrdsust ja kaasatust (MK) edendavaid ettevõtmisi¹. Teise osa moodustas Aga Khan Foundationi veebisaidil majutatava teadvustamata eelarvamusi käsitleva põimõppe kursuse loomine, mis sisaldaks videoid, küsimustikke ja harjutusi ning mis tuleks korraldada samal ajal kontaktõppetundidega.

Praegu kasutavad mitmekesisuse kokkulepete võrgustikud erinevaid tööriistu, mis hõlmavad mitmesuguseid tegevusi, diskrimineerimise aluseid ja meetodikaid. Neid tööriistu pole kunagi kokku koondatud, läbi vaadatud ega üheks terviklikuks kogumiks komplekteeritud. See töö saab käesoleva MKT kujul lõpuks tehtud.

MKT eesmärk on teavet jagada, et seda saaksid kasutada kõik mitmekesisuse kokkulepete võrgustikud ja teisedki, näiteks mittetulundusühingud, ettevõtete vahendusorganisatsioonid, spetsialiseerunud MK tugiüksused jt. Sisaldades ühte komplekti koondatud mitmesuguseid tööriistu, võimaldab MKT teada saada hästi

¹ Teine osa oli luua teadvustamata eelarvamusi käsitlev põimõppe kursus, mis sisaldaks videoid, küsimustikke ja harjutusi ning mis tuleks korraldada samal ajal kontaktõppetundidega. Materjalid on kättesaadavad Aga Khan Foundationi veebisaidil projekti „Diversity@Work“ jaotises. Vt näidist <https://akfblendedlearning.akdn.net/course/transforming-leadership-global/lessons/module-1-overview-of-adaptive-leadership/topic/lesson-2-overview-of-adaptive-leadership-concept-2/>



toimivatest lähenemisviisidest ning suurendada teadmisi tööriistadest, mida mujal Euroopas mitmekesisuse kokkulepete võrgustikes kasutatakse.

MKT on koostatud kogumikuna, mis inspireerib ja annab uusi ideid ettevõtmiste kohta, mille abil toetada kokkuleppega liitunud organisatsioone. Ühtlasi on MKT kavandatud nii, et kontroll-loeteludes sisalduvaid suuniseid saaks kohandada konkreetse kokkuleppe vajadustele vastavaks. Nii saab iga kokkuleppe puhul valida välja sellised komponendid, mis aitaksid just selle kokkuleppega liitunud astuda konkreetseid mitmekesisust ja kaasatust edendavaid samme. Tänu sellele saavad MKT-d tööriistakastina kasutada võimalikult paljud organisatsioonid, sõltumata sellest, millisesse etappi on nad MK teekonnal jõudnud. MKT-d saab kasutada, et soodustada organisatsioonides MK väärtustamist, tutvustada selleks vajalikke praktilisi lahendusi ning äratada uute võimalike liitujate huvi.

MKT on mõeldud mitmekesisuse kokkulepete professionaalidele, kes saavad seda kasutada kokkuleppega liitunud organisatsioonide MK valdkonna personali tegevuse toetamiseks, lähtudes seejuures organisatsiooni vajaduste professionaalsest hinnangust.

Mõni organisatsioon võib ise oma olukorda hinnates leida, et vajatakse põhjalikku MK auditit. See on projekt, mis tuleb hoolikalt läbi mõelda. Asjatundjate abil on vaja seada selged eesmärgid ning koostada kaasamise ja teavitamise strateegia. Vaja on ka organisatsiooni esindava rakkerühma/juhtkomitee toetust ning organisatsiooni juhtkonna täielikku ja nähtavat pühendumist.

MK auditi õnnestumisel on määrava tähtsusega kogu organisatsiooni hõlmavad kohtumised, sh töörühmade moodustamine ning küsitluste, fookusrühma vestluste ja intervjuude korraldamine. Audit hõlmab põhjalikke tööprotsessi ülevaateid, mille käigus hinnatakse kõigi äriefunktsioonide efektiivsust selle alusel, millist mõju need avaldavad organisatsiooni MK olukorrale. Auditisse tuleb panustada märkimisväärselt aega ja muid ressursse, et oleks võimalik välja töötada tõhus MK strateegia ning organisatsiooni vajadusi arvestav tegevuskava. Kuna mitmekesisuse kokkuleppega liitunud organisatsioonid ei pruugi selliseks investeeringuks veel valmis olla, ongi otstarbekas kasutada MKT-d. See sisaldab laiahaardelist tööriistade komplekti ja suuniseid, mida kasutada organisatsioonides, mis ei ole täielikuks MK auditiks veel





valmis. Nähes, kuidas MK-alasest tegevusest huvitatud organisatsioonid neid tööriistu kasutavad, hakkavad ka teised sihtrühmad paremini mõistma mitmekesisuse kokkuleppe allkirjastamise ning Euroopa mitmekesisuse kogukonnaga liitumise väärtust.

MKT abil suureneb teadlikkus ressurssidest, millega innustada organisatsioone oma MK valdkonda aktiivsemalt panustama. See on igati tervitatav, sest Euroopa Komisjon pole pühendunud mitte üksnes senisest kooskõlastatule tegevusele võrdõiguslikkuse vallas, vaid on koos Euroopa mitmekesisuse platvormiga algatanud ka iga-aastase [Euroopa mitmekesisuse kuu](#) tähistamise.

MKT-sse on koondatud eri riikide mitmekesisuse kokkulepete panus ja kogemused. Selle tulemusena on valminud paindlik abivahend, mis on mõeldud kasutamiseks mitmekesisuse kokkulepete võrgustikes ja mida saab kohandada liikmesorganisatsioonide arenguetapi järgi (olenevalt sellest, kas organisatsioonid on juba MK kavasid rakendanud või mitte). Ühtlasi on see kavandatud nii, et seda saaksid kasutada igasugused organisatsioonid (vabaühendused, VKE-d, suurettevõtted, riiklikud organisatsioonid, kodanikuühiskonna organisatsioonid ja eraettevõtjad).

MKT toetab võrdsete võimaluste ja kaasatuse tagamist kogu ELis ning võtab arvesse kõiki liidu direktiivides nimetatud diskrimineerimise aluseid (sh rass või rahvus, usk või veendumused, puue, vanus, seksuaalne sättumus) ja ka liikmesriikide riigisisestes õigusaktides loetletud põhjusi. Sellisena soodustab MKT laiahaardelist valdkondadevahelist käsitlust.

MKT arendamise viis ja metoodika

Projekti „Mitmekesisus töökohal“ partnerid said kokku 2019. aasta septembris korraldatud avaüritusel, et arutada, millele peaks praeguses olukorras MKT eelkõige keskenduma. Jagasime oma kogemusi ning arutlesime seniste tavade ja probleemide üle. Ilmnes, et tähtsaimad lüngad, mida MKT võiks aidata täita, on järgmised:

- uute liitujate kaasamine ja nende toetamine esimeste sammude tegemisel;
- MK kohta andmete tõhus kogumine ning MK koolituse mõju mõõtmine;
- VKE-de kaasamine;





- MK sõnumite edastamine infotihedal ajastul;
- liikmesorganisatsioonide ärgitamine võtma osa Euroopa mitmekesisuse kuu käigus korraldatavatest tähelepanu äratavatest, mõnikord koostööpõhistest ettevõtmistest.

MKT loomisel ongi neid vajadusi arvesse võetud.

Esimene etapp: MK tööriistade kokkukogumine

Tööriistade koondamiseks korraldati kõigile Euroopa mitmekesisuse platvormi liikmetele 2019. aasta oktoobris esitlus. Peale selle korraldati veel töötuba, viidi läbi küsitlus ning kohtuti eraldi iga mitmekesisuse kokkuleppe meeskonnaga, et koguda neilt vahendeid, mida nad oma töös kasutavad.

Pärast 24 (tollane kokkulepete arv, nüüd on neid 26) mitmekesisuse kokkuleppe küsitlustulemuste hindamist kohtusime kõigi kokkulepete meeskondadega eraldi ning saime neilt tööriistad, mida nad ise kasutavad ja kõige otstarbekamaks peavad.

Uuringu teine etapp kestis 2019. aasta oktoobrist 2020. aasta veebruarini. Selle käigus läviti regulaarselt kõigi mitmekesisuse kokkulepete meeskondadega, et koguda asjaomaseid tööriistu ning otsustada, kuidas neid hinnata. Kokku koguti 29 tööriista, kuid pärast nende lähemat uurimist leidsime, et vajame tööriistade kogumiseks laiemat strateegiat. Sel viisil sai vähendada riski, et MKT sisu pole asja- ja ajakohane. Kolmas uurimisetapp hõlmas muude Euroopas kasutatavate MK tööriistade ulatuslikku uurimist ja hindamist, et leida üles need, mida saab üle võtta ning mis annavad lisaväärtust ja on muul moel mitmekesisuse kokkulepete rakendamisel kasulikud. Tööriistu ja dokumente kogutakse ning MK uuringuid tehakse edaspidigi.

Teine etapp: MK tööriistade hindamine

Meile saadetud tööriistad erinesid üksteisest eesmärkide, sihtrühma, sisu, diskrimineerimise põhjuste ja kaasatavate dokumentide poolest. Me hindasime järgmist:

- uuringute dokumendid, mis sisaldavad teavet liikmesorganisatsioonide tegevuse juhtumiuuringute ja aastaste üldsuundumuste kohta – Tšehhi,





Prantsusmaa, Rootsi, Hollandi, Rumeenia ja Iiri mitmekesisuse kokkulepete tööriistad;

- enesehindamise küsimustikud liikmesorganisatsioonide tegevuse kavandamiseks, indekseerimiseks ja saadava kasu hindamiseks – Hispaania, Hollandi, Horvaatia ja Prantsusmaa mitmekesisuse kokkulepete tööriistad;
- koolitusjuhendid ja tegevuskavad, nii üldised kui ka konkreetse sektoriga seotud – Horvaatia, Sloveenia, Portugali, Hollandi, Iiri ja Eesti mitmekesisuse kokkulepete tööriistad;
- mitmekesisuse päeva suunised ja mitmekesisuse kokkulepete brošüürid – Luksemburgi, Saksamaa ja Hollandi mitmekesisuse kokkulepete tööriistad;
- ELi mitmekesisuse kokkulepete aruanded ja juhendid – näiteks „Assessing Diversity Impact in Business“ („Mitmekesisuse mõju hindamine ettevõttes“, 2013) ja „Diversity within SMEs“ („Mitmekesisuse mõju VKE-des“, 2015).

Mitmekesisuse kokkulepete rakendamise tööriistad (2020. a mai)

Mitmekesisuse kokkulepe	Tööriistade arv	Tööriista nimetus või pealkiri
Horvaatia mitmekesisuse kokkulepe	1	Ettevõtja sotsiaalse vastutuse auhinnad
Küprose mitmekesisuse kokkulepe	1	„Küprose mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Tšehhi mitmekesisuse kokkulepe	3	1. „Mitmekesisus 21. sajandil“ 2. „Lõimumine: dialoog ja noored tööturul“ 3. „Füüsilisest isikust ettevõtjana töö!“
Hollandi mitmekesisuse kokkulepe	4	1. „Erinevusi väärtustades: mitmekesisuse mitu tahku“ 2. Mitmekesisuse lendleht (inspiratsiooni saamiseks) 3. Mitmekesisuse kokkuleppe tegevuskava 4. Kontseptsiooni lühiülevaade



Eesti mitmekesisuse kokkulepe	1	„Holding the Mirror up to Ourselves“ („Hoides peeglit meie eneste ees“)
Prantsuse mitmekesisuse kokkulepe	2	1. „Mitmekesisuse kokkulepe kui majanduslik ja ühiskondlik tööriist“ 2. „Majanduslikud ja sotsiaalsed näitajad: 8. mitmekesisuse aruanne“
Saksa mitmekesisuse kokkulepe	5	1. Mitmekesisuse päeva juhend 2. „Mõistes mitmekesisust: mitmekesisuse juhtimine“ 3. „Ideid mitmekesisuse päevaks: organisatsioonisisised tegevused“ 4. Sotsiaalmeedias kasutatavate vahendite komplekt mitmekesisuse päevaks 5. Loosung „Vielfalt unternehmen: Wir zeigen Flagge!“ (ingl „Flying the Flag for Diversity“ – „Heisakem lipud mitmekesisuse auks“)
Kreeka mitmekesisuse kokkulepe	2	1. „Kreeka mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“ 2. DIMAINi e-õppe platvorm
liri mitmekesisuse kokkulepe	1	„Migrandid töökohal“ (juhtumiuuring ja kontrollaruanne)
Läti mitmekesisuse kokkulepe	1	„Läti mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Leedu mitmekesisuse kokkulepe	1	„Leedu mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	3	1. „Tegutsedes mitmekesisuse nimel“ 2. „Mitmekesisuse juhtimine: praktilised suunised“ 3. Mitmekesisuse kokkuleppe baromeeteruuring
Poola mitmekesisuse kokkulepe	1	„Mitmekesisuse juhtimise suunised: mitmekesisus ühendab“



Portugali mitmekesisuse kokkulepe	2	1. 14-punktiline mitmekesisuse kava 2. Kontaktõppe kava
Rumeenia mitmekesisuse kokkulepe	2	1. „Mitmekesisuse juhtimine Rumeenia organisatsioonides“ 2. Mitmekesisuse juhtimise ja mitmekesisuse kokkuleppe rakendamise koolitus
Slovakkia mitmekesisuse kokkulepe	1	„Mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise edendamine Slovakkias“
Sloveenia mitmekesisuse kokkulepe	2	1. Kolmest moodulist koosnev koolitusprogramm mitmekesisuse juhtimise teemal (koos õppematerjalidega) 2. „Mitmekesisuse saadikud“
Hispaania mitmekesisuse kokkulepe	2	1. „Mitmekesisuse juhtimise indeks: innovatsiooni ja mitmekesisuse puu“ 2. „Euroopa riikides töötavad eakad“

Esitatud dokumentide hindamisel tuli välja, et „tööriist“ või „vahend“ (ingl „tool“) on üldtermin, mida tõlgendatakse väga laialt. Enamikul juhtudel oli saadatud dokumentides kirjeldatud MK tegevusi, mõõtmel, lähenemisviise ja koostöövõimalusi, mille korral kasutatakse hulka erisuguseid meetodikaid, näiteks küsitlusi, juhtumiuuringuid, suuniseid, koolitajatele ja õpilastele koostatud koolitusprogrammi kirjeldusi ning kampaaniajuhendeid. Kuna materjalide suur mitmekesisus raskendas nende klassifitseerimist, lepid kokku, et antakse ülevaade neist tööriistadest, millel on enim ühiseid funktsioone, mida mitmekesisuse kokkulepete võrgustikud oma töös kasutavad.

Kolmas etapp: MKT prototüübi loomine

MKT prototüüp töötati välja ja lasti ringlusse projekti „Mitmekesisus töökohal“ partnerite seas 2020. aasta märtsis. Esialgu sisaldas prototüüp kolme kirjalikku komponenti. Neist üks oli Wordi dokument, mis tutvustas mitmekesisuse kokkulepete kujunemislugu ja Euroopa mitmekesisuse platvormil tehtava töö põhivaldkondi. Komplekti kuulus ka slaidikava, mis tutvustas MK hüvesid, esitas näiteid





mitmekesisuse kokkulepete raames tehtust ning sisaldas põhjalikku loetelu võimalikest tööriistadest ja muudest ressursssidest, samuti andis see teavet rahvusvaheliste MK tähtpäevade kohta. Lisaks sisaldas MKT prototüüp mitut Exceli faili mitmekesisuse kokkuleppe meeskonna jaoks, kes saab neid kohandada ja seejärel liikmesorganisatsioonides kasutada.

27. aprillil 2020 toimus kõigi partnerite osavõtul kohtumine, kus Equality Strategies Ltd esitles MKT prototüüpi, küsis selle kohta tagasisidet ning palus kõigil partneritel edaspidigi tööriistu otsida ja neid jagada.

Neljas etapp: MKT prototüübi katsetamine

2020. aasta juunis ja juulis korraldas Equality Strategies Ltd eraviisilised virtuaalsed kohtumised kõigi mittefinantseerijatest partneritega. Nendel kohtumistel andsid partnerid tagasisidet ja olid nõus esitama kirjeldusi uudsetest tegevustest, mida nad MKT-sse kaasaksid. Seejärel küsiti projektpartneritelt tagasisidet. Nad teatasid, et neile meeldiks, kui MKT oleks n-ö elav ja ajakohane ressurs, mida saaks kasutada liikmesorganisatsioonide kaasamiseks ning MK sõnumi tulevikku kandmiseks.

Prototüübi kohta saadud tagasiside oli väga positiivne. Nimelt tõid projektipartnerid esile prototüübi kõikehõlmavuse ja hea ülesehituse, samuti mitmekülgse ideede valiku. Väga kasuliku omadusena märgiti sedagi, et MKT sisaldab – nagu projekti avakoosolekul arutati – teavet, mida läheb vaja selleks, et tutvustada liikmesorganisatsioonidele võimalikke algatusi ja muid inspireerivaid ettevõtmisi ning ärgitada organisatsioone neid järele proovima. Olulisimad positiivsetena esile toodud elemendid olid järgmised:

1. sisaldab ettepanekuid, kuidas mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad saaksid oma töö nähtavamaks muuta, videoid peeti ülitähtsaks;
2. kõrvutab Euroopa mitmekesisuse kokkulepete raames võetud meetmeid, mida iga riigi kokkulepe saab endale sobivaks kohandada;
3. seab fookuse Euroopa mitmekesisuse kuu ettevõtmistes osalemisele;
4. rakendab veebipõhist lähenemisviisi, mis võimaldab MKT-d igal hetkel ajakohastada, ning sisaldab digitaalseid blankette, millesse saab andmeid



sisestada, et koostada aruandeid (seda saab teha nii iga kokkuleppe meeskond eraldi kui ka koos teiste kokkulepete meeskondadega).

Kokkuvõttes rõhutasid partnerid, et nad soovisid lisada tööriistakasti mitmekesisuse kokkulepetega seotud videod ja tagada, et kogu seda väärtuslikku ressursi saaks regulaarselt ajakohastada. MKT-s sisalduvate videote eesmärk on edendada mitmekesisuse vallas tehtavat tööd, teavitada sellest, kaasata huvilisi ning tagada selge teabe kiire kättesaadavus võimalikult laiale sihtrühmale. Videod on väga tõhusad kaasamisvahendid, kuna nende kaudu on sihtrühma poole pöördumine vahetum. Me saame videoid paremini ära kasutada, et potentsiaalsetes liitujates huvi äratada. Seepeale koostas Equality Strategies Ltd mitmekesisuse kokkulepetega seotud videote stsenaariumi ja lisas selle koos juhendiga MKT-sse.

MKT-d katsetati projekti „Mitmekesisus töökohal“ partneritelt tagasiside saamise arutelude käigus, veendumaks, et selle sisu rahuldaks mitmekesisuse kokkulepete võrgustike vajadusi, oleks paindlik ja kättesaadav ning rakendatav paljudes Euroopa riikides.

Katsetamise tulemusi analüüsiti ja saadud teadmisi võeti arvesse MKT lõppversiooni tegemisel. Eelkõige tuleb märkida, et projekti tegevusi muudeti nii, et sai võimalikuks ka digitaalse MKT loomine ning mitmekesisuse kokkulepetega seotud videote salvestamine, redigeerimine ja avaldamine.

Viies etapp: MKT kohandamine digikeskkonnale sobivaks

Mitme asjaolu tõttu tuli MKT valmimise ajakava projekti „Mitmekesisus töökohal“ raames muuta. Projekti partnerid nõustusid, et mitmekesisuse kokkulepetega seotud videotest võib palju kasu olla. Kuna aina rohkem inimesi hangib teavet video vahendusel, on tegemist kergesti kättesaadava meediumiga, et viia sõnum võimalikult laia sihtrühmani. Video kaudu saame inimesi teavitada, milles seisneb oma riigi mitmekesisuse kokkuleppega liitumise väärtus. See meedium lisati projekti „Mitmekesisus töökohal“ väljundite hulka. Kirjutati stsenaarium mitmele mitmekesisuse videole ning koostati juhend, kuidas videoid jäädvustada, salvestada ja edasi saata.





See materjal lasti partnerite seas ringlema, et aidata neil seda uut MKT pakutavat võimalust tõhusamalt ära kasutada.

MKT oli alguses koostatud PDF-dokumendina. Uuringut läbi viies, tööriistu kogudes ja neid hinnates sai selgeks kaks asja. Paljud tööriistad, mida mitmekesisuse kokkulepete võrgustikes kasutatakse, on tegelikult iseseisvad mahukad dokumendid ja kättesaadavad mitmes eri vormingus. Seetõttu tekitas nende kaasamine PDF-vormingus MKT-sse vajaduse koostada vastavad kirjeldused ja võimaluse korral lisada hüperlingid.

Projekti „Mitmekesisus töökohal“ partneritega nõu pidades selgus, et paljud arendavad samal ajal ka uusi tööriistu ja kohandavad olemasolevaid. Nimelt osalesid mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad partneritena teisteski projektides, mõned tegid koostööd üksteisega ELi mitmekesisuse platvormil ning mõned töötasid välispartneritega, saades rahastust Euroopa Komisjoni õiguste, võrdsete võimaluste ja kodakondsuse programmist. Seega loodi ajal, kui me MKT-d kokku panime, uusi ajakohaseid tööriistu. Samal ajal algatas Euroopa Komisjon projekti, et uurida hindamismeetodeid, mida mitmekesisuse kokkulepete raames saaks kasutada ja mis selle kaudu mõjutaksid ka MKT-d.

Uute, alles arendatavate tööriistade kaasamiseks muutsime oma ajagraafikut, et saaksime MKT-sse koondada võimalikult palju vahendeid ning seeläbi teha tööriistakast nii ajakohaseks kui võimalik. Uute tööriistade kogumiseks korraldasime lisaküsitluse.

Vajadus kujundada MKT digitaalseks on veelgi olulisem, arvestades MK valdkonna ettevõtmiste kasvu seoses 2021. aasta mais mitmekesisuse kuu väljakuulutamisega ning asjaoluga, et Euroopa Komisjon kasutas MKT prototüüpi [Euroopa mitmekesisuse kuu tähistamise juhendi](#) koostamiseks, motiveerides mitmekesisuse kokkuleppega liitunud ettevõtmistes kaasa lööma.

Euroopa mitmekesisuse platvorm on projekti „Mitmekesisus töökohal“ käigus laienenud, lisandunud on Bulgaaria ja Küprose mitmekesisuse kokkulepped. Me tahtsime anda ka neile võimaluse MKT-sse panustada.





MKT loomisel projekti „Mitmekesisus töökohal“ partneritega peetud aruteludes tuli esile soov leida mooduseid, kuidas tagada MKT jätkusuutlikkus, s.t ajakohasus, muutuvatele oludele kohandatavus ning võimalus täiendada seda uute tõhusate tööriistadega. Leiti, et seda saab saavutada üksnes siis, kui MKT on kohandatud kasutamiseks digitaalses ökosüsteemis.

Lisaks pidime pandeemia puhkedes uute oludega kohanema ja tunnistama vajadust vastata kasvavale nõudlusele, et tööriistad poleks üksnes veebi teel kättesaadavad, vaid, mis veelgi tähtsam, oleksid ka digitaalselt kasutatavad.

Pandeemia uute lainete tagajärjel ning sellest johtuva veebi teel töötamise sagenemise tõttu on digilahendused muutunud aina olulisemaks. Neid läheb mitmekesisuse kokkulepete toetamiseks vaja esiteks selleks, et võimaldada liikmesorganisatsioonidega virtuaalselt koostööd teha, ja teiseks selleks, et võimaldada parimaid tavasid ELis paremini jagada.

Partnerid soovisid kannatamatult tutvuda MKT uuendatud versioonidega, eelkõige pakutavate ressurssidega, mida kasutada selleks, et kokkuleppenga liitunud toimuvaga kursis hoida, neid uutest ettevõtmistest teavitada ja aidata neil esilekerkivate vajadustega toime tulla.

MKT digiteerimine võimaldab mitmekesisuse kokkuleppe personalil kasutada tööriistakasti digikomponente, et teha kaugühenduse teel liikmesorganisatsioonide MK valdkonna juhtide ja ekspertidega koostööd. Samuti suureneb selle tulemusena mitmekesisuse kokkulepete ekspertide suutlikkus osutada liikmesorganisatsioonidele võrdsuse, mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise seotud ettevõtmiste korraldamisel veebiteenuseid.

See projekt on ellu viidud ajal, kui pandeemia tõttu liikus liikmesorganisatsioonides suur osa töistest tegemistest digiruumi. Kaugtöö laienemise tagajärjel soovisid projektipartnerid kärsitult, et MKT teatud aspektid uutele oludele sobivaks kohandataks. Digiteerituna on MKT mitmekesisuse kokkulepete meeskondadele ja liikmesorganisatsioonidele paremini kättesaadav ning pikemas plaanis toetab see ka MKT jätkusuutlikkust.





Me korraldasime pakkumismenetluse, et leida tehnikaeksperdid, kes konverdisid MKT komponendid digikeskkonnale sobivasse vormi, nii et mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad saaksid neid MKT raamistiku elemente, mida nad peavad liikmesorganisatsioonidega tehtavas töös vajalikuks, veebi teel kasutada. Eesmärk oli hinnata MKT komponente, teisendada need digitaalselt kasutatavale kujule, pakkuda MKT-le veebimajutust ning lõimida sellesse digitaalsesse ökosüsteemi projekti „Mitmekesisus töökohal“ videod ja põimõppe kursuse näidisvideod. Lisaks MKT kättesaadavuse ja jätkusuutlikkuse parandamisele oli digiteerimisel veel kaks tähtsat tulemust. Esiteks, mitmekesisuse kokkuleppe personal saab võrgus valida välja need MKT jaotised, millest neil on liikmesorganisatsioonidega tehtavas töös enim kasu, ning töötada distantsilt organisatsioonide mitmekesisuse valdkonna juhtidega, et laadida üles olulist teavet ja koostada aruandeid, mida saab digitaalselt salvestada ja jagada. Teiseks lihtsustab see MKT ressursside regulaarset uuendamist, mille tulemusena on mitmekesisuse kokkulepete võrgustikel võimalik ligi pääseda uute tööriistade kirjeldustele niipea, kui need on kasutusvalmis.

MKT-d hinnati ning seejärel konverditi selle teatud komponendid, mis seni olid olnud n-ö paberil, digitaalsele kujule. Digitaalse MKT majutamiseks ja selle veebis kasutamise hõlbustamiseks (s.t mitu kasutajat saavad korraga andmeid sisestada, neid salvestada ja aruandeid koostada) loodi veebisait. Kokku koguti ka mitmekesisuse kokkulepete videod, mida toimetati ja mis konverditi sellisesse formaati, et neid oleks hea digitaalse MKT-ga siduda ning projekti „Mitmekesisus töökohal“ veebisaidil ja eri riikide mitmekesisuse kokkulepete veebisaitidel esitada.

Kuues etapp: mitmekesisuse kokkuleppe personali abil organisatsiooni suutlikkuse suurendamine

Programmi „Mitmekesisus töökohal“ partnerite personali suutlikkuse suurendamiseks korraldati 2021. aasta juunis koolitus, et õpetada neid digitaalset MKT-d kasutama.

MKT on PDF-vormingus avaldatud nii inglise, eesti kui ka portugali keeles, et teha see kättesaadavaks laiemale sihtrühmale ning soodustada sisukamaid arutelusid selle kasutamise üle sihtrühma emakeeles.





Mitmekesisuse kokkulepete raames MKT kasutamine

MKT on suunatud eri riikide mitmekesisuse kokkulepete personalile. Nad saavad seda kasutada liikmesorganisatsioonide ja mitmekesisuse valdkonna juhtidega (s.t olemasolevate või potentsiaalsete liikmesorganisatsioonide vastava valdkonna spetsialistide, eestvedajate ja juhtidega) tehtavas töös.

MKT koostati ühtlasi sellisena, et eri riikide mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad saaksid valida välja endale sobivad elemendid, mida oma töös abivahendina kasutada, sõltumata sellest, kui kaugele nad on jõudnud MK strateegiate üle arutlemise, nende kavandamise, uurimise ja rakendamisega ning asjakohaste koolituste pakkumisega. Koostamisel peeti silmas ka seda, et tööriistakasti saaksid kasutada kõik mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad sisukate arutelude pidamiseks nii olemasolevate ja tulevaste liikmesorganisatsioonidega – olgu need suured või väikesed, avalikust või erasektorist, vabaühendused vms – kui ka potentsiaalsete sponsorite/partneritega.

