

KINNITATUD
sotsiaalministri 30. detsembri 2010. a
käskkirjaga nr 207

Sotsiaalministeerium

PROGRAMM

**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE
2011–2013**



SISUKORD

1. RAAMPROGRAMMI NIMETUS JA EESMÄRK	3
1.1. RAAMPROGRAMMI NIMETUS	3
1.2. RAKENDUSKAVA, PRIORITEETSE SUUNA JA MEETME NIMETUS.....	3
1.3. RAKENDUSASUTUS	3
1.4. RAKENDUSÜKSUS	3
1.5. PROGRAMMI ELLUVIIJA.....	3
1.6. PROGRAMMI ABIKÕLBLIKKUSE PERIOOD	3
1.7. TAUST, VAJALIKKUSE PÕHJENDUS	3
1.7.1. Seos rakenduskava ja prioriteetse suuna eesmärkidega	7
1.7.2. Seos prioriteetse suuna teiste meetmete, programmide ja avatud taotlusvoorudega.....	7
1.7.3. Seos valdkondlike arengukavadega.....	8
1.8. SIHTGRUPID	8
2. EESMÄRKIDE KIRJELDUS.....	9
2.1. ÜLDEESMÄRK	9
2.2. ALAMEESMÄRGID	9
3. TEGEVUSTE KIRJELDUS	10
3.1. UURINGUD JA ANALÜÜSID	10
3.2. TEAVITUSTEGEVUSED.....	11
3.3. KONVERENTSID, SEMINARID JA KOOLITUSED.....	12
4. ABIKÕLBLIKUD JA MITTEABIKÕLBLIKUD KULUD	14
5. EELARVE	15
6. INDIKAATORID	16
6.1. PROGRAMMI SEOSD RAKENDUSKAVAS TOODUD INDIKAATORITEGA.....	16
6.2. PROGRAMMI SPETSIIFILISED INDIKAATORID	16
6.3. PROGRAMMI MÕJU HORISONTAALSETELE TEEMADELE.....	17
7. PROGRAMMI RAKENDAMINE	18
7.1. PROGRAMMI ELLUVIIJA KOHUSTUSED	18
7.2. TOETUSE VÄLJAMAKSETE TEGEMINE	18
7.3. PROGRAMMI MUUTMINE.....	20
7.4. TOETUSE KASUTAMISEGA SEOTUD TEABE JA SEIREARUANNETE ESITAMINE	21
7.5. TOETUSE TAGASINÕUDMINE JA TAGASIMAKSMINE.....	21

Programm on koostatud perioodi 2007–2013 struktuuritoetuse seaduse (edaspidi struktuuritoetuse seadus) § 20 lg 1 alusel.

1. RAAMPROGRAMMI NIMETUS JA EESMÄRK

1.1. Raamprogrammi nimetus

„Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“.
Raamprogramm viiakse ellu aastaste tegevuskavadena.

1.2. Rakenduskava, prioriteetse suuna ja meetme nimetus

Programmi viiakse ellu „Inimressursi arendamise rakenduskava” alusel prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” meetme „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine” raames.

1.3. Rakendusasutus

Vabariigi Valitsuse 19. aprilli 2007.a määruse nr 111 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuste andmist korraldavate asutuste määramine” § 7 p 4 alusel on prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” rakendusasutus (*edaspidi RA*) Sotsiaalministeerium.

1.4. Rakendusüksus

Vabariigi valitsuse 19. aprilli 2007.a määruse nr 111 „Perioodi 2007–2013 struktuuritoetuste andmist korraldavate asutuste määramine” § 8 p 4 alusel on prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” rakendusüksus (*edaspidi RÜ*) Elukestva Õppe Arendamise SA Innove. Sotsiaalministeeriumi ja Innove vahel 21. septembril 2007.a sõlmitud halduslepingu nr 9.6-4/2508 alusel volitab Sotsiaalministeerium Innove RÜ ülesandeid täitma.

1.5. Programmi elluviija

Sotsiaalministeerium (soolise võrdõiguslikkuse osakond).
Soolise võrdõiguslikkuse osakond ei ole seotud rakendusasutuse ülesannete täitmisega.

1.6. Programmi abikõlblikkuse periood

01.12.2010–31.03.2014

1.7. Taust, vajalikkuse põhjendus

Seadusest tulenevalt tähistab sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust tööelus, hariduse omandamisel ja teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel. Teisisõnu on see nägemus ühiskonnast, kus ei vastandata meeste ja naiste rolle, meeste ja naiste töid, kus poistel ja tüdrukutel on võimalik üles kasvada ja areneda vastavalt oma võimetele ja huvidele, elada vabana vägivallast, kus sugu pole määrav sotsiaalse staatuse kujunemisel, kus naistel ja meestel on võrdselt võimalus osaleda kogu elanikkonda puudutavate otsuste vastuvõtmisel.¹

Sellisest ideaalühiskonnast oleme täna veel väga kaugel.

¹ Papp, Ü.-M. Eesti võrdõiguslikkuse teel: kokkuvõte. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 181.

Soolise võrdõiguslikkuse poliitika üheks põhieesmärgiks on täiskasvanud indiviidide majandusliku sõltumatuse saavutamine. Selleks on vaja luua naistele ja meestele võrdsed võimalused ja samaväärsed tingimused tööturul, toetada töö- ja pereelu ühitamist, võidelda naiste vaesumisega, mis sageli piirab laste võimalusi, vähendada soolisi palgaerinevusi ja kindlustada mõlemasse soogruppi kuuluvate inimeste hea tervis.

Kuigi soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted on seadusega sätestatud, võib soolist ebavõrdsust kohata nii ühiskonna, organisatsiooni kui indiviidi tasandil. Ebavõrdsus saab alguse naiste ja meeste ning nendega seonduva erinevast väärtustamisest. Inimeste väärtushinnangud, hoiakud ja soostereotüübid avaldavad otsest mõju inimeste eneseteostusvõimalustele ja ressursside (sh sissetulekute) (ebavõrdsele) jagunemisele.

Seadus näeb ette sootundliku tööpoliitika kujundamist. Sooliselt tundlik lähenemine tööelule peaks peegeldama meeste ja naiste tööalase käitumise ja kohtlemise erinevusi ja selle põhjuseid ning arvestama meeste ja naiste erinevustega. Selline sooliselt tundlik tööpoliitika peaks kahtluse alla seadma argiteadmistel ja –hoiakutel põhinevad soorollid ja ootused, mis kujundavad meeste ja naistele erinevad võimalused töötada ning erinevad tööd ja töötingimused.² Ka sooliselt neutraalsed poliitikad ja praktikad võivad taastoota või isegi süvendada struktuurset ebavõrdsust. Seega peaks soopõhine mõjude analüüs saama poliitikate väljatöötamise, elluviimise ja hindamise lahutamatuks osaks.

Eesti tööturгу iseloomustab tugev sooline segregatsioon³. Nimetatud näitaja poolest on Eesti üks mahajäänumaid Euroopa Liidu (*edaspidi EL*) liikmesriikide hulgas⁴. Tööturu segregatsioon jaguneb horisontaalseks ja vertikaalseks. Tööturu horisontaalne segregatsioon viitab naiste ja meeste koondumisele erinevatesse tegevusvaldkondadesse. Tegevusvaldkondades, kus naised on arvulises ülekaalus, on palgad keskmiselt madalamad kui neis tegevusvaldkondades, kus meeste osakaal on suurem. Eestis on naiste osakaal oluliselt suurem tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalal, hariduses, majutuse ja toitlustuse valdkonnas. Samas on meeste ülekaal ehituses ja põllumajanduses. Seetõttu ühe või teise tegevusala kokkukuivamine tabab valusamalt üht soogruppi. Viimase majanduslangusega kasvas meeste töötus Eestis rohkem just seetõttu, et ehitussektori töömahud hüppeliselt vähenesid. Tööturu ametialane ehk vertikaalne segregatsioon väljendab naiste ja meeste koondumist hierarhias erinevatele ametikohtadele, mis viitab ka naiste ja meeste karjäärivõimaluste erinevusele. Mehed hõivavad naistega võrreldes oluliselt sagedamini ametialahierarhias kõrgemaid kohti. Isegi kui mees töötab traditsiooniliselt nn naiste tegevusvaldkonnas, on tema tõus karjääriredelil kiirem kui naistel. Tööturu 2002. ja 2007. aasta segregatsiooniindeksite võrdlus näitab, et nii ametialane kui horisontaalne segregatsioon on süvenenud.⁵ Ametialase segregatsiooni indeks on tõusnud 30,4-lt 32,2-ni ja tegevusalade puhul 22,5-lt 25,8-ni.⁶

Tööturu segregatsioon on tihedalt seotud hariduse segregatsiooniga. Ühest küljest võime küll rääkida nähtusest nagu kõrghariduse feminiseerumine⁷, kuid teisalt, naiste erialavalikud on

² Masso, M. Mehed ja naised tööelus. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis II. Artiklikogumik. Sotsiaalministeerium, 2010.

³ Tööalane segregatsioon iseloomustab naiste ja meeste töötamist erinevatel tegevusaladel, erinevatel ametikohtadel ning tööalastel positsioonidel.

⁴ Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse aruanne 2010, Euroopa Komisjon, 2010. Statistilise lisaga inglise keeles veebis kättesaadav aadressilt <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4613&langId=en>. Raporti põhiosa eesti keeles aadressil <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:ET:PDF>

⁵ Gender segregation in occupations and in economic sectors in EU Member States, in 2002 and 2007.

⁶ Commission Staff Working Document to the Report From The Commission to The Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee And The Committee Of The Regions. Equality between women and men – 2010.

⁷ 20-24 aastaste hulgas on naiste haridustase tõusnud (kõrgharidusega naisi oli 2002. aastal 85,8% ja 2007. aastal 89,6%) ja meeste haridustase on langenud (kõrgharidusega mehi oli 2002. aastal 77,1% ja 2007. aastal 72,2%). Papp, Ü.-M. Eesti võrdõiguslikkuse teel: kokkuvõte. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 188.

endiselt traditsioonilised. Naiste valikuteks on peamiselt nn pehmed erialad nagu haldusjuhtimine, sotsiaal- ja käitumisteadused, humanitaar-, tervise ja õpetajakoolituse valdkonna alad, mida traditsiooniliselt naistele sobivamateks peetud on. Seega hariduse sooline segregatsioon tingib sarnase soolise segregatsiooni kujunemise tööturul. Kuid tööturu sooline segregatsioon võib omakorda olla hariduse soolise segregatsiooni mõjutajaks, sest noorte erialased valikud peegeldavad traditsioonilisi soorolle ühiskonnas.⁸ Soolise võrdõiguslikkuse monitooringute (2005, 2009) kohaselt on endiselt levinud arusaam, et eksisteerivad nn meeste ja naiste tööd ehk teisisõnu usutakse, et just naised või just mehed saavad osade töödega paremini hakkama.⁹ Samas lähtuvad noored oma haridustee ja eriala valikul tööturul hetkeolukorrast. Selle tõestuseks on suurem tööturu sooline segregatsioon nooremate nais- ja meestöötajate puhul.¹⁰ Tekibki suletud ring ning sooliste stereotüüpide taastootmine. Sellest tulenevalt tuleb tähelepanu pöörata noorte karjäärinõustamisele. Läbi karjäärinõustamise tuleb julgustada noori valima oma huvidele ja potentsiaalile vastav eriala kartmata ühiskondlikku hukkamõistu, kui valik langeb otsustaja sugu arvestades ebatraditsioonilise eriala kasuks. Tuleb teha selgitustööd, et eelarvamused poistele ja tüdrukutele ning naistele ja meestele sobivatest haridus-, töö- ning ametivalikutest piiravad nii isiku valikuvabadust kui ühiskonna tasandil tööjõuressursi efektiivset kasutamist.

Tööturu segregatsioon on üks peamine soolise palgalõhe tekkepõhjus. Seda kinnitab ka Eesti nais- ja meestöötajate keskmise bruto-tunnipalga vahe (2007. aastal 30,9%), mis on EL-i suurim (EL-i keskmine 17,6%)¹¹. Kui 2001. aastal oli naiste ja meeste keskmise tunnipalga vahe 24,3%, siis praeguse palgavahe suurenemisega oleme tagasi 1980. aastates, kus naiste keskmine palk oli 30-35% võrra meeste keskmisest palgast madalam.¹²

Eestis on levinud peremudel, kus naine ja mees mõlemad töötavad ning panustavad pere sissetuleku teenimisel. Samas suur sooline palgalõhe säilitab traditsioonilist arusaama mehest kui pere peamisest leivateenijast ja naisest kui kodumajapidamise ja laste eest hoolitsejast ning seab tegelikkuses naistele topeltkoormuse. Ebavõrdsus peresiseste kohustuste jagunemisel aga mõjutab naiste võimalusi töö leidmisel ja karjääri tegemisel. Tööandjad eeldavad, et fertiilses eas naine jääb suurema tõenäosusega mõneks ajaks töölt eemale (lapsehoolduspuhkus, lapse haigestumise korral lapsega kojujäämine), mis tähendab võimalikke lisakulutusi ja -tööd tööandjale, ning seetõttu võidakse naiste asemel eelistada mehi. Seega kui lapsehoolduspuhkest ja lapse kasvatamisest tulenevaid kohustusi jagatakse naiste ja meeste vahel senisest võrdsemalt, väheneks naistel oht olla diskrimineeritud.¹³ Töö ja pereelu ühitamisega seotud meetmete väljatöötamise ja rakendamise puhul aga ei tohiks tegevused olla suunatud üksnes naiste paremale kaasamisele tööellu, vaid peaksid toetama ka isade rolli laste kasvatamisel ja koduses elus tervikuna¹⁴. 2009. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemused viitavad lisaks veel erinevusele eesti rahvusest ja mitte-eesti rahvustest inimeste töö ja pereelu ühitamise võimaluste tajumises. Näiteks leidsid mitte-eesti naised oluliselt sagedamini kui eesti rahvusest naised, et nende töökohal valmistab nii vanemahüvitise ajal kui ka lapse kolmeaastaseks saamiseni kojujäämine

⁸ Anspal, S., Kallaste, E., Kraut, L., Turk, P. Sooline palgalõhe Eestis: Poliitikameetmete analüüs. (Artikkel avaldatakse 2011. aastal väljaantavas palgalõhe uuringu artiklikogumikus.)

⁹ Piik tööellu. Tallinn: Statistikamet, 2008.

¹⁰ Papp, Ü.-M. Eesti võrdõiguslikkuse teel: kokkuvõte. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 188.

¹¹ Gender pay gap in unadjusted form in %. Eurostat, 2010. Andmed kättesaadavad järgmisel veebiaadressil: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=0>

¹² Papp, Ü.-M. Eesti võrdõiguslikkuse teel: kokkuvõte. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 188.

¹³ Anspal, S., Kallaste, E., Kraut, L., Turk, P. Sooline palgalõhe Eestis: Poliitikameetmete analüüs. (Artikkel avaldatakse 2011. aastal väljaantavas palgalõhe uuringu artiklikogumikus.)

¹⁴ Hansson, L. Töö- ja pereelu ühitamine. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 50.

raskusi, samuti ületunnitööst keeldumine ja haige lapse kodus põetamine.¹⁵ Kas sellise arvamuse taga on vastava grupi madalam teadlikkus oma õigustest, nende piiratud võimalused tööelus või veel muud põhjused, vajab edasist uurimist ja analüüsi.

Võrdsete võimaluste puudumine tööelus tekitab ebavõrdsust ka teistes eluvaldkondades. Naiste kehvem positsioon tööturul avaldab otsest mõju nende sissetulekutele, mis mõjutab omakorda sissetulekul põhinevate hüvitiste (nt vanemahüvitis, töötuskindlustushüvitis, haigushüvitised)¹⁶ ja tulevase pensioni suurust. Väiksem sissetulek piirab naiste majanduslikku iseseisvust, mis on näiteks üheks põhjustest, miks aastaid kannatatakse vägivaldses suhtes. Teisalt, võttes arvesse üksikvanemate suurt hulka¹⁷ ja naiste suurt osakaalu nende seas¹⁸, võib see omakorda viia selliste sotsiaalsete probleemideni nagu vaesuse feminiseerumine ning laste vaesus. Statistikaameti andmetel oli üksikvanemaga perede vaesuse määr 2007. aastal 39%.¹⁹

Töölasel soolisel ebavõrdsusel on negatiivne mõju ka meestele, kes pealtnäha on tööturul naistest paremas olukorras. Tegevus- ja ametialade traditsiooniline sooline jaotus mõjub piiravalt nii naistele kui meestele, kellel ei pruugi olla võimalik rakendada oma potentsiaali soovitud tööl. Stereotüüpsed tööalased rolliootused kujundavad eelarvamuse, et mehed ja naised sobivad paremini kindlate tööde tegemiseks, näiteks naised hooldusõeks ja mehed kirurgiks. Samuti peetakse perekonnaga kaasnevat hoolitsuskohustust pigem naiste (töö)elu mõjutavaks aspektiks, mistõttu võib meestel olla keerulisem kasutada võimalusi, mille eesmärk on toetada töö ja pereelu ühitamist. Samuti avaldab töö ja karjääriga seotud tugev surve negatiivset mõju nii meeste tervisele kui ka nende lähisuhete kvaliteedile²⁰.

Kuigi naiste ja meeste võrdsuse saavutamisele suunatud tegevused on eelduseks konstruktiivsete töösuhete tekkimisele ja ettevõtete efektiivsuse kasvule, on Eesti tööandjate huvi soolise võrdõiguslikkuse edendamise meetmete rakendamise vastu oma organisatsioonides üsna jahe. Eesti ettevõtjate seas 2007. aastal läbiviidud küsitlus kinnitab, et organisatsioonides on välja kujunenud praktikad ja arusaamad, mis järgivad ühiskonnas kehtivat soodeoloogiat, mitte kehtivaid seadusi.²¹ Kuigi soolise võrdõiguslikkuse seadus kehtib alates 2004. aastast, ei olda sellega eriti kursis.²²

Seadusest tulenevalt peab tööandja tagama oma töötajatele turvalise töökeskkonna, kus töötaja oleks kaitstud soolise diskrimineerimise, seksuaalse ja soolise ahistamise ning tagakiusamise eest. 2010. aastal läbi viidud uuringu²³ kohaselt ütles ligi 5% töötajatest, et viimase 12 kuu jooksul on nad saanud töökohal ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks. Seda peamiselt klientide (45%) ja kolleegide (22%) poolt. Ligi 10% töötajatest oli

¹⁵ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010. Sotsiaalministeerium, 2010, lk 112. Veebis kättesaadav aadressilt http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20101.pdf.

¹⁶ Näiteks 2009. aastal moodustas naiste keskmine töötuskindlustushüvitise summa vaid 69% meeste omast (naistel 3594, meestel 5223 krooni (vastavalt 229,70 ja 333,81 eurot) (Statistikaamet, Eesti statistika aastaraamat 2010, Tallinn, 2010, lk 138)

¹⁷ Statistikaameti 2006. aasta leibkonna eelarve uuringu (LEU) andmetel oli umbkaudu 16% kõigist lastega leibkondadest üksikvanema leibkonnad.

¹⁸ 90% üksikvanemaga leibkondadest olid üksikemaga leibkonnad (LEU, Statistikaamet, 2006)

¹⁹ Statistikaameti hinnangul suurenes majanduslanguse tõttu risk vaesusesse langeda 2009. a jooksul aga oluliselt. (Statistikaamet, Eesti statistika aastaraamat 2010, Tallinn 2010, lk 106)

²⁰ Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009. aastal. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2010, Sotsiaalministeerium 2010. Veebis kättesaadav aadressilt http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20103.pdf. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010. Sotsiaalministeerium, 2010. Veebis kättesaadav aadressilt http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20101.pdf.

²¹ Alas, R., Kaarelson, T. Erasektori juhtide teadlikkus, praktika ja suhtumine võrdõiguslikkuse normidesse ning nende edendamisse. Analüüs. Tallinn: Estonian Business School, 2007.

²² Papp, Ü.-M. Eesti võrdõiguslikkuse teel: kokkuvõte. Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn: Sotsiaalministeerium, 2010, lk 189.

²³ Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CentAR 2010. Uuringu lõpparuanne on veebis kättesaadav aadressil http://www.ti.ee/public/files/pdf_files/CENTAR_l6pparuanne.pdf

viimase 12 kuu jooksul kannatanud töökohal kiusamise all. Töökeskkonnas toimuv ahistamine aga mõjutab otseselt inimeste tööelu kvaliteeti.

1.7.1. Seos rakenduskava ja prioriteetse suuna eesmärkidega

Programmi tegevused on suunatud „Inimressursi arendamise rakenduskava” prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” eesmärgi „Tööelu kvaliteedi parandamine” saavutamisele läbi töösuhte poolte tööeluga rahulolu suurendamise.

1.7.2. Seos prioriteetse suuna teiste meetmete, programmide ja avatud taotlusvoorudega

- Raamprogrammis „Kvalifitseeritud tööjõupakkumise suurendamine 2007–2013” keskendutakse muu hulgas sellistele teemadele nagu karjäärinõustamine, paindlikud töövormid, hoolduskohustustega inimeste tööhõive edendamine, mis seostuvad soolise võrdõiguslikkuse edendamise programmi keskmes olevate tegevustega, kus keskendutakse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamisele neis küsimustes.
- Raamprogramm „Tööelu kvaliteedi parandamine 2009-2014” ja programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013” panustavad mõlemad võrdsete võimaluste loomisesse tööturule ligipääsul ja tööelus ning tööandjate hoiakute väljaselgitamisesse ja nende muutmisesse. Programmide tegevused ei kattu.
- Programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010” osadele tegevustele, milleks on soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne, soolise palgalõhe uuring, soolise võrdõiguslikkuse monitooring, Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku toetamine, soolise võrdõiguslikkuse seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele ning töö, pere- ja eraelu parem ühitamine, kavandatakse jätkutegevusi käesoleva programmi raames.
- Meetmes 1.3.5. „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine” on läbi viidud avatud taotlusvoor 2010. aasta juunis. Avatud taotlusvooru raames on toetatavad järgmised tegevused:
 1. Kampaaniate, teavituse- või nõustamistegevuste või koolituste läbiviimine (v.a soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaande koostamine ja avaldamine), mis aitavad kaasa ühe või mitme alljärgneva eesmärgi saavutamisele:
 - 1) tõsta erinevate töö- ja haridusvaldkonna sihtgruppide teadlikkust soolist võrdõiguslikkust puudutavatest õigusaktidest;
 - 2) tõsta töötajate ja tööandjate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest tööelus;
 - 3) vähendada soostereotüüpe ja nende negatiivset mõju töö- ja haridusvaldkonnas;
 - 4) rakendada töö- ja haridusvaldkonnas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat.
 2. Töö- või haridusvaldkonda käsitlevate soolise võrdõiguslikkuse alaste uurimuste (v.a soolise palgalõhe uuring ja soolise võrdõiguslikkuse monitooring) läbiviimine ja tutvustamine. Uurimused peavad toetama soolise võrdõiguslikkuse aspekti arvesse võtvate teadmispõhiste poliitikate loomist ning nende abil peab olema võimalik täiendada Eesti õigusruumi või poliitikaid soolise võrdõiguslikkuse aspektist.

3. Teenuste osutamine (psühholoogiline, juriidiline ja sotsiaalnõustamine, koolitus, ajutine varjupaigateenus), mis parandavad haavatavate sihtgruppide ligipääsu tööturule või toetavad nende tööturule sisenemist või tööturul püsimist.
4. Tööandja soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamiseks ning parendamiseks analüüsi, konsultatsiooni, koolituse ja nõustamise läbiviimine ning parendamiseks vajalike tegevuste elluviimine

Viimase tegevuse osas on avatud jooksev taotlemine kuni rahaliste vahendite lõppemiseni.

1.7.3. Seos valdkondlike arengukavadega

- Eesti majanduskasvu ja tööhõive tegevuskava aastateks 2008–2011 9. eesmärk on tööelu paindlikkuse suurendamine ja tööelu kvaliteedi parandamine, mis hõlmab töö ja pereelu ühitamise teemat.
- Sotsiaalministeeriumi arengukava aastateks 2011–2014 sotsiaalkaitse valdkonnas seatud kuuest strateegilisest eesmärgist nelja saavutamisele aidatakse kaasa antud programmi raames tehtavate tegevustega. Need eesmärgid on: tagada inimeste majanduslik toimetulek ja hea töö (1. eesmärk), toetada laste ja perede heaolu (3. eesmärk), edendada inimestevahelist hoolimist, võrdseid võimalusi ja soolist võrdõiguslikkust (4. eesmärk) ja tagada inimeste pikk ja kvaliteetne elu (5. eesmärk).

1.8. Sihtgrupid

Programmi tegevused on suunatud järgmistele sihtgruppidele:

- tööandjad
- töötajad
- ametiühingud
- usaldusisikud
- ministeeriumite ja nende allasutuste ning kohalike omavalitsuste ametnikud
- poliitikakujundajad (sh Riigikogu liikmed)
- poliitika mõjude hindajad
- sotsiaalpartnerid
- valdkonnas tegutsevad mittetulundusühendused
- soolise võrdõiguslikkuse eksperdid
- Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku liikmed
- õigusabi osutajad
- õiguskaitse institutsioonide töötajad (sh töövaidluskomisjonid, tööinspeksioon, kohtud)
- õigusteaduse õppejõud
- üliõpilased
- sotsiaalteadlased
- ajakirjanikud
- lapsevanemad
- pedagoogid
- karjäärinõustajad
- pereterapeudid.

2. EESMÄRKIDE KIRJELDUS

2.1. Üldeesmärk

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja soolise diskrimineerimise vähenemine.

2.2. Alameesmärgid

2.2.1 Tagatud on soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine.

2.2.2 Töötajate ja tööandjate teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest on suurenenud.

2.2.3 Sooliste stereotüüpide negatiivne mõju meestele ja naistele on vähenenud.

3. Tegevuste kirjeldus

3.1. Uuringud ja analüüsid

Olukorra kirjeldus

Uuringutest ja analüüsidesaadav info on peamiseks allikaks, mille alusel saab hinnata soolise ebavõrdsuse ilmnemist ning kujunemise mehhanisme ühiskonnas. Statistikaameti poolt korraldatud riiklike vaatluste abil saab teada vaid üldiseid trende nt naiste ja meeste tööhõive või töö ja pereelu ühitamise kohta. Eriuurimused ja analüüsid aitavad mõista mitmesuguseid tööturul aset leidvaid eriomaseid arenguid ja nähtusi. Eriti oluline on see spetsiifiliste teemade või sihtgruppide puhul, nt mitte-eesti rahvastest naiste ja meeste takistused ja hoiakud töö ning pereelu ühitamisele, sooline ja seksuaalne ahistamine jne.

Politiikate kujundamisel ja rakendamisel on vajalik arvestada, et need mõjutavad naisi ja mehi erinevalt. Informatsiooni naiste ja meeste tegeliku olukorra kohta saab uuringutest ja analüüsides. Saadud infot kasutatakse erinevate teadlikkuse tõstmisele ning hoiakute muutmisele suunatud tegevuste (nt koolitused, infomaterjalid jms) elluviimisel.

Tegevused

3.1.1. Analüüs: Sooline ja seksuaalne ahistamine ning tagakiusamine tööelus (tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2013)

Programmi raames tellitakse analüüs töökeskkonnas toimuva soolise ja seksuaalse ahistamise ning tagakiusamise iseloomu ja tagajärgede väljaselgitamiseks. Analüüsi tulemustele tuginedes töötatakse välja nii töötajatele kui tööandjatele suunatud infomaterjalid. Analüüsitakse ka temaatilise mõõtmisinstrumendi kasutamise võimalust olemasoleva rahvastiku-uuringu raames.

3.1.2. Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs (tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2012)

Tegevuse raames analüüsitakse Eesti lapsevanemate vanemapuhkuste, hüvitiste, õiguste ja tugiteenuste paindlikumaks muutmise võimalusi, mis võimaldaks tagada naistele ja meestele paremad võimalused töö ja pereelu ühitamiseks. Analüüsi üheks väljundiks on poliitikasoovituste formuleerimine ning tutvustamine

3.1.3. Mitte-eestlaste töö- ja pereelu uuring (tegevus viiakse ellu aastatel 2012–2013)

Programmi raames uuritakse mitte-eesti rahvusest naiste ja meeste positsioone tööturul ning püütakse välja selgitada, miks nad tajuvad oma töö ja pereelu ühitamise võimalusi viletsamatena kui eesti rahvusest inimesed. Lisaks selgitatakse välja ja seostatakse eesti rahvusest ja mitte-eesti rahvastest inimeste töötamise ning töökollektiivide erinevusi, nende tööturu positsiooni, töö ja pereelu ühitamise reaalselt praktikast ning Eesti perepoliitika mõju mitte-eesti rahvastest inimestele. Uuringu üheks väljundiks on poliitikasoovituste formuleerimine ning tutvustamine.

3.1.4. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring (tegevus viiakse ellu aastatel 2012–2013)

Monitooring on temaatiliselt laiahaardeline kvantitatiivuurimused, mis annab väärtuslikku informatsiooni soolise võrdõiguslikkuse ning ebavõrdsusega seonduvate erinevate aspektide, sh inimeste arvamuste, stereotüüpide, hoiakute ja käitumispraktikate kohta Eesti ühiskonnas. Sarnased monitooringud tehti ka 2003., 2005. ning 2009. aastal.

3.2. Teavitustegevused

Olukorra kirjeldus

Kriitiline roll naiste ja meeste positsiooni ja olukorra kujunemisel ühiskonnas on inimeste teadlikkusel ja hoiakutel. 2009. aastal tehtud soolise võrdõiguslikkuse monitooringu küsimusele, kuidas te hindate naiste ja meeste positsiooni Eesti ühiskonnas, vastasid ligi pooled küsitletuist (47%), et meeste positsioon on natuke või märgatavalt parem kui naistel. Meeste positsiooni paremust tajusid keskmisest enam naised (54% vs. 39%), samas kui naiste ja meeste võrdväärsusesse uskusid jällegi rohkem mehed (48% vs. 34%). Oluline on märkida, et eesti rahvusest naised tunnetasid mitte-eesti rahvustest naistest enam, et meeste positsioon ühiskonnas on parem (58% vs. 48%). Tuues võrdluse Soomega kui soolise võrdõiguslikkuse poolest ühe eesrindlikuma riigiga maailmas, ilmneb, et kahe riigi võrdluses tajusid Soome naised kõige enam meeste positsiooni paremust. Soome vastavasisulisel monitooringu raames esitatud samale küsimusele Soome ühiskonna kohta vastas 84% naistest ja 61% meestest, et meestel on märgatavalt või natuke parem kui naistel ning kõigest 15% naistest (36% meestest) pidas naiste ja meeste positsiooni võrdväärsuteks. Soome naiste kõrgema ebavõrdsuse tajumise üks põhjuseid on suurem teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest ja ebavõrdsusest ning nende väljendusvormidest. Ebavõrdsust osatakse ühiskonnas tähele panna ja samuti oma ebavõrdsuse kohtlemise kogemust sooperspektiivist hinnata.²⁴

Mida suurem on teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse temaatikast, seda toetavamad on hoiakud soolise võrdõiguslikkuse suhtes. Seega hoiakutel on oma kindel roll inimeste käitumise kujunemisel ning hoiakute muutumine mõjutab inimeste reaalset käitumist.²⁵

Eesti inimeste soolist võrdõiguslikkust ja ebavõrdsust puudutavaid hoiakuid ja olukorda käsitlev uuring „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009“ näitas, et võrreldes 2005. aastaga on Eesti elanike hoiakud muutunud vaid pisut võrdõiguslikkust toetavamaks. Endiselt on laialt levinud traditsioonilisi soorolle toetavad hoiakud ja stereotüübid. Sotsiaalse soo olemust ja kujunemist ei osata õigesti mõista ning seda samastatakse inimese bioloogilise sooga õigustades bioloogilisest soost tuleneva erinevusega naiste ja meeste ebavõrdsust ühiskonnas. Sotsiaalne sugu on konstrueeritud inimeste tegevuste käigus ning sõltub nende teadmistest ja hoiakutest ning sellest tulenevast käitumisest. Seega naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamine ning soolise võrdõiguslikkuse saavutamine ei sõltu ainult seadustest, vaid seda mõjutavad märkimisväärselt inimeste hoiakud ja sellest tulenev käitumine. Muudatused hoiakutes toimuvad aeglaselt, mistõttu tuleb inimeste käitumise mõjutamiseks hoiakute muutmise ning teadlikkuse suurendamisega tegeleda järjepidevalt.

Tegevused

3.2.1. Sooliste stereotüüpide teavituskampaania (tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2013)

Programmi raames korraldatakse teavituskampaania, mille raames näidatakse sooliste stereotüüpide negatiivset mõju töö- ja karjäärivalikutele ning tutvustatakse lahendusi positiivsete näidete abil.

²⁴ Järviste, L. Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009. aastal. Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised, 3/2010.

²⁵ Järviste, L. Kas Eestis on levinud võrdõiguslikkust toetavad hoiakud? Teel tasakaalustatud ühiskonda: Naised ja mehed Eestis, II. Tallinn, 2010.

3.2.2. Soolise võrdõiguslikkuse alaste veebilehtede uuendamine (tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2013)

Programmi raames uuendatakse Sotsiaalministeeriumi koduleheküljel soolist võrdõiguslikkust käsitlev osa, kodulehekülgl *gender.sm.ee*, mis on veebipõhine soolise võrdõiguslikkuse alane andmebaas ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kodulehekülgl.

3.2.3. Tööandjate soolise võrdõiguslikkuse alase tegevuse toetamine (tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2013)

Programmi raames toetatakse Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku kohtumiste toimumisi. Võrgustiku kohtumised võimaldavad selle liikmetel, kelleks on muuhulgas ka tööandjad ja töötajate esindajad, teabe, kogemuste ning heade tavade vahetamist soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks organisatsiooni tasandil. Lisaks korraldatakse programmi raames võrgustiku liikmetele suunatud tööalase soolise võrdõiguslikkuse koolitusi ning jooksvalt informeeritakse liikmeid ka teistest programmi raames toimuvatest üritustest.

3.3. Konverentsid, seminarid ja koolitused

Olukorra kirjeldus

Konverentside korraldamisega on võimalik saada suuremat tähelepanu ja meediakajastust ning algatada ja arendada ühiskonnas sisulisi diskussioone tööelu ja soolist võrdõiguslikkust puudutavatel teemadel. Erinevad seminarid ja koolitused aitavad riiklikul ja organisatsiooni tasandil välja arendada soolise võrdõiguslikkuse alast kompetentsi ning jagada praktilisi töövõtteid ja nõuandeid.

Tegevused

3.3.1. Korraldatakse palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid. Antakse välja palgalõhe teemaline artiklikogumik, mida levitatakse konverentsil ja seminaridel. Tegemist on programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“ raames läbi viidud soolise palgalõhe uuringu jätkutegevustega. (Tegevus viiakse ellu aastal 2011.)

3.3.2. Programmi raames korraldatakse töötuba pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele, pakkudes praktilist teavet, kuidas lapsevanemaid toetada, et nad tuleksid paremini toime oma töö ja pereelu ühitamisega. Tegemist on jätkutegevusega programmis „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“ toimunud konverentsi „Hooliv isadus“ järgsele töötoale. Uus töötuba korraldatakse taas konverentsi („Kas lapsevanemaks sünnitakse või õpitakse?“) järgselt. Konverentsil ja töötoas esineva välisloengu põhjal koostatakse juhendmaterjal, mis on mõeldud lastega ja peredega töötavatele omavalitsuste, maavalitsuste ja haridusasutuste spetsialistidele. (Tegevus viiakse ellu aastal 2011.)

3.3.3. Korraldatakse soolise võrdõiguslikkuse seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, töövaidluskomisjonide töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele. Tegemist on jätkutegevusega programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“ raames koostatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaandele, mis on ühtlasi koolituste alusmaterjaliks. (Tegevus viiakse ellu aastatel 2011–2012.)

3.3.4. Korraldatakse tööalase soolise võrdõiguslikkuse koolitused. Koolitused on kahte tüüpi: esmased ja temaatilised. Esmased koolitused toetuvad projekti „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk” käigus välja töötatud koolitusprogrammile ja juhendmaterjale soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks organisatsioonis. Käsitletakse meeste ja naiste võrdset kohtlemist tööelus – miks see vajalik on ning millist kasu see toob organisatsioonile/ettevõttele. Temaatilised koolitused keskenduvad kitsamatele tööeluga seotud teemadele nagu näiteks värbamine, palk, karjäär ja täiendkoolitus, töö ja pereelu ühitamine jms. (Tegevus viiakse ellu aastatel 2012–2013.)

4. ABIKÕLBLIKUD JA MITTEABIKÕLBLIKUD KULUD

4.1. Vastavalt struktuuriotuse seaduse § 21 lõike 2 alusel kehtestatud korrale on abikõblilikud järgmised kulud:

4.1.1. Personali- ja üldkulud;

4.1.2. Personali transpordikulud, kui need on vajalikud programmi eesmärkide saavutamiseks. Transpordiliigi valimisel tuleb järgida kulude mõistlikkuse printsiipi. RÜ-l on õigus arvata transpordikulud mitteabikõblilikeks, kui kulu tegemine ei olnud sihtotstarbeline või on põhjendamatult suur. Abikõblilikud on järgmised transpordiga kaasnevad kulud järgmistel tingimustel:

4.1.2.1. Ühistranspordi kasutamise kulud. Kuludokumentid tuleb esitada koos selgitustega;

4.1.2.2. Taksoteenuse kasutamise kulud. Kuludokumentid tuleb esitada koos põhjendusega, miks taksoteenuse kasutamine oli antud olukorras mõistlik ja vajalik;

4.1.2.3. Mootorsõiduki liisimise ja rentimise kulud hilisema väljaostuõigusega liisingu- või rendilepingu korral ja selle sõiduki ülalpidamiskulud (sh kindlustusmaksed, remondi- ja hooldustööd, tarvikud jne). Kui mootorsõidukit kasutatakse ka muudeks sõitudeks kui programmi tegevused, siis on abikõblilik ainult proportsionaalselt programmi rakendamiseks tehtud osa rendi- või liisinguesemele tehtud kulutustest. Proportsiooni arvestuse põhimõtteid tuleb eelnevalt RÜ-ga kooskõlastada. Maksimaalne hüvitatav rendi- või liisingueseme rendi- või liisingumakse ning kütusekulu kokku on 639,12 eurot (koos käibemaksuga) kalendrikuus;

4.1.2.4. Isikliku sõiduauto kasutamise kulud. Hüvitamine toimub tulumaksuseaduse § 13 lg 3 punkti 2 alusel Vabariigi Valitsuse kehtestatud tingimustel ja piirmäärades. Abikõblilik on hüvitis vastavalt tegelikule kulule kütusekulu tõendava dokumendi ja kalkulatsiooni esitamisel või vastavalt asutusesiseselt kehtestatud isikliku sõiduvahendi kasutamise tingimustele ja kulule kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 0,3 eurot sõidetud kilomeetri kohta;

4.1.2.5. Tasuline parkimine kuludokumentide alusel koos selgitusega.

4.1.3. Personali toitlustuskulud ja sellelt tasutav maks tulumaksuseaduse § 48 lõike 4 mõistes.

4.1.4. Päevarahad, majutuskulud ja mootorsõiduki kasutamise kulud on abikõblilikud vastavates õigusaktides kehtestatud maksustamisele mittekuuluvate piirmäärade ulatuses.

4.1.5. Väliskoolitused ja -lähedused Euroopa Liidu liikmesriikides, Norras, Liechtensteinis, Šveitsis ja Islandil.

4.1.6. Otuse kasutamise ja avalikustamisega seotud teavituskulud.

4.2. Lisaks on abikõblilikud teised kulud, mis on põhjendatud, mõistlikud ja otseselt vajalikud programmi eesmärkide täitmiseks ja mis on tehtud kooskõlas õigusaktides ning programmis sätestatuga.

4.3. Programmi elluviija ja partneri administratiivpersonali väliskoolitused ja -lähedused tuleb eelnevalt kooskõlastada RÜga. RÜ-l on õigus keelduda kooskõlastuse andmisest, kui personali väliskoolitused ja -lähedused ei täida programmi eesmärgi.

4.4. Vastavalt Nõukogu määruse (EÜ) nr 1083/2006, millega nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1260/1999 (EÜT L 210/25, 31.07.2006, lk 1–54) art 34 lõikele 2 fondide eripära kohta võib kuni 10% ulatuses programmi abikõlblikest kogukuludest teha kulusid, mis on abikõlblikud Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määruse (EÜ) 1080/2006, mis käsitleb Euroopa Regionaalarengu Fondi ja millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1783/1999 (EÜT L 210/1, 31.07.2006, lk 1–11) kohaselt, mille alusel finantseeritakse kulusid Euroopa Regionaalarengu Fondist.

4.5. Lisaks struktuuritoetuse seaduse § 21 lõike 2 alusel kehtestatud korras sätestatud on mitteabikõlblikud järgmised kulud:

4.5.1. Mitterahaline sissemakse;

4.5.2. Liiklusvahendi ja kinnisasja ost.

4.5.3. Väljaostuõigusega rent.

5. EELARVE

5.1. Struktuuritoetus (edaspidi *toetus*) on struktuuritoetuse seaduse § 2 punktist 1 lähtuvalt rahaline abi, mida antakse nõukogu määruse nr 1083/2006 artiklis 1 nimetatud struktuurifondide ja Ühtekuuluvusfondi vahenditest või Eesti riigi poolt nende vahendite kasutamise kaasrahastamiseks sihtotstarbeliselt eraldatavatest täiendavatest vahenditest.

5.2. Omafinantseering on struktuuritoetuse seaduse § 2 punktist 3 lähtuvalt toetuse saaja või teise projektis osaleva füüsilise või juriidilise isiku, riigiasutuse või kohaliku omavalitsuse asutuse (edaspidi *programmis osalev isik*) rahaline panus projekti. Omafinantseeringu hulka arvatakse ainult toetuse saaja või programmis osaleva isiku tehtavad abikõlblikud kulud. Omafinantseeringut toetuse hulka ei arvata, samuti ei saa toetust kasutada omafinantseeringuks.

5.3. Toetuse maksimaalne määr on 85% ja maksimaalne summa 469 111,60 eurot.

5.4. Omafinantseeringu minimaalne määr on 15% ja minimaalne summa 82 784,40 eurot.

5.5. Kui toetuse andmine on vähese tähtsusega abi Komisjoni määruse (EÜ) nr 1998/2006, milles käsitletakse asutamislepingu artiklite 87 ja 88 kohaldamist vähese tähtsusega abi suhtes (ELT L 379, 28.12.2006, lk 5-10) mõistes, siis kohaldatakse nimetatud määrustes ja "Konkurentsiseaduse" §-s 33 sätestatud.

Programmi finantsplaan – lisa 1 vorm A

Programmi tegevuste detailne kirjeldus – lisa 1 vorm B

Programmi eelarve kulukohtade lõikes – lisa 1 vorm C

6. INDIKAATORID

6.1. Programmi seosed rakenduskavas toodud indikaatoritega

Indikaator	Selgitus	Praegune tase (2008)*	Sihttase (2013)
Tööturu sooline segregatsioon (ehk segregatsiooni-indeks) ²⁶	Indikaator arvestatakse keskmisena meeste ja naiste tööhõivest ameti/sektori kaupa, keskmised liidetakse. Allikas: ETU	ametite lõikes: 32,2 sektorite lõikes: 25,8	ametite lõikes: 28,0 sektorite lõikes: 20,5

* Allikas: Euroopa Komisjoni iga-aastane soolise võrdõiguslikkuse aruanne („Equality between women and men – 2010“. Saadaval veebileheküljel: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2009:1706:FIN:EN:PDF>

6.2. Programmi spetsiifilised indikaatorid

Indikaator	Selgitus	Praegune tase (2009)*	Sihttase (2013)
Teadlikkus palgadiskrimineerimisest	Indikaatorina arvestatakse SVM ²⁷ küsimuse <i>Kas naised ja mehed peaksid saama sama töö eest võrdset töötasu?</i> põhjal hinnangu „jah“ andnud vastajate osakaalu (%)	Eesti naine: 95% Eesti mees: 91% Mitte-eesti naine: 92% Mitte-eesti mees: 85% Kokku: 92%	Eesti naine: 95% Eesti mees: 92% Mitte-eesti naine: 93% Mitte-eesti mees: 87% Kokku: 93%
Teadlikkus isa rolli olulisusest	Indikaatorina arvestatakse SVM väite <i>Mehed peaksid osalema praegusest rohkem laste hoidmises ja kasvatamises.</i> põhjal hinnangu „täiesti nõus“ ja „pigem nõus“ andnud vastajate osakaalu (%)	Eesti naine: 89% Eesti mees: 78% Mitte-eesti naine: 85% Mitte-eesti mees: 72% Kokku: 81%	Eesti naine: 91% Eesti mees: 85% Mitte-eesti naine: 86% Mitte-eesti mees: 75% Kokku: 84%
Naiste ja meeste võrdset kohtlemist tööelus puudutavate pöördumiste arv (aastas)	Indikaator arvestatakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole naiste ja meeste võrdset kohtlemist tööelus puudutavate pöördumiste summana	39 pöördumist	80 pöördumist

²⁶ Sooline segregatsioon ametite ja sektorite kaupa näitab sugude ebaühtlast jaotust osakaaluna kõigist töötajatest, peegeldades sellega inimeste eneseteostuse piiratud ning eeltingimusi naiste ja meeste palgavahede tekkimiseks.

²⁷ SVM – Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. (Viiakse läbi käesoleva programmi raames 2013. aastal.)

* Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009

Programmi spetsiifiliste indikaatorite abil soovetakse mõõta soolise võrdõiguslikkuse ja ebavõrdsusega seotud hoiakute muudatusi ühiskonnas. Üaltpoolt indikaatorite tõlgendamisel on aluseks võetud inimeste teadlikkuse taseme hindamine. Mida suurem on teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest ning meeste ja naiste ebavõrdsuse ilmingutest ühiskonnas, seda enam inimesed oskavad tähele panna ja hinnata oma olukorda. Eeldatavalt tõuseb inimeste teadlikkuse suurenemisega ka naiste ja meeste võrdset kohtlemist tööelus puudutavate pöördumiste arv volinikule.

Tegevuste spetsiifilised indikaatorid avaldatakse koos iga-aastaste tegevuskavadega.

6.3. Programmi mõju horisontaalsetele teemadele

Programm mõjutab (märkida ristiga, peab mõjutama vähemalt ühte teemat):

Regionaalset arengut ☒ jah ☐ ei

Selgitus: teavitustegevus on suunatud lisaks keskustele ka erinevatesse maakondadesse. Suurendatakse samuti äärealade inimeste teadlikkust soolistest stereotüüpidest ning nende piiravast mõjust haridus ning tööelu valikutele. Programmi abil suurenevad töö, hariduse, erinevate teenuste ja eneseteostusega seotud valikuvõimalused.

Keskkonnahoidu ☐ jah ☒ ei

Infoühiskonna edendamist ☒ jah ☐ ei

Selgitus: Teabematerjalid avaldatakse elektrooniliselt. Info nende materjalide kättesaadavuse kohta edastatakse elektrooniliselt ning elektrooniliste materjalide kättesaadavust parandatakse läbi materjalide uuendamise veebilehtede täiendamise.

Kodanikuühiskonna arengut ☒ jah ☐ ei

Selgitus: Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustikku kuulub nii mittetulundusühinguid, sihtasutusi, eraettevõtteid kui ka avalik-õiguslikke asutusi, mille tulemusena suureneb koostöö erinevate sektorite vahel soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Programmi raames toetatakse Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku tegevusi ning pikemas perspektiivis on eesmärgiks, et võrgustik võtab ise initsiatiivi ning vastutuse tegevuste koordineerimise eest.

Võrdsete võimaluste edendamist ☒ jah ☐ ei

Selgitus: Kõik programmi tegevused on suunatud soolise võrdõiguslikkuse edendamisele. Lisaks avaldatakse teabematerjalid ka vene keeles, et parandada Eesti venekeelse elanikkonna informeeritust.

7. PROGRAMMI RAKENDAMINE

7.1. Programmi elluviija kohustused

Programmi elluvijale kohalduvad lisaks käesolevas programmis sätestatud struktuuritoetuse seaduses ja selle alusel kehtestatud õigusaktides toetuse saajale sätestatud kohustused. Ühtlasi on programmi elluvijja kohustatud:

7.1.1. koguma programmis osalejate kohta nõutavad andmed vastavalt Euroopa Liidu komisjoni määrusele (EÜ) nr 1828/2006, millega sätestatakse rakenduseeskirjad nõukogu määrusele (EÜ) nr 1083/2006, millega nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta, ning Euroopa Liidu parlamendi ja nõukogu määrusele (EÜ) nr 1080/2006, mis käsitleb Euroopa Regionaalarengu Fondi, lisa XXIII (EÜT L 45/3, 15.02.2007, lk 1–113) RA poolt välja töötatud vormil;

7.1.2. esitama RA-le programmi järgmise eelarveaasta tegevuste detailse kirjelduse (lisa 1 vorm B) ja sellele vastava eelarve kulukohtade lõikes (lisa 1 vorm C) kinnitamiseks jooksva aasta 1. novembriks;

7.1.3. esitama punktis 7.1.2 nimetatud dokumendid peale nende kinnitamist 5 tööpäeva jooksul RÜ-le;

7.1.4. esitama RA või RÜ nõudmisel programmi eelarve jagunemise aastate ja eelarveartiklite lõikes;

7.1.5. teavitama RA-d või RÜ-d, kui programmiga samalaadsetele tegevustele on taotletud toetust teistest meetmetest, Euroopa Liidu või välisabi vahenditest;

7.1.6. rakendama programmi vastavalt kinnitatud detailsele tegevuste kirjeldusele ja sellele vastavale eelarvele;

7.1.7. esitama RA-le programmi eelarve täitmise ülevaate iga kuu 5. kuupäevaks eelmise kuu kohta RA poolt välja töötatud vormil;

7.1.8. teavitama punktis 5.5 nimetatud abi andmise korral abisaajat, et ta on saanud vähese tähtsusega abi ja/või riigiabi ja nõudma abi saajalt vähese tähtsusega abi teatist vastavalt konkurentsiseaduse § 33 lõikele 4;

7.1.9. ostetud asjade ja teenuste puhul rohkem kui ühe pakkuja korral võtma võrdlevad pakkumused alates 3196 eurost (ilma käibemaksuta). Üle 6391 euro maksvate asjade ja teenuste puhul peavad pakkuja paljususe korral pakkumused olema esitatud pakkuja poolt allkirjastatult.

7.2. Toetuse väljamaksete tegemine

7.2.1. Toetuse väljamaksmine toimub vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-le 23 ja selle alusel kehtestatud õigusaktidele.

7.2.2. Programmi elluvijja esitab RÜ-le järgneva eelarveaasta väljamaksete prognoosi 10 tööpäeva jooksul peale lisa 1 vormi B ja vormi C kinnitamist ministri poolt. