

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Tulemusvaldkond            | Heaolu (HE)  |
| Tulemusvaldkonna eesmärk   | Eesti on riik, kus inimesed on hoitud, ebavõrdsus ja vaesus väheneb ning toetatud on kõikide pikk ja kvaliteetne tööelu  |
| Valdkonna arengukava       | Heaolu arengukava 2023–2030 (HEA)  |
| <b>Programmi nimi</b>      | <b>Soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise programm</b>  |
| Programmi eesmärk          | Eestis on naistel ja meestel kõigis ühiskonnaelu valdkondades võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus ning vähemusrühmadele on tagatud võrdsed võimalused eneseteostuseks ja ühiskonnaelus osalemiseks |
| <b>Elluviimise periood</b> | <b>2024–2027</b>   |
| Peavastutajad              | Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM), Sotsiaalministeerium (SoM)  |
| Kaasvastutajad             | Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei (SVVK), Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (TEHIK)   |

## Sisukord

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Sissejuhatus.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Programmi eesmärk ja mõõdikud .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Programmi rahastamiskava (tuhandetes eurodes), sh eelarve jaotus valitsemisalades .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Hetkeolukorra analüüs.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Olulised tegevused.....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>Meetmed, programmi tegevused ja teenused.....</b>   | <b>7</b>  |
| <i>Meede 1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine.....</i>   | <i>7</i>  |
| Tegevus 1.1. Soolise võrdõiguslikkuse valdkonna arendamine .....   | 7         |
| Tegevus 1.2. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik .....   | 8         |
| <i>Meede 2. Vähemusgruppide võrdse kohtlemise tagamine ja nende võrdsete võimaluste edendamine, muuhulgas ligipääsetavuse suurendamise kaudu .....</i> | <i>9</i>  |
| Tegevus 2.1. Võrdse kohtlemise valdkonna arendamine .....  | 9         |
| <b>Programmi juhtimiskorraldus.....</b>  | <b>10</b> |

## Sissejuhatus

Heaolu tulemusvaldkonna soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise programm on koostatud heaolu arengukava 2023–2030 elluviimiseks ja eesmärkide täitmiseks, vähendades ühiskonnas ebavõrdsust ning toetades tööelu. Programm keskendub kahele teemavaldkonnale: sooline võrdsus ja võrdne kohtlemine ning aitab saavutada Heaolu arengukava 2023–2030 alaeesmärki nr 5.

Sooline võrdsus näitab riigi majandusliku ja sotsiaalse heaolu taset. Soolisel ebavõrdsusel on negatiivne mõju nii inimese põhiõiguste realiseerimisele ja elukvaliteedile kui ka majandusele ja ühiskonnale tervikuna.

Käesoleva programmi keskmes on soolist ebavõrdsust põhjustavate sooliste stereotüüpide ja nende negatiivse mõju vähendamine, soolise segregatsiooni vähendamine hariduses ja tööturul, naiste ja meeste majandusliku sõltumatuse suurendamine, sh soolise palgalõhe vähendamine, soolise tasakaalu saavutamise toetamine eri otsustustasanditel, õiguste kaitse tõhustamine ning soolise võrdsuse edendamiseks, sh soolõimeks vajaliku institutsionaalse võimekuse toetamine.

Võrdse kohtlemise poliitika kujundamisel lähtutakse eelkõige võrdse kohtlemise seadusest, mis keelab isikute diskrimineerimise rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tunnuse alusel. Eestimaalaste arvates on kõige enam levinud diskrimineerimine vanuse, nahavärvi, rahvusliku päritolu, seksuaalse sättumuse ja puude tõttu<sup>1</sup>.

Vähemusgruppide tunnetus selle kohta, kas nad on osa ühiskonnast, selle tervitatud ja ühtekuuluv osa või mitte, mõjutab nendesse kuuluvate inimeste solidaarsust ülejäänud ühiskonnaga, panustamist tööturul, huvikaitses või vabatahtlikus töös ning turvatunnet. Ka ligipääsetavus või selle puudumine peegeldab ühiskonna võimet näha ja väärtustada kõiki ühiskonnaliikmeid koos nende eripäradega.

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamiseks ning võrdse kohtlemise tagamiseks kasutatakse kahte teineteist täiendavat strateegilist lähenemisviisi – spetsiifiliste, otseselt soolise ebavõrdsuse probleemide lahendamisele ning võrdsete võimaluste tagamisele suunatud erimeetmete rakendamine ning teiselt poolt soolõime ja võrdse kohtlemise kui põhimõtte loimimine kõigisse poliitikavaldkondadesse.