Kõik mitmekesisuse kokkulepped on eri etapis. Mõnda on rakendatud juba hulk aastaid, seevastu mõni avaldati alles mullu, 2020. aastal. Mõnega on liitunud tuhandeid organisatsioone, mõnega sadu. Mõne liikmed on suurorganisatsioonid, mõnel aga valdavalt VKE-d. Kõigil kokkulepetel on liikmeid eri sektoritest: nii erasektorist, avalikust sektorist kui ka kodanikuühiskonnast. Seepärast on ka mitmekesisuse kokkulepet võimalik mitut moodi rakendada.

Edendamaks erisuguseid võimalusi ning tagamaks, et MKT-d saab MK sõnumi edastamiseks kasutada iga mitmekesisuse kokkuleppe meeskond ka individuaalselt, sisaldab tööriistakast laia valikut tegevusi, mida kokkulepete raames korraldada. Pole tähtis, millises etapis mitmekesisuse kokkuleppe parajasti on, personal saab nii ehk naa MKT-st inspiratsiooni ja leiab kasulikke näpunäiteid.

MKT juurde kuulub ka projekti „Mitmekesisus töökohal“ loodud teadvustamata eelarvamuste teemaline põimõppe koolitus. Tegemist on e-õppe vahendiga, mis sisaldab videoid, teste ja interaktiivseid ülesandeid. [LISAGE elektroonilisse PDF-faili põimõppekoolituse link](#)





MKT kasutamisel tuleb mitmekesisuse kokkulepete meeskondadel võtta mitmeid meetmeid, mis arvestaksid konkreetse riigi vajadusi ja oleksid vastuvõetavad võimalikult paljudele sealsetele organisatsioonidele. Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad toimivad järgmiselt:

- töötatakse selle nimel, et suurendada teadlikkust MK hüvedest, korraldades potentsiaalsetele liitujatele teabeüritusi ja teavitades teisigi huvilisi;
- liikmesorganisatsioonidele pakutakse võrgustumisvõimalusi, nende personalile korraldatakse koolitusi ja muid üritusi, aidatakse liikmesorganisatsioonide endi vahel kontakte luua, algatatakse õppefoorumeid;
- liikmesorganisatsioonidel aidatakse üle vaadata nende MK valdkonnaga seotud ambitsioone, arendada edasi MK meetmeid ning vajaduse korral kujundada ka MK strateegiaid;
- osaletakse aktiivselt Euroopa mitmekesisuse platvormi tegevuses, jagades seal häid tavaid, aidates kaasa üksteise mõistmisele ning levitades MK sõnumit, et innustada võimalikult paljusid organisatsioone MK põhimõtteid järgima;
- suurendatakse ühiskonna teadlikkust ja aidatakse liikmesorganisatsioonidel osa võtta Euroopa mitmekesisuse kuu ettevõtmistest.

Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad korraldavad edaspidigi mitmesuguseid ettevõtmisi, hangivad kogemusi ning kaasavad uusi liitujaid ja toetavad neid. Selle käigus kogume teavet ettevõtmiste ja tööriistade kohta, vaatame üle tulemusel ja arutleme nende üle ning jagame uut teavet, et tagada MKT ajakohasus. Niiviisi hallatuna pakub MKT praktilist ja uusimat teabel põhinevat tuge kõigile ELi mitmekesisuse kokkulepetele ja nende personalile.

PDF-vormingus MKT on jaotatud mitmeks osaks, nii et kõige vajaliku leiaks mitmekesisuse kokkulepete personal kiiresti üles. See aitab neil liikmesorganisatsioonide vajaduste põhjal ka tulevikku planeerida.

Allpool on esitatud mõningad võimalused, kuidas MKT-st teavet otsida. Need suunised lähtuvad MKT ülesehitusest ja sisaldavad mitmekesisuse kokkulepete personalile ettepanekuid.



Kas soovite teavitada liikmesorganisatsioone Euroopas esinevatest arengusuundadest?

1. Lugege jaotist „Võrdõiguslikkuse liit“.
2. **Mõelge**, kas need teemad on esile kerkinud ka teie riigis. Kas liikmesorganisatsioonid on neist teadlikud ja küsivad teilt nende kohta? Kas teil on vaja neid uutest suundadest teavitada?
3. Kuidas oleks teie mitmekesisuse kokkuleppe raames võimalik seda arutelu kõige paremini ärgitada ja kuidas kõigi sektorite liikmete hulgas huvi äratada? Kuidas neid ELis esile tõusnud arengusuundadest teavitada?
4. **Leppige kokku meetmetes**, mille abil liikmesorganisatsioonide teadlikkust suurendada.

Kas soovite selgitada liikmesorganisatsiooni personalile, millist kasu on MK edendamiseks võimalik saada?

1. Lugege „Mitmekesisusest ja kaasatusest saadav kasu Euroopa organisatsioonides“.
2. Looge selle sisu põhjal slaidikava, mis teie hinnangul võiks sihtrühma kõnetada, ning näidake seda oma kolleegidele, et teha kindlaks, kas oleks vaja lisada veel mõni slaid.
3. Seejärel korraldage Zoomi või Teamsi koosolek, veebiseminar või füüsiline kohtumine (valik oleneb olukorrast ja sihtrühma vajadustest) ning esitage arutelu algatamiseks slaidikava.

Kas soovite korraldada mitmekesisuse kokkuleppe personali või ühe või mitme liikmesorganisatsiooni töötajate seas MK-teemalisi vestlusi?

1. Lugege „Olukorra muutmiseks mitmekesisuse ja kaasatuse teemal vestluste korraldamine“.

2. **Valige tööriistakastist välja tsitaadid**, mis tunduvad teie plaanitava vestluse jaoks kõige asjakohasemad, ning **kopeerige ja kleepige** nii tsitaadid kui ka küsimused eraldi dokumenti, et **panna kokku koolitusmaterjalide komplekt**.
3. Mõelge, millised teised tsitaadid, näiteks teie kohalikelt autoritelt, võiksid plaanitavat arutelu edendada, ning lisage needki osalejate koolitusmaterjalide hulka. Saate neid arutelu käigus kasutada.
4. Seejärel korraldage Zoomi või Teamsi koosolek, veebiseminar või füüsiline kohtumine (valik oleneb olukorrast ja sihtrühma vajadustest).

Kas soovite suurendada teadlikkust Euroopa mitmekesisuse kokkulepete raames võetavatest meetmetest?

See on iseäranis tähtis neile organisatsioonidele, kes on liitunud mõne teise riigi kokkuleppega, aga kelle kontorid asuvad teie riigis ja kes kaaluvad ka teie kokkuleppega liitumist.

1. Lugege „Mitmekesisuse kokkuleppe MEETMED“.
2. **Tehke kindlaks meetmed**, mis aitaksid organisatsioonidel mõista, mida nad saavad liikmesorganisatsioonina ära teha.
3. **Koostage slaidikava**, mis teie hinnangul võiks sihtrühma kõnetada, ning näidake seda oma kolleegidele, et teha kindlaks, kas oleks vaja **lisada veel mõni slaid**.
4. Seejärel korraldage Zoomi või Teamsi koosolek, veebiseminar või füüsiline kohtumine (valik oleneb olukorrast ja sihtrühma vajadustest).

Kas soovite suurendada liikmesorganisatsioonide teadlikkust Euroopa mitmekesisuse kokkulepete eestvedamisel tähistatavast mitmekesisuse kuust ja liikmesorganisatsioone sellega seotud ettevõtmistesse kaasata?

1. Lugege „Üleeuroopalise mitmekesisuse kampaania korraldamine“.
2. **Järgige etteantud samme**, koostage nende põhjal **tegevuskava**, kuidas kaasata võimalikult palju liikmesorganisatsioone, ning mõelge mitmekesisuse kuu tähistamiseks välja tähelepanu pälvivaid ettevõtmisi.

Kas soovite uurida lähemalt eri sektorites esile kerkivaid suundumusi, mis võiksid teie olemasolevaid või potentsiaalseid liikmesorganisatsioone huvitada?

1. Lugege „Arengusuunad avalikus, era- ja kolmandas sektoris“.
2. **Mõelge**, kas need teemad on esile kerkinud ka teie riigis. Kas liikmesorganisatsioonid küsivad teilt nende kohta? Kas teil on vaja neid uutest suundadest teavitada?
3. Kuidas oleks teie mitmekesisuse kokkuleppe raames võimalik seda arutelu kõige paremini ärgitada ja kuidas kõigi sektorite liikmete hulgas huvi äratada? Kuidas neid ELis esile tõusnud arengusuundadest teavitada?
4. **Leppige kokku meetmetes**, mille abil liikmesorganisatsioonide teadlikkust suurendada.

Kas soovite, et teie mitmekesisuse kokkuleppega liituks rohkem VKE-sid?

1. Lugege „Mitmekesisuse kokkulepete tugi VKE-dele“.
2. **Mõelge**, kas need teemad on esile kerkinud ka teie riigis. Kas te oskate arvestada eri suuruses VKE-de vajadustega? Kas teil on vaja teavitada neid sellest, millist tuge te MK valdkonnas neile pakkuda saate?
3. Kuidas oleks teie mitmekesisuse kokkuleppe raames võimalik seda arutelu kõige paremini ärgitada ja kuidas VKE-des huvi äratada?
4. **Leppige kokku meetmetes**, mille abil oma riigi VKE-de teadlikkust suurendada.

Kas soovite aidata liikmesorganisatsioonidel mõtiskleda MK koolituse mõju üle?

1. Lugege „Mitmekesisuse ja kaasatuse koolituse mõju hindamine“.
2. **Mõelge seaduste ja tavade peale**, millest teie jurisdiktsioonis andmete kogumisel lähtutakse. Milline on parim tava? Milliseid murekohti andmete kogumisel esineb ja kuidas saaksite aidata liikmesorganisatsioonidel neid probleeme lahendada?

3. Kuidas oleks teie mitmekesisuse kokkuleppe raames võimalik MK hindamise teemalist arutelu kõige paremini ärgitada – nii iga liikmesorganisatsiooniga eraldi kui ka mitmega rühmas koos?
4. **Leppige kokku meetmetes**, mille abil liikmesorganisatsioonide teadlikkust suurendada.

Kas soovite teavitada oma mitmekesisuse kokkuleppe partnereid ja liikmesorganisatsioone eesootava aasta üritustest ja muudest ettevõtmistest? Looge tööriistakomplektis oleva näidise põhjal omaenda mitmekesisuse kalender.

1. Lugege „Mitmekesisuse kokkulepete RESSURSSIDE jagamine“.
2. Uurige, milliseid ressursse võiksite **kasutada, et algatada** arutelu, luua oma veebisaidil ressursside jaotis ning koostada liikmesorganisatsioonidele ettekanne (veebiseminari või füüsilise kohtumise tarbeks).
3. Pärast seda, kui olete eesootava aasta ürituste ja muude ettevõtmiste kava kokku pannud, saate koostada **kohandatud kalendri**, millesse on märgitud teie riigis plaanitavad üritused ja ettevõtmised. Võite selle panna oma veebisaidile, et liikmesorganisatsioonid, teiste ELi mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad, vahendusorganisatsioonid, kohalikud ja riiklikud ametiasutused ning ka avalikkus saaksid sellega tutvuda.

Mitmekesisuse kokkuleppe personalile mõeldud digitaalne MKT

Kas soovite digitaalse MKT abil hinnata oma pidevat kutsealast arengut, parandada oma veebinähtavust, koostada liikmesorganisatsioonide kohta aruandeid ning töötada nendega individuaalselt, et aidata neil koostada ülevaateid nende tegevusest, seisukohtadest ja töökeskkonnast, hinnata nende tegevuskava ning juhtida tähelepanu MK-alase tegevuse mõjule ja saadavale kasule?

Kas soovite teavitada olemasolevaid või potentsiaalseid liikmesorganisatsioone mõningatest tähtsaimatest MK valdkonna arengusuundadest Euroopas?



1. Klõpsake parooliga kaitstud linki ja avage „Digitaalne MKT“.
2. Mitmekesisuse kokkuleppe personal loeb läbi kõik digitaalsed **BLANKETID** ja kaalub, milliseid neist te praegu vajate.
3. Otsustage, kas soovite mõnda neist digitaalsetest BLANKETTIDEST kasutada ja need täita, et esitatud andmete põhjal saaks aruandeid koostada.

See dokument kajastab üksnes selle autorite seisukohti ja nemad on selle sisu eest ainuvastutavad. Euroopa Komisjon ei vastuta mitte mingisugusel määral selles dokumendis sisalduva teabe kasutamise eest.



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА



ESIMENE OSA: mitmekesisuse kokkulepete roll TEADLIKKUSE kujundamisel

Euroopa organisatsioonidele mitmekesisusest ja kaasatusest tulenevad hüved

Kui räägitakse mitmekesisusest ja kaasatusest, kiputakse tavaliselt keskenduma eelkõige mitmekesisusele ja seadusega kaitstud rühmadele. Me teame, et ühe ja sama ettevõtte töötajad võivad oma töökohta kogeda erineval viisil, olenevalt sellest, milline on nende otsene ülemus ja meeskond, aga ka sellest, milline on nende enda taust ja nendega seotud asjaolud. Eurobaromeetri [uuringud](#) annavad teavet diskrimineerimisega seotud tajude, hoiakute ja arvamuste kohta rahvuse, nahavärvi, seksuaalse sättumuse, soo, vanuse, puude ning usuliste ja muude veendumuste põhjal.

Inimestel on organisatsiooni edu tagamisel täita kandev roll ning sellise töökeskkonna loomine, kus kõik saaksid sisukalt panustada, on igati põhjendatud. Tänapäeva juhid mõistavad maine väärtust ning nad lausa eeldavad, et juhatuse liikmed, potentsiaalsed töötajad ja nende praegune meeskond neilt küsib: „Kuidas sina mitmekesisusse ja kaasatusse panustad?“

Me soovime, et eurooplased saaksid oma töökohal kogeda mitmekesisuse ja kaasatuse positiivset mõju. Aina rohkem eurooplasi pöörab tähelepanu mitmekesisusele ja kaasatusele, kui tuleb valida, kellega koos töötada. Ühes viimatises uuringus leidis 74% vastanutest, et nende organisatsioon on uuendusmeelne, kui seal valitseb kaasav kultuur.² Viimase nelja aastaga on Google'i otsingumootoris sõnapaari „employee experience“ ('töötaja kogemus') otsingusagedus kasvanud 140% (Google Trends).

Euroopa kohta tehtud põhjalikud uuringud näitavad, kuidas mitmekesisus ja kaasamine võivad organisatsiooni mõjutada ning millist kasu tuua. Need uuringud tõendavad, et võimalik on saavutada positiivseid tulemusi. See slaidikava koondab

²[Deloitte Millennial Survey \(Deloitte'i millenniumipõlvkonna uuring\)](#), 2018; artikkel „[The business case for diversity in the workplace is now overwhelming](#)“ („Mitmekesisus töökohal on ärimudelites saanud valdavaks“).



esimest korda kokku tähtsaimate uuringute aruanded, sisaldades ülevaadet kõigist neist tulemustest, mida saab nii olemasolevate kui ka potentsiaalsete liikmesorganisatsioonide puhul tõendusmaterjalina kasutada. Kuigi organisatsioonidelt võidakse nõuda diskrimineerimise ja ahistamise, sh seksuaalse ahistamise suhtes täisleppimatust, on oluline, et inimesed, kes töötavad organisatsioonides, mis suudavad MK sõnumit propageerida, oleksid tutvunud nende uuringute tulemustega, mis kinnitavad MK põhimõtete järgimisest tulenevat kasu organisatsioonile.

Mitmekesisuse kokkuleppe personal saab alla laadida ja endale sobivaks kohandada just need slaidid, millel on nende sihtrühma kõnetavat teavet ning mis aitavad põhistada, et mitmekesise ja kaasava keskkonna kujundamine on organisatsiooni kestlikkuse ja arengu tagamisel tingimata hädavajalik.

Töökoht ei ole ülejäänud maailmast eraldatud. Nii töötajad kui ka investorid on aina enam huvitatud sellest, millised on organisatsiooni väärtushinnangud, maine ja tavad tarneahelast juhtimiseni välja.

Üha rohkem inimesi huvitub ka mõjust, mida ettevõtlus avaldab ühiskonnale laiemalt, selle jätkusuutlikkusele ja keskkonnaprobleemidele, inimõigustele ning, nagu viimase aja sündmused on näidanud, ka üleilmsetele õigluse eest võitlevatele liikumistele, näiteks „Black Lives Matter“. Mitte ühtegi neist teemadest ei saa eirata.

Demograafilised muutused on samuti olulised tegurid. Esimest korda ajaloos moodustavad tööjõu viis põlvkonda:

- traditsionalistid ehk vaikiv põlvkond, sündinud enne 1945. aastat;
- beebibuumerid, sündinud aastatel 1946–1964;
- X-põlvkond, sündinud aastatel 1965–1979;
- Y-põlvkond ehk millenniumipõlvkond, sündinud aastatel 1980–1994;
- Z-põlvkond, sündinud pärast 1995. aastat.

Kaasatuses nähakse üha enam käsitusviisi, mis annab kõigile võimaluse panustada ja edasi jõuda. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD, 2019) väidab, et kuigi mitmekesisus ja kaasatus on eri kontseptsioonid, on need osalt siiski kattuvad, „sest töötaja hinnangut oma töökoha kaasatuse kohta mõjutab see, kas



organisatsiooni edutamise- ja värbamistavad on õiglased ning kas seal on kehtestatud mitmekesisuse ja kaasatuse põhimõtted“^[1].

Nagu Bach (2020) on selle kohta öelnud: „Mitmekesisus on tõsiasi, kuid kaasamine on valik.“ Ta näitab, et sõltumata sellest, kas tegutsetakse kunsti- või tervishoiuvaldkonnas, mittetulundus- või tulundusühinguna, on ettevõtluse seisukohast vajalik tagada organisatsioonis tõeline kaasatus. Bach (2020) selgitab, kuidas seda teha:

- uurige välja, miks teie organisatsioon teeb seda, mida ta teeb;
- õppige, kuidas teha kasu toovaid muudatusi ja neid alal hoida;
- määrake kindlaks, kuidas mõõta oma ettevõtte edukust.

Uuringud on näidanud, millist kasu võib anda MK strateegiate rakendamine töökohal, ning hoolimata sellest, et otsest põhjuslikku seost esile tuua ei saa, on juhtide jaoks ohtlik eirata aina kasvavat hulka tõendeid organisatsioonile kaasneva kasu kohta.

Uuringud kinnitavad MK toetamiseks töökohal rakendatavate süsteemide, põhimõtete ja meetmete väärtuslikkust. Võrdsete võimaluste pakkumine ja mitmekesisuse juhtimine aitavad õigesti teostatuna suurendada kasumlikkust^[2], vähendada töölt eemalolekut, parandada tööga rahulolu ning tugevdada töötajate pühendumust organisatsioonile^[3]. Ettevõtted, kes kehtestavad võrdõiguslikkuse põhimõtted ja hakkavad järgima mitmekesisuse strateegiaid, suurendavad oma tootlikkust^[4], teenivad suuremat kasumit ja vähendavad kaadrivoolavust.^[5] Võrdõiguslikkuse põhimõtted aitavad suurendada organisatsiooni tulemuslikkust ning selliseid põhimõtteid järgivatel töökohtadel esineb töötajate diskrimineerimist vähem. Töötajad on pühendunud ning töö pakub neile rohkem rahuldust ja on vähem pingeline.^[6]

Bach juhib tähelepanu uuringutele, millest ilmnes, et need organisatsioonid, kes pööravad suurt tähelepanu mitmekesisusele ja kelle töötajad tunnevad end kaasatuna, „täheleDasid osalemise skoori kasvu 101%, võrrelduna organisatsioonidega, kus mitmekesisusele eriti tähelepanu ei pööratud või kelle töötajad ei tundnud end kaasatuna“. (Bach, 2020)

Nielsen ja Kepinski teevad kokkuvõtte, et „mitmekesistel ja kaasavatel organisatsioonidel on paremad võimalused tulemuslikkuse, innovatsiooni, kiiruse,



loovuse ja heaolu tagamisel kui mittekaasavatel organisatsioonidel“ (Nielsen ja Kepinski, 2020). Ühes hiljutises [Forbesi artiklis](#) väidab selle autor, et „mitmekesisus ei ole lihtsalt niisama tore asjake, vaid see on kohustuslik element ettevõtetes, kes tahavad konkurentsist püsida“.

Viimasel ajal on töötajate ja klientide ootused ning organisatsioonide ja nende tegevuse põhjalik uurimine, alates tarneahelast kuni selleni välja, mida tootemark tähistab ja milliseid põhimõtteid esindab, taganud maineväärtusele kindla koha MK edendamiseks saadava kasu hulgas. Ainuüksi viimasel paaril aastal on ajakirjanduses ilmunud üksjagu lugusid ettevõtetest, kelle tootemark on vastuolulisuse tõttu kahjustada saanud, näiteks on rakendatud ebaõiglast personalipoliitikat, juhtide ja juhatuse liikmete valikul pole järgitud mitmekesisuse põhimõtet ning täheldatud on seisukohti, mis pole kooskõlas võrdsuse ja kaasatuse põhimõtete ega inimõigustega.

Usaldusväärsus ja ühiskonda panustamine on ettevõtluses praegu põhitegurid, nagu Nielsen ja Kepinski uuringust välja tuleb: „Töötajate ootused selle suhtes, et nende tulevased tööandjad on koos nendega valmis ühiskondlikke probleeme lahendama, on peaaegu sama suured (67%) kui nende ootused oma mõjuvõimu suurendamise (74%) ja töövõimaluse (80%) suhtes.“ (Nielsen ja Kepinski, 2020)

Vaja on teha lisauuringuid, mis käsitleksid mehhanisme, mille kaudu kaasatus saab ettevõtetele ja töötajatele kasulikke mõju avaldada, ning seda, kas see mõju oleneb ka muudest teguritest.^[7]

Muidu on oht, et võimalikest hüvedest jäädakse lihtsalt ilma. Ühest uuringust ilmnes, et ainult „36% töötajaid arvab, et nende tööandja tegutseb aktiivselt selle nimel, et olla kaasavam ja panustada mitmekesisusse“. (Nielsen ja Kepinski, 2020)

Vaja on senisest jõulisemalt juhtida tähelepanu sellele, millist mõju see avaldab inimestele ja süsteemidele (nii seest- kui ka väljastpoolt) ning ühiskonnale, kus organisatsioonid tegutsevad.

Sweeney ja Bothwick (2016) on koostanud organisatsioonidele ja nende juhtidele juhendi, kuidas „mõõta seda „mida?“ ja seda „kuidas?““, ning soovivad organisatsioonidel kehtestada MK mõõdikud, mis „kasutaksid ära seda, mis on oluline



ja huviäratav nii organisatsioonile kui ka selle kõrgemale juhtkonnale“. See tähendab demograafiliste ja kaasamisega seotud andmete kogumist.

Mitmekesisuse kokkulepped on vabatahtlikkusel põhinevad edukad algatused, mille meeskonnad on MK uuringute tulemusi liikmesorganisatsioonidega tehtavas töös rakendanud. Rikkalik kogemuste pagas, mille eri riikide mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad on liitujate kaasamisel ja nende toetamisel hankinud, edendamaks töökohal võrdsust, mitmekesisust ja kaasatust, on meid väga palju õpetanud. Allpool on esitatud tähtsaimad põhimõtted, kuidas MK strateegiaid organisatsioonides kavandada ja rakendada.

Suunavad tegevuspõhimõtted

Arutlege väärtuste üle

Me kõik võiksime nii endalt kui ka üksteiselt küsida, kuidas tahaksime, et meid koheldaks. Kas austus ja väärikus on meile olulised? Kuidas me austusest ja väärikusest räägime? Kas kõik on vestlusse kaasatud? Kas eri vaatenurgad on teretulnud? Kuidas me oma organisatsiooni kultuuri määratleme?

Tagage juhtimine

Tugev juhtimine on MK strateegiate tulemuslikkuse kindlustamisel põhiline ning üks juhtide tähtsaid ülesandeid on tagada, et nii nad ise kui ka teised juhtimismeeskonna liikmed tajuksid oma vastutust. Neil tuleb tegutseda ambitsioonikalt ning näidata, et MK aitab järjepidevalt saavutada paremaid töötulemusi ning parandada organisatsiooni kultuuri. Nad peavad pühendunult juhtima ning nõudma pühendumust ka kõigilt sidusrühmadelt.

Nõustage ja kaasake

Iseenda vastutuse ja rolli tajumine on MK edendamisel väga oluline, sest mitmekesisus ja kaasatus ei puuduta mitte rühma või rühmi tervikuna, vaid meist igaüht eraldi. Kui inimesi nõustatakse ja teavitatakse, saavad nad ise otsustada, mis on neile tähtis, kuidas nad saavad sellesse panustada ning millist rolli nad täidavad väljundi, tulemuste ja mõju saavutamisel.

Leidke asja mõte ja selgitage selle väärtust

Tähtsaim juhtpõhimõte on näidata inimestele, organisatsioonidele ja ühiskonnale laiemalt, milles seisneb MK edendamise väärtus.

Andke regulaarselt aru





Edasiminekut tuleb regulaarselt hinnata ja selle kohta jooksvalt aru anda. Seejuures tuleb tagada, et juhid ei kajastaks mitte üksnes edusamme, vaid analüüsiks ka probleeme ja parandamist vajavaid valdkondi. Teavitustöö peaks ulatuma ka organisatsioonist väljapoole.

[1] CIPD (2019). Building inclusive workplaces: assessing the evidence.

[2] Brett, S. (2006). Reward and Diversity – Making fair pay add up to business advantage – Executive Briefing. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

[3] Monks, K. (2007). The Business Impact for Equality and Diversity. Dublin: The Equality Authority and the Centre for Partnership and Performance; O'Connell, P. ja Russell, H. (2005). Equality at Work? Workplace Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work. Dublin: The Equality Authority.

[4] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=en>

[5] <http://www.hrmagazine.co.uk/news/search/985908/Interview-Liz-Bell-HR-director-B-Q/>

[6] Monks, K. 2007. The Business Impact of Equality and Diversity. Dublin: Equality Authority.

[7] CIPD (2019). Building inclusive workplaces: assessing the evidence.

Mitmekesisuse ja kaasatuse mõistmine

Meil on erinevaid arvamusi, mõtteid, uskumusi, norme, väärtushinnanguid ja tavasid nii mitteametlikul kui ka ametlikul tasandil. Me erineme ka oma kogemuste, peetavate ametite, omandatud oskuste ja teadmiste, perekonnaseisu, isikuomaduste ning hoiakute poolest. Mitmekesisuse mõte on selles, et igast inimesest peetakse lugu ja kõiki koheldakse võrdselt. Sel viisil lävides loome organisatsioonis kuuluri, mis võimaldab kõigil end hästi tunda ja end teostada. Kui meie tugevaid külgi, võimeid, huve ja seisukohti erinevustest hoolimata mõistetakse ja toetatakse, siis on meie töötulemused paremad.

Kaasamine tähendab teadlikult kõigi suhtes vastuvõtlikkuse ja avatuse ilmutamist ning igaühe osavõtu soodustamist. Kaasav organisatsioon soosib kõigi osalemist ja ka panustab sellesse aktiivselt, sõltumata inimese oskustest, ideedest, hariduslikust või kultuurilisest taustast, töökogemusest, soost, rassist või rahvusest, usulistest või muudest veendumustest, puudest, vanusest ja seksuaalsest sättumusest. Kaasatus aitab luua dünaamilise ja paindliku keskkonna, kus toimitakse viisil, mis edendab heaolu ning aitab saavutada tulemusi, mis on kooskõlas meie individuaalsete ja kollektiivsete ambitsioonide ja jõupingutustega.





Euroopa mitmekesisuse kokkulepete väärtus

Euroopa mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad on palju vaeva näinud, et suurendada organisatsioonide teadlikkust MK hüvedest, sotsiaalsest õiglusest ja asjaomasest seadusandlikust kontekstist, ning tutvustavad MK valdkonnas võetavaid meetmeid, mis toetavad meie ja ühtlasi ELi väärtushinnanguid.

ELi väärtushinnangud

ELi väärtushinnangud on ühised kõigile liikmesriikidele: ühiskonnas peab valitsema kaasatus, sallivus, õiglus ja solidaarsus ning kedagi ei tohi diskrimineerida. Alljärgnevad väärtushinnangud kuuluvad lahutamatu euroopaliku eluviisi juurde.

