



## Meie eesmärgid

Sooline võrdõiguslikkus on põhimõte, mille järgi peavad naistel ja meestel olema võrdsed õigused, kohustused, vastutus ja võimalused kõigis ühiskonnaelu valdkondades. Sooline võrdõiguslikkus on ühiskonna ja majanduse jätkusuutliku arengu oluline eeldus. Eesti Vabariigi põhiseadusest tulenevat soolist võrdset kohtlemist ning naiste ja meeste võrdõiguslikkust kui üht põhilist inimõigust ja üldist hüve kõigis ühiskonnaelu valdkondades sätestab [soolise võrdõiguslikkuse seadus](#). Ülesanne edendada naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust töölus, hariduse omandamisel, juhtpositsioonidel olemisel ja teiste ühiskonnaelu valdkondades osalemisel lasub kõikidel. Seaduse järgmiseks luuakse organisatsioonides soolise võrdõiguslikkuse kava. See on dokument, mille eesmärk loimida soolise võrdõiguslikkuse temaatika igapäeva tööellu. Soolise võrdõiguslikkuse kava sisaldab meetmeid, mis aitavad tagada soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete rakendamist. Soolised erinevused ei tohi viia ebavõrdsuseni naiste ja meeste sotsiaalses positsioonis või kohtlemises. Soolise võrdõiguslikkuse mõiste vastandiks on sooline ebavõrdsus, mitte sooline erinevus.

Lähtudes eeltoodust on Maaelu Teadmuskeskus (METK) koostanud soolise võrdõiguslikkuse kava, mille alusel tegutsedes pakume teadlikult võrdseid võimalusi vaatamata soole. Panustame soolise võrdõiguslikkuse teema olulisuse teadvustamise ja lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes. Me püüame jõuda üheskoos parimate töötulemusteni, sõltumata töötajate soost, aga ka seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest ja isikutunnustest.

Maaelu Teadmuskeskuse soolise võrdõiguslikkuse kava järgib Euroopa Komisjoni üleskutset teadus- ja arendustegevusega tegelevatele asutustele institutsionaalsete muudatuste rakendamiseks. Selle kava eesmärgid on jaotatud kolme rühma ja nende täitmise tegevused on toodud allpool, mida võimalusel rakendatakse. Jälgime edusamme indikaatorite abil<sup>1</sup>. Kava uuendamise aluseks on pidevad vestlused juhtkonna, üksuste juhtide ja töötajatega ning andmeanalüüs personali kohta. Konkreetset tegevused eesmärkide saavutamiseks ja nende eest vastutajad on integreeritud asutuse arengukavasse ja igaaastasesse tegevuskavasse.

Maaelu Teadmuskeskuse koosseisus oli 01.01.2024.a 320 töötajat, neist 235 (73,4%) naised ja 85 (26,6%) mehed (vt Tabel 1). Töökohad jagunevad nelja valdkonda vastavalt asutuse struktuurile: teadus, laborid ja katsekeskused, ettevõtlus ja innovatsioon ning tugiüksused. Naiste osakaal on kõikides alajaotustes suurem kui meeste oma. Kõige ühtlasem on meeste ja naiste osakaal juhtide seas.

Lähtudes Maaelu Teadmuskeskuse tegevustest ja võimalustest parandada soolise võrdõiguslikkuse olukorda, eelkõige teadus- ja arendustegevuses, seame järgnevad eesmärgid:

1. Võrdsed võimalused teadustegevuses ja organisatsiooni protsessides.
2. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides.
3. Soolise võrdõiguslikkuse teema olulisuse teadvustamine ja kommunikatsioon.

---

<sup>1</sup> Euroopa Komisjon. Euroopa teadusruumi partnerluse tugevdamine tipptaseme ja kasvu saavutamiseks, [COM\(2012\) 392](#), punkt 2.4. Sooline võrdõiguslikkus ja soolise aspekti arvestamine teadustegevuses

Tabel 1.