Programm panustab oma tegevustega riigi pikaajalise arengustrateegia „Eesti 2035“ vajalikku muutusesse „Suurendame ühiskondlikku sidusust ja võrdseid võimalusi hariduses ning tööturul“ ning aitab kaasa mõõdikutega „soolise võrdõiguslikkuse indeks“, „sooline palgalõhe“ ja „ligipääsetavuse indeks“ 2035. aastaks seatud eesmärkide saavutamisele.

Programmi elluviimiseks kasutatakse välisvahendite meedet nr 21.4.2.2 „Meeste ja naiste võrdse majandusliku sõltumatuse toetamine ning soolise tasakaalu suurendamine kõigil otsustus- ja juhtimistasanditel“.

Võrreldes varasemate programmiperioodidega on ministriumide ümberstruktureerimise tulemusel oluliselt muutunud programmi vastutajad ja juhtimiskorraldus (vt ka peatükki „Programmi juhtimiskorraldus“). Vabariigi Valitsuse seaduse<sup>2</sup> 01.07.2023 jõustunud redaktsiooni kohaselt on võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse teemad alates 1. juulist 2023 Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisalas, mistõttu on ka kolmest programmi tegevusest kaks liikunud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi valitsemisalasse ning üks tegevus jäi Sotsiaalministeeriumi valitsemisalasse. Lisaks viidi struktuurimuudatuste käigus

<sup>1</sup>Eurobaromeeter. (2019). Discrimination in the European Union. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

<sup>2</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/111062013007?leiaKehtiv>

ligipäasetavuse põhimõtete tagamise ja koordineerimise vastutusala Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumisse ning ligipäasetavuse valdkonda käsitletakse regionaalpoliitika programmis.

## Programmi eesmärk ja mõõdikud

| Programmi eesmärk  | Eestis on naistel ja meestel kõigis ühiskonnaelu valdkondades võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus ning vähemusrühmadele on tagatud võrdsed võimalused eneseostuseks ja ühiskonnaelus osalemiseks |               |               |               |               |
|--|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Programmi mõõdikud   | Tegelik 2022   | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
| Nende inimeste osakaal, kes enda arvates kuuluvad mõnda gruppi, mida Eestis diskrimineeritakse<br><i>Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring</i> | 7,3% (2020)  | <7,3%         | <7,3%         | <7,3%         | <7,3%         |
| Sooline palgalõhe<br><i>Allikas: Statistikaamet</i>  | 14,9% (2021)   | 12,8%         | 12,1%         | 11,4%         | 10,7%         |

## Programmi rahastamiskava (tuhandetes eurodes), sh eelarve jaotus valitsemisalades

| Programmi rahastamiskava*   | 2023 eelarve  | 2024 eelarve  | Eelarve       |               |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   |               |               | 2025          | 2026          | 2027          |
| <b>Programmi kulud</b>  | <b>-2 567</b> | <b>-2 924</b> | <b>-2 508</b> | <b>-2 482</b> | <b>-2 225</b> |
| <i>Sh MKM</i>   | -975          | -2 278        | -1 863        | -1 837        | -1 578        |
| <i>Sh SOM</i>   | -1 592        | -646          | -645          | -645          | -647          |
| <b>Meede 1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine</b>   | <b>-1 854</b> | <b>-2 198</b> | <b>-1 983</b> | <b>-1 949</b> | <b>-1 689</b> |
| <i>Sh MKM</i>   | -608          | -1552         | -1338         | -1304         | -1042         |
| <i>Sh SOM</i>   | -1246         | -646          | -645          | -645          | -647          |
| <b>Tegevus 1.1. Soolise võrdõiguslikkuse valdkonna arendamine</b>                                 | <b>-1 229</b> | <b>-1 552</b> | <b>-1 338</b> | <b>-1 304</b> | <b>-1 042</b> |
| <i>Sh MKM</i>   | -608          | -1 552        | -1 338        | -1 304        | -1 042        |
| <i>Sh SOM</i>   | -621          | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <b>Tegevus 1.2. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik</b>                         | <b>-625</b>   | <b>-646</b>   | <b>-645</b>   | <b>-645</b>   | <b>-647</b>   |
| <i>Sh MKM</i>   | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <i>Sh SOM</i>   | -625          | -646          | -645          | -645          | -647          |
| <b>Meede 2. Vähemusrühmade võrdse kohtlemise tagamine ja nende võrdsete võimaluste edendamine</b> | <b>-713</b>   | <b>-726</b>   | <b>-524</b>   | <b>-533</b>   | <b>-536</b>   |
| <i>Sh MKM</i>   | -367          | -726          | -524          | -533          | -536          |
| <i>Sh SOM</i>   | -346          | 0             | 0             | 0             | 0             |
| <b>Tegevus 2.1. Võrdse kohtlemise valdkonna arendamine</b>  | <b>-713</b>   | <b>-726</b>   | <b>-524</b>   | <b>-533</b>   | <b>-536</b>   |
| <i>Sh MKM</i>   | -367          | -726          | -524          | -533          | -536          |
| <i>Sh SOM</i>   | -346          | 0             | 0             | 0             | 0             |