Inimväärikus. *Inimväärikus on puutumatu. Seda tuleb austada ja kaitsta ning see moodustab põhiõiguste aluse.*

Võrdõiguslikkus. *Võrdõiguslikkus seisneb kõigile inimestele seaduse ees võrdsete õiguste tagamises. Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte toetab kõiki teisi ELi põhimõtteid ning moodustab Euroopa lõimumise aluse. See kehtib kõigis valdkondades. Põhimõtte, mille järgi samasuguse töö eest tuleb maksta samasugust tasu, kinnitati 1957. aastal Rooma lepingus.*

Inimõigused. *Inimõigused on kaitstud ELi põhiõiguste hartaga. Nende hulka kuuluvad õigus mitte olla diskrimineeritud soo, rassi või rahvuse, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel, samuti õigus oma isikuandmeid kaitsta ning õigus pöörduda kohtusse.*

Kõik need väärtused on sätestatud [Lissaboni lepingus](#) ja [ELi põhiõiguste hartas](#). Nendel põhimõtetel rajaneb nii mitmekesisuse kokkulepete kui ka Euroopa mitmekesisuse platvormi raames tehtav töö. Selle töö nähtavus on Euroopas solidaarsuse kujundamisel ülioluline.

Mitmekesisuse kokkulepped on odavad ja paindlikud mehhanismid, mis aitavad organisatsioonidel, sh ettevõtetel, saada mitmekesisusest ja kaasatusest kasu vähemalt viiel omavahel ühendatud moel:

- I. inimkapitaliga seotud kasu, sh töötajate värbamine, hoidmine ja edutamine ning ande ärakasutamine ettevõtluse arendamiseks;





- II. turuvõimaluste suurenemine, rohkematele klientidele ja mitmekesisematele turgudele juurdepääsu saamine ja selle kaudu äritegevuse laiendamine;
- III. kulude, eelkõige kaebuste menetlemise ja kohtuprotsessidega seotud kulude vähenemine;
- IV. organisatsiooni maine paranemine nii tarnijate, klientide ja partnerite kui ka olemasolevate ja tulevaste töötajate hulgas ning selle tulemusena ettevõtte edule tähelepanu juhtimine;
- V. ettevõtluskeskkonna paranemine tänu parematele töösuhetele, suuremale tulemuslikkusele ja tugevamale motivatsioonile.

Mitmekesisuse kokkuleppe videod

Video annab võimaluse sõnumit vahetumalt edastada ja jagada lugu võimalikult laia publikuga.

Lisage elektroonilisse PDF-faili digitaalse MKT juurde kuuluvate mitmekesisuse videote lingid.





TEINE OSA: mitmekesisuse kokkulepete INSPIREERIV TEGEVUS

Olukorra muutmiseks mitmekesisuse ja kaasatuse teemal vestluste korraldamine

Mitmekesisuse kokkulepete raames ärgitame pidevalt positiivseid arutelusid ja aitame kujundada turvalist ruumi tähenduse uurimiseks. Allpool esitatud tsitaadid on pärit raamatutest, mis käsitlevad viimasel ajal avaldatud MK valdkonna uuringuid ja praktikat.

Siinsed väljavõtted on mõeldud eelkõige mitmekesisuse kokkulepete meeskondadele, kes saavad neid kasutada liikmesorganisatsioonide mitmekesisuse valdkonna juhtidega peetavatel vestlustel. Ent samuti võib neid kasutada laiemates vestlusringides, lastes osalejatel tsitaate tõlgendada ja ärgitada neid teoreetiliste seisukohtade üle arutlema. Arutelu algatamiseks võib kasutada nii ühtainsat tsitaati kui ka kõiki korraga. Suunavad küsimused on esitatud tsitaatide järel.

*Mõned ettevõtted keskenduvad ausameelsuse ja moraaliga seotud tuumväärtustele, mis kajastavad selliseid põhilisi sotsiaalseid kohustusi nagu teiste inimeste õiguste austamine, aus olemine, õiglane tehingute tegemine ja seaduskuulekas käitumine. Seevastu mõned teised ettevõtted panevad rõhu pürgimustele, väärtustele, mis on küll eetiliselt soovitatavad, kuid pole moraalselt kohustuslikud, näiteks hea klienditeeninduse tagamine, mitmekesisusele pühendumine ja kogukonna tegevuses osalemine. **Rajvinder Kandola ja Johanna Fullerton, 1998. „Diversity in Action: Managing the Mosaic“***

Mitmekesisuse juhtimise eestkõnelejad ei näi kunagi arvestavat asjaolu, et just paljudest etnilistest joontest võib oleneda enamiku organisatsioonide tõhus toimimine. Samuti on väidetud, et mitmekesisuse tagamine mitmekesisuse suhtes tundliku personalisüsteemi väljatöötamise teel võib seada ohtu töötajate rahulolu ja organisatsiooni tulemuslikkuse ning kahjustada saavutustest lähtuva hindamise ja õigluse põhimõtteid. Mitmekesisust pooldavad uurijad on teistsugusel seisukohal. Nemad näevad, et mitmekesisuse mõju sõltub eelkõige sellest, mil määral on organisatsioon pühendunud mitmekesisuse põhimõtete





järgimisele. Harvard Business Schooli õpetlased David Thomas ja Robin Ely (1996) väidavad, et kuna organisatsioonid käsitlevad mitmekesisust eri vaatenurkadest, on ka nende tulemused erinevad. **Margaret S. Stockdale ja Faye J. Crosby, 2009. „The Psychology and Management of Workplace Diversity“**

Enam kui kaks aastakümnet tagasi hakkasime kuulma inimesi rääkimas mitmekesisusest (kaasatust tavaliselt ei mainitud) talendijuhtimisega seoses. Paljud mitmekesisuse ja kaasatuse (MK) valdkonna praktikud sidusid end peaaegu kogemata millegi niisugusega, mis tavaliselt oleks kuulunud personaliosakonna pädevusse või mõnel juhul isegi ettevõtja sotsiaalse vastutuse valdkonda. **Charlotte Sweeney ja Fleur Bothwick, 2016. „Inclusive Leadership“**

Kui meie eesmärk on leida lahendusi, millest oleks kasu miljonitel inimestel, peavad need toimima inimeste mitmekesisuse laias amplituudis. Inimesed võivad paljuskki olla väga ettearvamatud. Kuidas sellisele komplekssele kogumile sobivaid lahendusi disainida? Tavaliselt kiputakse üleliia lihtsustama inimrühma, kes lahendust kasutab või kellele see mõeldud on. Ja nii me unustamegi inimeste mitmekesisust disainimisel arvestada. Disainerid kasutavad paljusid tehnikaid, et inimmasse visualiseerida. Paljusid neist kimbutab üks ohtlik mõte: „normaalne“ inimene. **Kat Holmes, 2018. „Mismatch – How Inclusion Shapes Design“**

Põhimõtteliselt tähendab kultuuriline kohandamine [ingl cultural appropriation] teatud kultuuri omaksvõtmist. Kuna kultuuri defineeritakse nii kollektiivselt kui ka individuaalselt, muutuvad kultuurilise kohandamise määratlus ja arusaam olenevalt sellest, kuidas muutub oma kultuuri teatud aspektide määratlus ja arusaam ... Kultuurilist kohandamist võime üldjoontes defineerida teise kultuuri omaksvõtmise või ärakasutamisenä domineerivama kultuuri poolt. Tavaliselt ei võeta üle mitte kogu kultuuri, vaid üksnes teatud meelepäraseid aspekte, mida domineeriv kultuur hakkab kasutama.

Ijeoma Oluo, 2019. „So You Want to Talk about Race“





Sellise kaasama ärgitava nügimise eesmärk on aidata meie alateadvusel tajuda kaasatust, mitmekesisust, soolist tasakaalu, võrdõiguslikkust ja inimõigusi olulisena ... See on viis tagada, et neil terminitel oleks positiivne tähendus ning nendega tähistatavat nähtust tajutaks ressursi, mitte koormana ... Sellised terminid nagu „mitmekesisus“, „kaasatus“, „sugu“ ja „võrdõiguslikkus“ võivad enamikus inimestes tundlikkust tekitada, sest need seostuvad olemasoleva korra muutmisega ... kartusega jääda ilma privileegidest, staatusest ja võimust ning sattuda ohtu. **Lisa Kepinski ja Tinna C. Nielsen, 2020. „Inclusion Nudges Guidebook“**

Paljud ütlesid, et nad ei taha töötada kohas, kus talutakse diskrimineerimist, mistõttu ei pidanud nad vajalikuks oma tõelist olemust varjata. Ja mõned klammerdusid arusaama külge Ameerikast kui meritokraatia kantsist, kus nende saavutusi hinnatakse õiglaselt, rassi arvestamata. Mind hämmastas nende sihikindlus sobituda ärimaailma sellisena, nagu nad kujutlesid selle olevat. „Mitmekesisus“ on ettevõtluses olnud tähtis märksõna juba enne nende sündi. See peaks viitama hoiakule suhtuda entusiastlikult uutesse vaatepunktidesse ning valmisolekule võtta kuulda ka seni marginaalsena tajutud häält. Selle asemel paistab see aga olevat muutunud numbrite mänguks. Ettevõtjad soovivad üksnes kastidesse linnukesi märkida, mitte aga oma kultuuri muuta. Seetõttu püüavad noored inimesed meeleheitlikult end nendesse kastidesse sobitada. Ja mind paneb tõsiselt mõtlema, mis juhtub nende enda minaga, kelle nad selle protsessi käigus üle parda heidavad. Selline kerge varjamine teeb teadvustamata eelarvamuste rolli värbamis- ja juhtimissfääris veelgi keerulisemaks. On üsna tõenäoline, et tööandjad ei ole kitsarinnalised inimesed, kes viskaksid mustanahaliste CV-d prügikasti ja kriipsutaksid läbi Aasia päritolule viitavad nimed. Küll aga osalevad nad protsessis, mis kaldub mugava sobitumise prioriseerimise poole ja eripärade väärtustamisest eemale. Nad järgivad pigem rühmasisest favoritismi, kui teevad rühmaväliseid erandeid. Seda laadi hoiakud võimaldavadki eelarvamustel õilmitseda, ilma et need tähelepanu ärataksid ja nende suhtes midagi ette võetaks. **Jennifer L. Eberhardt, 2020. „Biased: Uncovering the Hidden Prejudice that Shapes what we See, Think and Do“**





Sathnam Sanghera on öelnud, et mitmekesisuse tegevuskava sellisel kujul, nagu ettevõtted seda esitavad, väärtustab ühtesid eripärasid rohkem kui teisi. Niisugused tegurid nagu klass, geograafiline taust, haridus, aktsent ja isikupära ei ole tähtsad. Seevastu rass, sugu, puue ja seksuaalne sättumus on saanud lausa niivõrd oluliseks, et neist on kujunenud mitmekesisuse sünonüümid. **Hashi Mohamed, 2020. „People Like Us“**

[Kimberle] Crenshaw' järgi viitab interseksionaalsus „indiviidi või rühma puhul selliste sotsiaalsete kategooriate nagu rass, klass ja sugu omavahelisele seotusele, nii et need moodustavad diskrimineerimisel või ebasoodsas olukorras olemisel kattuvaid ja üksteisest sõltuvaid süsteeme“. **Michael Bach, 2020. „Birds of All Feathers: Doing Diversity and Inclusion Right“**

Vestlusest võib alguse saada protsess, mis võib viia ühiste teadmiste, parema arusaamise ja tähtsate küsimuste esitamiseni ning anda lootust, mis innustab edasi pürgima.

Pärast tsitaatide lugemist võib esitada allpool olevaid küsimusi, et loetut süvitsi analüüsida, aidata mõista selle tähendust ning alata vestlus, mis viiks parema arusaamiseni.

1. Kas nõustute tsitaadis öelduga või vaidlete sellele vastu?
2. Kas tsitaadis on kontseptsioone, millega te pole varem kokku puutunud või mida sooviksite uuesti käsitleda?
3. Kas miski tsitaadis öeldu seab teie senise arusaama kahtluse alla?
4. Kas miski tsitaadis öeldu osutab teie arvates võimalustele?

See dokument kajastab üksnes selle autorite seisukohti ja nemad on selle sisu eest ainuvastutavad. Euroopa Komisjon ei vastuta mitte mingisugusel määral selles dokumendis sisalduva teabe kasutamise eest.





Mitmekesisuse kokkulepete toetatavad TEGEVUSED

Horvaatia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: tunnustused

21. septembril kuulutati Horvaatia mitmekesisuse kokkuleppe raames välja 13. vastutustundliku ettevõtluse konkurss (C.S.R. Index Awards). Konkurssi korraldavad Horvaatia säästva arengu ärinõukogu ja Horvaatia kaubanduskoda. Auhinnad antakse üle ettevõtete sotsiaalse vastutuse konverentsil, mis toimub 10. novembril 2020. aastal.

Rumeenia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: sõnumi edastamine

Rumeenia mitmekesisuse kokkuleppe meeskonna ja kokkuleppega liitunud ühisel jõupingutusel on ilmunud trükis, mis käsitleb mitmekesisuse juhtimist töökohal, eelkõige Rumeenia ettevõtetes. Selle põhieesmärk oli esitada struktureeritud ja põhjalikumalt läbi mõeldud vaade mitmekesisusealastele ettevõtmistele Rumeenia töökeskkonnas ning analüüsida, miks ettevõtete juhid näevad mitmekesisuse juhtimises olulist tegurit, mille abil saavutada tänapäeva ettevõtluses ja ühiskonnas laiemalt konkurentsieelis. Trükisesse on koondatud Rumeenia esimese mitmekesisuse juhtimist käsitletud uuringu peamised tulemused, kohalikud MK valdkonna ettevõtmised, Rumeenia ja rahvusvaheliste asjatundjate arvamused ja intervjuud ning ettevõtete ja asutuste juhtide toetatavad sõnumid, propageerimaks Rumeenias võrdsete võimaluste ja mittediskrimineerimise põhimõtteid.

Kuna eesmärk on inspireerida, toetada, julgustada ja motiveerida organisatsioone oma MK tegevuskava jätkama, sisaldab see trükis ka lühikesi praktilisi suuniseid, mis põhinevad sealsete organisatsioonide edukatel mitmekesisuse juhtimise algatustel. Esitatud on 15 praktilist näidet selle kohta, kuidas tagada tööjõu mitmekesisus. Näited on saadud liikmesorganisatsioonidelt ning esitatud valiku eesmärk on innustada ka teisi organisatsioone MK valdkonnas edasi pürgima.





Hispaania mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: teistelt õppimine

Äriorganisatsioonis võib mitmekesisuse ja kaasatuse alase tegevuse korraldamine olla üpris väsitav. Paljud MK valdkonna ametnikud kurdavad, et see on peaaegu lootusetu võitlus, mis võtab tohutult energiat ning mille tagajärjeks on tihtipeale emotsionaalne läbipõlemine ja nn kaastundeväsimus. Isegi praeguse pandeemia ajal ei esine seda mitte üksnes meedikutel, vaid ka kõigil teistel, kes peavad päevast päeva tulema toime keeruliste isiklike kogemustega.

Ehkki see võib tunduda paradoksaalsena, kipub teiste heaolu eest vastutamine tekitama rasket psühholoogilist kurnatust. Idee luua ärinõukogu juurde Euroopa mitmekesisuse kokkulepete kohaliku esinduse (Fundación para la Diversidad) osana vastastikõppe- ja tugirühm kasvas välja pärast üht ärinõukogu korralist koosolekut mitteametlikus vestluses öeldud lausest. Nimelt teatas koosolekujärgsel võrgusessioonil üks noorimaid osalejaid: „See töö, mida me teeme, paneb mind mõnikord tundma end väga üksildasena. Nii hea, kui meil oleks mõni selline koht, kus saaksime rääkida asjadest, millest me muidu ei räägi.“ Ja oligi rühm sündinud.

McKinsey esitab tõendusmaterjali „üha laieneva lõhe kohta võitjate ja mahajääjate vahel“, mis ilmneb, kui vaadelda MK valdkonnas tehtud edusamme. Et saada mitmekesisuses peituvast potentsiaalist täit kasu, tuleb astuda julgeid samme, ent seda teeb ainult kolmandik ettevõttest (15 riigis üle maailma on neid kokku 1039). Seetõttu ei tohiks tulla üllatusena, et organisatsioonide MK osakonnad seisavad endiselt silmitsi keeruliste katsumustega, näiteks organisatsioonis kaasatusele seatud piiride lõhkumine, delikaatsete ja tihtipeale vastuoluliste ühiskondlike ja poliitiliste teemade käsitlemine, muutustele osutatava sügavalt juurdunud vastupanu ületamine ning MK valdkonnas süsteemsema lähenemisviisi rakendamine. Pole ime, et see on nii põnev ja ühtlasi emotsionaalselt väsitav ülesanne.

Küsimus, millele püüdsime vastust leida, oli järgmine: kuidas saaksime toetada MK strateegiate ja põhimõtete kavandamise, kaitsmise ja rakendamise eest organisatsioonis vastutavaid isikuid? On ju teada, et enamik neist kuulub ka ise mõnda alaesindatud rühma (näiteks noored naised, teise kultuuri esindajad, LGBT+ inimesed) ning see võib juhtkonnale plaani tutvustades osutada nõrgaks kohaks.





Lähtudes sellest teadmisest ja motivatsioonist toetada teisi MK professionaale, otsustasime luua keskkonna, kus asjaosalised saavad julgelt mõtteid vahetada ning kus positsioon ja töökogemuse kestus on teisejärgulised. Rühmajuhendamise põhimõtete ja paindlike metoodikate järgimise teel innustab vastastikõppe- ja tugirühm oma liikmeid mitte üksnes parimaid tavaid jagama, vaid ka üheskoos ebaõnnestunud ettevõtmistest õppima. Sellest kujuneb liikmetevaheline mitteametlik, multifunktsionaalne ja vastastikune juhendamine.

Tegemist on tõelise praktikute kogukonnaga, keda ühendab soov edendada kaasatust, ilma et kellegi vaim (või süda või hing) selle kõige käigus kannatada saaks.

Vastastikõppe- ja tugirühma on kutsutud osalema need töötajad ja juhid, kes on seotud MK-alase tegevusega ärinõukogu 18 liikmesorganisatsioonis: Alares, AXA, Bankia, BASF, British Council Spain, BD, Clarios, Equifax, Ferrovial, Iberdrola, Indra, JTI, Lilly, Leroy Merlin, Nationale-Nederlanden, Orange, Procter & Gamble ja Sacyr.

Kuna seni on kokkusaamised toimunud füüsilises ruumis, on koosolekutel osalenud ainult Madridis asuvad liikmed. Ent kui pandeemia kestab ja kõik liikmed on nõus, siis võidakse edaspidi hakata koosolekuid korraldama ka virtuaalkeskonnas, nii et osaleda saavad ka Barcelonas asuvad ärinõukogu liikmed.

Demograafiliselt on kõik osalejad kesk- või tiptaseme juhid, naissoost, 30–55-aastased, sündinud Hispaanias või Ladina-Ameerikas. Kohtumistel lävitakse hispaania keeles, see on kõigi osalejate emakeel, kuid jaotmaterjalid on koostatud inglise keeles.

Vastastikõppe- ja tugirühma juhib Fundación Diversidadi tegevdirektor Sonia Rio ning MK valdkonna professionaal ja sertifitseeritud juhendaja Sonsoles Morales. Kuna MK valdkonna tegevus muutub aina keerukamaks, on kogenud korraldajalt (tasuta) toe saamine aidanud rühmal edu saavutada ja püsima jääda.

Koosolekud toimuvad iga 5–6 nädala tagant (keskmiselt kaks korda kvartalis). Esimene kohtumine korraldati 2019. aasta novembris. Koosoleku toimumise kohaks





on iga kord üks osalejate hulka kuuluv ettevõte, viimased kaks (2020. aasta aprillis ja mais) peeti Hispaania valitsuse kehtestatud piirangute tõttu video teel.

Päevakord on tavaliselt järgmine: 20 minutit kulub tervitamisele, sissejuhatavatele tähelepanekutele, enese tutvustamisele ja rühma eesmärgist ülevaate tegemisele, juhul kui kohal on uusi liikmeid. Seejärel tutvustatakse 10 minuti jooksul koosoleku põhiteemat, esitades osalejatele avatud küsimusi, et ärgitada sisukat vestlust. Järgmised 60–75 minutit kulub juhitud arutelule, mille käigus kõik osalejad saavad väljapakutud teemadel teistega arutleda. 15 minutit jääb kokkuvõtte tegemiseks ja lõppsõnaks, koosoleku kohta tagasiside andmiseks ja parandusettepanekute esitamiseks ning järgmise koosoleku kavandamiseks.

Mõned esialgsed tulemused

Vastastikõppe- ja tugirühma töö kannab juba kahtlemata vilja, nagu võib järeldada kahe selle liikme tähelepanekute põhjal.

Alexandra Mejía, BDB Alexandra ärijuht Hispaanias ja Portugalis:

„Selle rühma tegevuses osalemine on avardanud mu teadlikkust ja ühtlasi pannud mind järele mõtlema selle üle, kuidas me püüame kaasavat keskkonda kujundada. Nendel kokkusaamistel teiste inimeste kogemusi kuulates olen hakanud mõistma, et headest kavatsustest üksi ei piisa: mis tahes ühiskonnas vajalike muudatuste elluviimiseks läheb vaja selgeid eesmärke ja konkreetseid tegevusi, mis võimendaksid kaasavat käitumist. Me peame jätkama tööd selle nimel, et suurendada teadlikkust sellest, kui oluline on organisatsioonides liikuda kaasavama kultuuri poole, korraldades üritusi, mis annavad kõigile asjaosalistele võimaluse kaasa lüüa. Ma hindan vastastikõppe- ja tugirühma panust väga.“

Susana Posada, Leroy Merlini Hispaania filiaali institutsioonilise teabevahetuse ja ettevõtte sotsiaalse vastutuse juht:

„Mulle on selles ettevõtmises osalemine andnud väga rikastava ja vajaliku kogemuse. Kui räägime mitmekesisusest, siis peame silmas väärtushinnanguid, emotsioone, tundeid ... Lõppkokkuvõttes inimesi. Ja Leroy Merlinis võetaksegi





otsuste tegemisel kõike seda arvesse. Selleks, et mitmekesisust edukalt juhtida, on oluline seda valdkonda hästi tunda ning, mis veelgi tähtsam, saada tuge ekspertidelt ja olla kursis heade tavadega, mida MK valdkonnas järgivad edukad ettevõtted. Kahtlemata on selles töörühmas osalemine olnud suurepärane võimalus ja privileeg, aga mitte üksnes teadmiste poolest, mida rühmaliikmed üksteisega jagavad, vaid ka võimaluse poolest leida uuenduslikke lahendusi, mis puudutavad kõiki ettevõtte osakondi, ja nende üle arutleda. Ma tahaksin esile tuua ka rühma tegevusele iseloomuliku läbipaistvuse ja suuremeelsuse. Loodud on keskkond, mis innustab pidevalt end arendama ning panustama õiglasema ja kaasavama ühiskonna kujundamisse.“

Koroonapandeemia on ettevõtluskeskkonda muutnud. Tegemist on täiesti uute oludega, kus normiks on ebakindlus, paindlikkus ja kohanemisvõime. Selle n-ö uue normaalsuse kontekstis saavad mõned küsimused vastuse alles lähitulevikus. Allpool on nende kohta mõni näide.

Kuidas saaks kõige tõhusamalt toetada organisatsiooni MK valdkonna professionaale? Kuidas saaksime ennetada läbipõlemist ja kaastundeväsimuse teket? Kas MK põhimõtteid peetakse ka pandeemiajärgses maailmas oluliseks? Mida oleks vaja kohandada? Kuidas saaksime kõige paremini lahendada n-ö läbipõimunud diskrimineerimise (s.t korraga mitmest põhjusest lähtuva diskrimineerimise) ja kõrvalejäetuse probleeme? Kui palju ressursse on äriorganisatsioonid valmis MK strateegiatesse panustama?

Poola mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: enesetäiendamine tulevikuks vajalike oskustega

Poola tööandjad peavad uue reaalsusega kiiresti kohanema ja võimaldama haavatavatel töötajatel oma oskusi täiendada. See ongi eesmärgiks seatud uuele projektile „Upskill 4 Future“, mida juhib CSR Europe koos J. P. Morganiga neljas ELi liikmesriigis. Poolas viib seda ellu vastutustundliku ettevõtluse foorum.

Sellised uued tehnoloogiad nagu digiteerimine, automatiseerimine ja robotiseerimine kujundavad senise tööjõuturu pöördumatult ümber. Pandeemia on neid suundumusi





ainult kiirendanud. Olukorra teevad veelgi keerulisemaks demograafilised muutused. See tähendab, et üha rohkematele inimestele on vaja pakkuda täiendõppe võimalusi, eelkõige neile, kes on kehvasti või heal juhul ebapiisavalt ette valmistatud uusi tehnoloogiasid ohutult kasutama. Eriti keeruline on see Poolas, kus elukestva õppe määr on võrreldes teiste riikidega väga madal. Sellele lisandub samuti asjaolu, et tööandjad on sunnitud rakendama eakate hooldusega seotud lahendusi. Hoolduskohustus on üha suuremal hulgal töötajatel ja nad peavad suutma selle ühitada oma tööga.

Mõningad turgu mõjutavad muutused ohustavad eelkõige selliseid töötajaid, kes teevad rutiinset või korduva iseloomuga tööd, aga ohus on ka näiteks need, kes on madalama kvalifikatsiooniga, eakad või naissoost, samuti paljud muud rühmad. Sellest johtuvalt seisavad personalijuhid silmitsi keerulise, aga samas erakordset võimalust pakkuva olukorraga juurutada uuenduslikke praktikaid, mis päädivad kaasava ja tulevikku suunatud töötajate ümberõppe ja töö ümberkorraldamisega.

Ettevõtjad peavad konkurentsipüsimiseks pidevalt oma strateegiaid ajakohastama ja uusi prioriteete seadma. Seetõttu on oskused, mida tööandjad töötajaid värvates otsivad, aja jooksul muutuvad. Paljud ametid peavad kohanema muutuva maailmaga. Ühtlasi tekib juurde uusi erialasid. Et aidata töötajatel toime tulla tuleviku töömaailmas ees ootavate katsumustega ning aidata tööandjatel oma töötajate oskuste täiendamisse panustada, on CSR Europe ja tema partnerorganisatsioonid, sh Poola vastutustundliku ettevõtluse foorum, J. P. Morgani toel algatanud projekti „Upskill 4 Future“. See kestab 2,5 aastat ning hõlmab enam kui 30 ettevõtet neljast riigist: Prantsusmaalt, Hispaaniast, Itaaliast ja Poolast. Projekti juhib CSR Europe ning Poolas on vastutajaks vastutustundliku ettevõtluse foorum.

Projekt „**Upskill 4 Future**“ toetub järgmistele sammastele:

- muudatusteks valmisoleku uuring ning personaliosakonna ja ettevõtte kui terviku hindamine;
- ettevõtte tegevuses vahe-eesmärkide seadmine;
- ettevõtte vajadusi arvestav enesetäiendamine;
- ... ;





- dialoogi pidamine ja vastastikõpe;
- õpitubade korraldamine teistes Euroopa riikides, et oma olukorda võrdlevalt hinnata.

Projekt viiakse ellu kolmes etapis. Esimese etapina hinnatakse ettevõtte valmisolekut personali hulgas tehtavateks muudatusteks. Ettevõtete seisu uurimiseks kasutatakse veebitööriista, mis koosneb umbes 60 küsimusest, mis on jaotatud kolme teema vahel: strateegiline tööjõu planeerimine, koolitamine ja arendamine ning paindlikkus ja mobiilsus.

Projekti „Upskill 4 Future“ eesmärk on saada terviklik ja praktiline ülevaade kaasavast personalijuhtimisest nii väikestes kui ka suurtes ettevõtetes. Seetõttu on tähtis teha kindlaks selle lähenemisi viisi põhielemendid, arvestades kõrvalejääetuse ohus olevaid töötajaid ning töömaailma tulevikku ees ootavate muudatuste suhtes haavatavaid töötajaid.

Projekti meeskond soovib, et kestlikest muudatustest kujuneks ettevõtete personalistrateegia uus alustala. Seega peavad ettevõtted vaatama üle oma personaliprotsessid kestliku ümberkujundamise vaatenurgast. Kõrvalejääetuse ohus olevad rühmad peavad olema nende muudatuste peamised kasusaajad. Projekti üks eesmärke on ka koostada õppevahendeid, mida sidusrühmadega jagada.

