



KESKKONNAMINISTEERIUM

K Ä S K K I R I

Tallinn

01.08.2022 nr 1-2/22/249

Keskkonnaministeeriumi valitsemisala soolise  
võrdõiguslikkuse kava

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 9 lg 1 ja võrdse kohtlemise seaduse § 14 alusel:

kinnitan Keskkonnaministeeriumi valitsemisala soolise võrdõiguslikkuse kava (lisatud).

(allkirjastatud digitaalselt)

Madis Kallas  
minister

Saata: Keskkonnaministeerium, Keskkonnaamet, Keskkonnaagentuur, Keskkonnaministeeriumi  
infotehnoloogiakeskus, Loodusmuuseum

## Keskkonnaministeeriumi valitsemisala soolise võrdõiguslikkuse kava

Keskkonnaministeerium (edaspidi KEM) toetab kõigi võrdset kohtlemist, hoidudes oma tegevustes igasugusest, sh soopõhisest diskrimineerimisest.

Keskkonnaministeeriumi valitsemisala (edaspidi valitsemisala) võrdõiguslikkuse kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile nais- ja meessoost töötajatele ning sihtrühmadele. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine puudutab kõigi ministeeriumi üksuste ja allasutuste tegevusi. Soovime tagada võrdset kohtlemist ja parimaid töötulemusi, sõltumata töötajate soost (aga ka seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest jt isikutunnustest). Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on teadlikult põimitud erinevate teemade sisse, nagu palgasüsteem, värbamine, soodustused.

KEM lähtub võrdõiguslikkuse edendamisel järgnevatest õigusaktidest:

- Euroopa Inimõiguste ja Põhivabaduste konventsioon<sup>1</sup>;
- ÜRO Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta<sup>2</sup>;
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus<sup>3</sup>;
- Võrdse kohtlemise seadus<sup>4</sup>;
- Töölepingu seadus<sup>5</sup>;
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus<sup>6</sup>;
- Perekaitse seadus<sup>7</sup>.

Lähtudes valitsemisala tegevustest ja võimalustest soolise võrdõiguslikkuse tagamisel lähtume järgmistest põhimõtetest:

### 1. Võrdõiguslikkus töölevõtmisel ja karjääriarengu võimaluste pakkumisel

- Personali valikul on määravad objektiivsed kriteeriumid, mis on seotud kandidaadi professionaalsete omaduste ja vastavusega ametikohale esitatavatele nõuetele. Nii sisemisel kui välisel värbamisel võimaldame võrdselt kandideerida kõigil olenemata soost, vanusest, rahvusest, poliitilistest vm eelistustest.
- Igale ametnikule ja töötajale (edaspidi teenistuja) võimaldatakse kestva enesearendamist, soodustades uute valdkondlike teadmiste ja oskuste omandamist ning pakkudes paindlikke nii horisontaalseid kui vertikaalseid karjäärivõimalusi asutuste sees ja valitsemisalas tervikuna.

### 2. Võrdne tasu võrdväärse töö eest

- Asutus maksab kõikidele teenistujatele tasu sarnastel alustel, et kõik teenistujad oleks koheldud õiglaselt vaatamata teenistussuhte vormile. Töötasude kujundamisel välistame otsustamise soolistel alustel (palgalõhe vältimine). Võtame aluseks objektiivsed kriteeriumid nagu teenistuskohale esitatavad nõuded, sarnase töö eest makstav tasu organisatsiooni sees ja tööturul, teenistuja personaalne panus valdkonna või organisatsiooni arengusse jms.

<sup>1</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295>

<sup>2</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/23988>

<sup>3</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021038>

<sup>4</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/122102021011>

<sup>5</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021034>

<sup>6</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021026>

<sup>7</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021020?leiaKehtiv>

### **3. Võrdõiguslikkus otsustustasandil**

- Otsuste tegemisel ja kaasamisel järgime võrdse kohtlemise põhimõtteid. Igal teenistujal on võimalus kaasa rääkida oma tööloigu või -valdkonna, organisatsiooni protsesside ja kultuuri ning teenistujatele 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

### **4. Soolise tasakaalu suurendamine töögruppides (nõukogu, komisjon, hindamispaneel)**

- Pöörame ekspertide otsimisel soole teadlikult tähelepanu. Kõikides muudes eksperdile seatud kriteeriumides võrdsel tasemel kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati.
- Kui töögrupp moodustatakse teiste organisatsioonide kandidaatide põhjal, palume kandidaate esitavatel organisatsioonidel võimalusel määrata kandidaate arvestades soolist tasakaalu ning juhime vajadusel tähelepanu suurele soolisele tasakaalutusele.

### **5. Töö ja eraelu tasakaal ja töökultuur**

- Toetame teenistuja rolli ja osalemist pereelus ja ühiskonnas.
- Võimaldame teenistujatele vanemapuhkust, lapsepuhkust, emapuhkust ja isapuhkust vastavalt seadusele, samuti kõikidele teenistujatele võrdsetel alustel täiendavaid soodustusi. Näiteks tervise- ja perepäevi, spordikulude kompenseerimist, toetust perekondlike sündmuste puhul jms.
- Viljeleme vastavalt töö iseloomule paindlikkust töötamise viisi, aja ja koha valikul.
- Hoolime ametnike ja töötajate füüsilisest turvalisusest. Tagame töötajatele ohutu töökeskkonna.
- Hoolime ametnike ja töötajate psühholoogilisest turvalisusest ning suhtume nulltolerantsiga töökiusamise ja ahistamise, sh soopõhisesse vägivalda.

### **6. Sooteadlikkuse tõstmine töötajate seas**

- Täiendame oma pädevusi soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonnas.
- Osaleme koolitustel ja integreerime soolise aspekti enda korraldatud infotundidesse koolitustesse, kus asjakohane.
- Jagame organisatsioonisiseselt oma kogemusi, häid praktikaid ja soolise võrdõiguslikkuse arenguid, sh seminaridel, töötubades, analüüsides jm.

### **7. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes.**

- Esitame teabe sooneutraalselt ja kaasavalt. Jälgime keelekasutust ja hoidume stereotüüpide taastootmisest.
- Jälgime naiste ja meeste esindatust illustratiivsetes materjalides.
- Pressiteadete, uudiste jm koostamisel jälgime võimalusel soolist mitmekesisust.

### **8. Andmekogumine ja seire**

- Kogume tagasisidet võrdse kohtlemise põhimõtete järgmise kohta igapäevatoos ja otsustusprotsessides.
- Avaldame oma kodulehel regulaarselt soolise võrdõiguslikkuse statistika põhinäitajaid.