\*NB! valitsemisalade ümberkorralduste tõttu ei ole 2023. ja 2024. aasta eelarved täielikult võrreldavad.

## Hetkeolukorra analüüs

Eesti soolise võrdsuse olukorda iseloomustab Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE) soolise võrdõiguslikkuse indeks<sup>3</sup>. 2022. aastal oli Eesti tulemusega 61,0 punkti 100-st Euroopa Liidus 17. kohal, jäädes 7,6 punktiga alla EL-i riikide keskmisele. Võrreldes 2010. aastaga on Eesti indeksi näitaja kasvanud 7,6 punkti võrra. Alates 2019. aastast on Eesti punktisumma veidi vähenenud (−0,6 punkti), kuid koht on jäänud samaks. Vähenemine tuleneb peamiselt tagasilangusest võimu valdkonnas.

Kuigi palgalõhe on viimase 10 aasta jooksul jõudsalt vähenenud, oli Statistikaameti andmeil naiste ja meeste palgaerinevus 2021. aastal 14,9%. Viimase soolise võrdõiguslikkuse monitooringu kohaselt on enamik Eesti inimestest (83%) palgalõhest teadlikud, kuid 2016. aastaga võrreldes on vähenenud nende inimeste osakaal, kes peavad soolist palgalõhet pigem suureks või väga suureks probleemiks (64% → 54%). Käärid meeste ja naiste hinnangute vahel on märkimisväärsed: probleemi näeb 71% naistest ning vaid 35% meestest. Monitooring toob muuhulgas muret tekitava trendina välja selle, et noorte meeste ja naiste hinnangud ja hoiakud soolise võrdsuse osas lahknevad oluliselt - 15-29-aastaste naiste hoiakud on muutunud aja jooksul oluliselt soolist võrdsust toetavamaks kui noorte meeste hoiakud.

Soolise palgalõhe suurust mõjutavad nii soolised stereotüübid, ebavõrdne hoolduskoormuse jagamine kui ka sooline segregatsioon – naised ja mehed on koondunud õppima ja töötama erinevatesse valdkondadesse. 2021/2022. õppeaastal oli kutse- ja kõrghariduses hariduse erialadel õppijatest mehi kõigest 11%, tervise ja heaolu erialadel 15% ning humanitaaria ja kunsti erialadel 32%. Samal ajal on kõige kiirema kasvupotentsiaali ja suurima tööjõuvajadusega IKT-valdkonnas meeste osakaal õppurite seas üle 70%. Soolist ebavõrdsust ja segregatsiooni ühiskonnas peegeldab ka soolise tasakaalu puudumine otsustustasandil, sh poliitikas ning avaliku ja erasektori otsustustasanditel. OECD 2022. aasta raport toob välja, et Eesti jääb ühiskonnas valitsevate püsivate sooliste erinevuste tõttu iga-aastaselt ilma märkimisväärselt majanduskasvust, sh kõige suurem majanduse kasvupotentsiaal peitub naiste ja meeste erialaste erinevuste vähendamises tööturul ning tasustamata kodu- ja hooletööde tegemise võrdsemas jaotuses. Samuti aitab palgalõhe vähenemisele kaasa palkade läbipaistvuse suurendamine ning palga määramise ühtsete aluste loomine organisatsioonides. Tööandjad ei ole aga sageli teadlikud neile soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevatest kohustustest<sup>4</sup>.

Poliitikakujundajate teadmised soolisest ebavõrdsusest, selle põhjustest ja tagajärgedest ning oskused soo perspektiivi oma töövaldkonnas arvesse võtta vajavad täiendamist. Soolõime toetamiseks on tarvis poliitikakujundajate teadmiste ja oskuste parandamiseks nii koolitus- ja nõustamissüsteemi kui ka jätkusuutlikku ja mõjusat soolõime rakendamise süsteemi.

