



MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM

Soolise võrdsuse rakendamisest KOVides

Lee Maripuu ja Eva Kliiman

MKM võrdsuspoliitika osakond

13.11.2024

Kohalike omavalitsuste roll (SoVS)

- **Sooline diskrimineerimine**, sh kaudne diskrimineerimine, **on keelatud**
- Kohaliku omavalitsusüksuste asutustel on **kohustus süsteemselt ja eesmärgipäraselt edendada soolist võrdsust**
 - Selleks peab:
 - Muutma tingimusi ja asjaolusid, mis raskendavad soolise võrdsuse saavutamist;
 - Stateegiaid, poliitikaid, tegevuskavasid ja meetmeid luues peaks arvestama, kuidas mõjutatakse meeste ja naiste olukorda ühiskonnas;
 - Poliitikaloomes ja tegevuste planeerimisel peab kaasama huvigruppe;
 - Määratavates otsustuskogudes peaks jälgima soolist tasakaalu.
- [Digiriigi akadeemias](#) soolõime koolitused

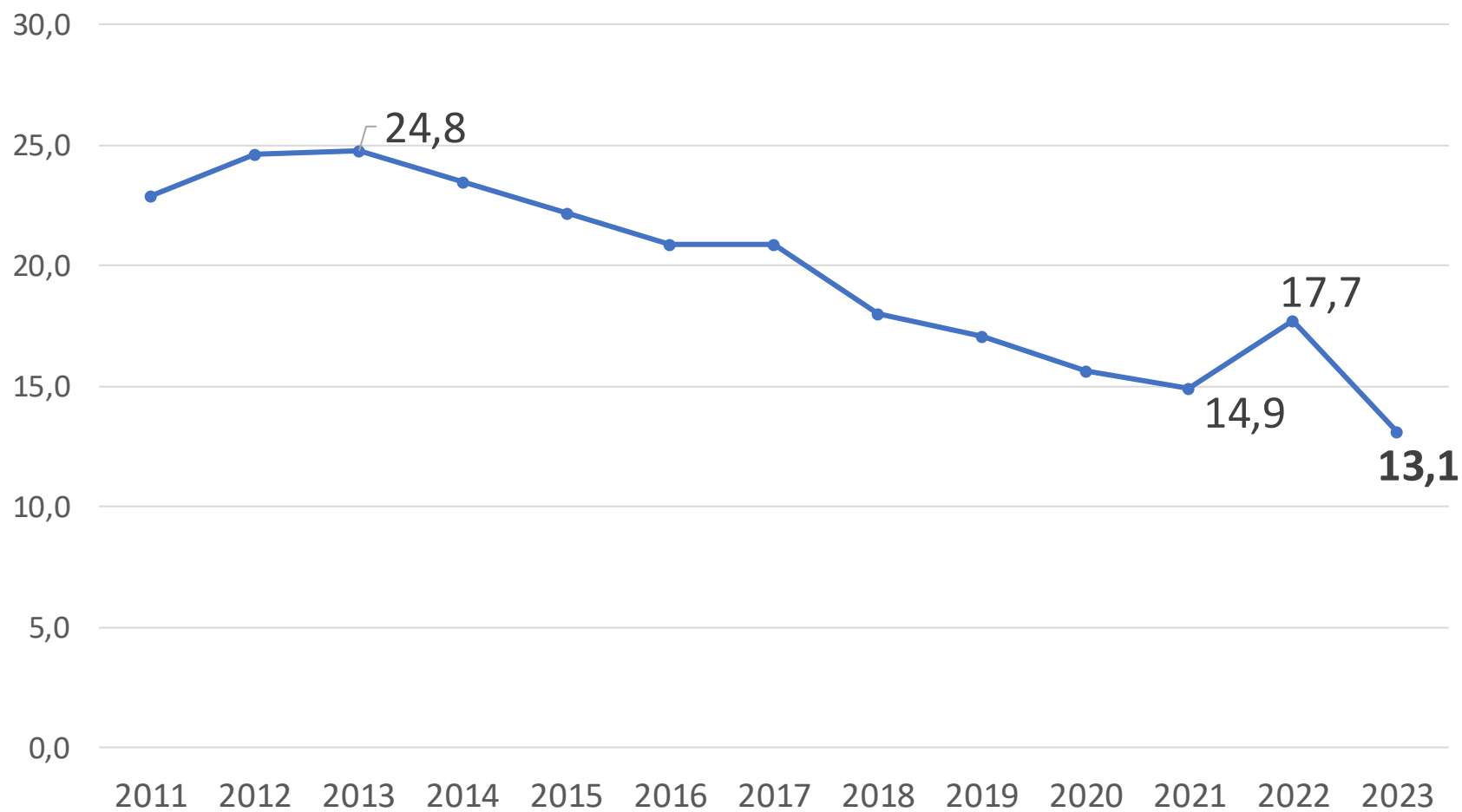
Tööandja tänased kohustused (SoVS)

