



Riigihangete strateegiliste põhimõtete edendamise tegevuskava 2024-2027 tegevus:

Sotsiaalsete aspektide prioriteetide sõnastamine

09.06.2025, Majandus- ja kommunikatsiooniministeerium, võrdsuspoliitika osakond,
Krista Erg-Scacchetti, Agnes Einman, Lee Maripuu, Käthlin Sander

Prioriteetide nimetamine aitab kaasa süsteemsuse ja suurema mõju loomisele, kindlatel teemadel parimate praktikate kujunemisele ning annab niidiotsa kätte uutele hankijatele. Sotsiaalselt vastutustundlike otsuseid saab teha kõikides riigihangetes ning sotsiaalseid aspekte, mida hankimisel arvestada on palju. Prioriteetide olemasolu ei takista muudesse sotsiaalsetesse aspektidesse panustamist! Millesse täpselt panustada oleneb konkreetsest hankest, kuid siin nimetatud prioriteete saab arvestada enamuses hangetes.

Sotsiaalselt vastutustundliku hankimise prioriteetidid:

Soolise võrdsuse edendamine

Soolise palgalõhe vähendamine

Soolise segregatsiooni vähendamine

Soolise tasakaalu parandamine otsustamises ja juhtimises

Sooliste stereotüüpide vähendamine ja soolist võrdsust väärtustavate hoiakute toetamine

Vähemuste võrdsete võimaluste edendamine

Tõhus kaitse diskrimineerimise eest - võrdse kohtlemise tagamine

Sidusrühmade tegutsemisvalmiduse ja võimekuse suurendamine

Kvaliteetsete andmete kogumine ja kasutamine

Mitmekesisuse väärtustamine ja juhtimine organisatsioonides

Ligipääsetavuse edendamine



1. Soolise võrdsuse edendamine

Sooline võrdsus on põhimõte, mille järgi peavad naistel ja meestel olema võrdsed õigused, kohustused, vastutus ja võimalused kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

1.1. Soolise palgalõhe vähendamine

Sooline palgalõhe väljendab naiste keskmist brutotunnipalka meeste tunnipalga suhtes. Kuigi palgalõhe on viimase 10 aasta jooksul püsivalt vähenenud, teenisid Statistikaameti andmetel naised 2024. aastal keskmiselt 13,2% väiksemat brutotunnipalka kui mehed.

Sooline palgalõhe on hea indikaator mõistmaks, milline on ühiskonna soolise ebavõrdsuse olukord. Töötasu on enamiku inimeste jaoks peamine sissetulekuallikas, mis mõjutab peale igapäevase toimetuleku ka hüvitiste ja pensioni suurust ning elukvaliteeti kogu inimese elukaare vältel. Naiste majanduslik sõltumatus on aluseks naiste ja laste vaesusrisi vähenemisele, samuti naiste kogetud vägivalda vähenemisele paari- ja lähisuhetes (partnerist majanduslik sõltumine pikendab aga vägivaldsesse suhtesse jäämist).

Soolise palgalõhe suurust mõjutavad paljud erinevad tegurid, sh nii soolised stereotüübid kui ka sooline segregatsioon. Traditsioonilistest soorollidest mõjutatuna on nii Eestis hoolduskoormuse kandjateks eelkõige naised, mis väljendub ka nende tööturupositsioonis ja sissetulekutes. Eesti suure soolise palgalõhe põhjuste seas on ka laialt levinud individuaalsed palgaläbirääkimised ja palga määramise ühtsete aluste puudumine paljudes organisatsioonides.

1.2. Soolise segregatsiooni vähendamine

Eestile on iseloomulik suur sooline segregatsioon ehk naiste ja meeste koondumine erinevatele erialadele, valdkondadesse ja ametikohtadele. Segregatsioon saab alguse naiste ja meeste erinevatest haridusvalikutest, ning kandub hiljem tööturule, kus selle tagajärjeks on mh sooline palgalõhe. Sarnaselt paljude teiste riikidega on Eestis märkimisväärselt suur sooline segregatsioon loodus- ja täppisteaduste ning tehnoloogia (STEM) valdkonnas, kus on ülekaalus mehed ning hariduse, tervise ja heaolu (EHW) erialadel ja ametites, kus on ülekaalus naised.