Soolise võrdsuse edendamisel on oluline roll kodanikuühendustel, kes huvikaitse kaudu teevad jõupingutusi nii poliitikakujundamises osalemisel kui ka soolise võrdsuse edendamise tegevuste elluviimisel. Huvikaitsega tegelevad organisatsioonid vajavad jätkusuutlikku toetust ja võimestamist, sh strateegilise partnerluse kaudu.

Eesti ühiskond on muutunud vähemuste suhtes avatumaks ja sallivamaks, vaatamata sellele jääb Eesti võrdluses teiste Euroopa Liidu riikidega nende hulka, kus sallivus on pigem vähene<sup>5</sup>. Eeskätt on suhtumine negatiivne teistsuguse etnilise päritolu, nahavärvi ja/või võõra religioosse või kultuuritaustaga inimeste suhtes, samuti seksuaalvähemuste suhtes. Tõrjutust kogevad ka erinevas vanuses inimesed, kui neid peetakse liiga vanaks või liiga nooreks.

Üks teravamaid probleeme on õiguskaitses puudulikkus. Puudujääke on õiguslikus regulatsioonis – näiteks jätab võrdse kohtlemise seaduse piiratud kohaldamisala puudega inimesed ja veel mitmed muud vähemusrühmad tööelust väljapoole jäävates valdkondades, sh kaupade ja

<sup>3</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE). (2022). Gender Equality Index. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/EE>

<sup>4</sup> Turk, P.; Anniste, K.; Masso, M.; Karu, M; Kriger, T. (2015). „Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest ja indikaatorite väljatöötamise seaduse mõjude hindamiseks.“ Tallinn: Poliitikauringute Keskus Praxis.

<sup>5</sup> Eurobaromeeter. (2019). Discrimination in the European Union. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

teenuste kättesaadavuse osas tõhusa kaitseta. Teisest küljest on tõhusaks õiguskaitsesks vajalik ka seaduste täitmise jälgimine ja tasuta esmane õigusabi ning hinnangu andmine soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poolt. Seetõttu on oluline voliniku institutsiooni tugevdada ning tagada tõhusaks toimimiseks vajalik mandaat ja ressursid.

Poliitikakujundamise ja mõjude hindamise aluseks on usaldusväärsed ja ülevaatlikud andmed ning analüüsid. Vähemusi puudutavad andmed, mis peaksid olema aluseks sihtrühmade olukorda ja vajadusi arvestavale poliitikakujundamisele ning selle mõjude hindamisele, on praegu ebaühtlaselt kogutud ja info hulk varieerub nii vähemusrühmade kui valdkondade vaates.

Eesti tööandjate seas jääb vajaka teadlikkusest organisatsioonis töötajaskonna mitmekesisusega kaasnevast kasust, selle edendamise ja väärtustamise vajadusest ning võimalustest. Inimesed veedavad tööl suure osa oma ajast ning on oluline, et kõik töötajad tunneksid end turvaliselt, oodatu ja väärtustatuna. Uuringud viitavad, et mitmekesised ehk erineva tausta ja tunnustega inimestest koosnevad töökollektiivid on tulemuslikumad ja efektiivsemad, kuna koondavad laiemat paletit talente.

Oluline on tegeleda nende haridustöötajate teadlikkusega, kellel on suur mõju noorematele põlvkondadele. Vähemusrühmadesse kuuluvate noorte kogemused hariduses mõjutavad nende arusaama ja kogemusi ühiskonnast ning kujundavad nende töökspidamisi maailma ja iseenda, sh enda aktsepteerimise ja väärtustamise kohta. Seetõttu on tähtis, et haridusvaldkond panustaks ka erineva taustaga noorte potentsiaali väljaarendamisse ja positiivse minapildi kujundamisse.

Endiselt ei ole kogu füüsiline keskkond ega info, samuti paljud teenused kõigile ühiskonnaliikmetele võrdselt ligipääsetavad. Samuti ei peeta avaliku ruumi ja teenuste disainimisel alati läbivalt silmas erinevate sihtrühmade vajadusi.

Tagamaks poliitikakujundamisel erinevate ühiskonnarühmade huvide ja vajaduste paremat arvestamist, on oluline tugevate, iseseisvate, ambitsioonikate eesmärkidega ning tõhusalt toimivate võrdse kohtlemise valdkonnaga tegelevate huvikaitseseorganisatsioonide olemasolu ja riigi koostöö ning toetus neile.

