



PÕLLUMAJANDUS- JA TOIDUAMET

# Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted ja tegevuskava 2026-2030

Teenus

Personaliteenus

Kaitsetarve

C010A0

## **LISA 3**

PTA peadirektori ....07.2026 käskkirja nr 1.1-2/...juurde

### **SISUKORD**

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| MUUDATUSTE AJALUGU .....          | 3 |
| SISSEJUHATUS .....                | 4 |
| 1. REGULATSIOON .....             | 4 |
| 2. PTA PÕHIMÕTTED JA ROLLID.....  | 4 |
| 3. LÄHTEOLUKORD JA EESMÄRGID..... | 5 |

## MUUDATUSTE AJALUGU

| Version | Kuupäev    | Koostaja    | Kirjeldus, kommentaar |
|---------|------------|-------------|-----------------------|
| 1.0     | xx.08.2026 | Piret Allas | Algversioon           |

## **SISSEJUHATUS**

Põllumajandus- ja Toiduametis (PTA) lähtutakse põhimõttest, et inimestel peavad olema töölus võrdsed võimalused ning kedagi ei tohi kohelda ebavõrdselt soo tõttu. Käesolev dokument koondab PTA soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted, vastutuse, eesmärgid ja tegevused aastateks 2026–2030.

Tegevuskava eesmärk on toetada soolise võrdõiguslikkuse süsteemset arvestamist tööelu kujundamisel, juhtimises, värbamises, arenguvõimalustes, tasustamises, töö- ja eraelu tasakaalus ning turvalise töökeskkonna loomisel. PTA käsitleb soolist võrdõiguslikkust osana heast juhtimisest ja töötajakogemusest.

Dokumendi kinnitab PTA peadirektor ja see avaldatakse PTA veebilehel. Tegevuste elluviimist ja ülevaatamist koordineerib personalihalduse eest vastutav üksus koostöös juhtidega.

### **1. REGULATSIOON**

PTA lähtub soolise võrdõiguslikkuse edendamisel Eesti ja Euroopa Liidu õigusest ning avaliku teenistuse hea juhtimise põhimõtetest. Olulisemad alused on:

- Eesti Vabariigi põhiseadus, mille kohaselt on kõik seaduse ees võrdsed ja kedagi ei tohi diskrimineerida muu hulgas soo tõttu;
- soolise võrdõiguslikkuse seadus, mis sätestab naiste ja meeste võrdse kohtlemise ning soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse;
- võrdse kohtlemise seadus ning töö- ja avalikku teenistust reguleerivad õigusaktid;
- Euroopa Liidu võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste põhimõtted;

Lisaks lähtutakse PTA-s kehtivatest töökorralduse, tasustamise, värbamise, arendamise ja töökeskkonna põhimõtetest.

### **2. PTA PÕHIMÕTTED JA ROLLID**

Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid toetavad PTA väärtused - asjatundlikkus, toetav ja mõjus - ning on osa meie igapäevasest juhtimisest ja koostööst. Võrdne kohtlemine tähendab, et otsused on põhjendatud ja läbipaistvad, inimestesse suhtutakse lugupidavalt ning igaühel on võimalus oma teadmiste ja oskustega panustada.

#### **2.1. Põhimõtted**

- Võrdne kohtlemine. Teenistuja sugu ei tohi mõjutada värbamist, tööülesannete jaotust, tasustamist, arenguvõimalusi, hindamist ega muid tööeluga seotud otsuseid.