1.3. Soolise tasakaalu parandamine otsustamises ja juhtimises

Kuigi ligi 35% Eesti juhtivtöötajatest on naised, on naised tippjuhtimises esindatud tagasihoidlikult, mis viitab sellele, et naised ei liigu keskastme juhtimistasandist kõrgemale ega murra läbi nn klaaslaest. EIGE 2024. aasta soolise võrdsuse indeksi



andmeil on naiste vähene osalemine otsustamises ja juhtimises selgelt Eesti arengu kitsaskoht. Soolise võrduse indeksi majandusliku võimu alaskoor on kõigest 16,9 punkti, mis väljendab eelkõige seda, et naised on tugevalt alaesindatud suure sotsiaalse ja majandusliku mõjuga organisatsioonide juhtimises. EIGE indeksi tulemuste järgi on Eesti majandusliku võimu näitaja poolest EL viimasel kohal ning jääb Balti riikidest silma selle poolest, et viimase 14 aasta jooksul pole majandusliku võimu näitaja mitte paranenud, vaid halvenenud. See panustab mh märkimisväärse soolise palgalõhe püsimisele.

1.4. Sooliste stereotüüpide vähendamine ja soolist võrdsust väärtustavate hoiakute toetamine

Sooline palgalõhe, sooline segregatsioon hariduses ja tööturul ja soolise tasakaalu puudumine otsustamises ja juhtimises ning paljud muud soolise võrdsuse ilmingud tulenevad ühiskonnas levinud soolistes stereotüüpidest. Ühiskonnas kehtivad normid, levinud soostereotüübid ja juurdunud arusaamad soorollidest võivad viia inimeste ebavõrdse kohtlemiseni tööl, hariduses ja mujal ning piirata naiste ja meeste erialavalikut ning isiklikku arengut, soodustades seetõttu naiste ja meeste vahelise ebavõrdsuse säilimist.

2. Vähemuste võrdsete võimaluste edendamine

Vähemuste võrdsete võimaluste edendamise eesmärgiks on olukord, kus puuduvad nahavärvil, rahvusel, etnilisel kuuluvusel, vanusel, usulistel või muudel veendumustel, puudel või tervises seisundil, seksuaalsel sättumusel, sootunnustel, soolisel identiteedil või eneseväljendusel põhinevad ning nendega seotud ühiskondlikest hoiakutest ja eelarvamustest tulenevad takistused võimaldamaks vähemusrühma kuuluvatel inimestel teistega võrdselt oma õigusi ja ennast teostada ning osaleda kõigis ühiskonnaelu valdkondades.

2.1. Tõhus kaitse diskrimineerimise eest - võrdse kohtlemise tagamine

Võrdse kohtlemise seadus keelab isikute diskrimineerimise rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel, enamuse tunnuste puhul tööelus, rahvuse, rassi ja nahavärvuse puhul ka mitmetes muudes valdkondades. Enamus neist tunnustest on eestimaalaste arvates enim levinud diskrimineerimise põhjuste seas. Eesti ühiskonnas esineb endiselt ka otsest sallimatust, eeskätt teistsuguse etnilise päritolu, nahavärvi ja/või võõra religioosse või kultuuritaustaga inimeste, samuti seksuaalvähemuste suhtes. Kaitse diskrimineerimise eest ning võrdsed võimalused eneseteostuseks ja ühiskonnaelus osalemiseks



mõjutavad vähemusrühmadesse kuuluvate inimeste turvatunnet, osalemisaktiivsust (sh tööelus) ja ühtekuuluvustunnet ülejäänud ühiskonnaga.

2.2. Sidusrühmade tegutsemisvalmiduse ja -võimekuse suurendamine võrdsete võimaluste edendamiseks

Võrdsete võimaluste edendamise vaatest olulisemate sidusrühmade (sh tööandjad, haridustöötajad, poliitikakujundajad ja otsustajad) puudulikud või piiratud teadmised, oskused, vahel ka tegutsemisvalmidust mõjutavad eelarvamused ja hoiakud, on võrdsete võimaluste edendamise eesmärkide saavutamisel oluliseks takistuseks.