Projekt „Upskill 4 Future“ toetab ettevõtete pikaajalist tööhõivet kui investeringut ettevõtte tulevikku, teiste ettevõtete kogemusest õppimist ja neist edaspidiseks inspiratsiooni ammutamist ning töötajate enesetäiendamist, mis tasub end kõigiti ära.

2020. aasta mai keskpaigas korraldati koos vastutustundliku ettevõtluse foorumi presidendi Marzena Strzelczaki ja foorumi projektijuhi Marta Borowskaga esimene veebiseminar. Strzelczak ja Borowska tutvustasid projekti eesmärke, osalejaid ja ajagraafikut ning käsitlesid tööriista, mille abil hinnata personaliosakonna valmisolekut rakendada töökohal kaasavat ümberkujundamist. PhD Renata Włoch, DeLab UW liige, rääkis tööjõuturu tulevikust. Agnieszka Bartnikowska ja Małgorzata Petru (BNP Paribas Bank Polska) ning Paulina Rubajczyk (Orange Polska) käsitlesid tulevikuks vajalikke oskusi, lähtudes ettevõtete igapäevaste praktikate kohta tehtud juhtumiuuringutest.





„Projekti „Upskill 4 Future“ Poolas rakendamise kaudu soovime pakkuda ettevõtetele lisatuge, et leida tõhusaid lahendusi tänapäeva tööjõuturu probleemidele. Tehnoloogias toimuvad muutused koos ebasoodsate demograafiliste suundumustega võivad osutada tööandjatele komistuskiviks, juhul kui nad selleks ei valmistu, ja selle tagajärjel võib omakorda kannatada sotsiaalne sidusus. Pandeemia on tänapäeva Poola majanduses toonud ilmsiks paljud puudused ja kahtlemata kiirendanud digipööret. See annab suurepärase võimaluse, kuid võib kaasa tuua ka vastutustundetult ja jätkusuutmatult tehtavaid muudatusi. Seda olulisem on tagada, et töötajad omandaksid uusi oskusi ja võimalikult paljud töökohad oleksid kaitstud,“ rääkis Poola vastutustundliku ettevõtluse foorumi president Marzena Strzelczak.

Projekti „Upskill 4 Future“ eesmärk on selgitada välja, kuidas inimressursi muutumine võib suurendada töövõimelisust, ning selle kaudu kaitsta töötajaid, kes on tehnoloogia muutumise negatiivsete tagajärgede suhtes iseäranis haavatavad.

Tänu CSR Europe'ile ja selle partnerorganisatsioonidele suudavad ettevõtjad muutustega kohanemiseks ja töötajate enesetäiendamise seotud protsessideks end paremini ette valmistada, nii et toimitakse vastutustundlikult ning töötajatel võimaldatakse oma oskusi uute nõuete kohaselt täiendada.

Peale vastutustundliku ettevõtluse foorumi osaleb projektis „Upskill 4 Future“ ka teisi juhtivaid ettevõtte sotsiaalse vastutuse ja kestliku arengu organisatsioone. Nende hulka kuuluvad Fondation FACE, Forética ja Impronta Etica. Täpsemat teavet leiate CSR Europe'i veebisaidilt: <https://www.csreurope.org/upskill-4-future>

Sloveenia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: mitmekesisuse saadikud

Mitmekesisuse saadikute programmi rakendatakse ka Horvaatias ja Rumeenias. Mitmekesisuse saadikud on eeskujud, kes on valmis pühendama oma aega ja oma nime mitmekesisuse, võrdõiguslikkuse ja kaasatuse edendamisele. Saadikuks olemine on auasi ja põhineb vabatahtlikkusel.





Saadik propageerib võrdseid võimalusi ja kaasatust eelkõige eeskuju näitamise ja vastutustundliku käitumise kaudu ning toetab mitmekesisust igal sammul, näiteks osaleb üritustel ja võtab sõna ajakirjanduses.

Mitmekesisuse saadikud täidavad tähtsat rolli, et aidata saavutada Sloveenia mitmekesisuse kokkuleppe strateegiline eesmärk: suurendada üldsuse teadlikkust mitmekesisuse, võrdõiguslikkuse ja kaasatuse olulisusest Sloveenia töökeskkonnas ning mitmekesiste sihtrühmade kaasamise olulisusest ühiskonnas tervikuna. Saadikud on näiteks ombudsman, juhtide liidu president, kaubanduskoja president ja teised majandussektoris tunnustatud isikud, sh suurte üleilmsete ettevõtete tegevjuhid või juhatuse liikmed, samuti mitmesugused teised mõjuisikud, näiteks olümpiakulla võitjad.

Mitmekesisuse saadikuid kutsutakse osalema Sloveenia mitmekesisuse kokkuleppega seotud üritustele ning propageerima mitmekesisust, võrdõiguslikkust ja kaasatust kui väärtust nii sotsiaälvõrgustike kui ka muude meediumide kaudu.

Slovakkia mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise edendamine

Slovakkia projekt võitleb töökohal diskrimineerimise vastu ja mitmekesisuse eest nii Slovakkia era- kui ka avalikes organisatsioonides. Mõlemat probleemi esineb palju ja need avaldavad inimõiguste olukorrale väga halba mõju. Projekt keskendub erisuguste tööandjate tehniliste võimete arendamisele mitmekesisuse juhtimise valdkonnas. Selleks, et aidata tööandjatel oma organisatsioonides mitmekesisust suurendada, luuakse projekti raames mitmekesisuse mõõtmise tööriist – mitmekesisuse indeks. Projekt ühendab endas nii ettevõtluse kui ka teaduse. Samuti soodustab see üksteiselt õppimist ning koostöö tegemist võrdõiguslikkuse asutuste, mitmekesisuse kokkulepete meeskondade ja teiste sidusrühmade vahel, et ärgitada neid jagama häid tavasid ning edendama võrdõiguslikkuse ja muude ELi õiguste järgimise kultuuri. Lisaks hõlmab projekt mitut teadlikkuse suurendamise meetet, mis aitavad vähendada tööpaigal diskrimineerimist ja suurendada mitmekesisust ning mille





sihtrühmaks on töötajad, keda ohustab diskrimineerimine ja sotsiaalne kõrvalejätetus enim, näiteks romad, naised, puudega inimesed ja LGBTI-inimesed. Projekti raames korraldatakse 16 üritust, mis suurendavad sidusrühmade suutlikkust, soodustavad koostöö tegemist ja heade tavade jagamist. Lisaks on kavas 4 teavitusüritust. Peale selle koostatakse mitmekesisuse juhtimise ja mittediskrimineerimise teemaline haridusprogramm, mitmekesisuse indeksi rakendamise metoodika ning teavituskampaania.

Projekti tulemusena liitub Slovakkia mitmekesisuse kokkuleppega uusi organisatsioone, tugevdatakse olemasolevaid partnerlussuhteid riigi ja ELi sidusrühmade vahel ning sõlmitakse uusi. Sugugi vähem tähtis pole seegi, et projekt aitab ilmselgelt panustada Slovakkia ühiskonna kaasatumaks muutmisel.

Tšehhi mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: II MITMEKESISUSE PÄEV

Tšehhis korraldati mitmekesisuse päev PSP ČR-i liikme ja TOP 09 esinaise Markéta Pekarová Adamová egiidi all. Sel puhul korraldatud konverentsil pöörati tähelepanu praegustele mitmekesisuse ja kaasatuse suundumustele, töö paindlikkusele nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil ning mitmekesisuse ja kaasatuse kogemusele COVID-19 pandeemia ajal nii Euroopas kui ka mujal maailmas. Peale selle avati uus mõttekoda, mille kaudu edendada mitmekesisust ärijuhtimises („Mõtleme koos parema tuleviku nimel“). Viimaks käsitleti ka üht sellist olulist teemat, mis oli seotud tööelu tasakaaluga ELi uue direktiivi kontekstis.

Konverentsil oli osalejaid eri sektoritest, jagati kogemusi ja häid tavasid selle kohta, kuidas hoida lapsevanemaid (sh vikerkaarereperekondi) tööjõuturul ja neid toetada. Konverentsi juhtis kanali Aktuálne.cz kommentaator David Klimeš ning esinejad olid järgmised:

Markéta Pekarová Adamová (parlamendiliige, PSP ČR-i liige ja TOP 09 esinaine), Ayesha Rekhi (suursaadik Kanadas), Rudolf Urbánek (Microsofti Tšehhi ja Slovakkia haru üldjuht), Lucy Hughes (Briti saatkonna esinduse asejuht Prahast), Pavlína Kalousová (Plzeňský Prazdroj CZ & SK suhtekorralduse ja kommunikatsiooni juht),





Klára Escobar (MONETA Money Banki personalijuht), Jana Šrámová (ŠKODA AUTO personalijuht) ning Radan Šafařík (Tšehhi Vabariigi valitsuse büroo soolise võrdõiguslikkuse osakonna direktor).

Portugali mitmekesisuse kokkuleppe 2020. aasta tegevused: töörühmad

Portugali kokkuleppe raames tegutseb mitu töörühma. Iga rühm käsitleb eri valdkonda: tööalane konkurentsivõime, haridus, organisatsiooni areng, ettevõtte sotsiaalne vastutus ja teaduslik teadmine. Kõik liikmesorganisatsioonid võivad osaleda nende rühmade töös ning aidata koostada nende tegevuskava ja seada eesmärgid. 2019. aastast alates on iga rühm korraldanud oma valdkonda puudutavaid vestlusi olenevalt liikmesorganisatsioonide vajadustest ja huvidest. 2019. aastal toimusid arutelud teemadel „Ilma dokumentideta migrantide värbamine“, „Puudekvoodid“ ning „Mitmekesisus ja kaasatus akadeemilises keskkonnas“. Igale vestlusele koguneb umbes 30 inimest. Esinejaid on nii liikmesorganisatsioonidest – nemad räägivad oma tavadest ja kogemustest –, aga ka valitsusasutustest, vabaühendustest ja vähemusrühmade esindajate hulgast. Need üritused ei kesta kaua (umbes üks tund) ning suur rõhk on debateerimisel, küsimuste esitamisel ja võrgustumisel.

Igas töörühmas on eri sektorite organisatsioone. Töörühmad võivad nii eraldi kui ka koos luua tööriistu ja koostada suuniseid. Näiteks hiljuti panid Portugali eri sektorites tegutsevad organisatsioonid kokku kaasavat värbamist käsitleva digitaalse juhendi.

Mitme uuringu alusel tekitab töörühmade tegevuses osalemine liikmesorganisatsioonides tunde, et nad on mitmekesisuse kokkuleppega tihedamalt seotud ja vastutavad selle käigus võetavate meetmete eest. Selle tulemusena on meetmed palju rikkalikumad ja sobivamad ning neid saavad kasutada paljud erisugused organisatsioonid sõltumata suurusest ja sektorist.

Mitmekesisuse kokkulepete raames üleeuroopalise kampaania korraldamine

2021. aastal kuulutas Euroopa Komisjon välja järjekordse Euroopa mitmekesisuse kuu. Tegemist on iga-aastase teadlikkust suurendava ettevõtmisega, mille keskmes on sel aastal rahvusvähemuste kaasamise tähtsus. Selle propageerimiseks koostas





Euroopa Komisjon [teabelehe](#), mis selgitab rassismi vastu võitlemise olulisust ja eurooplaste suhtumist diskrimineerimisse.

Varem on mõningate mitmekesisuse kokkulepete raames tähistatud ka riiklikku mitmekesisuse päeva ja korraldatud koos liikmesorganisatsioonidega mitmesuguseid üritusi. Selle käigus on väga palju õpitud tõhusa korraldamise kohta ning nende teadmiste põhjal on kõiki mitmekesisuse kokkuleppeid silmas pidades koostatud alljärgnev peatükk.

Liikmesorganisatsioonide ettevalmistamine Euroopa mitmekesisuse kuu tähistamiseks

Mitmekesisuse kokkuleppe meeskonna kava

Mis tahes ettevõtmise puhul on oluline nägemus ning selle elluviimise kavandamine. Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad võiksid juba varakult koostada kava, mille põhjal mitmekesisuse kuu edukaks tähistamiseks ette valmistuda. Kava võiks valmis olla hiljemalt jaanuariks või veebruariks. Ideede saamiseks kutsuge kõik liikmesorganisatsioonid kokku, jagage neile mitmekesisuse kuu kohta teavet ning arutage üheskoos, millistele teemadele nad sooviksid keskenduda ja milliseid tegevusi ette võtta. Seejärel koostage kava, mis sisaldaks ettevalmistuste tegemise ajagraafikut, ja hoidke ka liikmesorganisatsioone sellega kursis. Euroopa mitmekesisuse kuu planeerimiseks korraldatav koosolek ja seejärel koostatav kava võiks sisaldada järgmisi punkte:

1. nägemus ja teema;
2. liikmesorganisatsioonide kaasamise viis;
3. ideid ettevõtmiste kohta;
4. teavitamisgraafik;
5. partnerlusvõimalused;
6. ülesannete jaotus;
7. eelarve.





Määrake kindlaks kava elluviimise eest vastutavad isikud, kokkulepitud ülesannete ajagraafik ning aruandmise mehhanism.

Korraldage töötubasid liikmesorganisatsioonides huvi äratamiseks

Korraldage liikmetele töötubasid, kus saate täpsustada teemasid ja koguda ideid Euroopa mitmekesisuse kuu käigus ettevõetava kohta. Olge innovaatiline ja põhjalik, pöörake tähelepanu sellele, et kaasataks võimalikult palju inimesi kõigist sektoritest. Küsige liikmesorganisatsioonidelt, millised tegevused nende senise kogemuse põhjal võiksid enim huvi äratada, teadlikkust suurendada ja inimesi tähistamisse kaasata. Nagu igasuguse muu kampaania puhul, pakkuge välja moto ja teemad ning esitage järgmised küsimused.

1. Kuidas saaksite veebis näidata, et olete mitmekesisuse edendamisele pühendunud?
2. Kuidas saaksite end kõigil sotsiaalmeedia platvormidel selgelt nähtavaks teha?
3. Kas saaksite kasutada kampaania mõju võimendamiseks videoid ja muid audiovisuaalvahendeid, mis toimiksid paljudel platvormidel?

Seejärel saab korraldada töötube, et pakkuda liikmetele tehnilist tuge, näiteks kuidas teavitada oma osalemisest Euroopa mitmekesisuse kuu üritustel, ja inspiratsiooni, et ärgitada teisi ettevõtmisega ühinema.

Pakkuge välja tegevusi, mida liikmesorganisatsioonid võiksid ette võtta, et juhtida tähelepanu olulisele teemale. Tegevused võivad olla näiteks järgmised:

- isiklike kogemuste ja lugude jagamine;
- rühmasisesed üritused;
- klientidele, tarnijatele või teistele sidusrühmadele mõeldud üritused;
- laiemale avalikkusele suunatud üritused;
- vestlused ja struktureeritud dialoogid.

Loovtegevustest võiks kaaluda järgmisi:

- mitmekesisuseteemaliste filmide näitamine;



- kohalikes galeriides ja parkides ürituste korraldamine;
- mitmekesisuse kuu raames organisatsioonisisese mitmekesisuse päeva tähistamine;
- mitmekesisuseteemaliste fotode võistluse korraldamine;
- teiste kultuuride tutvustamine, keskmes toit ja pärand;
- töökohavahetuse päevade korraldamine, et aidata paremini aru saada, mida üks või teine roll organisatsioonis endast kujutab.

Tähtis on ärgitada liikmeid mõtlema välja nii organisatsioonisiseseid kui ka avalikkusele mõeldud üritusi.

Kaasake liikmesorganisatsioonid partneritena kampaaniasse

Euroopa mitmekesisuse kuu on iga-aastane kõrghetk, kui on võimalik suurimat tähelepanu äratada. Mitmed liikmesorganisatsioonid võivad olla huvitatud sponsimisest ja teie mitmekesisuse kuu plaani elluviimise toetamisest. Toetada võidakse nii personali kui ka rahaga ning nende kasutamiseks tuleb moodustada kampaania korraldamise tööühm/juhtrühm.

Koostage liikmesorganisatsioone osalema julgustav teabebrošüür

Brošüür võiks sisaldada kogu teavet, mida läheb vaja neil, kes on huvitatud Euroopa mitmekesisuse kuu käigus ettevõtmiste korraldamisest. See peaks olema kompaktne ja pakkuma välja inspireerivaid tegevusi, innustamaks liikmesorganisatsioonide töötajaid ise mõnd mitmekesisuse kuu üritust eest vedama. Brošüür võib olla kättesaadav trükitu või digitaalsena.

Levitage sõnumit

Euroopa mitmekesisuse kuust teavitamine on ülitähtis. Te peaksite andma neile, kes korraldavad ajakirjanduse ja suhtekorraldusega seotud ettevõtmisi, kõik vajalikud teabematerjalid. Pange kokku teabekomplekt, mis sisaldaks asjakohaseid logosid, sh Euroopa Komisjoni logosid. Oluline on pöörata põhitähelepanu sellele, et edastatav teave oleks kättesaadav.





Jagage teavet oma veebisaidil, lisage lingid kõigi mitmekesisuse kuu ettevõtmiste kohta – nii oma riigis kui ka teistes riikides korraldatavate kohta.

Kohandage oma e-kirja allkirja umbes kuu aega enne mai algust, nii et allkirja värvid ühtiksid mitmekesisuse kuu omadega. Võimaluse korral kasutage veebisaite, kus organisatsioonid saaksid oma huvid ja plaanitavad tegevused digitaalselt registreerida. Nii saate kindlaks teha, kui suur on teie liikmesorganisatsioonide huvi, ja koondada enda jaoks vajaliku teabe ühte kohta. Lisaks tavapärasele teavitamisele korraldage ka sotsiaalmeedia kampaania.

Korraldage sotsiaalmeedia kampaania

Sotsiaalmeedia olulisus ei piirdu mitte üksnes kiire teavitamise võimaldamisega, vaid selle kaudu saab inimesi ka debateerima innustada ja oma üritust propageerida. Ühtlasi on see tähtis kanal, mille kaudu oma tootemarki tutvustada. Seega on soovitatavad järgmised tegevused.

1. Kõik mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad avavad sotsiaalmeedias Euroopa mitmekesisuse kuuga seotud lõimed. Seda tuleks teha võimalikult paljudel platvormidel, näiteks Facebookis, Twitteris, Instagramis ja LinkedInis.
2. Kutsuge mitmekesisuse kokkuleppega liitunud neid lõimesid jälgima ning neid oma organisatsiooni töötajate hulgas levitama. Me soovime innustada kõiki üheskoos panustama.
3. Laske liikmesorganisatsioonidel laadida üles promomaterjali, näiteks taskuhäälingu saateid, videoklippe ja pilte.
4. Äratage võimalikult palju tähelepanu. Selleks paluge liikmesorganisatsioone, et nad julgustaksid oma töötajaid asjakohast teavet sotsiaalmeedias jagama ja ettevõtmisele hoogu juurde andma. Postitustele on soovitatav lisada juurde viide oma riigi mitmekesisuse kokkuleppele – nii on suuremad võimalused veebis levida.
5. Laadige Euroopa mitmekesisuse kuu ürituste kalender üles oma riigi mitmekesisuse kokkuleppe veebisaidile ja levitage kalendrit ka sotsiaalmeedia vahendusel.





6. Hoidke sihtrühmadega pidevalt ühendust, esitades uut huvitavat sisu.
7. Tehke mitmekesisuse kuu tähistamise üritustest ja muudest ettevõtmistest videosalvestusi ning laske kõigil neid sotsiaalmeedia platvormidel koos asjakohase teemaviitega jagada.

Nõuandeid MK kampaaniate tegemiseks sotsiaalmeedias

1. Kasutage oma kampaania või ürituse puhul Euroopa Liidu teemaviidet ning andke sellest oma liikmesorganisatsioonidele varakult teada. Oleks hea, kui laseksite konkreetset mitmekesisuse kuu kampaaniat või üritust juhtida ühel või kahel liikmesorganisatsioonil.
2. Teavitage ja kaasake ka kõigi teiste riikide mitmekesisuse kokkulepete meeskondi. Meid on üle Euroopa kokku 26.
3. Edastage selgeid ja täpseid sõnumeid, mis ärataksid inimestes huvi ja tekitaksid neis soovi kaasa lüüa.
4. Vestlustes jääge alati positiivseks, internetis ei maksa tühiseid vaidlusi pidada.





Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad avalikus sektoris

Avalik sektor ei ole mitmekesisuse ja kaasatuse edendamise kontekstis tähtis mitte üksnes seepärast, et see on kõigis ELi liikmesriikides suurim tööandja, vaid ka seepärast, et selle asutustel on oma seadusjärgsete funktsioonide täitmise kaudu märkimisväärne mõjujõud. Nende juhtimine MK meetmete võtmisel, nende antud hinnang MK valdkonnas saavutatule, positiivse eeskuju näitamine igas külas, linnas ja muus omavalitsusüksuses ning väärikas ja lugupidav suhtlemine avalikkusega – kõigel sel on tohutu mõju.

Võrdõiguslikkuse ja inimõigustega seotud kohustused avalikus sektoris

Avaliku sektori organisatsioonid on kohustatud hindama, kui hästi nad tulevad oma seadusjärgsete ülesannete täitmisel toime võrdõiguslikkuse põhimõtte ja inimõiguste järgimise tagamisega.

lirimaal on avaliku sektori võrdõiguslikkuse ja inimõiguste tagamise kohustus sätestatud liri inimõiguste ja võrdõiguslikkuse komisjoni 2014. aasta seaduse §-s 42. Kõigil lirimaa avaliku sektori asutustel on kohustus järgida võrdõiguslikkuse põhimõtet, ennetada diskrimineerimist ning kaitsta oma töötajate, klientide, teenusekasutajate ja kõikide teiste, keda asutuse poliitika, kavad ja teenused mõjutavad, inimõigusi. See kohustus põhineb võrdõiguslikkusealastel õigusaktidel, mis keelavad töökohal ja koolitustel diskrimineerimise, ahistamise (sh seksuaalse ahistamise) ning tagakiusamise. lirimaa võrdõiguslikkuse ja inimõiguste infrastruktuur on väga laiahaardeline, hõlmates seadusandlust, avaliku poliitika kujundamist ning riiklike võrdõiguslikkust ja inimõigusi puudutavate tegevuskavade koostamist.

Võrdse kohtlemisega seoses on esile toodud üheksa alust: sugu (sh sooline identiteet), kodakondsus, perekonnaseis (sh hooldajad ja üksikvanemad), vanus, puue, seksuaalne sättumus, rass, usulised veendumused ja travellerite kogukonda kuulumine. Avaliku poliitika kujundamine sisaldab tavaliselt konsulteerimist. Näiteks hiljutiste riiklike strateegiate – naiste strateegia, migrantide lõimumise strateegia, puudega inimeste kaasamise strateegia ning travellerite ja romade kaasamise strateegia – puhul konsulteeriti liri avalikkuse ja surverühmadega.





2019. aastal koostas liri inimõiguste ja võrdõiguslikkuse komisjon suunised, kuidas täita [avaliku sektori kohustust](#) järgida võrdõiguslikkuse põhimõtet ja kaitsta inimõigusi. Need suunised aitavad hinnata võrdõiguslikkuse ja inimõigustega seotud probleeme, neid lahendada ning nende kohta aru anda. Mõni aeg hiljem koostas liri inimõiguste ja võrdõiguslikkuse komisjon suunised ka nende probleemide kohta, mis võivad töökeskkonnas olla tekkinud [COVID-19](#) tõttu.

Suuniste põhjal tuleb selgelt esile riigile kehtestatud inimõigustealaste kohustuste laiaulatuslikkus. Need on kokku lepitud rahvusvahelistes juriidilistes dokumentides, mis on sõlmitud ELi, Euroopa Nõukogu ja ÜRO tasandil ning mis reguleerivad kodaniku-, poliitilisi, majanduslikke, sotsiaalseid ja kultuurilisi õigusi. Peale selle sisaldavad need kaitsvaid sätteid ka naiste, laste, puudega inimeste ning mustanahaliste ja rahvusvähemuste kohta. Riik on kohustatud neid õigusi austama ja kaitsma ning nende täitmise tagama.

ELi põhiõiguste harta

Inimõigused on kaitstud ELi põhiõiguste hartaga. Nende hulka kuulub ka õigus olla mittediskrimineeritud. Harta artikli 21 järgi on keelatud igasugune diskrimineerimine, sh diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

[ELi põhiõiguste harta](#) sätted, mis on suunatud ELi ja selle liikmesriikide asutustele seoses ELi õiguse kohaldamisega, viitavad ühtlasi õigusele kaitsta oma isikuandmeid ja saada kohtus õigusabi.

Euroopa inimõiguste konventsioon

[Euroopa inimõiguste konventsioon](#) on rahvusvaheline kokkulepe, millele on alla kirjutanud kõik ELi liikmesriigid. See on allakirjutanutele siduv ning neil on kohustus tagada, et selles sätestatud nende riigi territooriumil täielikult kohaldataks ja järgitaks. Artikkel 14 viitab diskrimineerimise keelule selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass,





nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund.

Euroopa Nõukogu inimõiguste volinik on rõhutanud, et Euroopa konventsioon, Euroopa Inimõiguste Kohus, mitmesugused seiremehhanismid ja -asutused, sh tema enda kabinet, töötavad selle nimel, et riigid peaksid kinni kohustusest kaitsta, austada ja järgida inimõigusi. Ta on öelnud:

„Inimõiguste kaitse ei tähenda üksnes seda, et kedagi ei sunnita, diskrimineerita ega väärkohelda. See tähendab ka seda, et me saame elada kogu oma potentsiaali rakendades. Inimõigused kohustavad riike kaitsma meie vabadusi ning tagama meie kõigi väärikus, õiglane kohtlemine ja kaasatus.“

[Euroopa Nõukogu](#) aruanne „Tapping the full potential of equality bodies for a fairer Europe“ („Võrdõiguslikkust edendavate asutuste potentsiaali ärakasutamine õiglasema Euroopa nimel“) sisaldab väga kasulikku käsitlust võrdõiguslikkust edendavate ja inimõigusi kaitsvate asutuste infrastruktuuriga seotud teemadel.

Aruandes on juhitud tähelepanu vajadusele toetada ametiasutusi võtma meetmeid, et täita kaitstavate rühmade vajadusi, lähtudes võrdõiguslikkuse ja inimõiguste alastest õigusaktidest. Ühtlasi on aruandes rõhutatud vajadust muuta võrdõiguslikkuse ja inimõiguste küsimustega tegelemine ametiasutuste igapäevatöö lahutamatuks osaks.

[Euroopa Liidu riiklike võrdõiguslikkust edendavate asutuste võrgustik](#) (EQUINET) annab põhjalikku teavet Euroopas võrdõiguslikkust edendavate asutuste tegevuse kohta. EQUINET on platvorm, mille kaudu saavad sellega liitunud asutused teha koostööd, suurendada suutlikkust ja üksteist vastastikku abistada, kui on vaja tõlgendada ja kohaldada ELi võrdse kohtlemise direktiive, tagada võrdõiguslikkuse põhimõtte järgimine ning võidelda diskrimineerimise vastu.

Mitmekultuurilised linnad

Mitmekultuurilise linna programm põhineb arusaamal, et mitmekesisus võib ühiskonna arengule kaasa aidata. Euroopa Nõukogu on analüüsinud mitut Euroopa linna, mis käsitlevad mitmekesisust pigem kasuliku ressursi kui ohuna.





Mitmekultuuriliste linnade programmi raames edendatav kultuurilise lõimumise kontseptsioon aitab linnadel oma tegevuskavasid läbi mitmekultuurilisuse prisma vaadata ning koostada laiahaardelisi mitut kultuuri põimivaid strateegiaid, mis aitaksid mitmekesisust juhtida ja [mitmekesisust eelisena](#) ära kasutada. Programm pakub välja komplekti analüütilisi ja praktilisi tööriistu, mis aitavad kohalikel sidusrühmadel protsessi eri etappe läbida, näiteks „Kultuuripärand ja mitmekesisus: STEPSi projekt“. Teisi näiteid heade tavade kohta leiate [siit](#).

Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad kodanikuühiskonna sektoris

Kodanikuühiskonna sektor hõlmab mitut tüüpi organisatsioone, mis erinevad üksteisest õigusliku vormi, kohaldatavate maksureeglite jms poolest, kuid teemad, millele need organisatsioonid põhitähelepanu pööravad, on tavaliselt seotud kaasamise, kogukonna ja kodanikuliikumisega.