- **Sooline diskrimineerimine** (sh töö tasustamisel, perekondlike kohustuste, raseduse tõttu) **on keelatud**
- Tööandja peab **edendama** soolist võrdõiguslikkust:
 - sh värbamisel, edutamisel ja koolitamisel, töötingimusi kujundades
 - kaitsma ahistamise eest
 - pakkuma pere- ja tööelu ühildamiseks võimalusi
 - koguma soopõhiseid statistilisi andmeid
 - teavitama töötajaid nende õigustest ja soolise võrdsuse olukorrast organisatsioonis
- Kui töötajal on kahtlus, et talle pole võrdväärse töö eest makstud võrdset tasu, siis on tal õigus saada **tööandjalt selgitusi töötasu arvutamise** kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada, kas diskrimineerimine on esinenud
- Diskrimineerimisvaidlustes kehtib **jagatud tõendamiskohustuse** põhimõte.

Miks peaks KOV soolise võrdsusega tegelema?

- ✓ Võrdsete võimaluste loomine
- ✓ Sotsiaalne õiglus ja kaasatus
- ✓ Paremad ja kvaliteetsemad teenused
- ✓ Majanduslik kasu
- ✓ KOV kui eeskuju teistele avaliku ja erasektori organisatsioonidele
- ✓ Töötajate rahulolu ja tõhus organisatsioon

EESTI SOOLINE PALGALÕHE



—●— Sooline palgalõhe

Statistikaamet

Mis on palgalõhe ja kuidas see kujuneb?

- Sooline palgalõhe on **naiste ja meeste brutotunnipalga erinevus**
- Eesti palgalõhe 2023. aastal **13,1%**
- Palgalõhe kujunemist mõjutavad:
 - soolised **stereotüübid**
 - horisontaalne sooline **segregatsioon hariduses ja tööturul**
 - **vertikaalne segregatsioon** ja klaaslagi
 - **töö- ja pereelu ühitamise** võimalused
 - ebavõrdne **hoolduskoormus** ja **tasustamata töö** jagamine naiste ja meeste vahel
 - **individuaalsed palgaläbirääkimised** ja selgete **tasusüsteemide puudumine** paljudes organisatsioonides
 - **diskrimineerimine**

