



## AS METROSERT SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KAVA

AS Metrosert soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on tagada kõigile AS Metrosert töötajatele võrdsed võimalused. Soolise võrdõiguslikkuse aspektidega arvestame kõigis tegevustes ning usume, et töötulemused on edukamad, kui töö tegemisel on arvestatud soolisi aspekte. Soolise võrdõiguslikkuse kava on heaks kiidetud AS Metrosert juhatuse liikme käskkirjaga 19. mail 2022. Kord aastas juhtkonna koosolekul annab personalijuht ülevaate soolise võrdõiguslikkuse olukorrast ettevõttes ja tegevustest kava raames. AS Metroserdi soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Järgnevalt on kirjeldatud soolise võrdõiguslikkuse kava aluspõhimõtted ja meetmed, mida AS Metrosert igapäevaselt rakendab soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks:

### 1. Naiste ja meeste tööpositsioonide võrdsustamine AS-is Metrosert

- Korraldame ainult sooneutraalsed värbamiskampaaniaid. See tähendab, et pakkumises kirjeldatud nõudmised või eeldused tööle soovijale tulenevad tööülesannete sisust, mitte soovist värvata teatud tunnustele vastavat inimest. Võrdsete kandidaatide korral eelistame alaesindatud soost kandidaati.
- Ühtlustame AS-is Metrosert naiste ja meeste karjääriteid. Selle tulemusel on nii meestel kui ka naistel võrdsed võimalused nii horisontaalseks kui ka vertikaalseks karjääriks.
- Soolise palgalõhe puudumine ehk tagame võrdväärse töö eest võrdse tasustamise kõigile olenemata soost.
- Võrdsed boonused ja lisahüved kõigile ettevõtte töötajatele olenemata soost.

### 2. Soolise tasakaalu suurendamine AS Metrosert otsustus- ja juhtimistasandil

- Hoiame soolist tasakaalu loodavates otsustuskogudes ning juhtrühmades. Sealhulgas kaasame ja edutame teadlikult alaesindatud soogruppe juhtgrupi tegevustesse ning juhtimis- ja otsustustasanditele.
- Täiendame regulaarselt teadmisi otsustus- ja juhtrühmades soolise võrdõiguslikkuse alal (sh osalemine koolitustel).
- Järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid ja kehtestatud kriteeriumeid (juhtimis)otsuseid tehes.

### 3. Töö- ja pereelu ühildamise toetamine AS Metrosert ettevõtte töötajatele

- Soodustame hoolduskohustuste võrdset jaotamist naiste ja meeste vahel. Julgustame ja soodustame isadel jääma isa- ja lapsehoolduspuhkusele.
- Toetame igakülgset lapsevanemaid lapsehoolduspuhkuselt naastes ja parandame lapsepuhkuselt tööle naasva töötaja töötingimusi, sh töötasu, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.
- Arendame peresõbralikku töökeskkonda ja võimaldame paindlikku töö- ja puhkeaega.

### 4. Sooliste stereotüüpide kaotamine AS-is Metrosert

- Tegeleme süvitsi hoiakute ja stereotüüpidega, mis tingivad töökohtade jagunemise naiste ja meeste aladeks ning ametiteks.
- Järgime kõigis tegevustes võrdse kohtlemise põhimõtet (värbamine, teavitustegevused, konverentsidel osalemine jne).



- Suurendame töötajate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ja oma õigustest võrdsele kohtlemisele kõikides tegevustes ja tasanditel.
- Vältime soostereotüüpseid väiteid ja kuvandeid ning diskrimineerivaid hoiakuid erinevast soost inimeste suhtes ettevõtte müügi- ja turundussõnumites, ettekannetes, reklaami- ja pildimaterjalides jne.
- Võimalusel püüame tagada soolist tasakaalu esinejate seas AS Metrosert avalikel üritustel, konverentsidel, seminaridel ja teistel üritustel.