## Olulised tegevused

Järgneva nelja aasta jooksul on vajalik:

- soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise õigusraamistiku kaasajastamine ja tõhusam rakendamine;
- tööandjate seas soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamisest saadava kasu ning selle vajalikkuse osas teadlikkuse tõstmine ja toetamine, sh mitmekesisuse märgise ja leppe toetamise jätkamine ning digitööriista Palgapeegel arendamine, et tõhustada võrdse ja võrdväärse töö eest võrdse palga maksmist ning palkade läbipaistvust;
- soolise segregatsiooni vähendamine hariduses ja tööturul, sh eriti valdkondades, kus sooline segregatsioon on kõige suurem ning haridustöötajate, tööandjate jt võtmesihtrühmade oskuste ja koostöö parandamine soolise segregatsiooni ja ebavõrdsuse vähendamiseks;
- kesksete võrdse kohtlemise ja soolõime põhimõtete ning praktikate senisest tõhusama kasutuselevõtu soodustamine kõikides poliitikavaldkondades, pakkudes selleks koolitust, nõustamist ning tööriistu;
- professionaalse valdkondliku huvikaitse arengu võimendamist, toetades soolist võrdsust, vähemusrühmade võrdseid võimalusi edendavaid ning võrdse kohtlemise tagamist toetavaid huvikaitseseorganisatsioone strateegilise partnerluse kaudu.

**Meetmed, programmi tegevused ja teenused****Meede 1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine**

Meetme eesmärk: sotsiaalse ja majandusliku soolise ebavõrdsuse vähendamine, sh haridusvalikute ja tööturu soolise segregatsiooni, soolise palgalõhe ning tasustamata kodutööde ja hoolduskoormuse sooliselt ebavõrdse jaotuse vähendamise kaudu.

| Möödik   | Tegelik 2022 | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Soolise võrdõiguslikkuse indeksi alavaldkond "raha"</b><br><i>Allikas: Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse indeks (EIGE)</i> | 73,6         | 74,7          | 75,2          | 75,7          | 76,1          |
| <b>Soolise võrdõiguslikkuse indeksi alavaldkond "töö"</b><br><i>Allikas: Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse indeks (EIGE)</i>  | 72,7         | 73,1          | 73,4          | 73,6          | 74,0          |
| <b>Soolise võrdõiguslikkuse indeksi alavaldkond "võim"</b><br><i>Allikas: Euroopa Liidu soolise võrdõiguslikkuse indeks (EIGE)</i> | 34,0         | 42,7          | 44,7          | 46,7          | 48,8          |

**Tegevus 1.1. Soolise võrdõiguslikkuse valdkonna arendamine**

Tegevuse eesmärk: meeste ja naiste võrdsete õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse tagamine kõigis ühiskonnaelu valdkondades; soolise ebavõrdsuse vähendamine ja soolise võrdõiguslikkuse edendamine, toetades seeläbi inimeste heaolu, majanduse ja konkurentsivõime kasvu.

| Möödik  | Tegelik 2022 | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Soolise võrdõiguslikkuse poliitika on kujundatud ja elluviimine korraldatud</b><br><i>Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium</i>   | jah          | jah           | jah           | jah           | jah           |
| <b>Nende naiste ja meeste osakaal, kelle arvates naine peaks olema peamine koduste tööde eest vastutaja, %</b><br><i>Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring</i>                                    | 17% (2021)   | <17%          | <17%          | <17%          | <17%          |
| <b>Nende 15–19-aastaste naiste ja meeste osakaal, kelle arvates mehed saavad hooldamisega seotud töökohtadel sama hästi hakkama kui naised, %</b><br><i>Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring</i> | 77% (2021)   | >77%          | >77%          | >77%          | >77%          |

**Teenus 1.1.1. Soolise võrdõiguslikkuse valdkonna poliitika kujundamine ja rakendamine (MKM)**  
Perioodil 2024–2027 viiakse ellu tegevusi, mis aitavad vähendada soolist palgalõhet, vähendada soolist segregatsiooni hariduses ja tööturul ning suurendada ühiskonnas soolist võrdõiguslikkust toetavaid ja väärtustavaid hoiakuid. Eraldi pööratakse tähelepanu soolist võrdõiguslikkust puudutava teadlikkuse parandamisele ja soolise võrdõiguslikkuse edendamise valmiduse suurendamisele soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise võtmesihtrühmade, sh tööandjate, haridustöötajate, poliitikakujundajate ja otsustajate seas.

2024-2025 aastatel jätkatakse Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi (EL) 2023/970 ülevõtmist, mille eesmärk on tõhustada naistele ja meestele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist, st et palgad kujuneksid objektiivselt ja sooneutraalselt ning töötajatele arusaadavalt. Direktiiviga kehtestatakse palkade läbipaistvuse miinimumnõuded ja nende tagamiseks vajalikud õiguskaitsemeetmed. Direktiivi ülevõtmisega samaaegselt arendatakse välja digitaalne tööriist Palgapeegel soolise palgalõhe analüüsimiseks. Tööriist võimaldab tulevikus registriandmete

põhjal automatiseeritud analüüsi palgalõhe näitajate kohta organisatsioonides. Seega võimaldab Palgapeegel oluliselt vähendada ka direktiivi jõustumisel tööandjatele lisanduvat halduskoormust.