Näiteks vabaühendused on üldjuhul asutatud ühiskonna hüvanguks ja need püüdleval teatud sotsiaalse eesmärgi või avaliku hüve saavutamise poole, peamine on oma tegevusega midagi muuta või muutusele kaasa aidata. Vabaühendused keskenduvad mitmesugustele teemadele: mõned tegelevad inimõigustega, mõned keskkonnanahoiuga, mõned tervishoiu, hariduse või rahvusvahelise arenguga.

Sellesse sektorisse kuuluvad ka mitmesugused mittetulundusühingud ja sotsiaalsed ettevõtted, samuti kooperatiivid, usulised ühendused, ametiühingud, kogukonnaühendused, sihtasutused, erakonnad ja eneseabirühmad. Neid võib registreerida näiteks heategevusorganisatsioonide, haridusteenuste osutajate, sotsiaalmajutusteenuste pakkujate ning kutseühingutena, nagu näeb ette selle riigi õigus, kus nad registreeritud on.

See sektor on MK valdkonnas mõjukas, kuid mitte üksnes seepärast, et sealsed organisatsioonid püüdleval ühiskondlike muutuste ellukutsumise poole või osutavad olulisi sotsiaalseid teenuseid, vaid ka seepärast, et nii nende personal kui ka juhtkond on positiivselt meelestatud saavutama positiivseid tulemusi ning seetõttu on nad motiveeritud mõistma, mida nad oma tegevusega saavutada suudavad. Tänu





kirele, millega personal kogukonnas muutuste esilekutsumisse suhtub, on neil tohutu mõjujõud, mida saab ära kasutada väarikusel ja austusel põhineva hoiaku tugevdamiseks ning MK edendamiseks.

Hiljutises uuringus „Holding the Mirror Up to Ourselves“ („Hoides peeglit meie eneste ees“) tõi Civicus (2020. aasta jaanuaris) esile selle sektori ees seisvad katsumused ning pakkus edu saavutamiseks välja konkreetse mooduse:

„Sageli tähendab see, et kõigepealt peaksime pöörama pilgu sissepoole ja vaatlema omaenda organisatsiooni kultuuri, et hinnata, kas meie juhtimisviisi, põhimõtete ja käitumise kaudu on mitmekesisust ja kaasatust toetavad tavad meie töökohaga lõimitud ning kas meie organisatsiooni kultuurist peegelduvad vastu need kogukonnad, keda me teenindame ja toetame.“

Nagu avaliku sektori puhul, on ka selle käsitluse eesmärk võtta meetmeid, mille kaudu toetada neid inimesi, kes töötavad ebasoodsa olukorra parandamise nimel, ning lõimida võrdõiguslikkuse põhimõtte tihedalt nii teenuste osutamise kui ka organisatsiooni teavitustegevusega.

Mitmekesisuse kokkulepete arengusuunad erasektoris

2015. aastal võeti vastu [ÜRO kestliku arengu tegevuskava](#). Selle dokumendi keskmes on inimesed ja meie koduplaneet ning see sisaldab 17 kestliku arengu eesmärki. Viies eesmärk puudutab soolist võrdõiguslikkust, kümnes ebavõrdsuse vähendamist ning kuueteistkümnes rahumeelsete ja inimõigusi austavate ühiskondade toetamist.

Kestliku arengu eesmärgid kutsuvad üles kõiki riike – nii vaeseid, rikkaid kui ka keskmise sissetulekuga maid – panustama inimeste heaolu parandamisse ja planeedi kaitsmisse. Vaesuse kaotamine peab käima käsikäes strateegiate koostamisega selle kohta, kuidas suurendada majanduskasvu ja rahuldada sotsiaalseid vajadusi (sh haridus, tervishoid, sotsiaalne kaitse ja töövõimalused) ning samal ajal pöörata tähelepanu ka kliimamuutustele ja keskkonnakaitsele. Praeguses kontekstis on tähtis ka asjaolu, et eesmärgid moodustavad raamistiku koroonapandeemiast taastumisele.





[ÜRO üleilmse kokkuleppe](#) kümme põhimõtet moodustavad kasuliku raamistiku, millele toetudes saavad organisatsioonid vaadata üle oma väärtussüsteemi ja mõelda, kuidas neid põhimõtteid oma äritegevuses rakendada. See tähendab, et tegutsetakse vähemalt sellisel viisil, mis on kooskõlas inimõiguste, tööhõive, keskkonnahoiu ja korruptsioonivastase võitluse valdkonnas kehtivate põhikohustustega. Neile põhimõtetele tuginevad strateegiad, tegevuskavad ja protseduurid edendavad aususe ja moraalsuse kultuuri, kinnistavad ettevõtte põhikohustusi inimeste ja planeedi ees ning võimaldavad teha plaane pikemas perspektiivis edu saavutamiseks.

2020. aastal avaldatud [trükises](#) „Examples of Solidarity Actions Among Diversity Charters Signatories“ („Näiteid mitmekesisuse kokkulepetega liitunud solidaartegevusest“) on kirjeldatud, kuidas mitmekesisuse kokkulepete võrgustikus on üleilmsele pandeemia suudetud reageerida uuenduslikult ning hoida liikmesorganisatsioone motiveeritu ja kaasatuna.

ELi meeste ja naiste tasustamise läbipaistvuse direktiiv

Põhimõte, et samasuguse või samaväärse töö eest makstakse võrdset tasu, on sätestatud ELi aluslepingutes 1957. aastast ja kantud üle ELi õigusse. Sellega tagatakse, et diskrimineerimise korral saab kohaldada asjaomaseid õiguskaitsevahendeid. Ent sellest hoolimata on sooline palgalõhe ELis 15,7% ning praegune pandeemia on naiste ebavõrdset kohtlemist töökohal veelgi võimendanud. Palgalõhe võib kajastada selliseid objektiivseid erinevusi nagu vanus ja kogemus, aga see on seotud ka teatavate õiguslike, sotsiaalsete ja majanduslike teguritega, näiteks sellega, kuidas töökohta väärtustatakse.

Soolise palgalõhe kaotamiseks tuleb tegelda kõigi selle juurpõhjustega, sh naiste tagasihoidlikum osalemine tööjõuturul, tasustamata töö tegemine, osalise tööajaga töötamise ja karjäärikatkestuste suurem maht, samuti soolistest stereotüüpidest ja diskrimineerimisest tulenev vertikaalne ja horisontaalne segregatsioon.

Meil on vaja teavet, et mõõta meeste ja naiste keskmise brutotunnipalga suhtelist erinevust nii majanduses tervikuna kui ka organisatsioonides. Hinnangute järgi on soolise tööhõivelõhe ja soolise palgalõhe tagajärjeks veelgi suurem pensionilõhe (ELis





keskmiselt 30,1%) ning seetõttu on eakamate naiste puhul vaesuse risk suurem kui meeste puhul.

Mõningad soolise palgalõhe põhjused ei ole seotud konkreetse töökohaga ja tööandjal on raske neid kõrvaldada. Kuid näiteks töökohtade feminiseerumist-segregeerumist, naiste tehtud tööde madalamat tasustamist ning selliseid tegureid nagu soolistel stereotüüpidel või diskrimineerimisel põhinev vertikaalne ja horisontaalne segregeerumine võivad põhjustada organisatsioonisiseseid varjatud praktikad või protsessid.

Palgalõhe analüüside nappus takistab organisatsioonide MK strateegiate elluviimist, kuna meetmeid võidakse pärssida viisil, mida päris täpselt ei mõisteta.

ELi tasustamise läbipaistvuse direktiivi ettepaneku eesmärk on suurendada palgateadlikkust, keskendudes meetmetele, mis muudavad töötajatele ja tööandjatele tasustamise läbipaistvaks ning aitavad töötajatel ja tööandjatel hoiduda töökohal diskrimineerimisest.

Mitmekesisuse kokkulepete tugi VKE-dele

VKE-sid on üle 25 miljoni ja nad kõik täidavad meie majanduses tähtsat rolli, andes Euroopas tööd umbes 100 miljonile inimesele. Seetõttu võib VKE-de hoiak MK suhtes mõjutada Euroopas suurt hulka inimesi, nii kliente kui ka töötajaid. VKE-d annavad tööd kahele inimesele kolmest ja 93% neist on mikroettevõtted. 2018/2019. aasta aruanne Euroopa VKE-de kohta esitab ülevaate nende suurusest, struktuurist ja olulisusest Euroopa majanduses ning senisest ja prognoositavast tulemuslikkusest aastatel 2008–2020.^[1] Arvestades seda, et VKE-d moodustavad 99% kõigist ELi ettevõtetest ning annavad enam kui poole Euroopa SKT-st, on iseäranis tähtis, et mitmekesisuse kokkulepete raames töötataks selle nimel, et ärgitada kokkuleppega liituma üha rohkem VKE-sid.



Mis on VKE-d?

ELis kasutatava VKE-de definitsiooni puhul on arvesse võetud kolme kriteeriumit:

personali hulk;
aastakäive;
aastabilansi kogumaht.

Mikro, väike- ja keskmise suurusega ettevõtete kategooriasse kuuluvad ettevõtted vastavad järgmistele tingimustele:

töötajaid on vähem kui 250 inimest;
aastakäive ei ületa 50 miljonit eurot või aastabilansi
kogumaht ei ületa 43 miljonit eurot.

Mikroettevõtetena käsitletakse ettevõtteid, kus töötab alla 10 inimese ja mille aastakäive või aastabilansi kogumaht ei ole suurem kui 2 miljonit eurot.

Väikeettevõtetena käsitletakse ettevõtteid, kus töötab alla 50 inimese ja mille aastakäive või aastabilansi kogumaht ei ole suurem kui 10 miljonit eurot.

Keskmise suurusega ettevõtetena käsitletakse ettevõtteid, kus töötab alla 250 inimese ja mille aastakäive ei ole suurem kui 50 miljonit eurot või aastabilansi kogumaht suurem kui 43 miljonit eurot.

VKE-de panustamine võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse edendamisse tasub end ärilises mõttes ära. Ühes VKE-de kohta tehtud uuringus tõid vastajad MK-sse panustamisest saadavate hüvedena esile alljärgneva:[2]

- a) tootlikkuse kasv;
- b) turuosa suurenemine, kuna klientide puhul mitmekesisusele ja võrdsetele võimalustele keskendumine aitab ettevõttel oma kliente paremini mõista;
- c) rohkem uuendusi ja tulemuslikum probleemilahendus;
- d) maine paranemine töötajate, tarnijate ja klientide seas;
- e) töötajate töökeskkonna paranemine;
- f) ettevõtet kahjustavate diskrimineerimisjuhtumite ohu vähenemine.

Kõigi selle uuringu käigus vaadeldud juhtumite puhul täheldati suhete paranemist nii töötajate endi vahel kui ka klientidega lävides ning tootlikkuse kasvu. Mõningad ettevõtjad olid üllatunud, et nende töötajad on niivõrd huvitatud võrdõiguslikkusest, mõjust, mida see tööle avaldab, ning sellest, kuidas kõige paremini võrdõiguslikkust tagada.



Ja mis veelgi tähtsam, VKE-de puhul ilmnes, et MK valdkonnas tulemusteni jõudmisel on kesksel kohal konsulteerimine.

Mitmekesisuse kokkulepete roll VKE-de motiveerimisel

Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad aitavad VKE-del jõulisemalt diskrimineerimise vastu võidelda ning võrdõiguslikkust, mitmekesisust ja kaasatust suurendada. Ehkki tegevusala ja sektori poolest võivad ettevõtted suuresti varieeruda, esinevad nende kõigi puhul ka teatud ühised tegurid, mis aitavad jõuda positiivsete tulemusteni. On leitud, et nende hulka kuuluvad järgmised:

- a) kogu personali kaasamine MK põhimõtete sõnastamisse ja juurutamisse;
- b) valmisolek uurida MK valdkonnas esinevaid lünki või puudujääke;
- c) heade tavade järgimine ja järjepidev parendamine;
- d) avatus uutele teadmistele ja uudsetele tööviisidele;
- e) tegevuskava elluviimise tähtsustamine ja selleks vajalike meetmete võtmine.

VKE-dele saadava kasu tutvustamine



VKE-de puhul on kõige olulisem mõista konkreetse organisatsiooni vajadusi ning aidata sel näha, millist kasu võib mitmekesisusest ja kaasatusest tehingute tegemisel ja kliendibaasi suurendamisel olla.

Kuna 93% VKE-dest on mikroettevõtted, on paljude VKE-de puhul ülitähtis võita asutajast või omanikust juhi usaldus, sest tihtipeale on nad organisatsiooni igapäevategevusega otseselt seotud[4]. Leidke selleks aega ja laske neil end kurssi viia alljärgneva.

- Milliseid probleeme on viimasel ajal teie ettevõtlusvaldkonnas esinenud?
- Kas juhid ja töötajad annavad endast parima?
- Kas neil on õiged oskused ja vajalik kogemus selleks, et tegevusele seatud nõudeid ja turu ootusi täita?



- Kas rakendatav juhtimisstiil võimaldab ka teistel vastutada ja tulemuslikult töötada?

Kuna VKE-d on suuruselt väga erinevad ja paljud neist on pereettevõtted, on oluline kindlaks teha, kes on organisatsioonis peamised mõjuisikud.

VKE-de puhul on vajalik õppida tundma neid töötajaid, kes võiksid organisatsioonis muutusi ellu viia, selgitada välja nende ärisihid ja -eesmärgid, mõista nende muresid ning selgitada kasu, mida organisatsioon võib saada. Pühendades aega usaldusliku suhte kujundamisele ja ettevõtte tundmaõppimisele, saate suunata personali mõtlema selle peale, millist kasu võib ettevõttel MK edendamisest olla, et:

- a) saada oma turusektoris konkurentsieelis;
- b) tõhustada personali planeerimist;
- c) parandada töötajate omavahelisi suhteid, nende kaasatust ja nende teavitamist;
- d) luua oma tootemargile selline kuvand, mis tõstab ettevõtte hankeprotsessis teiste seast esile;
- e) tagada head suhted klientidega;
- f) suurendada uuenduslikkust;
- g) tagada organisatsioonis tõhusate juhtimisviiside rakendamine.

Näpunäiteid VKE-dele

Aidake juhtidel mõelda, kuidas kiiresti tulemuseni jõuda. Näiteks võiksid nad teha järgmist:

1. lasta personalil korraldada MK-teemalisi teavitusüritusi, nagu mitmekesisusega seotud teabepäevi;
2. korraldada võrdõiguslikkust ja mitmekesisust käsitleva koolituse;
3. määrata isiku, kes vastutab MK valdkonna tegevuse eest;
4. teie abil kujundada välja süsteemne lähenemisviis, lähtudes organisatsiooni hetkevajadustest:



- kas otsitakse uusi töötajaid – kui jah, siis võib-olla saaks mitmekesisuse kokkuleppe meeskond aidata neil üle vaadata oma värbamistavad, veendumaks, et need põhineksid selgetel, objektiivsetel ja asjakohastel kriteeriumidel;
- kas ettevõttes on kehtestatud MK põhimõtted, näiteks võrdse tööalase kohtlemise põhimõtted, lisaks sellekohane avaldus ja tegevuskava;



- kas ollakse ümber kujundamas oma kliendisuhete protseduure, et toetada eesliinitöötajaid MK probleemide lahendamisel, juhul kui neid peaks klientidega suheldes tekkima;
- kas ollakse on teadlikud MK valdkonna nõuetest ja kas neid võetakse hankeprotsessis arvesse, eriti riigihangete korral.

Uute VKE-de kaasamine

Uute VKE-de kaasamisel mitmekesisuse kokkuleppega liitunute hulka on iseäranis oluline roll täita vahendusorganisatsioonidel. Uuringufirmade ja akadeemiliste asutuste ühendused ja liidud, mis on keskendunud VKE-dele, valitsuse tugiteenused VKE-dele jms.

Koostage täielik nimekiri kohalikest VKE-dega seotud vahendusorganisatsioonidest.

Võtke nendega ühendust ning püüdke leppida kokku partnerlusprojektides, korraldage töötajatele ühiseid MK koolitusi, pakkuge juhtidele MK-alase juhendamise teenuseid, leidke ühiseid MK hankeprojekte ning korraldage ühiseid MK tugiprogramme.

Selle tulemusena saavad mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad rohkemate VKE-de personaliga tihedamalt lävida ning äratada neis huvi ka liitumise vastu.

^[1] https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/performance-review_en#annual-report

^[2] Equality Authority, 2011. Equality Works for SMEs. Dublin: The Equality Authority.

^[4] https://ec.europa.eu/growth/smes_en



Mitmekesisuse ja kaasatuse koolituse mõju hindamine

Miks andmed on tähtsad?

Andmete olulisus seisneb selles, et nende abil saab võimalikele investoritele, töötajatele, äripartneritele, klientidele ja teenusekasutajatele näidata, millist mõju mitmekesisust ja kaasatust edendav tegevus organisatsioonidele avaldab.

Organisatsioonivälised isikud, näiteks investorid, potentsiaalsed töötajad ja kliendid, annavad kättesaadavate andmete põhjal hinnangu tootemargi mainele. Ka organisatsioonisisest isikut, näiteks töötajat, vaatavad andmeid, et hinnata neid oma kogemusest ja perspektiivist lähtudes.

Õiged andmeid kasutades on võimalik välja töötada indikaatorid, mille põhjal hinnata MK eesmärkide saavutamist. Indikaatorid kajastavad ettevõtte jaoks tähtsaid muutusi ja suundumusi. Indikaatorid on näiteks töölevõtmise sihtarvud, töötajaskonna koosseis, töötajate tulemuslikkus, müügi- ja hanke-eesmärkide saavutatuse määr, saavutused innovatsiooni valdkonnas ning töötajate oskuste täiendamine kogu organisatsioonis.

Organisatsioonid koguvad regulaarselt mitmesuguseid andmeid. Vajalik on täpselt kindlaks määrata, millised neist andmetest on teatud aja jooksul tehtud edusammude mõõtmisel olulised, s.t näitavad MK valdkonna tegevuste panust organisatsiooni sihtide ja eesmärkide saavutamisse. Sweeney ja Bothwick (2016) väidavad, et selliseid andmeid teades on organisatsioonidel lihtsam „koostada selgitavaid põhjendusi selle kohta, miks plaanitav muudatus on oluline ja millist positiivset mõju see avaldab laiemale äristrateegiale“.

Personaliandmeid kogutakse näiteks selleks, et saada ülevaade töötajate tulemuslikkusest, töötajate töökohal püsimise kestusest, personalivalikust, sh kõige sobivamate töötajate leidmisest ja hoidmisest, ning koolituste korraldamisest. Neid andmeid kogutakse üldjuhul organisatsiooni enda haldussüsteemidesse ja indikaatorid on enamasti numbrilised, näiteks mitu inimest kandideeris ühele töökohale, mitu jõudis vestlusvooru, mitu osales koolitusel, töötajate demograafilised andmed, organisatsioonis töötamise kestus, töötajate tulemuslikkuse reitingud jms.



Organisatsioonid koguvad andmeid ka selleks, et koostada aastaaruandeid kasumi, müügi, turuosa, investeeringutasuvuse, omakapitali tulususe, juhtkonna soolise tasakaalu, ettevõtte sotsiaalse vastutusega seotud tegevuse jms kohta. Neid andmeid kogutakse mõnikord regulatiivsetel eesmärkidel, neist osa on haldusandmed ja osa on kvalitatiivsed andmed, näited organisatsiooni tegevuse kohta jms.

Peale selle korraldavad organisatsioonid ka küsitluse vormis uuringuid, tihtipeale kord aastas, ning fookusrühma vestlusi, et koguda teavet, mille põhjal oleks võimalik saada lisaandmeid. Kõiki andmeallikaid saab kasutada indikaatorite väljatöötamiseks. Indikaatorite kogumi põhjal saab kindlaks teha, millised tegevused on toonud kaasa positiivseid muutusi. Sõltumata sellest, kuidas ja miks andmeid kogutakse, saab nende põhjal leida kolme liiki indikaatoreid. Need on väljund-, tulemus- ja mõjuindikaatorid.

Terminid

Väljundindikaatorid näitavad, kui palju on isik või isikud midagi tootnud.

Tulemusindikaatorid näitavad, kuidas miski välja tuli ehk milline on tegevuse otsene tulemus või tagajärg.

Mõjuindikaatorid kajastavad tegevuse laiemat ja ka kaudset mõju, tegevusega põhjustatud muutusi, loodud stiimuleid, muutmisvõimalusi.

Mitmekesisuse ja kaasatuse indikaatorid

Organisatsioonid koguvad aina rohkem andmeid ja koostavad nende põhjal indikaatorite kogumeid, mille abil tuua esile organisatsiooni tegevuse ja inimeste käitumisega seotud suundumusi, näiteks kogutakse andmeid klientide rahulolu ja töötajate kaasamise seiramiseks. Ehkki andmete põhjal saab töötada välja indikaatoreid konkreetse aja või konkreetse koha ja aja kohta, ei tohiks tähelepanuta jätta suundumusi kajastavate indikaatorite tähtsust.

Esiteks on oluline leppida organisatsioonidega kokku andmete kogumise süsteemid ja sagedus, andmete kogumise meetodid, valimi(te) suurus, eeldatav vastamise määr ja andmete kvantitatiivsus või kvalitatiivsus ning määrata kindlaks täiendavad andmekogumismeetodid, mida võib vaja minna ja mida saab kohandada, et tagada





andmete kogumise süsteemsus. Teiseks on tähtis teha kindlaks, kes on tulemustest huvitatud, millised andmed on nende jaoks olulised, millised andmed on olulised nende töö jaoks ja otsuste langetamiseks, kellel on õigus tulemusi kasutada ning kuidas neid andmeid otsuste tegemisel tohib kasutada.

Kui eelnev on läbi mõeldud, on võimalik liikuda edasi kahes suunas, näiteks võib MK valdkonda puudutavad küsimused lisada töötajate arvamusküsitlustesse ja/või korraldada mikrotasandi andmete korje, mis on seotud MK strateegia spetsiifiliste meetmetega. Mõlemal juhul peab indikaatori valik olema kooskõlas organisatsiooni MK strateegia sihtide ja eesmärkidega ning oodatavate väljundite, tulemuste ja mõjuga.

Näiteks võib MK meetme oodatavaks väljundiks olla värbamiskampaania raames kandideerivate inimeste mitmekesisuse kasv. Sel juhul võiks väljundindikaator mõõta mitmekesistest kogukondadest pärit kandideerijate arvu kasvu või nende edukuse määra kasvu. Tulemusindikaator võiks kajastada mitmekultuuriliste kogukondadega loodud suhete tugevnemist või mitmekesiste kogukondadeni jõudmiseks müügistrateegiate muutmist. Mõjuindikaator võib aga viidata mitmekesistes kogukondades tootemargi äratundmise paranemisele ja sealse läbimüügi suurenemisele.

Kui eesmärk on parandada tootlikkust ja selle saavutamiseks võetakse toetavaid meetmeid, et parandada mitmekesise töökollektiivi liikmete vahelist läbisaamist, siis võiks väljundindikaator olla näiteks tootlikkuse kasv, mis avaldub toodetud üksuste, sõlmitud teenuselepingute vms arvu suurenemises. Tulemusindikaator võiks olla tööga rahulolu paranemine, palgavahe vähenemine, töötajate teotahte suurenemine vms. Mõjuindikaator võib aga kajastada näiteks tulude kasvu, tekkivate jäätmete koguse vähenemist, toote või teenuse disaini täiustamist ja pakumise paranemist.

Kui organisatsiooni eesmärk on märkimisväärselt parandada töötajatele mõeldud täiendõppeprogrammide raames uute oskuste omandamist, võiks väljundindikaator olla töötajate esitatud koolitustaotluste arvu kasv, koolitusel osalenute arvu kasv kogu organisatsioonis või koolituse kohta antud positiivsed hinnangud. Tulemusindikaator võiks kajastada näiteks probleemide tulemuslikumat lahendamist, klientide rahulolu kajastavate hinnangute paranemist, vastupanu vähenemist organisatsioonis uue





tehnoloogia kasutuselevõtu suhtes jne. Mõjuindikaatori võib leida statistiliste andmete põhjal, mis näitavad innovatsiooni valdkonnas tehtud edusamme, töötajate töökiiruse kasvu, meeskondadevahelise koostöö tõhususe suurenemist, tunnustuse pälvimist, näiteks parima tööandja tiitli saamine.

Oluline on valida välja sellised indikaatorid, mis kajastaksid MK valdkonda panustamise tulemusena toimunud muutusi. Visiooni, ambitsiooni, sihtide ja eesmärkide ning neid toetavate tegevuste selgus on väga tähtis. Alles siis, kui see on täpselt läbi mõeldud, on võimalik otsustada, milliseid andmeid koguda, millal neid koguda, millist kogumismeetodit rakendada ning kas on vaja ka uusi andmeid hankida.

Seepärast võib osutuda vajalikuks kanda MK küsimused juba olemasolevasse haldus- ja personaliandmete kogumise süsteemi, lisada need küsimused töötajate arvamusküsitlustesse või kliendirahulolu uuringutesse või siduda need organisatsioonisiseste ülevaadetega, olgu need meeskonna, projekti või töötajate võrgustike kohta vms. Kõige parem on seda teha siis, kui kogu organisatsioonist kaasatakse hulk inimesi, kes tunnevad MK strateegiat ning osalevad selle elluviimisel.

Mitmekesisuse ja kaasatuse koolituse mõju hindamise tähtsus

Paljud organisatsioonid korraldavad oma töötajatele MK koolitusi, mis tavaliselt koosnevad mitmest moodulist ning tutvustavad MK kontseptsiooni ja põhimõtteid, parandavad juhtide oskusi MK meetmete võtmisel, aitavad paremini mõista organisatsiooni MK strateegiat ning inimeste ülesandeid ja vastutust selle strateegia elluviimisel. Pakutakse ka sellist koolitust, mis on suunatud neile töötajatele, kes vajavad MK strateegiate elluviimiseks rohkem pädevust ja enesekindlust.

Mitmekesisuse koolitus võib MK strateegia raames korraldatuna aidata töökeskkonda kaasavamaks muuta, nii et töötajad tunneksid end meeskonna liikmena, osaleksid ettevõtmistes ja tajuksid oma vastutust ühiste eesmärkide saavutamisel. Kuid vaja on koguda andmeid – mitte üksnes neid, mis võimaldavad mõõta väljundeid ja tulemusi, vaid ka neid, mille abil hinnata koolituse mõju. Koolitus avaldab mitmesugust mõju nii osalejatele, organisatsiooni tulemustele, meeskonnatööle kui ka organisatsiooni talendijuhtimisele ja personalivalikule.





Andmete kogumine koolitustest osavõtu, nendega rahulejäämise ja neile antud hinnangute kohta on kasulik ja ühtlasi oluline haldusülesanne, kuid kogu organisatsiooni ulatuses on mõju mõõta keeruline. Kui koolituse mõju ei hinnata, on oht, et osalejad suhtuvad sellesse kui lihtsalt linnukese kirjasaamisesse, pikemas plaanis tulutusse ja märkamatuks jäävasse ettevõtmisse, ning selle panust organisatsiooni muutmisesse kiputakse suuresti alahindama.

Harvard Business Review on mitmekesisuse uuringutele viidates sedastanud, et „mitmekesisuse koolituse positiivne mõju kestab harva kauem kui päev või paar ning mitmes uuringus on väidetud, et selline koolitus võib aktiveerida eelarvamusi või anda tagasilööke“. Selle üks võimalikke põhjuseid on koolitusel negatiivsete sõnumite edastamine, teine põhjus on asjaolu, et koolitus tehakse kohustuslikuks, ning kolmas mõjutegur on see, et põhitähelepanu läheb juhtide käitumise kontrollimisele. Uuringute järgi võiks lahendus olla see, et inimesi kaasatakse, kasutatakse ära nende soovi endast hea mulje jätta ning pannakse muutuse ellukutsumise eest vastutama, sest „kui inimesed teavad, et neil tuleb oma otsuseid selgitada, on vähem tõenäoline, et nad puhtalt eelarvamuste ajel tegutsevad“. (Harvard Business Review, 2016, „The Latest Research Diversity“)

Seega on tähtis võtta piisavalt aega, et kavandada oma töötajatele sobiv koolitusprogramm, edastada positiivseid sõnumeid ja innustada osalejaid mõtlema selle üle, kuidas nad oma otsuseid põhjendavad. Sel moel saame tõhusust paremini mõõta, tagades, et see oleks kooskõlas koolituse eesmärkidega.