2.3. Vähemusrühmade olukorda ja vajadusi käsitlevate asja- ja ajakohaste kvaliteetsete andmete kogumine ja kasutamine

Võrdsete võimaluste edendamiseks on puudu poliitikakujundamiseks vajalikest usaldusväärsetest, regulaarselt kogutavatest ja ülevaatlikest andmetest ja analüüsides. Vähemusi puudutavad andmed, mis peavad olema aluseks eri valdkondades sihtrühmade olukorda ja vajadusi arvestavale poliitikakujundamisele ning selle mõju hindamisele, on ebaühtlaselt kogutud ja kättesaadavad ning info varieerub nii vähemusrühmade kui valdkondade vaates.

2.4. Mitmekesisuse väärtustamine ja oskuslik juhtimine organisatsioonides

Mitmekesised ehk erineva tausta ja tunnustega inimestest koosnevad töökollektiivid on tulemuslikumad ja efektiivsemad, kuna koondavad laiemat paletit teadmisi, oskusi, kogemusi ja talente. 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, mistõttu on oluline, et tööandja kujundatud töökeskkond arvestab töötajate erinevusi, on turvaline, toetav ja kaasav ning loodud on tingimused kõigi töötajate panuse tunnustamiseks ja potentsiaali rakendamiseks.

2.5. Ligipääsetavuse edendamine

Kõik inimesed oma elu jooksul, aga eriti puuetega inimesed, lapsed, eakad, väikelaste vanemad ja ajutiste terviseprobleemidega inimesed kogevad olukordi, kus igapäevaeluks vajalik tegevus jääb iseseisvalt tegemata mingisuguse tehiskeskonna seatud barjääri tõttu. Ligipääsetavust tagavad paljud igapäevaelu elemendid, näiteks madalad äärekivid, käsipuud, kaldteed, liftid, digiligipääsetavuse lahendused, subtiitrid,



ekraanilugeriga toimiv veebisisu, helivõimendusseadmed, viipekeelne tõlge, ligipääsetavad wc-d, mähkimislauad, piktogrammidega suunaviidad, taktiilsed juhtteed ja tõlked lihtsasse keelde. Ligipääsmatusel tekkivate probleemide kuhjumine ja kompenseerimine on kulukas üksikisikule, tema lähedastele ja ühiskonnale laiemalt. Eestis on kasutusel inimese elukaarel põhinev ligipääsetavuse käsitlus, mis tähendab, et ligipääsetavaid lahendusi on vaja igal inimesel oma elu erinevates etappides. Selleks, et ligipääsetavad lahendused realiseeruks tuleb nendele mõelda igal otsustustasandil.

Ligipääsetavuse edendamine läbivalt kõikides eluvaldkondades on ettenähtud riikliku strateegia [Eesti 2035+](#) aluspõhimõtetes (lk 15) ning rõhutatud ka valdkondlikes sihtides (lk 11, 17, 25, 26). Inimesele peavad kõik avalikud teenused olema kättesaadavad, ligipääsetavad ja kvaliteetsed füüsilises ja/või digiruumis, olenemata tema elukohast, vanusest, erivajadusest või muust tunnusest (Eesti 2035+, lk 26). Peame muutma elu-, õpi-, vaba aja veetmise ja töökeskkonnad ning liikumise nende vahel tervislikke, keskkonnahoidlikke ja turvalisi valikuid soodustavaks ning ligipääsetavamaks kõikidele ühiskonnaliikmetele (Eesti 2035+, lk 11). Elukeskkonna kujundamisel arvestatakse kõigi inimeste vajadustega ning otsustes järgitakse läbivalt kvaliteetse ruumi põhialuseid ja kaasava disaini põhimõtteid, et tagada igaühele nii vaimse, füüsilise kui ka digiruumi ligipääsetavus ja mugavus (Eesti 2035+, lk 17). Tagame ligipääsetavuse kõikidele inimestele elukaare vältel (Eesti 2035+, lk 25).

Heaolu arengukava kohaselt (lk 29) tuleb toetada [ligipääsetavuse rakkerühma \(2020–2021\) poliitikasoovituste](#) ellu rakendamist ning suurendada ühiskonna teadlikkust ja spetsialistide pädevust universaalse disaini põhimõtetest, võimalustest ja eelistest. Lõimides ligipääsetavuse põhimõtte avaliku ruumi ja teenuste lahutamatuks osaks, loome kõigile ühiskonnaliikmetele võrdsed võimalused osaleda ja iseseisvalt toime tulla([Heaolu arengukava 2023-2030](#), lk 26).