- Otsused põhinevad asjakohasel infol. PTA vaatab personaliandmeid ka soo järgi, kui see aitab märgata põhjendamatuid erinevusi või ebavõrdseid võimalusi.
- Võrdsed võimalused. Värbamisel, arenguvõimaluste pakkumisel ja juhtimisrollidesse liikumisel lähtutakse tööks vajalikest teadmistest, oskustest ja kogemusest, mitte soost.
- Mõistlik töökorraldus. Töö korraldamisel arvestatakse töö iseloomu piires inimeste erinevate eluetappide ja hoolduskohustustega.
- Turvaline ja lugupidav töökeskkond. PTA ei aktsepteeri diskrimineerimist, ahistamist, seksuaalset ahistamist ega muud väärikut kahjustavat käitumist.
- Juhi roll. Juht vastutab selle eest, et tema otsused ja töökorraldus kohtleksid inimesi võrdselt ning probleemidele reageeritaks“.

## 2.2. Rollid ja vastutus

| Roll                                   | Vastutus                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Peadirektor                            | Kinnitab tegevuskava ja tagab organisatsioonilise toe selle rakendamiseks.                                                                                                                                                                                                                        |
| Personalivaldkonna eest vastutav üksus | Koordineerib tegevuskava elluviimist ja ajakohastamist, koondab ja analüüsib vajalikke personaliandmeid ning korraldab koostöös teiste üksustega kavandatud tegevused. Toetab juhte võrdse kohtlemise põhimõtete rakendamisel ja korraldab vajaduse korral teadlikkust tõstvaid tegevusi.         |
| Juhid                                  | Juht loob oma käitumise ja otsustega võrdset kohtlemist toetava töökeskkonna. Juht teeb tööelu puudutavaid otsuseid asjakohase info põhjal, kohtleb inimesi lugupidavalt, annab võrdsed võimalused panustada ja arenedada ning reageerib ebavõrdse kohtlemise või sobimatu käitumise juhtumitele. |
| Teenistujad                            | Järgivad lugupidava ja võrdse kohtlemise põhimõtteid ning annavad teada probleemidest või võimalikest rikkumistest.                                                                                                                                                                               |

Tegevuskava rakendamiseks kasutatakse eelkõige PTA olemasolevaid tööelu-, juhtimis-, analüüsi- ja koolitusressursse. Vajaduse korral kaasatakse väliseksperte või täiendavaid koolitusressursse.

## 3. LÄHTEOLUKORD JA EESMÄRGID

### 3.1. Sooline jaotus

PTA teenistujaskond on naiste ülekaaluga. 2026. aasta andmete järgi töötab PTA-s 3.. teenistujat, kellest 361 ehk 82% on naised ja 65 ehk 18% mehed.

Tabel 1: PTA teenistujate sooline jaotus teenistujate allgruppide ja struktuuri järgi

|  | Kokku | Naised | Osakaal | Mehed | Osakaal |
|--|-------|--------|---------|-------|---------|
|--|-------|--------|---------|-------|---------|

|                                           |            |            |              |           |              |
|-------------------------------------------|------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| <b>Teadmus- ja arendusteenuste keskus</b> |            |            |              |           |              |
| Juht                                      | 2          | 2          | 100%         | 0         | 0.0%         |
| Tippspetsialist                           | 24         | 18         | 75.0%        | 6         | 25.0%        |
| Keskastmespetsialist                      | 12         | 11         | 91.7%        | 1         | 8.3%         |
| <b>Kokku</b>                              | <b>38</b>  | <b>31</b>  | <b>81.6%</b> | <b>7</b>  | <b>18.4%</b> |
|                                           |            |            |              |           |              |
| <b>Teenuste keskus</b>                    |            |            |              |           |              |
| Juht                                      | 4          | 4          | 100%         | 0         | 0.0%         |
| Tippspetsialist                           | 33         | 27         | 81.8%        | 6         | 18.2%        |
| Keskastmespetsialist                      | 242        | 197        | 81.4%        | 45        | 18.8%        |
| Nooremspetsialist või assistent           | 12         | 11         | 91.7%        | 1         | 8.3%         |
| <b>Kokku</b>                              | <b>291</b> | <b>239</b> | <b>82.1%</b> | <b>52</b> | <b>17.9%</b> |
|                                           |            |            |              |           |              |
| <b>Tugiteenuste keskus</b>                |            |            |              |           |              |
| Juht                                      | 4          | 2          | 50.0%        | 2         | 50.0%        |
| Tippspetsialist                           | 12         | 10         | 83.3%        | 2         | 16.7%        |
| Keskastmespetsialist                      | 15         | 14         | 93.3%        | 1         | 6.7%         |
| <b>Kokku</b>                              | <b>31</b>  | <b>26</b>  | <b>83.9%</b> | <b>5</b>  | <b>16.1%</b> |
|                                           |            |            |              |           |              |
| <b>Juhtkond</b>                           |            |            |              |           |              |
| Juht                                      | 1          | 0          | 0.0%         | 1         | 100%         |
| <b>Kokku</b>                              | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>0.0%</b>  | <b>1</b>  | <b>100%</b>  |

