

MITMEKESISUS JA KAASATUS TÖÖANDJATE PILGU LÄBI

Kvalitatiivne uuring 2023 kevadel

EESMÄRK & MEETOD

- Mõista, **millised muutused** on toimunud organisatsioonides mitmekesisuse ja kaasatuse initsiatiivide rakendamise, milline **panus** on EIK-i viimase 10 aasta tööolnud mitmekesisuse edendamises, ja **millist tuge** vajaksid organisatsioonid muutuste elluviimisel edaspidi.
- **16 intervjuud** inimestega, kes vastutavad organisatsioonis mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna eest. Sihtrühmaks olid mitmekesisuse kokkuleppes **aktiivselt kaasa löövad** era- ja avaliku sektori organisatsioonid, kellel on vähemalt üle 10 töötaja.

TAIPAMISED

- Organisatsioonidele on iseloomulik pigem **vajaduspõhine tegutsemine** kui strateegiline lähenemine. Süsteemsemalt on aidanud tegutseda mitmekesisuse märgis “Austame erinevusi”.
- Eraldi mitmekesisuse ja kaasatuse eest vastutav ametikoht on organisatsioonides erandiks, enamasti on valdkond **eestvedaja jaoks üks teiste seas**. Leidub ka organisatsioone, kus M&K tegevusteks on ette nähtud osakoormus. Laiapõhjalisem kaasamõtlemine saavutatakse sageli töörühmade kaudu.
- Eelkõige mõtestatakse teemat **kaasamise kaudu**, erinevate sihtrühmade osakaalu ja muid numbrilisi mõõdikuid peetakse pigem teisejärguliseks.
- Enamasti on tegevused suunatud **organisatsiooni sisse**. Suurt rõhku pannakse töötajate ja juhtide **teadlikkuse tõstmisele**.
- Kõige olulisem edufaktor on **juhtkonna toetus** teemale, väljakutseteks peetakse **ajapuudust ja personali voolavust**, mis takistab **järjepidevuse** teket.

INIMÕIGUSTE Keskuse mõju

- Inimõiguste keskus on kujunenud organisatsioonide jaoks n-ö **targaks meheks taskus**, kes annab vajadusel head nõu, suuniseid ja tuge.
- Kõige suurem mõju on olnud neil tegevustel, mis on loonud **organisatsioonidele praktilist väärtust** ja toimivad **tööriistadena igapäevatoos**. NT märgis “Austame erinevusi” ja selle taotlusprotsess, mitmekesisuse kuu tähistamine, põimõppekursus “Mitmekesisus ja kaasatus”.

3 VÕIMALUST TULEVIKUS

- Mitmekesisuse ja kaasatuse tegevuste õnnestumise võtmekohaks on **tugi organisatsiooni sees ja väljas**. Organisatsioonisisest tuge võib osaliselt **asendada võrgustik** – sellega võiks tulevikus teadlikumalt arvestada.
- Tegevuste **mõju mõõtmist nähakse keerulisena**. EIKil on võimalus olla suunanäitajaks ja toetada organisatsioone **praktiliste juhustega ja selgitustööga**, et organisatsioonid saaksid paremini aru, millal ja kuidas nad õnnestuvad.
- Organisatsioonide vajadused on erinevad tulenevalt suurusest, ressursidest, tegutsemisvaldkonnast ja kogemuste tasemest – kasutada seda teadmist ära ning töötada välja rohkem **sihistatud tegevusi, materjale ja üritusi**.