Kuidas koguda andmeid MK koolitusel osalevate inimeste individuaalsete tulemuste kohta? Esitage koolituse hindamist võimaldavaid küsimusi nii koolituse alguses kui ka lõpus. Laske osalejatel kirja panna oodatavad tulemused ja eeldatav mõju.

- a) Kuidas nad loodavad koolitusel õpitut oma igapäevatöös rakendada?
- b) Kuidas nende arvates võiks koolitus nende tulemuslikkust parandada?
- c) Kuidas võiks koolitus aidata neil saavutada endale seatud kariäärieesmärke?
- d) Kuidas nende arvates võiksid uued teadmised ja oskused aidata neil panustada ettevõtte eesmärkidesse, kultuuri ja visiooni?

Seejärel on vajalik otsustada, kuidas osalejatelt hiljem (kuus kuud hiljem ja üks aasta hiljem) andmeid koguda, et koolituse mõju hinnata.





Organisatsiooni jaoks on väljundindikaatorid osalejate arv (soo, vanuse, puude, rahvuse jms kaupa), personali tase, asukohad, organisatsioonis töötatud aja pikkus jms. Ent kuidas koguda andmeid organisatsiooni tulemuste kohta? Esitage koolituse hindamist võimaldavaid küsimusi nii koolituse alguses kui ka lõpus. Laske osalejatel kirja panna oma meeskonna, osakonna ja projektiga seotud oodatavad tulemused ning prognoosida mõju.

- a) Kuidas nad loodavad koolitusel õpitut oma meeskonnas/osakonnas rakendada?
- b) Kuidas nende arvates võiks koolitus meeskonna tulemuslikkust parandada?
- c) Millist mõju nende arvates avaldab koolitus meeskonnatööle ja projektide elluviimisele?
- d) Kuidas nende arvates võiksid uued teadmised ja oskused aidata neil panustada innovatsiooni, loovusse, kultuuri ja visiooni?

Seejärel on tähtis otsustada, kuidas osalejatelt hiljem (kuus kuud hiljem ja üks aasta hiljem) koolituse mõju hindamiseks andmeid koguda.

Lõpuks tasub küsida ka juhtidelt, milliseid väljundeid, tulemusi ja mõju nad MK koolituselt ootavad. Ühtlasi paluge neil sõnastada, kuidas nad seda hindaksid ja milliseid indikaatoreid kasutaksid, ning hiljem (kuus kuud hiljem, üks aasta hiljem) teada anda, kas koolitus on avaldanud oodatud mõju. Kas nad on arvestanud koolituse tulemuste ja mõju hinnangut organisatsiooni talendijuhtimise ja tööjõu planeerimisega seotud otsuste tegemisel?

See dokument kajastab üksnes selle autorite seisukohti ja nemad on selle sisu eest ainuvastutavad. Euroopa Komisjon ei vastuta mitte mingisugusel määral selles dokumendis sisalduva teabe kasutamise eest.



Kolmas osa: mitmekesisuse kokkulepete ÜHISED ABIVAHEKENDID

MKT jaoks kogutud lisavahendid

(UUED ajakohastatud tööriistad lisatakse 2021. aasta juunis)

Eesti Inimõiguste Keskus			
Eesti mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Hoides peeglit meie eneste ees“ (CIVICUS)	Eestis on diskrimineerimise keeld sätestatud põhiseaduses.	Kodanikuühiskond, mitmekesisus ja kaasatus, interseksionaalsus, organisatsiooni kultuur.	2020

Carta Diversității			
Rumeenia mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Mitmekesisuse juhtimine Rumeenia organisatsioonides“	Kõige olulisemad diskrimineerimist keelavad õigusaktid on järgmised: 31. augusti 2000. aasta määrus nr 137, uuesti avaldatud (õigusakt, millega keelatakse ja sanktsioneeritakse igasugune diskrimineerimine); 19. aprilli 2002. aasta seadus nr 202, uuesti avaldatud (õigusakt, mis sätestab meeste ja naistele võrdsed võimalused ja võrdse kohtlemise).	Rumeenia organisatsioonides korraldatud riigi esimene MK uuring, eksperdiintervjuud, MK valdkonna edendamine: MK ametniku roll, MK-alased ettevõtmised Rumeenia organisatsioonides, mitmekesisuse juhtimine töökohal, kordaläinud ettevõtmiste põhjal koostatud suunised, MK meetmete hindamiseks kasutatavad peamised tulemusnäitajad.	2020

Charte de la Diversité Lëtzebuerg			
Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Kriisiaja praktilised suunised“	Sugu, seksuaalne sättumus, tervises seisund või puue, rahvus, tegelik või oletatav etniline taust või päritolu, poliitilised või filosoofilised veendumused ning liitu või ühendusse kuulumine.	Vahetu juhtimine: tegevuskava järjepidevus, turvaline töökeskkond, pingega toimetulek, kaugtööl olevate meeskondade juhtimine, aja planeerimine. Tagasi normaalsusse: tagasitulek kontorisse, uue normaalsuse konstrueerimine, sotsiaalsete sidemete ja kollektiivi ümberkujundamine, paindlikkus, talitluspidevuse plaan.	2020

Diversity Charter Ireland			
Iiri mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Migrandid töökohal“	Sugu, perekonnaseis, lapsed, vanus, puue, seksuaalne sättumus, rass, usulised veendumused ja travellerite kogukonda kuulumine.	Migrantide lõimimise strateegia, kultuuriline identiteet, migrantidest kandidaatides huvi äratamine, kaasavad sisseelamistavad, kaasav talendijuhtimine, positiivne karjääri toetamine, kultuuriprogramm, migrantide lõimumine ja kaasamine töökohal. Kokkuleppega liitunud organisatsioonide tegevus.	2019

Charte de la Diversité

Prantsuse mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Majanduslikud ja sotsiaalsed näitajad: 8. mitmekesisuse aruanne“	Päritolu, sugu, seksuaalne sättumus, väärtushinnangud, vanus, perekonnaseis, usulised veendumused, kodakondsus, rahvus või rass, poliitilised seisukohad, ametiühingusse kuulumine, välimus, nimi, tervises seisund, puue.	Mitmekesisus: liikmesorganisatsioonide põhiteema, moodustab ettevõtte sotsiaalse vastutuse strateegia tuuma, vaja on senisest kaasavamast lähenemisviisi. Proaktiivne mitmekesisuse juhtimine, töötajate teadlikkuse suurendamine ja kaasamine hoovad, personal ja juhid, suunav tegevus ja mõju mõõtmine: edasiminekumõõtmine kvantifitseerimise teel. Vaja jõulisemat teavitustööd, mis oleks eelkõige väljapoole suunatud.	2019

diverzita.czech			
Tšehhi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Füüsilisest isikust ettevõtjana tööl: kuidas toetada töökohal füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevaid lapsevande maid? Näpunäited tööandjatele“	17. juulil 2009. aastal võeti Tšehhi Vabariigis vastu diskrimineerimist keelav seadus, mis sätestab õiguse võrdsele kohtlemisele ja keelab diskrimineerimise näiteks sellistes valdkondades nagu juurdepääs tööturule, ettevõtlusele, haridusele, tervishoiule ja sotsiaalsele kindlusele sõltumata inimese soost, vanusest, puudest, rassist, etnilisest päritolust, kodakondsusest, seksuaalsest sättumusest, usulistest veendumustest ja maailmavaatest.	Lapsehooldus, üksikvanemad, lapsevanematega tehtud uuringu analüüs, paindlik tööaeg, demograafilised muutused.	2019

Charta der Vielfalt



Saksa mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Ideid mitmekesisuse päevaks: organisatsioonisisest tegevust“	Rass või etniline päritolu, sugu, usulised veendumused, puue või seksuaalne sättumus.	Osalemismeetmed, materjalid, töötajaskonna ja organisatsiooni struktuur, õpitoad ja koolitused, üritused, teabevahetus sotsiaalmeedias ja organisatsiooni sees.	2019

Charta der Vielfalt			
Saksa mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
Sotsiaalmeedias kasutatavate vahendite komplekt mitmekesisuse päevaks	Rass või etniline päritolu, sugu, usulised veendumused, puue või seksuaalne sättumus.	Meie moto „Vielfalt unternehmen: Wir zeigen Flagge!“ (ingl „Flying the Flag for Diversity“ – „Heisakem lipud mitmekesisuse auks“), üldine teave, Saksamaa 7. mitmekesisuse päeva teemaviited, pildimaterjal sotsiaalmeedias kasutamiseks, „Visible together“: #GDD19 sotsiaalmeedia sein.	2019

Charta der Vielfalt			
Saksa mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
Mitmekesisuse päeva lendleht	Rass või etniline päritolu, sugu, usulised veendumused, puue või seksuaalne sättumus.	Kuidas osaleda? Moto „Vielfalt unternehmen: Wir zeigen Flagge!“ (ingl „Flying the Flag for Diversity“ – „Heisakem lipud mitmekesisuse auks“).	2019



Fundación Diversidad – Charter de la Diversidad			
Hispaania mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Mitmekesisuse juhtimise indeks: innovatsiooni ja mitmekesisuse puu“	Sugu, perekonnaseis, rass, nahavärvus, kodakondsus, etniline päritolu, puue, usulised või muud veendumused, vanus.	Mitmekesisuse juhtimise indeks, ÜRO üleilmse kokkuleppe järgimine, mitmekesisuse saadikud, kaasavate vabaajategevuste suunised, koolitus, avalikud üritused, maine hindamine, elektrooniline enesehindamine.	2019

DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Hollandi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
Mitmekesisuse päeva lendleht: inspireeriv vahend	Usulised vaated, isiklikud veendumused, poliitilised seisukohad, rass, sugu, rahvus, seksuaalne sättumus ja kodakondsus.	Kavandatavad tegevused, sotsiaalmeedia, koolitused.	2019

DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Hollandi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Erinevusi väärtustades: mitmekesisuse mitu tahku“, Astrid C. Homani teadusuuring	Usulised vaated, isiklikud veendumused, poliitilised seisukohad, rass, sugu, rahvus, seksuaalne sättumus ja kodakondsus.	Koolitamine, mitmekesisuse koolituse tõhusus.	2018

diverzita.czech			
Tšehhi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta

„Põlvkonda devaheline dialoog ja noored tööturul“	17. juulil 2009. aastal võeti Tšehhi Vabariigis vastu diskrimineerimist keelav seadus, mis sätestab õiguse võrdsele kohtlemisele ja keelab diskrimineerimise näiteks sellistes valdkondades nagu juurdepääs tööturule, ettevõtlusele, haridusele, tervishoiule ja sotsiaalsele kindlusele sõltumata inimese soost, vanusest, puudest, rassist, etnilisest päritolust, kodakondsusest, seksuaalsest sättumusest, usulistest veendumustest ja maailmavaatest.	Tööturule sisenemine, esimese töökoha leidmine, koolilõpetajate vajakajäämised tööturule sisenemisel, õppimine ja töötamine, huvi vabatahtliku töö vastu, ressursid, mida õpilased töö leidmiseks kasutavad.	2018
---	---	--	------

Charte de la Diversité Lëtzebuerg

Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
Mitmekesisuse kokkuleppe baromeeteruuring	Sugu, seksuaalne sättumus, tervises seisund või puue, rahvus, tegelik või oletatav etniline taust või päritolu, poliitilised või filosoofilised veendumused ning liitu või ühendusse kuulumine.	Organisatsiooni omadused.	2018

Charta der Vielfalt

Saksa mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
Mitmekesisuse päeva juhend	Rass või etniline päritolu, sugu, usulised veendumused, puue või seksuaalne sättumus.	Organisatsioonisiselised ettevõtmised, avalikud ettevõtmised, teavituskampaania, töötajatele saadetatud uudiskirjades olevad artiklid, mitmekesisuse kuu.	2018

Charte de la Diversité			
Prantsuse mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Mitmekesisuse kokkuleppe majanduslik ja ühiskondlik mõju“	Päritolu, sugu, seksuaalne sättumus, moraalsus, vanus, perekonnaseis, usulised veendumused, kodakondsus, rahvuslik või rassiline päritolu, poliitilised arusaamad, ametiühinguga seotud tegevus, välimus, nimi, tervises seisund, puue.	Mitmekesisuse põhitõed, kaasav juhtimine, diskrimineerimise vastu võitlemine, vastutustundlik juhtimine, pühendumisraamistik, maine parandamine.	2018

diverzita.czech			
Tšehhi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Mitmekesisus 21. sajandil“	17. juulil 2009. aastal võeti Tšehhi Vabariigis vastu diskrimineerimist keelav seadus, mis sätestab õiguse võrdsele kohtlemisele ja keelab diskrimineerimise näiteks sellistes valdkondades nagu juurdepääs tööturule, ettevõtlusele, haridusele, tervishoiule ja sotsiaalsele kindlusele sõltumata inimese soost, vanusest, puudest, rassist, etnilisest	Mitmekesisus tööandjate vaatepunktist, Tšehhi ametiühingud ja töötajad (töötajate hulgas tehtud uuringu tulemused), ühiskondlik dialoog ja konsensus, mitmekesisuse ja kaasatuse olulised tegurid Tšehhi tööjõuturul, mitmekesisuses peituvad võimalused innovatsiooniks, projektid ja programmid, mitmekesisus Tšehhis, sotsiaalpoliitiline kontekst, tööjõuturg ja haridus, üleilmastumine.	2017

	päritolust, kodakondsusest, seksuaalsest sättumusest, usulistest veendumustest ja maailmavaatest.		
--	---	--	--

Kreeka/Küprose/Leedu/Läti mitmekesisuse kokkulepped

Kreeka/Küprose/Leedu/Läti mitmekesisuse kokkulepped	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
Projekt „DIMAIN: strateegiline lähenemine mitmekesisuse juhtimisele ja kaasamisele töökohal“	Kreeka põhiseaduse artikli 5 lõige 2 sätestab, et „kõigil Kreeka territooriumil elavatel inimestel on õigus oma elu, au ja vabaduse täielikule kaitsele, sõltumata rahvusest, rassist või keelest ja usulistest või poliitilistest veendumustest“.	DIMAINi projekti üks osa („Praktiline juhend mitmekesisuse kokkuleppe kohta“) hõlmab ettevõtelt kogutud häid tavasid ja soovitusi. Üldine eesmärk: võimaldada töökohal ellu viia sotsiaalset kaasatust edendavaid tegevusi.	2017

Karta Różnorodności

Poola mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Mitmekesisuse juhtimise suunised: mitmekesisus ühendab“	Poola põhiseaduses on sätestatud üldine diskrimineerimise keeld. Põhiseaduse artikli 32 järgi on „kõik inimesed seaduse ees võrdsed. ... Mitte kedagi ei tohi mitte mingisugusel põhjusel diskrimineerida ei poliitilises, ühiskondlikus ega	Mitmekesisuse juhtimine kui ELi kasvutegur. Mitmekesisuse kokkulepete taust ja Euroopa kontekst, mitmekesisusest saadav kasu nii organisatsioonile kui ka ühiskonnale. Tõhus mitmekesisuse juhtimine töökohal, mitmekesisuse kokkulepete võrgustiku nõuandeid.	2016



	majandustegevuses “ .		
--	--------------------------	--	--

DIVERSITEIT IN BEDRIJF			
Hollandi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
Mitmekesisuse kokkuleppe tegevuskava	Usulised vaated, isiklikud veendumused, poliitilised seisukohad, rass, sugu, rahvus, seksuaalne sättumus ja kodakondsus.	Uuring, ettevõtte juhtimine, valikvastustega loetelu, mitmekesisuse poliitika.	2015

Charte de la Diversité Lëtzebuerg			
Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamisaasta
„Tegutsedes mitmekesisuse nimel: praktilised suunised mitmekesisuse juhtimiseks“	Sugu, seksuaalne sättumus, tervises seisund või puue, rahvus, tegelik või oletatav etniline taust või päritolu, poliitilised või filosoofilised veendumused ning liitu või ühendusse kuulumine.	Tegevussuunad: pühendumine, teadlikkuse suurendamine, (enese) harimine, innovatsioon, partnerlussuhete loomine ja ühenduse hoidmine. Teavitustahendid: logo kasutamine, e-kirja allkirjas mitmekesisuse tunnusvärvide kasutamine. Teie veebisait, sisevõrk ja blogid: platvormid, mille kaudu kajastada iseenda pühendumist mitmekesisuse suurendamisele. Sotsiaalvõrgustike kaudu korraldatav viraalne teavitamine. Plakatite ja lendlehtede abil võrguväline teavitamine.	2013

Charte de la Diversité Lëtzebuerg



Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„Mitmekesisuse juhtimine: praktilised suunised“	Sugu, seksuaalne sättumus, tervise seisund või puue, rahvus, tegelik või oletatav etniline taust või päritolu, poliitilised või filosoofilised veendumused ning liitu või ühendusse kuulumine.	Aidake otsustajatel jõuda ühise nägemuseni, piiritlege tegevus ja määrake kindlaks põhirolli kandvad isikud, hinnake olukorda, määratlege mitmekesisuse poliitika ja seadke selle eesmärgid, koostage tegevuskava, hinnake edusamme, visandage mitmekesisusest teavitamise kava.	2010

Carta Portuguesa para a Diversidade			
Portugali mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta
„14 ideed mitmekesisuse propageerimiseks“	Perekondlik päritolu, vanus, sugu, seksuaalne sättumus, soo identiteet, perekonnaseis, lapsed, majandusolukord, haridus, sotsiaalne taust, geneetiline pärand, piiratud tööväime, puue, krooniline haigus, kodakondsus, etniline päritolu või rass.	Sotsiaälvõrgustikus tehtav kampaania, mitmekesisuse päev, kokkuleppe avalik allkirjastamine, kohalike organisatsioonidega loodud partnerlussuhted, mitmekesisusega seotud katsumused, teavituskampaania, organisatsioonisisene küsitlus, kaasava ettevõtluse toetamine, värbamise analüüsimine, näituse korraldamine, mitmekesisuse esindajad.	–

Carta Portuguesa para a Diversidade			
Portugali mitmekesisuse kokkulepe	Diskrimineerimise keelu alus ja ulatus	Olulised teemad	Avaldamis aasta



Portugali mitmekesisuse kokkuleppe rakendamise kava	Perekondlik päritolu, vanus, sugu, seksuaalne sättumus, sooidentiteet, perekonnaseis, lapsed, majandusolukord, haridus, sotsiaalne taust, geneetiline pärand, piiratud töövõime, puue, krooniline haigus, kodakondsus, etniline päritolu või rass.	Mitmekesisuse kokkuleppe tutvustamine ja selle eesmärgid. Kokkuleppe põhimõtete selgitamine. Kokkuleppe põhimõistete (mitmekesisus, kaasatus, eelarvamused, sh teadvustamata eelarvamused) selgitamine. Organisatsioonis mitmekesisuse ja kaasatusega seotud tavade kujundamise soodustamine.	–
---	--	--	---



Lisavahendid konkreetsete mitmekesisuse ja kaasatuse teemade kohta

Vananemist käsitlevad aruanded ja ülevaated

Nottinghami Trenti Ülikool

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Piirkondlikud strateegiad ja rahvastiku vananemine: vanusega arvestamise tööriistakomplekt“	Piirkondlike strateegiate koostamine, mis mõjutavad inimese elu kõiki aspekte, alates tööhõivest ja eluasemega seonduvast ning lõpetades reisimisega. Rahvastiku vananemine kui eluea pikenemise tulemus.	Vananemise üldised suundumused, läbivad teemad ja senised indikaatorid; vananemine ja majandus; tööhõive, panustamine ja oskused; vananemine ja piirkondlik areng; nõudlus ja teenused.	https://cor.europa.eu/en/engage/brochures/Documents/regional-strategies-demographic-ageing/regional-strategies-demographic-ageing_English.pdf 2004

Personalijuhtide kutseliit (Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD) ning Euroopa Ametiühingute Keskliit (ETUC)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Vanuse ohjamine“, uus väljaanne, 2011	Eesmärk on aidata tööandjatel ja ametiühingutel mõista, kuidas rakendada häid tavasid, et kaotada ebaõiglane vanusel põhinev diskrimineerimine. See parandatud ja täiendatud versioon võtab arvesse alates 2006. aastast kogutud häid tavasid ning	Vanaduspension; paindlik pensionile jäämine; värbamine, valimine ja edutamine; töötasu, toetused ja pension; koondamine ja töösuhte lõpetamine.	https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/managing_ageguide.pdf 2011



kohustusliku pensioniea
järgjärgulist kaotamist.

Kultuurilist mitmekesisust käsitlevad aruanded ja ülevaated

Iiri Juhtimisinstituut (Irish Management Institute)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Kultuuriline mitmekesisus: organisatsiooni edu toetav tööriistakast“	Kultuurilise mitmekesisuse juhtimine töökohal. Juhend on ettevõtjatele tähtis abivahend, mille järgi kohandada oma organisatsiooni põhimõtteid, protseduure ja tavasid nii, et tulla toime tööjõu kultuurilise mitmekesisusega kaasnevate katsumustega ning kasutada ära mitmekesisuses peituvad äriedu saavutamise võimalused.	Väljapoole/klientidele suunatus; töötajate värbamine ja valimine; töötajate hoidmine ja arendamine; töökeskkond; lõimimine ja peavoolustamine.	2000

Mitmekesisuse juhtimist käsitlevad aruanded ja ülevaated

Tellinud Euroopa Komisjon Euroopa Ühenduse diskrimineerimisvastase võitluse tegevuskava (2001–2006) raames

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Mitmekesisusest saadav kasu ettevõtjates: head tavad“	Töökoha head tavad; rassil ja rahvusel, vanusel, seksuaalsel sättumusel, puudel ja usulistel või muudel	Mitmekesisuse põhimõtete ja tavade järgimise hetkeolukord; mitmekesisuse põhimõtete ja tavade järgimist soodustavad tegurid; võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse tavade rakendamine; mitmekesisuse eelised; mitmekesisuse meetmete mõju hindamine;	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/57e667e2-d349-433b-b21d-1c67fd10ebb1 https://business-diversity.de/download/business-diversity-08-en.pdf 2005





töökoha veendumustel võrdõiguslikkuse ja
l“ põhinev mitmekesisuse meetmete
 mitmekesisus. võtmise põhiprobleemid.

Tellitud Euroopa Ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi raames

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Vabatahtlikud mitmekesisuse algatused Euroopas ja Euroopa hüvanguks: mitmekesisuse kokkulepete roll“	ELi mitmekesisuse kokkulepete, sh Prantsuse, Saksa, Belgia kokkulepete roll.	Kokkulepete väljatöötamine; kokkulepetevahelised erinevused; uuringu taust ja metoodika; uuringu tulemuste ülevaade; liikmesorganisatsioonide vastused riiklikul tasandil; mitmekesisuse kokkulepete ees seisvad katsumused; järeldused.	http://www.iegd.org/pdf/Task%204%20-%20https://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf Diversity%20Charter s.pdf 2007–2013

Tellitud Euroopa Ühenduse tööhõive ja
 sotsiaalse solidaarsuse programmi raames

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Mitmekesisus ja innovatsioon: äri võimalused kõigile“	Mitmekesisuse ja kaasatuse vahelise suhte mõistmine; mitmekesisuse ja kaasatuse vahelise seose uurimine; mitmekesisuse juhtimine innovatsiooni saavutamiseks.	Mitmekesisuse ja innovatsiooni määratlemine; teoreetiline ja empiiriline taust; positiivne ühendus mitmekesisuse ja innovatsiooni vahel; innovatsiooni ja mitmekesisuse uuring;	http://wwwhttps://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf 2007–2013





mitmekesisuse positiivne
mõju innovatsioonile.

liri võrdõiguslikkuse amet

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse mõju ettevõtlusele: rahvusvahelised tõendid“, Kathy Monks	Ülevaade uurimistulemustest selle kohta, kuidas töökohal võetavad võrdõiguslikkust ja mitmekesisust suurendavad meetmed mõjutavad organisatsiooni tulemuslikkust. Nende tulemuste põhjal on ärilisest vaatepunktist igati põhjendatud panustada tööpaigal võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse edendamisse.	Võrdõiguslikkus mitmekesisus: kaasavama tööpaiga kujundamine; võrdõiguslikkus mitmekesisus kontekstis; võrdõiguslikkus, mitmekesisus ja organisatsiooni tulemuslikkus; võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse juhtimise teel organisatsiooni tulemuslikkuse parandamine.	ja https://www.ihrec.ie/download/pdf/the_business_impact_of_equalityhttps://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdfality_and_diversity.pdf 2007

Euroopa Käsitöoettevõtjate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliit (UEAPME)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
----------	------------	-----------	-----------------------



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

„UEAPME kogumik mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise headest tavadest Euroopa käsitöönduses, VKE- des ja nende organisatsioonides“, Euroopa Käsitööettevõtjate ning Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliit	Selle algatuse eesmärk on näidata, et VKE-d ja käsitööettevõtjad rakendavad mitmekesisuse valdkonnas ja mis tahes diskrimineerimise vastu võitlemisel tõhusaid meetmeid.	Põhisuunad, mittediskrimineerimise ja mitmekesisuse valdkonna ettevõtmised, konkreetsetest põhjustest lähtuvad ettevõtmised.	https://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf 2007
---	--	--	---

Tellinud Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Jätkates mitmekesisuse teekonda: äritavad, tulevikuväljavaated ja saadav kasu“	Käsitletakse mitmekesisuse, innovatsiooni ja tootlikkuse vahelist mõju ning vahendajate olulisust. Uuritakse ettevõtluskoolide ja -hariduse rolli majanduse dünaamikas ja kultuuriküsimustes. Aruanne lisab väärtust senistele teadmistele, poliitikatele ja tavadele. Aruande raames esitatud uurimus keskendub ELis tegutsevatele VKE-dele.	Uued ettevõtlusalased väljavaated Euroopas; mitmekesisuse roll ande ja konkurentsivõime kontekstis; mitmekesisusest saadav kasu VKE-des; mitmekesisuse, innovatsiooni ja tootlikkuse vahelised seosed; mitmekesisuse valdkonnas edu saavutamiseks vajalikud vahendid; ärikoolid ja ettevõtete võrgustikud; tulevaste juhtide koolitamine ja väljaõpetamine; järeldused ja edasised plaanid.	https://business-diversity.de/download/busicase08_en.pdf 2008



Tellinud Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste
ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„VKEde koolitusj uhend“	Kuidas korraldada VKE-des töötajatele koolitusi ja võimaldada neil oma oskusi täiendada? VKE-de ees seisvad takistused ning tõhusate lahenduste leidmine.	Koolituste ja oskuste arendamise raamtingimuste parandamine; sobivate koolitusmeetodite ja -tehnikate väljatöötamine; kutsealase enesetäiendamisega seotud jooksvate ja struktuursete probleemide käsitlemine.	https://www.scribd.com/doc ument/28386293/Guide-for- Training-in-SMEs 2009

Euroopa Komisjon

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Mitmekesisuse juhtimise kontrollnimekiri“	Toetus vabatahtli kele algatustel e, mis edendava d mitmekesi suse juhtimist tööhõive valdkonna s kogu Euroopa Liidus.	Mitmekesisus koostöö kontekstis; mitmekesisuse mõõtmise ja seire korraldamise struktuur; „ülevalt alla“ rakendamine; „alt üles“ rakendamine (eelkõige algajad); organisatsiooniväline haare; mitmekesisuse integreerimine personalitöösse; mitmekesisuse integreerimine teavitustegevusse; mitmekesisuse integreerimine ostuprotsessi.	https://ec.europa.eu/ migrant- integration/librarydoc/i mplementation- checklist-for-diversity- management 2012



**„Toetus vabatahtlikele algatustele, mis edendavad mitmekesisuse juhtimist
tööhõive valdkonnas kogu Euroopa Liidus“**

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Euroopa mitmekesisu se hartade majanduslike eeliste ärakasutamise. Mitmekesisu se juhtimine tööl“	See brošüür annab lühiülevaate mõningatest innustavatest võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse strateegiatest, mida ettevõtted rakendavad Euroopa mitmekesisuse hartade (kokkulepete) toel.	Teadmine ja innovatsioon mitmekesisuse kaudu; mitmekesisuse juhtimine ja teie ettevõtte; mitmekesisuse hartad (kokkulepped); mitmekesisuse eelised ettevõttes; majanduslikud eelised VKE-dele; ametikohale sobivate inimeste saamine; kes on kes – ELi mitmekesisuse hartad; mitmekesisuse hartade kontaktandmed.	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e5051f13-d096-443f-9955-33a9ac390785 2012

Õigus- ja tarbijaküsimuste peadirektoraat

Direktoraat D, võrdõiguslikkus

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Mitmekesisus väike- ja keskmise suurusega ettevõtetes: parimad tavad ja lähenemisviisi	Tegemist on suunistega Euroopa väike- ja keskmise suurusega ettevõtete (VKE-de) juhtidele, kes soovivad	Praktilised suunised; VKE-de parimad tavad mitmekesisuse meetmete tulemuslikuks rakendamiseks; suurte kontsernide parimad tavad, mis aitavad VKE-del oma mitmekesisuse	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91af0878-b379-11e5-8d3c-01aa75ed71a1



d edasi liikumiseks“	parandada oma ettevõtte konkurentsivõimet ning sotsiaalseid ja majanduslikke näitajaid, suurendades oma töötajaskonna mitmekesisust.	põhimõtteid sõnastada ja neid järgida; olemasolevate mitmekesisuse juhtimise vahendite loetelu.	2016
----------------------	--	---	------

Harvard Business Review (HBR)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Uusimad mitmekesisuse uuringud“, koos aruteluküsimustega	Koondab kokku parimad mitmekesisuse uuringud, mille HBR on viimastel aastatel avaldanud. Mitmekülgne valik artikleid nii soo, rassi ja LGBT kui ka kultuuridevaheliste probleemide teemal.	Artiklite näiteid: „Viis eelarvamust, mis tõrjuvad naised loodus- ja täppisteadustest ning tehnoloogiast eemale“, „Miks mitmekesisuseprogrammid läbi kukuvad?“, „Kultuurilisel miiniväljal navigeerimine“.	https://store.hbr.org/product/the-latest-research-diversity/DIVRES 2016

Sooteemat käsitlevad aruanded ja ülevaated

Euroopa võrdse töötasu projekt

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Sugu ja tulud“,	Rõhutades organisatsiooni	Kolm kriteeriumi:	



Rootsi Arendamise Amet	Ettevõtluse sooteadliku käsitusviisi positiivset mõju kasumlikkusele, on ettevõtetel lihtsam soolise võrdõiguslikkuse teemasid kõigisse oma tegevusvaldkondades se lõimida.	1. erisuguse kvalifikatsiooniga naiste ja meeste esindatus; 2. tulude jaotus ettevõttes kui üldine pidepunkt naiste ja meeste jaotusest ametikohtadel; 3. meeste ja naiste lapsehoolduspuhkusel oldud aeg annab aimu soolise võrdõiguslikkuse olukorrast ettevõttes.	2000
---------------------------	--	--	------

Sotsiaalse sidususe peadirektoraat (DGCS) – naiste õiguste ning naiste ja meeste
võrdõiguslikkuse talitus (SDFE)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Tulemus liku soolise võrdõigus likkuse suunas“	Sooline võrdõiguslikkus on 21. sajandil oluline probleem, mis valmistab muret nii naistele kui ka meestele. Valitsuse roll tööhõive suurendamisel, naiste hulgas ettevõtluse edendamisel, poliitikas võrdsete võimaluste soodustamisel ning võitluses seksismi ja seksuaalse vägivalla vastu.	Võrdõigusli kkuse kultuur; naiste ja meeste kutsealane võrdõiguslik kus; sotsiaalsed õigused;	https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel-ENG.pdf 2019



seksuaalne
ja seksistlik
vägivald.

