

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KAVA 2022-2030

Põllumajandusuuringute Keskuse (PMK) soolise võrdõiguslikkuse¹ kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile nais- ja meessoost töötajatele ning sihtrühmadele. Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes ilma kompromissideta kompetentsuse ja kvaliteedi osas. Soovime tagada parimad töötulemused, sõltumata töötajate soost (aga ka seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest jt isikutunnustest).

PMK soolise võrdõiguslikkuse kava on koostatud järgimaks Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele, et rakendada institutsionaalseid muudatusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kaudu. Selliste kavade eesmärgiks on: läbi viia tegevuste ja tavade mõjuhindamine, et tuvastada soolised eelarvamused; rakendada strateegiaid eelarvamuste korrigeerimiseks; seada eesmärgid ja jälgida edusamme indikaatorite abil (Euroopa Komisjon. *Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth'*, COM(2012) 392.).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine puudutab kõigi PMK üksuste tegevusi. Kava koostamise aluseks on iga-aastased aastavestlused juhtkonna, üksuste juhtide ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta. Konkreetsete tegevused soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamiseks ja nende eest vastutajad on kirjeldatud ka asutuse arengukava tegevuskavas, mida regulaarselt uuendatakse.

PMK koosseisus on 01.01.2022 seisuga 157 töötajat, neist 38 (24%) mehed ja 119 (76%) naised. Töökohad on jaotatud keerukuse ja vastutuse alusel 5 tasemeks. Naiste osakaal juhtimises on suurem kui meeste oma – kõigist juhtidest 85% on naised. Meeste ja naiste jaotus teiste tasemete vahel ühtlasem, nagu näha alljärgnevas tabelis:

Tase	Mehed	Töötajate osakaal	Naised	Töötajate osakaal
Juht	4	10,5%	23	19,3%
Tippspetsialist	24	63,2%	72	60,5%
Keskastme spetsialist	8	21,1%	22	18,5%
Nooremspetsialist	1	2,6%	2	1,7%
Tööline	1	2,6%	0	0,0%
Kokku	38	100,00%	119	100,00%

¹ Võrdõiguslikkus ei tähenda, et naised ja mehed muutuvad samasuguseks, vaid et naiste ja meeste õigused, kohustused ja võimalused ei olene sellest, kas nad on sündinud naise või mehena. Sooline võrdõiguslikkus eeldab, et nii naiste kui ka meeste huvid, vajaduste ja prioriteetidega arvestatakse ning seega tunnustatakse mitmekesisust. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on inimõiguste küsimus ning jätkusuutliku inimesekeskse arengu eeldus ja indikaator (EIGE, <https://eige.europa.eu/et/taxonomy/term/1168>)

Lähtudes Põllumajandusuuringute Keskus tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, eelkõige teadus- ja arendustegevuse suunal, seame ajaperioodiks 2022-2030 kolm peamist eesmärki:

1. võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine organisatsiooni protsessides;
2. soolise tasakaalu suurendamine töögruppides;
3. sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.

Kava on kinnitatud PMK direktori käskkirjaga ning kava täitmist vaatab juhtkond üle kord aastas.

Kava avalikustatakse PMK veebilehel <https://pmk.agri.ee>

1. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgmine organisatsiooni protsessides

PMK toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest sool põhinevast diskrimineerimisest (ka kaudsest diskrimineerimisest, mille puhul näiliselt neutraalsed reeglid tagavad osale töötajatest või klientidest võrreldes teistega eelise). Õiglaste ja arvestavate otsuste tegemiseks on väga oluline sooteadlikkus, sh teadlikkus võimalikest probleemkohtadest teadvustamata eelarvamuste esinemisel. Suurem teadlikkus aitab vältida diskrimineerimist ning tagab õiglasemad otsused. Võrdse kohtlemise tagamiseks:

- Pöörame töötajate ja ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest. Valikuprotsessis on otsustavad objektiivsed kriteeriumid, mis on seatud töökuulutuses - vajalik haridus, kogemused, oskused jms. vastavalt töökoha nõuetele. Võrdsete kandidaatide korral eelistame valdkonnas alaesindatud soost kandidaati.
- Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel (palgalõhe vältimine). Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu töökohal esitatavad nõuded, sarnase töö eest makstav tasu organisatsiooni sees ja tööturul, töötaja personaalne panus valdkonna või organisatsiooni arengusse jms.
- Igal töötajal on võimalik teistega võrdsetel alustel teha nii horisontaalset kui vertikaalset karjääri organisatsiooni sees, kui ta omab või arendab selleks sobivaid teadmisi, oskusi, kogemusi ning vastav vakants on olemas.
- Toetame töötaja rolli ja osalemist pereelus ja ühiskonnas. Võimaldades töötajatele vanemapuhkust, lapsepuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele, pakume täiendavaid tervise-ja perepäevi, toetust perekondlike sündmuste puhul, viljeleme vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi, aja ja koha valikul ning võimaldame osalemist kaitseväelistel kogunemistel.
- Tõstame töötajate teadlikkust võrdsest kohtlemisest. Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda poolt korraldatud koolitustesse, kus asjakohane.
- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid. Igal töötajal on võimalus kaasa rääkida oma tööloigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja kultuuri ning töötajatele pakutavate võimaluste kujundamisel. Nende võimaluste kohta jagatakse infot sisekanalites, käsitletakse mh erinevate tasandite perioodilistel kohtumistel,

individuaalsetel aastavestlustel ning alati on võimalus esitada ettepanekuid otse juhtkonnale..

- Kogume tagasisidet võrdse kohtlemise põhimõtete järgmise kohta igapäevatoos ja otsustusprotsessides.

2. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides

PMK eesmärgiks on jõuda võimalikult suure soolise tasakaaluni teadus- ja arendustegevusega seotud erinevate (sh väliste) töögruppide, nõuandvate kogude ja komisjonide liikmete seas, ilma kompromissideta ekspertide pädevuse osas. Töögruppide heaks sooliseks tasakaaluks loeme alaesindatud soo vähemalt 40% esindatust. Suurema soolise tasakaalu saavutamiseks töögruppides:

- Pöörame ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati.
- Kui töögrupp (nõukogu, komisjon vmt) moodustatakse teiste organisatsioonide kandidaatide põhjal, palume kandidaate esitavatel organisatsioonidel võimalusel nomineerida kandidaate arvestades soolist tasakaalu ning juhime vajadusel tähelepanu suurele soolisele tasakaalutusele.
- Tasakaalu laiemaks teadvustamiseks koostame statistilisi ülevaateid töögruppide liikmete kohta.

3. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes

Põllumajandusuuringute Keskuse kommunikatsioonitegevustes, sh maaelu võrgustikutöö tegevustes peame silmas ka soolise võrdõiguslikkuse edendamist. Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, seal hulgas:

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt. Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides. Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest. Kus võimalik, toome andmed välja sugude lõikes.
- Avalike ürituste korraldamisel üritame tagada soolise tasakaalu esinejate hulgas, kus võimalik.