Koostöös rahandusministeeriumiga valmistatakse ette Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi (EL) 2022/2381 ülevõtmine 2024. aasta lõpuks, millega parandatakse soolist tasakaalu börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas. Samuti kavandatakse meetmeid riigifirmade nõukogudes soolise tasakaalu suurendamiseks.

Välisvahendite meetme nr 21.4.2.2 raames majandus- ja infotehnoloogiainistri TAT käskkirja „Soolise segregatsiooni vähendamine hariduses ja tööturul“ alusel viiakse ellu tegevusi, mille tulemusel suureneb hariduse ja tööturu valdkondade peamiste siht- ja sidusrühmade (sh poliitikakujundajad, haridustöötajad, tööandjad, karjäärinõustajad, personalispetsialistid jt) võimekus soolist segregatsiooni ennetada ja vähendada. Eesmärgi saavutamiseks tehakse soolise segregatsiooni vähendamist toetavaid uuringuid ja analüüse, luuakse koolitusmoodul töötukassa karjäärinõustajate ja konsultantide teadlikkuse suurendamiseks soolisest võrdõiguslikkusest, viiakse ellu teavitustegevusi sooliste stereotüüpide vähendamiseks haridus- ja tööalastes valikutes ning luuakse soolisi stereotüüpe murdvaid erialavalikuid toetavaid õppematerjale.

2024. aastal jätkatakse soolise võrdsuse ja soolõime kompetentside tõstmiseks poliitikakujundajate jt sihtrühmade seas virtuaalse kompetentsikeskuse Võrdsuskeskus (vordsuskeskus.ee) arendamist ja täiendamist infomaterjalidega ning levitatakse 2023. aastal valminud soolise võrdõiguslikkuse e-koolitust, mis toetab soolise võrdsuse edendamise ja soolõime rakendamise oskuste omandamist.

Jätkuvalt toetatakse soolise võrdõiguslikkuse nõukogu kui soolise võrdõiguslikkuse küsimustes Vabariigi Valitsusele nõuandva kogu tööd. Strateegilise partnerluse kaudu toetatakse soolise võrdõiguslikkuse edendamisega tegelevate kodanikuühiskonna organisatsioonide ja võrgustike tegevust.

#### Teenus 1.1.2. Poliitikarakendamise toetamine ÜKP fondide meetmetes (MKM)

Ühtekuuluvuspoliitika fondidest rahastatavate tegevuste puhul soodustatakse ja toetatakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise, sealhulgas ligipääsetavuse põhimõtete arvestamist meetmete väljatöötamisel, rakendamisel, seires ja hindamisel. Selleks nõustatakse ja koolitatakse rakendusasutusi ja -üksusi ning toetuse taotlejaid ja saajaid soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja ligipääsetavuse aspektides, kooskõlastatakse meetmepõhiseid õigusakte ning töötatakse välja digitööriist kõnealuste horisontaalsete põhimõtetega arvestamiseks projektidele. Täiendavalt koordineeritakse võrdsete võimaluste võrgustiku tööd.

#### Teenus 1.1.3. Soolise segregatsiooni vähendamine hariduses ja tööturul (MKM)

Välisvahendite meetmest nr 21.4.2.2 toetatakse avatud taotlusvoorude kaudu soolise segregatsiooni vähendamist haridusvalikutes ja tööturul. Eelkõige keskenduvad tegevused loodusteaduste, tehnoloogia, inseneeria ja matemaatika (nn STEM) ning hariduse, tervishoiu ja hoolekande (nn EHW) valdkondades soolise segregatsiooni ennetamisele ja vähendamisele, toetades haridustöötajate, karjäärinõustajate, tööandjate jt hariduse ja tööturu võtmesihtrühmade võimekuse suurendamist.