Sooline tasakaal ei tähenda PTA jaoks üksnes naiste ja meeste arvulise suhte võrdsust. Oluline on jälgida, kas eri soost teenistujatel on võrdsed võimalused juhtimises, arengus, värbamises, tasustamises ja tööelu korralduses. Seetõttu analüüsitakse võimaluse korral andmeid ka struktuuriüksuse, ametirühma ja juhtimistasandi lõikes.

### 3.2. Eesmärgid 2026-2030

| <b>Eesmärk</b>                                                | <b>Soovitud tulemus</b>                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jälgida, kas tööelus tekib soo järgi põhjendamatuid erinevusi | PTA-l on regulaarne ülevaade töötajate ja juhtide soolisest jaotusest ning tasustamisest. Erinevuste korral vaadatakse üle nende põhjused.                            |
| Hoida värbamine ja arenguvõimalused võrdsena                  | Kandidaate ja teenistujaid hinnatakse tööks vajalike teadmiste, oskuste ja kogemuse järgi. Sugu ei mõjuta valiku-, arengu- ega edutamisoskuseid.                      |
| Toetada töö- ja eraelu ühildamist                             | Paindliku töökorralduse võimalusi rakendatakse töö iseloomu arvestades ühtsetel põhimõtetel ning vanemapuhkuselt või muult pikemalt eemalolekult naasmist toetatakse. |

|                                              |                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ennetada ebavõrdset kohtlemist ja ahistamist | Teenistujad teavad, milline käitumine ei ole töökohal aktsepteeritav ja kelle poole probleemi korral pöörduda. Juhtidele on selge nende roll juhtumitele reageerimisel. |
| Tõsta juhtide teadlikkust                    | Võrdse kohtlemise ja võimalike alateadlike eelarvamuste teemat käsitletakse juhtide arendamisel praktiliste tööolukordade kaudu.                                        |