McKinsey & Company International Management Consulting

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Naised on tähtsad“	Kinnitades soolise ebavõrdsuse olemasolu – kõige silmatorkavam on see ettevõtete juhtorganites –, annab McKinsey uuring faktidel põhineva ülevaate sellest, kui oluline on, et ettevõtted soodustaksid naiste arengut ettevõtlusareenil ning selle tulemusena jõuaks rohkem naisi suuremat vastutust	Tuntud ebavõrdsuse ilmingud. Ebavõrdsus on veelgi teravam tippjuhtkonnas ja juhatustes. Naissoost kõrgkoolilõpetajate arvu loomulikust kasvust ei piisa muutuse kaasatoomiseks. Naistel on tagasihoidlikumad ambitsioonid. Meestele iseloomuliku	http://witi.berkeley.edu/wp-content/uploads/2017/08/Women-Matter-McKinsey-2007.pdf 2007





nõudvatele ametikohtadele. maneeeri omandamine on justkui ainus viis, et ametiredelil tõusta.

McKinsey & Company International Management Consulting

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
Sarja „Naised on tähtsad“ artikkel „Aeg hoogu juurde anda: kümme aastat soolise võrdõiguslik kuse uuringuid“	Soolise võrdõiguslikkuse suurenemise mõju mikro- ja makrotasandil ning viis, kuidas ettevõtetes muudatusi ellu viia. Hõlmab kümme olulisimat tähelepanekut viimase kümne aasta jooksul tehtud uuringutest.	Kaalul on kasv ja tulemuslikkus; aeglane edasimineku; ambitsioonidest puudust ei ole; püsivad tõkked ühiskonnas ja ettevõtetes; naiste osalemise võimaldamine; sooneutraalsete organisatsioonide loomine; meeste kaasamine.	https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity 2017

Catalyst

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Meeste kaasamine soolise võrdõiguslik kuse alastes ettevõtmistesse: mida muudatuste elluviijad peaksid teadma?“	Meestel on täita oluline roll. Ent liigagi sageli jäetakse neis peituv potentsiaal soolise võrdõiguslikkuse edendamises kasutamata. Selle vea parandamiseks annab see käsitus nõu, kuidas muudatuste elluviijad saaksid soolise ebavõrdsuse kaotamiseks	Kuidas edasi? Meeste kaasamise olulisus; maskuliinsete normide mõistmine; hind, mida mehed ja organisatsioonid konformismist eest maksavad; kuidas aidata meestel mõista sooga seotud eelarvamusi;	https://www.catalyst.org/research/engaging-men-in-gender-initiatives-what-change-agents-need-to-know/ 2009





vaesuses elavaid COVID-19 täielikku
inimesi, tööhõivet, tervist, mõju.

tasustamata
hoolduskohustust ning
naiste ja tüdrukute vastu ilma soo aspekti 2020
suunatud vägivalda. arvestava poliitikata

Tähelepanu juhitakse ka seab kriis ohtu raskelt
sugudega seotud kätte võidetu.
andmete nappusele

ning ärgitatakse
prioriseerima andmeid
selle kohta, kuidas kriis
on mõjutanud eri
sugupooli, ja nende
kogumisse rohkem
panustama.

Rassilist võrdõiguslikkust käsitlevad aruanded ja uuringud

Põhja-Iirimaa Kõrghariduse Innovatsiooni Fond

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Rassilise võrdõiguslikkuse suurendamine Põhja-Iirimaa“	Meetmed, mille abil tööandjad saavad rassilist võrdõiguslikkust suurendada.	Teavitage selgelt, millist kasu teie organisatsioon mitmekesisuse suurendamisest saada võib. Eelistage avatud, läbipaistvat suhtlemist. Tutvustage edusamme. Tundke laiemat konteksti.	http://www.craicni.com/wp-content/uploads/2016/10/Race-Equality-Works-for-Northern-Ireland-2016.pdf 2016

Komisjoni teatis nõukogule

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
----------	------------	-----------	-----------------------





„Romade tõhusaks integratsiooni ks liikmesriikide s võetavad meetmed“	Romasid riiklike integratsioonistrateegiate ELi raamistiku hindamine.	Diskrimineerimise ja romavastasuse vastu võitlemine. Romade integreerimine liikmesriikide haridusse, selle hetkeseis.	https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/roma_report_2016_web_ok_en.pdf , 2016
--	---	--	---

Usulisi vaateid käsitlevad aruanded ja ülevaated

Võrdõiguslikkuse ja inimõiguste komisjon

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Usk ja veendumused töökohal: tööandjatele mõeldud suunised Euroopa Inimõiguste Kohtu hiljutiste otsuste põhjal“	Tegemist on headel tavadel põhinevate suunistega, mille eesmärk on aidata tööandjatel paremini aru saada, kuidas kohtu otsustega kooskõlas toimida, kui töökohal täheldatakse usuliste tõekspidamiste või veendumuste väljendamist.	Kuidas tööandja teab, kas usuline tõekspidamine või veendumus on ehtne? Milliseid usuliste tõekspidamiste veendumustega seotud ilminguid peaks tööandja aktsepteerima või seda vähemalt kaaluma? Kuidas tööandja peaks selliste ilmingute korral käituma?	https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/religion-or-belief-workplace-guide-employers-following-recent-european-court 2014

Tarneahela mitmekesisust käsitlevad aruanded ja uuringud

Supplier Diversity Europe, CRÈME ja Migration Policy Group

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
----------	------------	-----------	-----------------------



[https://www.migpolgroup.com/old/public/docs/Handbook on Supplier Diversity in Europe.pdf](https://www.migpolgroup.com/old/public/docs/Handbook%20on%20Supplier%20Diversity%20in%20Europe.pdf)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL avaldamisaasta
„Tarnijate mitmekesisuse aastaaruanne: tarbija ebapraktiline mõtlemine“	Eesmärk parandada meie juhtide ja partnerite arusaamist tarnijate mitmekesisuse olemusest ja sellest, millist rolli see Nielsenis täidab, on seotud meie tarnijate mitmekesisuse kuue C kontseptsiooniga: <i>competition</i> ('konkurents'), <i>customers</i> ('kliendid'), <i>compliance</i> ('nõuetele vastavus'), <i>customization</i>	Nielsen mitmekesisuse programm ja selle tulemused; 2014. aasta mitmekesiste tarnijate paremik; ettevõtte väline juhtimine.	https://www.nielsen.com/wp-content/uploads/sites/3/2019/04/2014-nielsen-supplier-diversity-annual-report.pdf 2014



('isikupärastamine'), costs
(kulud) ja community
(kogukond).

Ametiühinguid ja vabaühendusi käsitlevad aruanded ja ülevaated

liri ametiühingute kongress

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Ressursside käsiraamat. Tööhõivealast võrdset kohtlemist reguleerivad õigusaktid aastatest 1998–2004“	Käsiraamat ametiühingutele põhjalikke tööhõivealast kohtlemist reguleerivate õigusaktide kasutamise kohta, et aidata neil teavitada, nõustada ja esindada oma liikmeid kõnealuste õigusaktide kohaldamisalasse kuuluvate probleemide lahendamisel.	sisaldab mõeldud suuniseid võrdset alusest, võrdõiguslikkuse kaitsmisest ja 2004 õigusaktide jõustamisest; praktilised suunised esindamise kohta; lisateabe allikad.	https://www.ictu.ie/download/pdf/equalitymanual.pdf

Euroopa Ametiühingute Keskliit

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„VÖRDÕIGUSLIKKE SE SUURENDAMINE. Ametiühingute tegevus töötajate võrdõiguslikkuse, austuse ja väärkuse tagamisel, sõltumata	Austus on individuaalse panustamise ja pühendumise alus. Iga inimene vajab ühiskonna toetust, et tegutseda tulemuslikult ja anda oma panus. Selle võitluse raames tuleb pühenduda ka LGBTI-inimeste võrdsele kohtlemisele,	Tõendid LGBT-inimeste võrdse kohtlemise teemal tehtud uuringutest; ametiühingute eeskirjad LGBT-inimeste võrdse kohtlemise kohta;	https://www.etuc.org/en/publication/extending-equality-0 2008





nende seksuaalsest austamisele ja nende ametiühingute
sättumusest ja väärkusele. võetavad
sooidentiteedist“ meetmed, mille
abil lõpetada
töökohal
diskrimineerimin
e.

Euroopa Ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programm „PROGRESS“ (2007–2013)

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Ametiühingute tavad diskrimineerimis e vastu võitlemisel ja mitmekesisuse suurendamisel“	Diskrimineerimisvastaste algatuste fookus ja levik; ametiühingute algatused riigi tasandil ja neis võimalike puuduste tuvastamine.	Ettevõtmiste geograafiline ulatus; Euroopa tasandil või ELi toel korraldatud ettevõtmised; ühiskondlik dialoog ja töökoha head tavad, mille abil suurendada võrdõiguslikkust ja võidelda diskrimineerimise vastu; ametiühingu head tavad, mille abil suurendada võrdõiguslikkust ja võidelda	https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d6856f18-7ba2-478a-b141-386d1f085482 2010





diskrimineerimise
vastu;

koostöös
vabaühendustega
diskrimineerimise
vastu võitlemine;

ametiühingu
koolitus, mille
kaudu edendada
võrdõiguslikkust.

Õigus- ja tarbijaküsimuste peadirektoraat

Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Ametiühingu tavad mittediskrimineerimise ja mitmekesisuse valdkonnas“ (2019)	Tegemist on jätku-uuringuga ning see sisaldab ajakohastatud kvalitatiivset analüüsi ametiühingute tavadest ja/või ettevõtmistest, mille eesmärk on kaotada Euroopas diskrimineerimine ja suurendada mitmekesisust.	Euroopa Komisjonile: ärgitada ametiühinguid aktiivsemalt tegutsema. Ametiühingutele: täiustada oma diskrimineerimisvastaseid meetmeid. Tööandjatele: panustada jõulisemalt diskrimineerimisvastastesse meetmetesse.	https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/financial_report_to_print_version.pdf , 2019



Mitmekesisuse ja kaasatuse teemaliste rahvusvaheliste teadusuuringute aruanded

Ühinenud Rahvaste Organisatsioon			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Kestliku arengu eesmärkide 2020. aasta aruanne“	Kestliku arengu eesmärkide aruanne sisaldab uusimaid andmeid, mis näitavad, et enne COVID-19 pandeemia puhkemist olid edusammud ebaühtlased ja me olime 2030. aastaks seatud eesmärkide saavutamisele maha jäänud.	Sobivate muutmisviiside leidmine; vajadus andmeinnovatsiooni järele; sooline võrdõiguslikkus.	https://www.un.org/sustainabledevelopment/progress-report/ 2020

Eurostat: kestlik areng Euroopa Liidus			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Kestliku arengu eesmärkide saavutamise edusammude ülevaade ELi kontekstis“	Brošüür annab statistilise ülevaate ELi kestliku arengu eesmärkide indikaatorite uusimatest suundumustest viimase viie aasta jooksul (lühiajalised), iga aasta tulemused eraldi olenevad konkreetsete indikaatorite jaoks vajalike andmete kättesaadavusest. Võimalik on näha ELi liikumist kestliku arengu eesmärkide saavutamise suunas ja ühtlasi keskmist edasiminekut kõigi 17 eesmärgi kohta eraldi, lähtudes konkreetse eesmärgi jaoks valitud indikaatorite, sh mitme-eesmärgiliste indikaatorite (3) keskmisest tulemusest. Uuringud ja aruanded, mis käsitlevad pigem hetkeseisu, mitte edusamme, mitmesuguseid indikaatoreid	17 kestliku arengu eesmärki	https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/11010788/KS-01-20-192-EN-N.pdf/ae63aff0-a6f3-1d47-da83-c6886b9daaab 2020

	või erinevaid ajavahemikke, võivad jõuda teistsuguste järeldesteni.		
--	---	--	--

Deloitte Insights			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Edu personifitseerimine neljanda tööstusrevolutsiooni raames: muutuste ja ebakindluse ajastu neli juhitüüpi“	Mõista võimalusi ja ohte, mida neljas tööstusrevolutsioon kaasa toob.	Ühiskondlik mõju: eesmärk hakkab end ära tasuma; strateegia: tõhususe takistajad; tehnoloogia: ettevaatlik lähenemine häiretele; anne: reaalsus jõuab kohale; kokkuvõte: edu märgid.	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-davos-DI_Success-personified-fourth-industrial-revolution.pdf 2019

Maailma Majandusfoorumi aruanne			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Ülemaailmne soolise ebavõrdsuse aruanne. 10. aastapäeva väljaanne“	Maailma Majandusfoorumi soolise ebavõrdsuse aruanne kvantifitseerib soolise ebavõrdsuse ulatust ja näitab, kuidas see on aja jooksul muutunud. Aruandes esitatud üleilmse soolise ebavõrdsuse indeksiga saab mõõta üht soolise ebavõrdsuse tähtsat aspekti: suhtelist lõhet meeste ja naiste vahel neljas valdkonnas (tervishoid, haridus, majandus ja poliitika).	1. OSA: ÜLEILMSE SOOLISE EBAVÕRDSUSE MÕÕTMINE Üleilmse soolise ebavõrdsuse indeks (2015). Lisa A: piirkondlik ja tulusühmapõhine klassifikatsioon (2015). Lisa B: minimaalsete ja maksimaalsete väärtuste ulatus indikaatori alusel (2015). Lisa C: järjestus indikaatori alusel (2015). 2. OSA: RIIGIPROFIILID Riikide loetelu. Juhend kasutajale: kuidas riigiprofiile kasutada	https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/ 2015

Maailma Majandusfoorumi aruanne			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„2020. aasta ülemaailmne riskiaruanne“	78% vastajate arvates suurenevad 2020. aastal majanduslikud vastasseisud. Kliimamuutus tabab rängemalt ja kiiremini, kui arvati. Selles, mida varem peeti liitlasstruktuurides ja mitmepoolsetes süsteemides enesestmõistetavaks, ei saa enam kindel olla.	Aruanne keskendub üksnes kasvava ebavõrdsuse mõjudele, tehnoloogia valitsemise lünkadele, surve all olevatele tervishoiusüsteemidele.	https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2020 , 2020

Maailma Majandusfoorum			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„2020. aasta ülemaailmne soolise ebavõrdsuse aruanne“	Ülemaailmse soolise ebavõrdsuse mõõtmine, sooline ebavõrdsus tulevikus, piirkondlikud klassifikatsioonid.	2020. aasta ülemaailmsed tulemused; edasimineku; tulemused piirkonna kaupa; sooline ebavõrdsus eesliini rollides; sooline ebavõrdsus eesliini oskustes; teekond soolise tasakaaluni neljanda tööstusrevolutsiooni raames.	http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf , 2019

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon			
Pealkiri	Põhiteemad	Alateemad	URL ja avaldamisaasta
„Maailma tööhõive ja ühiskonna väljavaated: 2020.“	Töömaailmas esinevate probleemide, sh pideva ebavõrdsuse ja kõrvalejätuse tõttu on	Esiteks, on väga tõenäoline, et prognoositav väiksem majanduskasv ja ebapiisav kaasatus kahjustavad väiksema sissetulekuga riikide	https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734479



aasta suundumused“	tähtsam kui eales varem saada selge ülevaade ülemaailmses tööhõives ja ühiskonnas valitsevatest suundumustest.	võimekust vähendada vaesust ja parandada töötingimusi. Teiseks, põhjalikum tööaliste inimeste alakoormatuse meede toob esile suured lüngad juurdepääsus töökohtadele. Kolmandaks, isegi kui inimestel on töökoht olemas, võib töö kvaliteedis esineda märkimisväärsed puudujääke. Neljandaks, töökohtadele juurdepääsus ja töö kvaliteedis on püsima jäänud oluline ebavõrdsus.	/lang--en/index.htm 2020
--------------------	--	---	---

Tuleb märkida, et seni pole veel loodud tööriistu, mille abil hinnata pandeemia mõju mitmekesisusele ja kaasatusele. Ent üht tööriista tasub siiski esile tuua, kuna see puudutab kõnealust probleemi. Tegemist on **COVID-19 pandeemia meetmete sootundlikkuse tuvastamise vahendiga:**

<https://data.undp.org/gendertracker/>

Lõpetuseks, tehnoloogiat kasutatakse üha enam selleks, et toetada ja mõnel juhul ka suunata organisatsioonis otsuste tegemist. Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad teavad, et kuigi tarkvara vahendusel saab organisatsioon tööriistad, ei ole hinnatud seda, kui suur on nende mõju mitmekesisuse ja kaasatuse tulemustele.

Kui mõtleme sellele tohutule tööle, mida on inimväärkuse kaitsmisel ennast salgavalt üle kogu maailma tehtud, siis on mõneti paradoksaalne, et meie maailm muutub aina tõrksamaks – populismi esiletõusu tõttu nii parem- kui ka vasakpoolsete hulgas. On aeg ümber hinnata, mida me kaasatuse all silmas peame.

Igas inimeses on energia, mille eest on vaja hoolt kanda ning mida on vaja kasvatada ja mõista. Me peame sellele lähenema nii poliitilisest, sotsiaalsest, majanduslikust, õiguslikust, tehnoloogilisest kui ka kultuurilisest vaatenurgast.

Tehnoloogia paneb meid proovile, kuna see ületab kõik geopoliitilised, sotsiaalsed ja majanduslikud piirid paindlikult ja otse, ilma igasuguste kõrvalepõigetest. Kas me



suudame tänapäeva tehnoloogilises keskkonnas hoida fookuses kultuurilised vaatepunktid? Kas me suudame mõista ajaloolisi nüansse ja vaadata üle oma arusaama inimeseks olemisest? Mida me kultuuri all üldse silmas peame?

Meie ees on keeruline ülesanne. Meil tuleb jõuda arusaamisele, mida me mitmekesisuse kokkulepete raames teha saame, et uurida mitmekesisuse ja kaasatuse ning tehnoloogia ja inimliku dünaamika vahelisi suhteid. Meil tuleb välja selgitada, kus ja kuidas tasub rakendada tehnoloogiat, et selle abil käitumises muutusi esile kutsuda, mõista paremini kliendi või teenusekasutaja kogemust ning jagada ja propageerida häid tavasid.

Nii need kui ka paljud teised teemad on väga põnevad, takistavad meil paigale tammuma jäämast ning aitavad hoida hoogu sees mitmekesisuse ja kaasatuse edendamisel.



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА



Üleilmne mitmekesisuse ja kaasatuse kampaaniate kalender

Altpoolt leiate hulga tähtpäevi, mis annavad hea võimaluse korraldada teavituskampaaniaid ja arutelusid ning harida inimesi nii organisatsiooni sees kui ka ümbritsevas kogukonnas. Need tähtpäevad võivad motiveerida muudatusi tegema, inimesi üksteisele lähemale tuua ja nende usaldust võita. Tegemist ei ole sündmustega, mis võiksid iseenesest mõju avaldada. Pigem peaksid need moodustama osa laiematest strateegiatest ja olema seotud pikaajalisemate meetmetega. Soovitav on koostada iga kuu jaoks ettepanekute tabel. Allpool esitatud kuupõhised loetelud ei ole lõplikud, võite neid vabalt asjakohaste tähtpäevadega täiendada.

Ettepanekud jaanuariks

- Korraldage koostöös kohaliku kooliga vabatahtlik kampaania, millesse oleksid kaasatud lapsed ja noored. Valige välja mõni film, mida on soovitatud lisas „Õigusaktid, bibliograafia ja muud ressursid“, vaadake seda üheskoos ja korraldage sel teemal arutelusid või muid ettevõtmisi.
- Korraldage oma organisatsiooni töötajatele Braille kirja õpituba ning koostage selle käigus mõningatest olulistest dokumentidest ja siltidest (ustel olevad nimesildid jms) punktkirjas versioonid. 4 – ülemaailmne Braille kirja päev

21 – ülemaailmne usupäev
23 – ülemaailmne vabaduse päev
28 – andmekaitse päev
30 – vägivallatu ja rahuliku kooli päev

Ettepanekud veebruariks

- Korraldage filmipärastlõuna (koos plaksumaisiga) ning vaadake mõnd sellist filmi, mis käsitleb inimõigusi ja innustab arutlema organisatsiooni sotsiaalse õigluse teemal.
- Uurige välja, milliseid emakeeli teie organisatsiooni töötajate hulgas esineb.





Tehke plakatid, millele oleks kirjutatud nendes keeltes mõni tervitussõnum või suunaviide, ning riputage need üles kõikjal organisatsioonis.

6 – rahvusvaheline naiste suguelundite moonutamise täisleppimatuse päev
11 – ülemaailmne haigete päev
20 – ülemaailmne sotsiaalse õigluse päev
21 – rahvusvaheline emakeele päev
22 – rahvusvaheline kuriteoohvrite toetamise päev

Ettepanekud märtsiks

- Korraldage arutelu järgmistel teemadel: naiste õigused ja neile omistatavad rollid, sooline palgalõhe ja pensionilõhe. Arutelu võib toimuda virtuaalselt ning kohale võiks olla kutsutud ka külalisesinejad, kes räägiksid oma kogemusest ja selgitaks, kuidas stereotüüpe murda.
- Korraldage filmipärastlõuna (koos plaksumaisiga) ning vaadake mõnd sellist filmi, mis käsitleks inimõigusi ja ärgitaks organisatsioonis arutelu terrorismi teemal (soovitavad on näiteks filmid „9/11“ või „Syriana“).
- Märkige ära päev, kui asute koostööd tegema mõne uue sotsiaalse rühmaga, mis tegutseb valdkondades, kuhu teiegi sooviksite panustada.

8 – rahvusvaheline naistepäev
11 – Euroopa terrorismiohvrite mälestuspäev
16 – infovabaduse päev
19 – isadepäev (Euroopa katoliiklikes riikides)





20 – rahvusvaheline õnnepäev
21 – rahvusvaheline rassilise diskrimineerimise kaotamise päev
21 – ülemaailmne Downi sündroomi päev
24 – õpilaste päev (Portugalis)

Ettepanekud aprilliks

- Leidke kolleegidega aega teha üheskoos midagi lõbusat (seebimullide puhumine, komöödiate vaatamine, anekdootide rääkimine, peitusemäng, lastega mängimine jms).
- Korraldage oma organisatsioonis romasid tutvustav teabepäev ja kutsuge nad külla.
- Korraldage päev, mis oleks pühendatud helile ja häälele (tehke näiteks teatri-, laulu- või heliprojektsiooni tunde), või kutsuge külla mõni vaegkuuljate organisatsiooni esindaja, kes räägiks probleemidest, millega nende kogukond silmitsi seisab.

1 – rahvusvaheline naljapäev
2 – ülemaailmne autismiteadlikkuse päev
7 – maailma tervisepäev
8 – rahvusvaheline romade päev
11 – rahvusvaheline Parkinsoni haiguse päev
16 – rahvusvaheline häälepäev
23 – vaegkuuljate hariduse päev



28 – tööohutuse ja -tervishoiu päev

Ettepanekud maiks

- Korraldage oma organisatsioonis arutelu ajakirjandusvabaduse teemal: kust inimesed tänapäeval teavet saavad ning kuidas teie arvates võiks käsitleda mitmekesisuse, kaasatuse ja diskrimineerimisega seotud teemasid?
- Pange kokku LGBTI-inimeste eestkõnelejad rühm, kes osaleks juunis toimuv festivalil Pride, ning registreerige inimesed, kes soovivad seda festivali toetada „liitlastena“.
- Kutsuge külla Aafrika kirjanikke ja kunstnikke ning korraldage lugemistund või näitus ja arutlege Aafrika eri kultuuride üle.

1 – rahvusvaheline töörahvapüha

3 – rahvusvaheline ajakirjandusvabaduse päev

9 – Euroopa päev

17 – rahvusvaheline homfoobia-, transfoobia- ja bifoobiavastane päev

19 – rasvumise päev

21 – rahvusvaheline kultuurilise mitmekesisuse päev

25 – Aafrika päev

28 – rahvusvaheline naiste tervise päev

Ettepanekud juuniks

- Leidke mõni dokumentaal- või muu žanri film lapstööjõu kasutamisest, et ärgitada arutelu.
- Korraldage vabatahtlik üritus ning vestelge oma organisatsiooni töötajatega (ka endiste töötajatega) ja kohaliku kogukonna eakatega: millist nõu nad annaksid noortele inimestele? Milliseid ettevõtmisi neile meeldiks korraldada, mida



organisatsioon saaks toetada (näiteks ressurssidega)?

- Arutlege põgenike olukorda kajastavate faktide üle, kutsuge külla põgenikke toetavaid organisatsioone ning laske pakkuda välja ideid, kuidas organisatsioon saaks muuta tööjõuturgu põgenike, migrantide ja teiste rühmade suhtes kaasatumaks.

1 – rahvusvaheline lastepäev
2 – rahvusvaheline seksitöötajate päev
10 – Portugali päev ja portugallaste kogukondade päev
12 – rahvusvaheline lapstööjõu kasutamise vastane päev
13 – rahvusvaheline albinismi teadvustamise päev
15 – ülemaailmne eakate väärkohtlemise teadvustamise päev
16 – rahvusvaheline Aafrika laste päev
18 – ülemaailmne autistide päev
20 – ülemaailmne põgenike päev
20 – ülemaailmne tootlikkuse päev
24 – ...
27 – ülemaailmne tööstustöölise päev

Ettepanekud juuliks

- Paluge inimestel panna kirja positiivseid lugusid omaenda või kellegi teise vanavanematest ning need suhtlusvõrgustikku postitada.
- Korraldage noorteüritus, mille käigus külastate noorte organisatsioone ning





räägite neile seal tehtavast tööst.