#### Tegevus 1.2. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

**Tegevuse eesmärk:** soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja võrdse kohtlemise seadusest tulenevate õiguste kaitset puudutav nõustamine, arvamuse avaldamine diskrimineerimisjuhtumite kohta, seaduste mõju analüüsimine ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise



edendamine.

| Möödik   | Tegelik 2022 | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Elanike osakaal, kes pöördusid ebavõrdse kohtlemise kogemise korral võrdõigusvoliniku poole, %<br><i>Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring</i> | 32% (2021)   | >32%          | >32%          | >32%          | >32%          |

### 1.2.1. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise õiguste alane kaitse ja edendamine (SVVK volinik)

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poolt soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja võrdse kohtlemise seadusest tulenev õiguskaitsealane nõustamine ja koolitamine, arvamuse avaldamine diskrimineerimiskahtlusega juhtumite kohta, seaduste mõju analüüsimine, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamine ning diskrimineerimise ennetamine. Lisaks keskendutakse temaatiliste õigusteatomike väljaandmisele, teenuste digiteerimisele, tehisintellekti kasutuse laienemisest tingitud kaudse diskrimineerimise ennetamisele ning ühiskonna muutumisest tingitud uute olukordadega seotud lahenduste pakkumisele.

## Meede 2. Vähemusgruppide võrdse kohtlemise tagamine ja nende võrdsete võimaluste edendamine

**Meetme eesmärk:** vähemusrühmadesse kuuluvate inimeste võrdse kohtlemise tagamine ja neile eneseteostuseks ning majanduslikus, poliitilises ja sotsiaalses elus osalemiseks võrdsete võimaluste loomine.

Eesmärgi saavutamiseks tegeletakse muuhulgas erivajadustest, ühiskondlikest hoiakutest või eelarvamustest tulenevate tõkete kaotamise, samuti mitmekesisuse ja ühiskondliku kaasatuse toetamise ning edendamisega.

| Möödik  | Tegelik 2022 | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
|---|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| „Austame erinevusi“ märgise saanud organisatsioonide arv<br><i>Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium</i>   | 49           | suureneb      | säilib        | suureneb      | säilib        |
| Elanike osakaal, kes hääletaks valimistel kandidaadi poolt olenemata sellest, kas ta on gei, lesbi, biseksuaalne või transsooline inimene<br><i>Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring</i> | 56% (2021)   | >56%          | >56%          | >56%          | >56%          |

### Tegevus 2.1. Võrdse kohtlemise valdkonna arendamine

**Tegevuse eesmärk:** võrdse kohtlemise valdkonna arendamine, teiste poliitikavaldkondade toetamine ning nügimine võrdsete võimaluste edendamise eesmärgil.

| Möödik   | Tegelik 2022 | Sihttase 2024 | Sihttase 2025 | Sihttase 2026 | Sihttase 2027 |
|--|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Võrdse kohtlemise valdkond on arendatud<br><i>Allikas: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium</i> | jah          | jah           | jah           | jah           | jah           |

### Teenus 2.1.1. Võrdse kohtlemise poliitika kujundamine ja rakendamine (MKM)

Võrdse kohtlemise valdkonna arendamiseks kaasajastatakse õigusraamistikku, suurendatakse võtmeasukohtadele olevate siht- ja sidusrühmade teadlikkust ning parandatakse andmete kättesaadavust. Samuti toetatakse ligipääsetavuse ja mitmekesisuse edendamist ning võrdse kohtlemise põhimõtte ja võrdsete võimaluste eesmärgi lõimimist kõigi valdkondade poliitikatesse. Eesmärkide saavutamiseks toetatakse ka huvikaitseorganisatsioone.

Vähemusrühmade õiguskaitsse parandamiseks korrastatakse valdkonna õigusraamistikku, muu hulgas ühtlustamaks õiguskaitsset erinevate diskrimineerimise aluseks olevate tunnuste puhul. Sellega seoses toimuvad ka Euroopa Liidu tasandil horisontaalse võrdse kohtlemise direktiivi ettepaneku läbirääkimised.

Valdkonna arengus on kaasaegsete õigusaktide kõrval oluline ka diskrimineerimise ennetamine ja seaduste täitmise jälgimine. Seetõttu on vaja tugevdada soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku võimekust pakkuda inimestele võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise kahtluse korral tõhusat õigusabi. Eesmärk ühtib Euroopa Liidu tasandi eesmärgiga suurendada võrdõiguslikkust edendavate asutuste rolli ja sõltumatust. Sellega seoses toimuvad Euroopa Liidu tasandil kahe võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste rolli ja sõltumatuse suurendamist käsitleva direktiivi ettepaneku läbirääkimised.

Jätkatakse tööandjate teadlikkuse suurendamist võrdsete võimaluste edendamise vajadusest ja võimalustest ning nende toetamist mitmekesisuse väärtustamisel era- ja avaliku sektori organisatsioonides, muu hulgas märgise „Austame erinevusi“ meetmete rakendamise ja mitmekesisuse kokkuleppe toetamise kaudu.