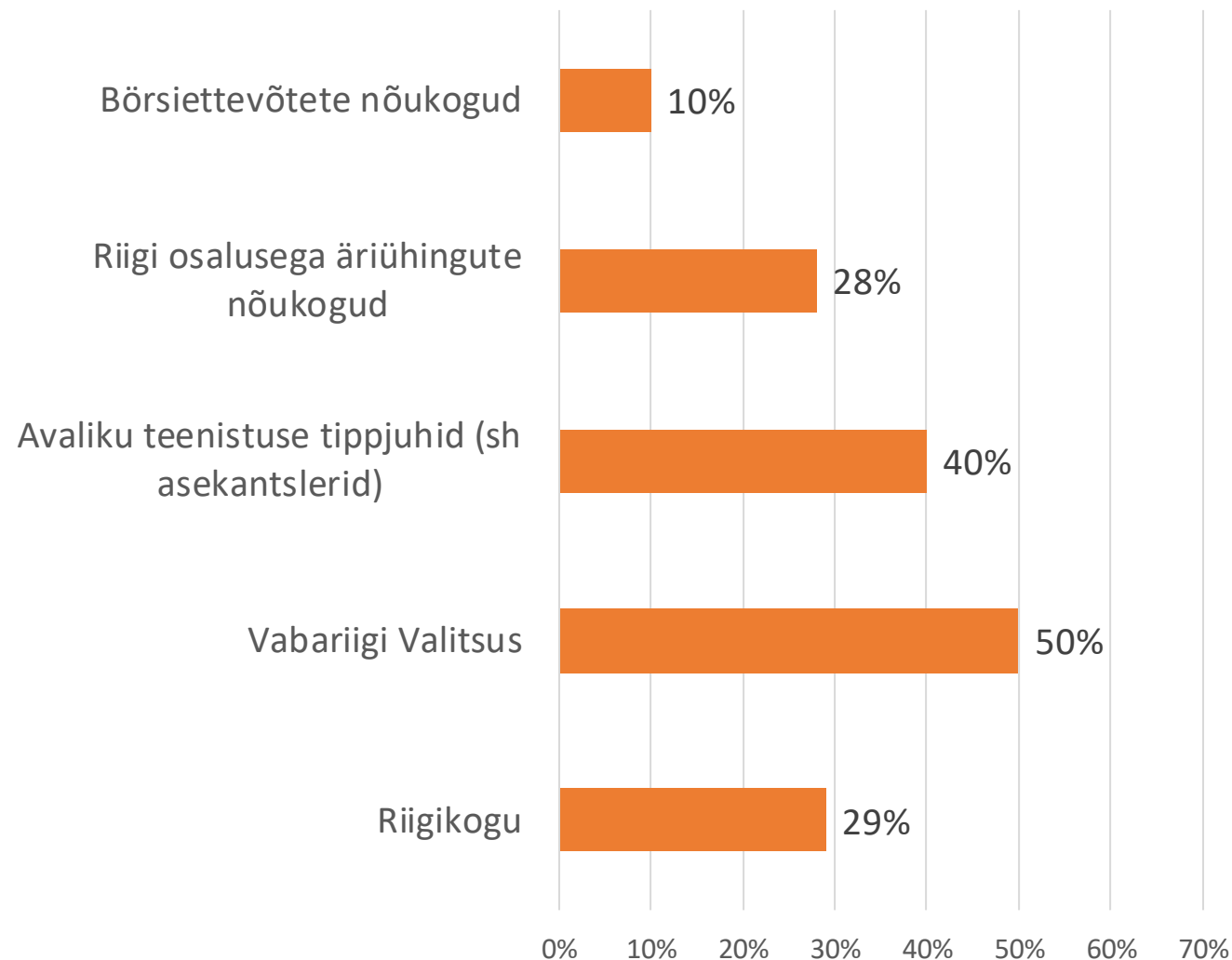
Naiste osakaal juhtimises ja otsustamises

36% meestest ja 56% naistest arvab, et ettevõtetele oleks kasulik, kui juhtivatel kohtadel oleks praegusest rohkem naisi

27% elanikest peab mehi peab paremaks juhiks kui naisi ja 60% sellega ei nõustu

Allikas: soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2022

Naiste osakaal juhtimises ja otsustamises



Naiste osakaal KOV otustamises ja juhtimises

- ✓ KOV volikogud **30,9%** (allikas ELVL, 2023 sept)
 - ✓ linna- või vallavalitsus **37,2%** (allikas ELVL, 2023 sept)
 - ✓ volikogude juhid **25%** (allikas REM, 2024)
 - ✓ linnapea/vallavanem **19%** (allikas REM, 2024)
-
- KOV ametkonnas on naiste osakaal 75% (allikas RAM, 2023)
 - Erinevates KOVides naiste osakaal ametnike ja töötajate seas: 91-61% (allikas RAM, 2023)

Millised organisatsiooni tasandi praktikad hoiavad palgalõhet elujõulisena?

- Arvamus, et ebavõrdne kohtlemine saab olla ainult tööandja teadlik pahatahtlikkus, mistõttu palgalõhet **ei analüüsita**
- Kõigi tööde, töötajate ja töökohtade käsitlemine unikaalsena ja **palgasüsteemide puudumine** - töid ja tööülesandeid, vastutust ei võrrelda
- Palk kui **isiklik ja salajane** teema
- Vastutus õiglase töötasu ja palgaläbirääkimiste üle **töötajal**
- Palgalõhe **põhimõtteline taunimine, kuid tegevuste puudumine** - organisatsioonis puudub vastutaja



Kas palk on tööandja
ja töötaja
läbirääkimiste
(salastatud) tulemus?