<b>Teadus</b>	<b>Kokku</b>	<b>Naised</b>	<b>Osakaal</b>	<b>Mehed</b>	<b>Osakaal</b>
Teadustöötaja - tippspetsialist	48	35	72,9%	13	27,1%
Juht	9	5	55,6%	4	44,4%
Tippspetsialist	33	19	57,6%	14	42,4%
Keskastmetspetsialist	52	32	61,5%	20	38,5%
Tööline	24	23	95,8%	1	4,2%
<b>Kokku</b>	<b>166</b>	<b>114</b>	<b>68,7%</b>	<b>52</b>	<b>31,3%</b>
<b>Laborid ja katsekeskused</b>					
Juht	13	9	69,2%	4	30,8%
Tippspetsialist	53	45	84,9%	8	15,1%
Keskastmetspetsialist	25	18	72,0%	7	28,0%
Tööline	1	1	100%		
Nooremetspetsialist või assistent	1	1	100%		
<b>Kokku</b>	<b>93</b>	<b>74</b>	<b>79,6%</b>	<b>19</b>	<b>20,4%</b>
<b>Ettevõtlus ja innovatsioon</b>					
Juht	4	2	50%	2	50%
Tippspetsialist	19	17	89,5%	2	10,5%
Keskastmetspetsialist	1	1	100%		
Tööline	0				
<b>Kokku</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>83,3%</b>	<b>4</b>	<b>16,7%</b>
<b>Tugiüksused (PO, FSO, HO, TUKO, TAO)</b>					
Juht	5	5	100%		
Tippspetsialist	14	11	78,6%	3	21,4%
Keskastmetspetsialist	12	9	75,0%	3	25,0%
Tööline	1			1	100%
<b>Kokku</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>78,1%</b>	<b>7</b>	<b>21,9%</b>
<b>Juhtkond</b>					
Juht	5	2	40,0%	3	60,0%
Juhtkond kokku	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0%</b>	<b>3</b>	<b>60,0%</b>
<b>KOKKU</b>	<b>320</b>	<b>235</b>	<b>73,4%</b>	<b>85</b>	<b>26,6%</b>
Algandmete allikas SAP HR049_Töötajate tunnused ja jälgida andmerida Töötaja grupp ja Töötaja allgrupp.					

## 1. Võrdsed võimalused teadustegevuses ja organisatsiooni protsessides

Võrdse kohtlemise järgmine teadustegevuses ja organisatsiooni protsessides on Maaelu Teadmuskeskuse oluline eesmärk, mis aitab luua õiglast ja mitmekesist teaduskeskkonda ning edendada innovatsiooni ja tippasemel teadust olenemata soost. Nais- ja meesteadlaste teadmiste ning oskuste võrdne kasutamine teadusasutuse arendamisel tõstab teaduse kvaliteeti ja tagab mitmekesisuse. Meil on mitmekesisus ja võrdsus väärtustatud ja toetatud läbi järgmiste tegevuste:

- Tagame võrdse ligipääsu kõikidele asutuse ressursidele, sealhulgas rahastamisele, laboritele, seadmetele ja muudele vajalikele vahenditele sõltumata soost, rassist, rahvusest või muudest isikuomadustest ning loome võrdsed võimalused teadustöök. Nais- ja meesteadlastel on võrdne võimalus osaleda ja kaasa rääkida erinevates projektides, töörühmades ja otsustusprotsessides.
- Korraldame reklaamikampaaniaid ja värbamisprotsesse, mis on avatud ja läbipaistvad ning julgustavad mitmekesisust. See hõlmab ka soolise tasakaalu jälgimist ja meetmeid selle saavutamiseks, näiteks vähemusgrupile rohkemate võimaluste pakkumist teaduskarjääris.
- Loome toetava ja kaasava töökeskkonna, kus kõik töötajad tunnevad end teretulnuna ja kus nende panust hinnatakse sõltumata taustast või identiteedist. See võib hõlmata koolitusi mitmekesisuse ja kaasatuse teemadel ning poliitika, mis toetavad töö ja pereelu tasakaalu.
- Pakume kõigile teadlastele ja töötajatele võrdseid võimalusi edutamiseks ja karjääri edendamiseks, pöörates tähelepanu soolisele tasakaalule juhtimis- ja otsustusprotsessides. Seda toetame mentorluse, koolituste ja arenguprogrammidega.
- Jälgime, et teadusuuringutesse oleks integreeritud sooline mõõde, mis võimaldab hinnata ja arvestada, kuidas sooline mõõde mõjutab teadustööd. Erinevad vaatenurgad ja kogemused viivad paremate tulemusteni. Sooline mitmekesisus uuringutes ja analüüsides võimaldab strategiakujundajatel ja otsustajatel teha teadlikke valikuid.