- Korraldage avalik arutelu inimkaubanduse teemal ning arutlege, kuidas me saaksime selle vastu võidelda.

11 – ülemaailmne rahvastikupäev
14 – ülemaailmne mõtlemisvabaduse päev
15 – ülemaailmne noorte oskuste päev
17 – ülemaailmne rahvusvahelise õiguse päev
18 – rahvusvaheline Nelson Mandela päev
23 – rätsepate ja õmblejate päev
26 – vanavanemate päev
30 – rahvusvaheline inimkaubandusevastane päev

Ettepanekud augustiks

- Korraldage arutelusid, mis käsitleksid allpool nimetatud teemasid, sh rassismi, orjapidamist ja põlisrahvaste õigusi. Ja miks mitte jagada nende mõtisklusi, kes on neid juba veebis lugenud, luues iga raamatu kohta n-ö teekaardi?

6 – Hiroshima katastroofi mälestuspäev
9 – rahvusvaheline põlisrahvaste päev
12 – rahvusvaheline noortepäev
13 – rahvusvaheline vasakukäeliste päev
19 – ülemaailmne humanitaarpäev
23 – üleeuroopaline stalinismi- ja natsismiohvrite mälestuspäev
23 – rahvusvaheline orjakaubanduse ja selle keelustamise mälestuspäev



26 – naiste võrdõiguslikkuse päev

Ettepanekud septembriks

- Tutvustage organisatsioonis teie riigi kirjaoskust kajastavaid fakte ning korraldage debatt: mida saaks teie organisatsioon ära teha, et olukorda parandada?
- Esitage väljakutse: igaüks peaks tänama organisatsioonis vähemalt kahte inimest millegi sellise eest, mis on aidanud tal areneda või paremaks saada (tänada võib nii e-kirja teel, avalikult kui ka omavahel).
- Otsige teavet rahutute jalgade sündroomi kohta ja uurige, kas keegi organisatsioonist kannatab selle sündroomi all, näiteks esitage selle kohta üks või kaks küsimust sisevõrgus. Mida saaks organisatsioon selles valdkonnas ära teha?

8 – rahvusvaheline kirjaoskuse päev

9 – rasedate naiste päev

10 – ülemaailmne suitsiidi ennetamise päev

12 – ÜRO Iõunariikide koostöö päev

15 – rahvusvaheline demokraatia päev

21 – rahvusvaheline rahupäev, ülemaailmne Alzheimeri päev ja ülemaailmne tänuikkuse päev

23 – rahutute jalgade teadlikkuse päev

26 – Euroopa keeltepäev, ülemaailmne rasestumisvastaste vahendite päev

28 – ülemaailmne rabide päev, rahvusvaheline avaliku teabe päev

30 – rahvusvaheline tõlkijate päev

Ettepanekud oktoobriks

- Korraldage organisatsioonis taimetoitlaste päev, tehke seda kas koostöös



mõne restorani või kohvikuga või andke kõigile organisatsiooni töötajatele ülesandeks võtta sel päeval lõunaks kaasa taimetoitu, mida teistega jagada. Kui palju taimetoitlasi või mõnd muud dieeti järgivaid inimesi teie organisatsioonis on? Kas nendel inimestel on valida, kus lõunat süüa?

- Pöörduge mõne vaimse tervise probleemidega tegeleva organisatsiooni poole ning korraldage üheskoos vaimse tervise probleemide ennetamise ja teadlikkuse suurendamise kampaaniaid.
- Selgitage välja, millal tähistatakse teie kandis võrdõiguslikkuse päeva, ja võtke osa vähemalt ühest sellega seotud üritusest!

1 – rahvusvaheline eakate päev, ülemaailmne taimetoitlaste päev
5 – ülemaailmne õpetajate päev
10 – ülemaailmne vaimse tervise päev
10 – rahvusvaheline surmanuhtluse määramise vastane päev
11 – rahvusvaheline tüdrukute päev ja ülemaailmne rasvumise päev
12 – ülemaailmne artriidipäev
14 – julguse ja vabaduse päev
16 – ülemaailmne toidupäev
17 – rahvusvaheline vaesuse kaotamise päev
20 – ülemaailmne tserebraalparalüüsi päev, ülemaailmne kiusamise ennetamise päev
22 – rahvusvaheline kogeluse teadlikustamise päev
24 – ÜRO päev, maailma arengu teabe päev ja kohaliku omavalitsuse võrdõiguslikkuse edendamise päev
27 – rahu nimel võitlevate ajakirjanike päev ja ülemaailmne tööteraapia päev
28 – rahvusvaheline eakate päev ja rahvusvaheline animatsioonipäev



Ettepanekud novembriks

- Uurige teabeallikatest, kuidas hinnata organisatsioonides makstavat töötasu. Kas eri rühmad saavad võrdset palka? Kas ei saa? Laske töötajatel teha ettepanekuid, kuidas olukorda parandada ja kõrgema juhtkonna teadlikkust suurendada.
- Kutsuge külla fašismi ja antisemitismi vastaseid organisatsioone, et nad räägiksid selle valdkonna praegusest olukorrast.
- Korraldage arutelupäev ja analüüsi, mis on sallivus ja kuidas me sallivust välja näitame.

1 – ülemaailmne veganite päev
2 – Euroopa võrdse palga päev ja rahvusvaheline ajakirjanike vastu suunatud kuritegude karistamatuse lõpetamise päev
7 – rahvusvaheline laisklemise päev
9 – rahvusvaheline fašismi ja antisemitismi vastane päev
13 – ülemaailmne headuse päev
16 – rahvusvaheline sallivuse päev
17 – ülemaailmne suitsetamisevastane päev, ülemaailmne loovuse päev ja rahvusvaheline õpilaste päev
19 – rahvusvaheline meestepäev
20 – pidžaamapäev (Portugalis), ülemaailmne lastepäev, transsooliste inimeste mälestamise päev ja Aafrika industrialiseerimise päev
21 – ülemaailmne televisioonipäev
25 – rahvusvaheline naistevastase vägivalla vastu võitlemise päev
29 – rahvusvaheline Palestiina rahvale solidaarsuse osutamise päev

Ettepanekud detsembriks



- Selgitage välja, milliseid üritusi korraldatakse teie kandis puuetega inimeste päeval.
- Korraldage arutelu vabatahtlikkuse teemal: mida sellist saaks teha, mis avaldaks kogukonnale ka tegelikku mõju? Julgustage inimesi ideid pakkuma.
- Võtke ühendust riiklike inimõiguste kaitse organisatsioonidega. Selgitage välja, milliseid üritusi korraldatakse teie kandis inimõiguste päeval, võtke neist osa ja ärgitage ka liikmesorganisatsioone osalema.

1 – ülemaailmne AIDSi vastu võitlemise päev
2 – rahvusvaheline orjapidamise keelustamise päev
3 – rahvusvaheline puuetega inimeste päev ja rahvusvaheline krooniliste allergikute päev
4 – hulgiskleroosi päev (Portugalis)
5 – rahvusvaheline vabatahtlike päev
9 – rahvusvaheline korruptsioonivastane päev ja rahvusvaheline genotsiidiohvrite mälestamise päev
10 – ülemaailmne inimõiguste päev
11 – UNICEFi päev
17 – rahvusvaheline seksitöötajatevastase vägivalda lõpetamise päev
18 – rahvusvaheline migrantide päev ja rahvusvaheline inimliku solidaarsuse päev



Allpool on esitatud ühe kuu näidis, mille põhjal saate koostada oma kalendri. Pange kirja kuu eesmärk ning eesootavad rahvusvahelised ja kohalikud tähtpäevad, mis on seotud mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna teemadega. Olemasolevat teksti saate hõlpsasti muuta, lisada uut sisu, pilte jms.

Jaauuar, 2022



Kuu eesmärk

Pühapäev	Esmaspäev	Teisipäev	Kolmapäev	Neljapäev	Reede	Laupäev
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



--	--	--	--	--	--	--



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÓIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА



NELJAS OSA: digitaalse MKT KASUTAMINE VEEBIS

Organisatsioonid liituvad mitmekesisuse kokkuleppega seepärast, et nad soovivad seda võrgustikku tundma õppida ja selle tegevuses osaleda. Mitmekesisuse kokkulepete meeskonnad töötavad liikmesorganisatsioonidega nii individuaalselt kui ka rühmades, mille liikmed on oma tegevuskavade ja strateegiate elluviimisel eri etapis. Digitaalne MKT sisaldab interaktiivseid parooliga kaitstud blankette, millesse mitmekesisuse kokkuleppe personal saab andmeid sisestada, et aruandeid koostada.

Digitaalse MKT 1. BLANKETT_Kasutajate kestev KUTSEALANE areng

Mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna asjatundjad ja juhid, sh need meist, kes töötavad mitmekesisuse kokkulepete meeskonnas, püüavad „teha nii, nagu me ütleme“ – me hindame pidevalt oma teadmisi, oskusi ja võimekust MK valdkonnas, võttes vajalikke meetmeid ja praktiseerides mitmesuguseid lähenemisviise. Digitaalse MKT 1. BLANKETT sisaldab pideva kutsealase arenguga (enesetäiendamisega) seotud küsimusi digitaalse MKT kasutajatele, et nad saaksid hinnata oma seisut enne ja pärast MKT kasutamist.

Digitaalse MKT 2. BLANKETT_Mitmekesisuse kokkulepete NÄHTAVUS VEEBIS

Digitaalse MKT 2. BLANKETT sisaldab suuniseid, kuidas mitmekesisuse kokkuleppeid veebis nähtavamaks muuta, et potentsiaalsed liitujad neid kergemini märkaks ja näeks, mida nende kokkulepete raames Euroopas tehakse.

Digitaalse MKT 3. BLANKETT_Mitmekesisuse kokkulepete LIIKMESORGANISATSIOONID

Digitaalse MKT 3. BLANKETTI saab mitmekesisuse kokkuleppe personal kanda asjakohast teavet liikmesorganisatsioonide kohta, nii nagu mitmekesisuse kokkulepete kogukond on otsustanud.





Digitaalse MKT 4. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni TEGEVUSE ÜLEVAADE

Digitaalse MKT 4. BLANKETT aitab mitmekesisuse personalil koostada ülevaate konkreetsest liikmesorganisatsioonist ja tema tegevusest. See hõlmab organisatsiooni MK põhimõtteid, koolitusprogramme, andmete kogumist ja nende põhjal mõju hindamist, teavitustegevust ja nähtavust ning ELi direktiive ja tegevuskavasid.

Digitaalse MKT 5. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni SEISUKOHAD ja VALITSEV ÕHKKOND

Digitaalse MKT 5. BLANKETT aitab mitmekesisuse kokkuleppe personalil vaadata koos liikmesorganisatsioonidega üle, mida on vaja teha selleks, et hinnata organisatsioonis valitsevat MK olukorda, ning selgitada välja, milliseid andmeid on vaja veel koguda, et teha kindlaks sidusrühmade hulgas esinevad arusaamad ja hoiakud.

Digitaalse MKT 6. BLANKETT_Liikmesorganisatsiooni TEGEVUSKAVA LÄBIVAATUS

Digitaalse MKT 6. BLANKETT aitab mitmekesisuse kokkuleppe personalil koos liikmesorganisatsioonidega analüüsida, millistele tegevusvaldkondadele on vaja suuremat tähelepanu pöörata.

Digitaalse MKT 7. BLANKETT_Liikmesorganisatsioonile avalduva MÕJU ja VÄÄRTUSE näitamine

Digitaalse MKT 7. BLANKETT aitab mitmekesisuse kokkuleppe personalil koos liikmesorganisatsioonidega kindlaks määrata, kuidas näidata mitmekesisust ja kaasatust suurendava tegevuse mõju ja selgitada selle väärtust kogu organisatsioonile.

Mitmekesisusest ja kaasatusest saadava KASU esitlemine

Digitaalse MKT esitluseosas tuuakse ajalistes järjestuses välja tähtsaimate uuringute aruanded ning kajastatakse tulemusi, mis avavad mitmekesisusest ja kaasatusest saadavat kasu.





1. lisa. MKT video stsenaarium ja suunised

Video tähtsus

Mitmekesisuse kokkuleppe tutvustamist saab video kaudu palju mõjusamaks teha. MKT põhieesmärk on anda potentsiaalsetele liitujatele võimalus oma riigi mitmekesisuse kokkuleppe kohta rohkem teada saada, tutvuda mujal Euroopas tehtavaga ning näidata, millist kasu kokkuleppega liitumisest võib saada.

Video eesmärk on suurendada inimeste teadlikkust, edastades võimalikult laiale sihtrühmale lühidalt ja selgelt olulist teavet, ning selle tulemusena neid sellesse valdkonda kaasata. Videod on väga tõhusad kaasamisvahendid, kuna nende kaudu sihtrühma poole pöördumine mõjub vahetumalt. Me saame videoid paremini ära kasutada, et potentsiaalsetes liitujates huvi äratada.

Videoklippide kasutamise ettepanek tuli meie mitterahastavatelt partneritelt: see oli hea võimalus teha tihedamat koostööd, et suurendada mitterahastavate partnerite kaasatust, eelkõige MKT loomisel. Mitmekesisuse kokkulepetega seotud videote sihtrühma moodustavad tööga koormatud personalitöötajad ja mitmekesisuse valdkonna juhid, aga ka asjast huvitatud tegevjuhid ja juhatuse liikmed. Video on kavandatud nii, et see ajendaks inimesi mitmekesisuse kokkuleppe meeskonnaga ühendust võtma. Siis saavad nad teiega otse rääkides täpsemalt teada, mida mitmekesisuse kokkuleppega liitumine endaga kaasa toob.

Mitmekesisuse kokkuleppe video on varem valmis kirjutatud stsenaariumil põhinev lühike videoklipp, mille eesmärk on anda vaatajale oma riigi kokkuleppe tähtsaimatest aspektidest kiire ülevaade ja teavitada võimalikke liitujaid kokkuleppega kaasnevatest hüvedest. Oleme koostanud üheainsa stsenaariumi, mille põhjal saavad iga riigi meeskonnad oma veebisaidi jaoks video teha ning neist saame omakorda meie luua videokollaaži, et näidata, mida eri riikides tehakse.

MKT mitmekesisuse video stsenaarium, 2021. aasta mai

Me oleme rõhutatavad sõnad alla kriipsutanud, aga teie võite teha ka enda jaoks sobivama valiku :)

1. segment (20 sekundit)





Tere! Mina olen (eesnimi) ja ma olen liitunud (riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppega. (Riigi nimi) mitmekesisuse kokkulepe asutati (aasta arv). aastal ja meil on väga hea meel, et sellega on liitunud juba (arv) organisatsiooni.

2. segment (40 sekundit)

Mitmekesisuse kokkulepe on teile kasulik sellepärast, et see toob teie tootemargi (riigi nimi) üha laieneva organisatsioonide võrgustiku keskmesse – tegemist on organisatsioonidega, kus tahetakse paremini tundma õppida mitmekesisuse ja kaasatuse väärtust organisatsiooni jaoks. Kui liitute (riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppega, näitate avalikult nii võimalikele klientidele, teenusekasutajatele kui ka töötajatele, et teie olete pühendunud võrdõiguslikkuse, mitmekesisuse ja kaasatuse edendamisele.

Ühtlasi ühine te mitmekesisuse ja kaasatuse professionaalidega, kes jagavad teiega parimaid tavasid. Meie mitmekesisuse kokkulepe on tegevusel, toetamisel ja õppimisel põhinev partnerlus.

3. segment (30 sekundit)

(Riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppega on liitunud organisatsioone kõigist sektoritest – nii era-, avalikust kui ka valitsusvälistest sektorist – ja kõigist piirkondadest.

Me oleme liitunud Euroopa mitmekesisuse platvormiga, mida rahastab Euroopa Komisjon. Euroopa mitmekesisuse võrgustik on tohutu. Sellesse kuuluvad 26 riigi mitmekesisuse kokkulepped, millega on liitunud üle 12 000 organisatsiooni, kus töötab kokku üle 16 miljoni inimese. Seega kasvab meie kogukond (riigi nimi) eri piirkondades ja ka kõikjal Euroopas.

4. segment (35 sekundit)

Me oleme Euroopa Liidu õiguste, võrdõiguslikkuse ja kodakondsuse programmi raames rahastatava projekti „Mitmekesisus töökohal“ partneritena loonud mitu kasutajasõbralikku digitaalset tööriista. Me aitame teil neid tööriistu kasutada, et saaksite ka oma organisatsioonis mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna ettevõtmisi korraldada.





Me saame aidata teil teha mitmekesisuse ja kaasatuse teemalisi koolitusi, mille käigus käsitleda näiteks teadvustamata eelarvamusi. Selleks on loodud veebipõhine põimõppekursus, mis sisaldab videoid, harjutusi ja teste, millest on teil õpiteel palju abi.

Mitmekesisuse juhtidena on meil kasutada mitmekesisuse kokkuleppe rakendamise tööriistakast. Selle abil saate koostada oma mitmekesisuse ja kaasatuse alase tegevuse ülevaate, määrata kindlaks järgmised sammud, et tegelda organisatsioonis valitsevate arusaamade ja hoiakutega, aidata teil analüüsida oma tegevuskava ning selgitada välja, kuidas näidata organisatsioonile avalduvat mõju ja saadud kasu.

Aitame teil ja kõigil teistel Euroopa mitmekesisuse kokkulepete meeskondadel korraldada igal aastal Euroopa mitmekesisuse kuu raames innustavaid ettevõtmisi.

5. segment (30 sekundit)

Mis on (riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppega liitumise eelised? Kui te kokkuleppega liitute, avaneb teile juurdepääs tohutule teadmiste ja oskuste võrgustikule nii riiklikul kui ka Euroopa tasandil. Te saate oma organisatsioonis kasutada ajakohast teavet ja uusimaid vahendeid, ükskõik kas alles alustate oma mitmekesisuse ja kaasatuse teekonda või hindate juba tulemusi.

6. segment: üleskutse tegutsema (30 sekundit)

Seega, miks mitte uurida lähemalt! Vaadake meie veebisaiti, kust leiate (riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppe teksti. Korraldage töö juures arutelu (riigi nimi) mitmekesisuse kokkuleppega liitumisest saadava kasu üle. Täpsema teabe saamiseks ja kokkuleppega liitumiseks võtke meiega ühendust.

MKT mitmekesisuse video suunised, 2021. aasta mai

Video tegemine – etapid

Iga mitmekesisuse kokkuleppe partner valib välja kõneisiku, kes kannab ette eespool esitatud teksti. Tema esitus tuleks nutitelefoni abil filmida. Videot toimetatakse ja sellele lisatakse veidi teksti ning seejärel saadetakse see teile tagasi ülevaatamiseks ja veebisaidile üleslaadimiseks. Videod moodustavad MKT olulise komponendi.

Valige kõneisik





Nagu me avakohtumisel teada saime, on kõneisik see, kes kannab kaamera ees ette ülalesitatud stsenaariumi. Tal tuleb kogu tekst pähe õppida, sest meil ei ole telepromptereid.

Video kestus

Kogu teksti ettekandmiseks kulub umbes 2 minutit ja 30 sekundit. Palun salvestage iga segment eraldi, nii et iga segmendi kohta oleks eraldi video, sest kogu teksti on keeruline korrigeerida meelde jätta ja peast ette kanda.

Segmentide salvestamine

Seadke telefonikaamera maastikurežiimile, sest nii saate korraliku laia pildi.

Vaadake üle oma telefonikaamera lahutusvõime. Võite kasutada mis tahes varianti allpool nimetatutest, kuid parim on ilmselt HD, sest see on enamiku telefonide puhul võimaldatud ja selliseid faile on lihtsam jagada, kuna need ei ole liiga mahukad.

Ultra-HD või 4K	3840 × 2160 pikslit	320 MB
Täis-HD	1920 × 1080 / 1080 pikslit	149 MB
HD	1280 × 720 / 720 pikslit	105 MB

Istuge nii, et teie selja taha jääks tühi ühevärviline sein, millel poleks ühtegi pilti ega kujutist. Veenduge, et teile langeks ka piisavalt valgust, näiteks istuge akna lähedal päevavalguse käes (see on parim variant). Võimaluse korral kasutage lisavalgusteid. Alati tasub enne salvestama asumist teha hakatuseks telefoniga lühike prooviklipp, millelt oleks näha, kuidas kõik videos paistab, ja saaksite veenduda, et olete piisavalt valgustatud.

Asetage telefon oma silmade kõrgusele kindlale pinnale. Võimaluse korral kasutage kolmjalga, aga piisab ka raamatuvirnast.

Salvestamise ajal vaadake otse kaamera läätse, **mitte** telefoni ekraani. Nii on parem, sest sedasi on vaataja keskendunud teile ja teie sõnumile.



Ülitähtis on võtta salvestamiseks aega ja teha seda vaikselt keskkonnas. Enne salvestama asumist veenduge, et kusagilt ei kostaks taustamüra ja et telefoni mikrofoni salvestaks teie juttu piisavalt valjult.

Tehke prooviklippe ja vaadake need üle

Tehke mõni proovivideo ja vaadake need üle. Kas valgus on sobiv? Kas teie pilk on suunatud kaamerasse? Kas teie jutt on selge ja parajalt aeglane? Kui salvestised teile ei meeldi, siis kustutage need.

Laadige video üles

Kui olete salvestatud klippidega rahul, siis laadige need üles. Nimetage failid järgmiselt: CITVideoTEIERIIK SEG1.mp3, CITVideoTEIERIIK SEG2.mp3 jne, ning lisage läbikuvav versioon oma logost, mis on salvestatud PNG-vormingus.

Niisiis, katsetage ja lõbutsege ning saatke parimad klipid meile toimetada!



2. lisa: mitmekesisuse kokkulepped veebis

Veebisaidid (loetelu tuleb uuendada, et lisada ka uued mitmekesisuse kokkulepped)

https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/wortlaut/Die_Charta_der_Vielfalt_im_Wortlaut.html#ChartaEnglish

<https://diverzita.cz/>

<https://humanrights.ee/2015/12/mitmekesisuse-kokkuleppega-liitusid-kaheksa-uut-organisatsiooni/>

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>

<http://www.ivairove.lt/>

<http://www.cartadiversidade.pt/>

<https://www.raznolikost.eu/>

<http://www.mangfoldighedscharter.dk/>

<https://www.fibsry.fi/tilaisuudet/>

<https://diversity-charter.gr/>

<https://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>

<https://www.chartediversite.lu/en/>

<https://www.cartadiversitatii.ro/>

<http://fundaciondiversidad.org/>

<https://www.raznolikost.hr/>

<https://diversiteitinbedrijf.nl/en/>

<https://www.charte-diversite.com/>

<https://sokszinusegikarta.hu/2019-en/>

<http://www.thinkdiversity.eu/home/>

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>

<https://www.chartadiversity.sk/>

<http://www.diversitycharter.se/sv/>



LinkedIn (loetelu tuleb uuendada, et lisada ka uued mitmekesisuse kokkulepped)

<https://www.linkedin.com/company/byznys-pro-spolecnost-business-for-society/>

<https://www.linkedin.com/company/corporate-responsibility-network-fibs/>

<https://www.linkedin.com/company/charte-diversite/>

<https://www.linkedin.com/company/charta-der-vielfalt/>

<https://www.linkedin.com/company/diversity-charter-greece/>

<https://www.linkedin.com/company/european-diversity-charter-hungary/>

<https://www.linkedin.com/company/fondazione-sodalitas/?trk=tyah>

<https://www.linkedin.com/in/chartediversiteletzebuerg/>

<https://www.linkedin.com/company/responsible-business-forum/>

<https://www.linkedin.com/company/cartadiversitatii/>

<https://www.linkedin.com/in/listina-raznolikosti-slovenija-2247a914b/>

<https://www.linkedin.com/company/diversity-charter-sweden/>

Twitter (loetelu tuleb uuendada, et lisada ka uued mitmekesisuse kokkulepped)

#DiversityCharters

#EUDiversityMonth

#UnionOfEquality

@DivCharterIRE

@CharterDiv

@Fund_Diversidad

@ChartaVielfalt

@erinevusrikkus

@FIBSry



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÕIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА



[@CharteDiversite](#)

[@FondSodalitas](#)

[@FOB Poland](#)

[@Pontis Slovakia](#)

[@DC Sweden](#)



This project is funded by the Rights, Equality and
Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



AGA KHAN FOUNDATION
Portugal



Equality Strategies



INIMÓIGUSTE KESKUS
HUMAN RIGHTS CENTRE
ЦЕНТР ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

3. lisa: tööriistade loetelu – 26 mitmekesisuse kokkulepet

(loetelu tuleb uuendada, et lisada ka uued mitmekesisuse kokkulepped, 2021. aasta juuni)

Mitmekesisuse platvormi tööriistad (1.10.2020)

Mitmekesisuse kokkulepe	Tööriistade arv	Tööriista nimi
Austria mitmekesisuse kokkulepe	0	
Belgia mitmekesisuse kokkulepe	0	
Bulgaaria	0	
Horvaatia mitmekesisuse kokkulepe	1	Ettevõtja sotsiaalse vastutuse auhinnad
Küprose mitmekesisuse kokkulepe	1	„Küprose mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Tšehhi	3	• „Mitmekesisus 21. sajandil“ • „Lõimumine: dialoog ja noored tööturul“ • „Füüsilisest isikust ettevõtjana töö“
Taani mitmekesisuse kokkulepe	0	
Hollandi mitmekesisuse kokkulepe	4	• „Erinevusi väärtustades: mitmekesisuse mitu tahku“ • Mitmekesisuse lendleht (inspiratsiooni saamiseks)



		• Mitmekesisuse kokkuleppe tegevuskava • Kontseptsiooni lühiülevaade
Eesti mitmekesisuse kokkulepe	1	„Holding the Mirror up to Ourselves“ („Hoides peeglit meie eneste ees“)
Soome mitmekesisuse kokkulepe	0	
Prantsuse mitmekesisuse kokkulepe	2	• „Mitmekesisuse kokkulepe kui majanduslik ja ühiskondlik tööriist“ • „Majanduslikud ja sotsiaalsed näitajad: 8. mitmekesisuse aruanne“
Saksa mitmekesisuse kokkulepe	5	• Mitmekesisuse päeva juhend • „Mõistes mitmekesisust: mitmekesisuse juhtimine“ • „Ideid mitmekesisuse päevaks: organisatsioonisesed tegevused“ • Sotsiaalmeedia vahendite komplekt mitmekesisuse ja kaasatuse päeva korraldamiseks • Loosung „Vielfalt unternehmen: Wir zeigen Flagge!“ (ingl „Flying the Flag for Diversity“ – „Heisakem lipud mitmekesisuse auks“)
Kreeka mitmekesisuse kokkulepe	2	• „Kreeka mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“ • DIMAINi e-õppe platvorm



Ungari mitmekesisuse kokkulepe	0	
Iiri mitmekesisuse kokkulepe	1	„Migrandid töökohal“
Itaalia mitmekesisuse kokkulepe	0	
Läti mitmekesisuse kokkulepe	1	„Läti mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Leedu mitmekesisuse kokkulepe	1	„Leedu mitmekesisuse kokkuleppe praktilised suunised“
Luksemburgi mitmekesisuse kokkulepe	3	• „Tegutsedes mitmekesisuse nimel“ • „Mitmekesisuse juhtimine: praktilised suunised“ • Mitmekesisuse kokkuleppe baromeeteruuring
Poola mitmekesisuse kokkulepe	1	„Mitmekesisuse juhtimise suunised: mitmekesisus ühendab“
Portugali mitmekesisuse kokkulepe	2	„Portugali 14-punktiline mitmekesisuse kava“ Kontaktõppe kava
Rumeenia mitmekesisuse kokkulepe	2	• „Mitmekesisuse juhtimine Rumeenia organisatsioonides“ • Mitmekesisuse juhtimise ja mitmekesisuse kokkuleppe rakendamise koolitus
Slovakkia mitmekesisuse kokkulepe	1	„Mitmekesisuse ja mittediskrimineerimise edendamine Slovakkias“



Sloveenia kokkulepe	mitmekesisuse	2	• Kolmest moodulist koosnev koolitusprogramm mitmekesisuse juhtimise teemal (koos õppematerjalidega) • „Mitmekesisuse saadikud“
Hispaania kokkulepe	mitmekesisuse	3	• „Mitmekesisuse juhtimise indeks: innovatsiooni ja mitmekesisuse puu“ • „Euroopa riikides töötavad eakad“
Rootsi mitmekesisuse kokkulepe		0	