Panga personalijuht: kõigile
sama palga maksmine on
märk nõrgast juhtimisest

Ettevõtte töötajatele sama palga maksmine on märk nõrgast
juhtimisest, ütles SEB personali ja koolituse divisjoni direktor Margit
Pugal.

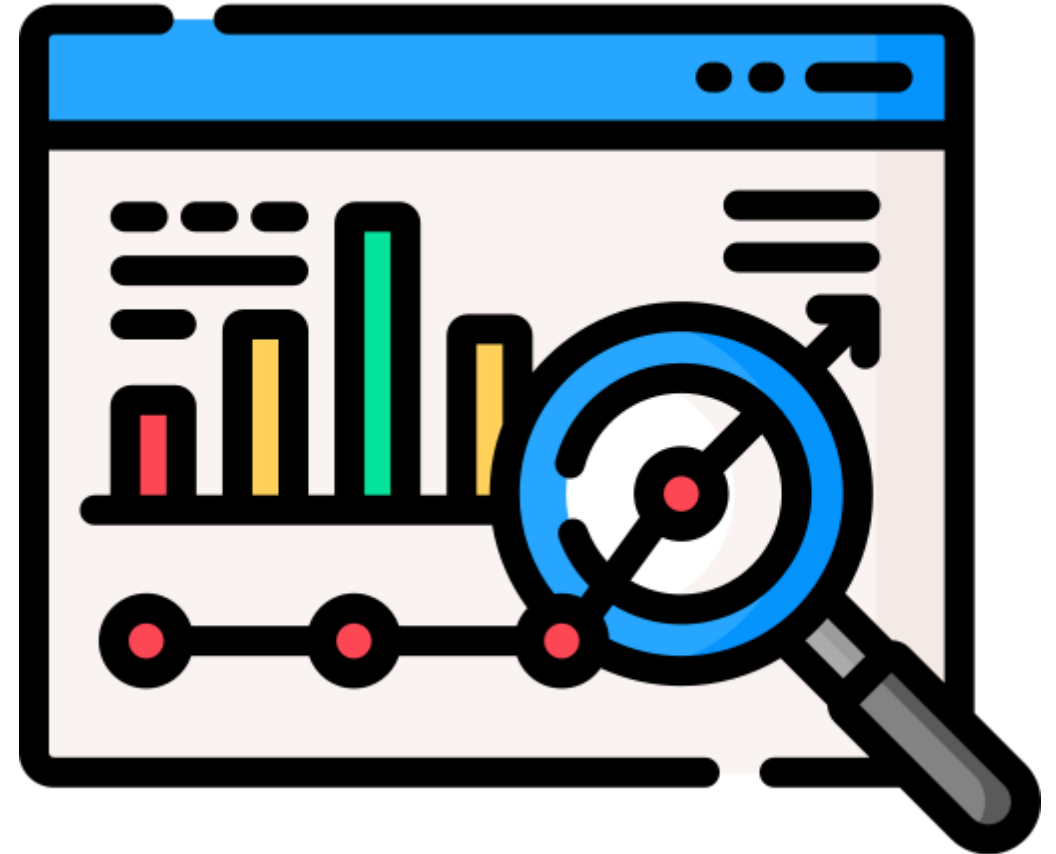
Palkade läbipaistvuse direktiiv

- Direktiiviga tugevdatakse **meestele ja naistele võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtet** ja **diskrimineerimise kaitset**
- Ülevõtmise tähtaeg: **7.06.2026**
- [Direktiiv](#) on kättesaadav ELi Teatajas, lühikokkuvõtte peamistest muudatustest [MKM kodulehel](#)

- Peamised muudatused:
 - **Töötasustruktuurid**
 - Töötajale info hõlpsasti kättesaadavaks
 - Värbamisel tasuvahemike avaldamine
 - **Palgalõhe regulaarne seiramine** ja aruandlus suurtele tööandjatele
 - Järelevalve

Mida saab teha?