Vähemusgruppide olukorra väljaselgitamiseks ja seeläbi võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise ning võrdsete võimaluste edendamise toetamiseks panustatakse valdkondlikesse andmekogumis- ja analüüsitegevustesse, et tagada regulaarsete ja kvaliteetsete andmete olemasolu ning nende kasutamine ka teiste valdkondade poliitikakujunduses. Samuti viiakse ellu tegevusi, mis toetavad eelkõige poliitikakujundajate paremat teadlikkust võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste, sh ligipääsetavuse edendamise vajadusest ning võimalustest, sh levitatakse 2023. a. valminud temaatilisi e-koolitusi.

Huvikaitsorganisatsioonide tugevdamiseks ja tõhusaks toimimiseks toetatakse strateegilise partnerluse kaudu nende organisatsioonide ja võrgustike tegevust ja arengut, mis aitavad ellu viia valdkondlikku poliitikat. Samuti jätkatakse tihedat koostööd kodanikuühendustega, kaasates neid valdkondliku poliitika kujundamisse. Oluline on toetada ka huvikaitsorganisatsioonide võimekust vajalikke uuringuid ja analüüse tellida või neid ise teha.

## Programmi juhtimiskorraldus

Soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise programm on kahe ministeeriumi valitsemisala ühisprogramm: programmi koostajad ja vastutajad on Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (MKM) ja Sotsiaalministeerium (SOM). Programmi panustavad veel Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei (SVVK) ning Sotsiaalministeeriumi vastutusallas olev Tervise ja Heaolu Infosüsteemide Keskus (TEHIK).

Programmi tegevuste 1.1.1. „Soolise võrdõiguslikkuse valdkonna arendamine“ ja 1.2.1. „Võrdse kohtlemise valdkonna arendamine“ eest vastutab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töövaldkond, tegevus 1.1.2. „Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik“ kuulub jätkuvalt Sotsiaalministeeriumi valitsemisalasse.

Programmi kinnitavad majandus- ja infotehnoloogiaminister ning sotsiaalkaitseminister pärast riigieelarve seaduse vastuvõtmist vastavalt pädevusjaotusele ning see avalikustatakse MKMi ja SOMi kodulehtedel<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koduleht, tegevuspõhine riigieelarve: <https://www.mkm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/strateegiline-juhtimine/tegevuspohine-riigieelarve>

Sotsiaalministeeriumi koduleht: <https://sm.ee/arengukavad-programmid-ja-tooplaanid>

Programmi täiendatakse igal aastal ühe aasta võrra, st kooskõlas riigi eelarvestrateegia ning riigi rahaliste võimalustega. Programmi tegevuste eesmärke aitavad toetada „Heaolu“ tulemusvaldkonna teised programmid (laste ja perede programm, tööturuprogramm). Teistest tulemusvaldkondadest toetab programmi eesmärke enim tulemusvaldkonna „Tõhus riik“ Regionaal- ja Põllumajandusministeeriumi programm „Regionaalpoliitika“, mis käsitleb alates 1. juunist 2023 ligipääsetavuse põhimõtete tagamist ja koordineerimist.

Programmis seatud eesmärkide saavutamise ja mõõdikute seiramise eest vastutavad MKM ja SOM vastavalt ülal toodud jaotusele tegevuste ja teenuste lõikes. Programmi aluseks olevate strateegiliste dokumentide koostamisel on konsulteeritud partneritega nii teistest avaliku sektori organisatsioonidest kui ka mittetulundussektorist ning programmi täitmisest antakse aru Heaolu arengukava 2023-2030 juhtkomisjonile ning tulemusvaldkonna iga-aastases aruandes. Juhtkomisjoni ülesanded, liikmed ja koosolekute protokollid on avalikustatud Sotsiaalministeeriumi kodulehel<sup>7</sup>. Tulemusaruanded on avalikustatud MKM-i ja SOMi kodulehtedel<sup>8</sup>.

Programmi tegevuste elluviimiseks vajalikud olulisemad arendusülesanded lisatakse MKM-i ja SOMi tööplaanidesse, mille raames nende täitmist ka seiratakse.

---

<sup>7</sup> Heaolu arengukava 2023-2030 juhtkomisjon: <https://sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030>

<sup>8</sup> Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi koduleht, tegevuspõhine riigieelarve: <https://www.mkm.ee/ministeerium-uudised-ja-kontakt/strateegiline-juhtimine/tegevuspohine-riigieelarve>

Sotsiaalministeeriumi koduleht: <https://sm.ee/arengukavad-programmid-ja-tooplaanid>