#### 4. TEGEVUSKAVA 2026–2030

| Tegevus                   | Mida teeme                                                                                                                                                                                                                                      | Vastutaja ja aeg                                                    | Tulemus                                                                                     |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personaliandmete ülevaade | Koondame kord aastas soo järgi teenistujate arvu ja osakaalu ning juhtide soolise jaotuse. Vajaduse korral vaatame näitajaid ka tööperede, tööperetasemete või struktuuriüksuste kaupa.                                                         | Personalivaldkonnast eest vastutav struktuuriüksus<br>Kord aastas   | Ülevaade on olemas ja tähelepanu vajavad erinevused on läbi arutatud.                       |
| Tasustamise ülevaade      | Vaatame kord aastas üle naiste ja meeste tasustamise näitajad. Võrdluses arvestame tööperesid ja tööperede tasemeid ning kasutame palgaturu võrdluseks palgauuringu andmeid. Kui ilmnevad põhjendamatud erinevused, analüüsime nende põhjuseid. | Personalivaldkonnast eest vastutav struktuuriüksus<br>Kord aastas   | Sooline palgavaade on palgaanalüüsi osa ja selgitamist vajavad erinevused on läbi vaadatud. |
| Värbamispraktika          | Hoiame töökuulutused ja valikukriteeriumid sooneutraalsed ning teeme valikuotsused ette kokku lepitud nõuete alusel.                                                                                                                            | Personalivaldkonnast eest vastutav üksus ja värbavad juhid<br>Pidev | Värbamisel kasutatakse ühtseid valikupõhimõtteid.                                           |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arengu- ja juhtimis- võimalused | Jälgime juhtide soolist jaotust ning seda, et koolitus-, arengu- ja järelkasvuvõimaluste pakkumisel ei tekiks soost tulenevaid piiranguid.                                                                                                                                                                                                                                 | Personalivaldkonn a eest vastutav struktuuriüksus ja juhid<br>Kord aastas                                           | Juhtide sooline jaotus on teada ning põhjendamatud erinevused vaadatakse üle.                                                                                                                                                          |
| Töö- ja eraelu ühildamine       | Rakendame olemasolevaid paindliku töökorralduse võimalusi töö iseloomu järgi ning pöörame tähelepanu pikemalt eemal olnud teenistujate tööle naasmisele.                                                                                                                                                                                                                   | Juhid<br>Pidev                                                                                                      | Võrreldavates olukordades kasutatakse samu töökorralduse põhimõtteid.                                                                                                                                                                  |
| Teadlikkus juhtimises           | Käsitleme võrdse kohtlemise, sobimatu käitumise, ahistamise ja alateadlike eelarvamuste teemasid juhtide arendamisel ning teenistujatele suunatud teavitustes või koolitustel.<br>Töokeskkonnavolinike ja vaimse esmaabi toetajatele anname nende rolliks vajalikud teadmised ebavõrdse kohtlemise ja ahistamise märkamiseks ning inimese toetamiseks ja edasi suunamiseks | Personalivaldkonn a eest vastutav üksus<br>Vähemalt kord kahe aasta jooksul ning uute rollikandjate väljaõppe osana | Juhtidele ja teenistujatele on teemat tutvustatud. Ning töökeskkonnavoliniku d ja vaimse tervise esmaabi toetajad teavad, kuidas ebavõrde kohtlemise või ahistamise korral tegutseda ja kuhu teenistuja vajaduse korral edasi suunata. |
| Probleemidest teatamine ja abi  | Koondame siseveebi selge info, milline käitumine ei ole töökohal aktsepteeritav, kelle                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Personalivaldkonn a eest vastutav struktuuriüksus<br>2026; edasi vajaduse järgi                                     | Teenistujatele on pöördumis- võimalused, kontaktid ja juhtumitega tegelemise                                                                                                                                                           |



|                          |                                                                                                                                  |                                                                                        |                                                      |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                          | poole pöörduda diskrimineerimise, ahistamise või muu sobimatu käitumise korral ning kuidas sellistele juhtumitele reageeritakse. |                                                                                        | põhimõtted lihtsalt leitavad.                        |
| Tegevuskava ülevaatamine | Vaatame vähemalt kord kahe aasta jooksul üle tehtud tegevused, personaliandmed ja teemad, mis vajavad täiendavat tähelepanu.     | Personalivaldkonnast eest vastutav struktuuriüksus<br>Vähemalt kord kahe aasta jooksul | Vajalikud muudatused on tegevuskavasse sisse viidud. |

Tegevuskava ülevaatamist koordineerib personalihalduse eest vastutav struktuuriüksus. Selleks kasutatakse eelkõige PTA olemasolevaid personaliandmeid ja tegevuskavas nimetatud tulemusi. Soo järgi eristatud personali- ja tasustamisnäitajad koondatakse kord aastas. Vähemalt kord kahe aasta jooksul vaadatakse tervikuna üle tegevuskava täitmine, tulemused ja teemad, mis vajavad täiendavat tähelepanu.

Tegevuskava kehtib kuni 31. detsembrini 2030. Järgmise perioodi tegevused pannakse paika seniste tulemuste ja tegelike vajaduste põhjal.