- **Analüüsi** regulaarselt ja selgita välja põhjused
- **Tuvasta ebavõrdsused** ja paranda olukorda
- Suurenda **teadlikkust**
- Hinda töökohtade väärtust ja loo **palgasüsteem**
- Julgusta ka mehi võtma **vanemapuhkust** ja vaata üle vanemapuhkuselt naasnute palgad
- Jälgi organisatsiooni **soolist koosseisu ja tasakaalu** erinevatel ametikohtadel, tasanditel ja juhtimises
- Vii läbi **objektiivseid värbamis- ja valikuprotsesse**
- **Vali alaesindatud soost kandidaat**, juhul, kui sõelale jääb kaks võrdset kandidaati
- Pea kõigi töötajatega **regulaarselt arengu- ja palgavestlusi**



Palgapeegel ja riigi tugi

- Digilahendus, mis **registriandmete pealt kuvab tööandjale palgalõhe analüüsi**
 - Analüüs **väljamakstud palkade pealt** (arvestatakse koormusi, töölt eemal viibimist)
 - Kõigile tööandjatele kättesaadav [Tööinspektsiooni iseteenindusest](#)
 - [Palgapeegli koduleht](#)
- Riik teeb kättesaadavaks **tööde väärtuse hindamise metoodika** (2025 lõpp) ja pakub koolitust (2026)

Eelmise aasta põhinäitajad

PalgaPeegli 3 OÜ | 2023

Sooline palgalõhe

5,8%

See tähendab, et mehed teenisid keskmiselt 5,8% rohkem palka kui naised.

[Vaata täpsemalt ↓](#)

Keskmine brutopalk

1 740,2 €

Mehed

1 639,3 €

Naised

1 544,2 €

[Vaata täpsemalt ↓](#)

Mediaanpalk

1 475,3 €

Mehed

1 259,4 €

Naised

1 378,4 €

[Vaata täpsemalt ↓](#)

Keskmine töötajate arv

663,5

Mehed

111,1

Naised

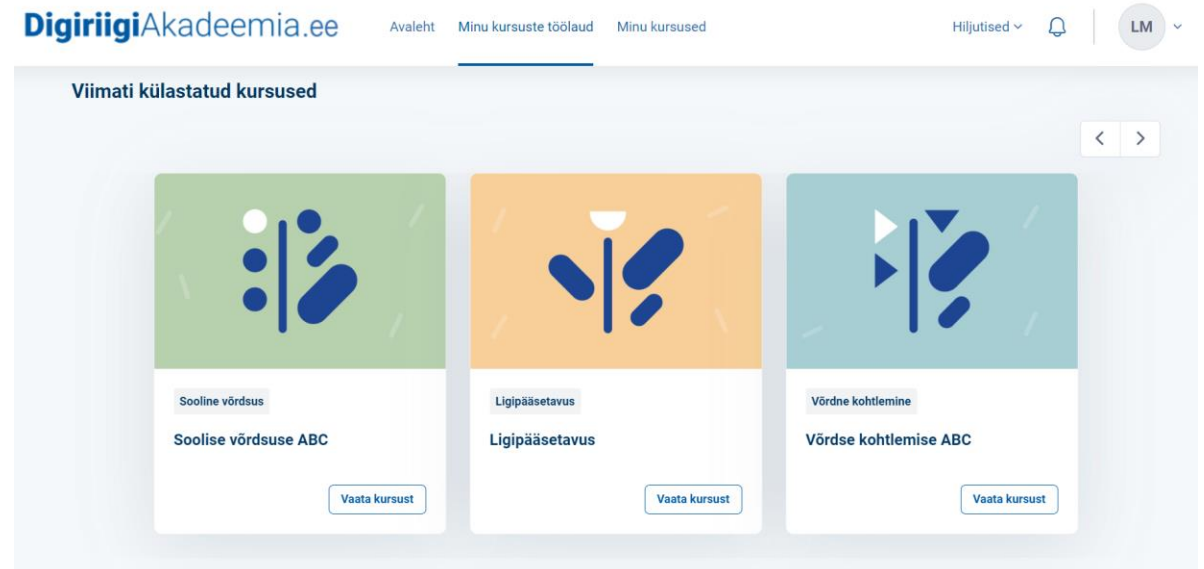
552,4

[Vaata täpsemalt ↓](#)



Tööriistu, koolitusi ja materjale

- [Statistikaameti palgarakendus](#)
- [Digiriigi Akadeemia koolitused](#)
- [Hispaania tööde hindamise vahend \(inglise keeles\)](#)
- [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide | International Labour Organization](#) (seda uuendatakse lähiajal)





MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM

Aitäh!

lee.maripuu@mkm.ee

eva.kliiman@mkm.ee