## 2. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides

Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides on oluline samm mitmekesisuse ja kaasatuse edendamisel ning see võib kiirendada paremate tulemuste ja innovatsioonini jõudmist. Maaelu Teadmuskeskuse eesmärgiks on võimalusel jõuda tasakaaluni teadus- ja arendustegevusega seotud töögruppide, aga ka nõuandvate kogude ja komisjonide liikmete seas, tõstes esikohale pädevuse. Seame hea soolise tasakaalu näitajana sihiks alaesindatud soo vähemalt 40% esindatuse. Järgnevate meetmetega soovime panustada soolist tasakaalu edendavate töögruppide kujunemisse, mis soodustab paremat meeskonnatööd, loovust ja tulemuste saavutamist:

- Jälgime, et töögruppide liikmed ja juhid on teadlikud soolise tasakaalu tähtsusest ning on pühendunud mitmekesisuse edendamisele. See hõlmab soolise mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse teemadele pidevat tähelepanu pööramist.
- Ekspertide valikul töögruppi kandideerijate seas pöörame tähelepanu soolisele mitmekesisusele. Võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soo kandidaati. Sama printsiipi palume arvestada, kui kandidaate esitavad teised organisatsioonid.
- Korraldame koolitusi ja töötubasid, mis keskenduvad soolisele tundlikkusele ja teadlikkusele. Need aitavad töögruppi liikmetel mõista soolise mitmekesisuse tähtsust ning õppida, kuidas luua kaasavat keskkonda.
- Mitmekesisema otsustusprotsessi saavutamiseks rakendame kaasamise ja kuulamise printsiipi, st kõik töögruppi liikmed võivad avaldada oma arvamust ja osaleda otsustuste tegemisel.
- Arvestame võimalusel soolist mõõdet töögruppi kõigis tegevustes, sealhulgas teadusprojektide kavandamisel, uuringute läbiviimisel ja tulemuste analüüsimisel. See aitab mõista, kui erinevalt võivad erinevast soost inimesed kogeda tööviise ja mõjutada töö tulemusi. Soolise mõõtme integreerimine erinevatesse projektidesse võimaldab hinnata soolisuse mõju teadustöös.

- Pakume mentorlust ja toetust töögrupi liikmetele, eriti neile, kes võivad olla vähem esindatud või kogenematud. See aitab luua turvalist keskkonda, kus kõik saavad areneda ja panustada.

### **3. Soolise võrdõiguslikkuse teema olulisuse teadvustamine ja kommunikatsioon**

METK püüab oma tegevuses edendada soolise võrdõiguslikkuse teema tähtsuse teadvustamist ja kõikides suhtluskanalites sooteadliku käitumise järgimist. Sellega aitame luua keskkonda, kus kõik isikud tunnevad end tunnustatuna ja võrdsetena olenemata soost. Selleks:

- Väldime soolist diskrimineerimist ja võimalusel edendame nais- ja meesteadlaste tasakaalu teadustöös. Vajadusel korraldab personaliosakond teavitustegevusi soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse tähtsusest.
- Kogume ja edastame regulaarselt andmeid töötajate soolise tasakaalu kohta jälgides edusamme ja tuvastamaks võimalikke probleemseid valdkondi.
- Korraldades seminare, töötubasid ja paneeldiskussioone püüame esinejate hulgas tagada soolist tasakaalu.
- Julgustame teadustöötajaid integreerima soolist mõõdet oma teadusuuringutesse ning pöörama tähelepanu soolisele mitmekesisusele andmete kogumisel ja analüüsimisel.
- Käitume sooteadlikult kõikides oma suhtluskanalites, esitame teabe sooneutraalselt ja hoidume stereotüüpide võimendamisest.
- Jälgime meeste ja naiste esindatust illustratiivsetes materjalides. Pressiteadete, uudiste, persoonilugude jm koostamisel lähtume soolisest mitmekesisusest.

Kava on kinnitatud Maaelu Teadmuskeskuse direktori 17.aprilli 2024 käskkirjaga nr 1-1/49 ning sellest lähtuvad kõik töötajad on tegevustes. Kava täitmist ja uuendamist viib ellu personaliosakond.

Kava on avalikustatud asutuse veebilehel: <https://metk.agri.ee/vordoiguslikkuse-kava>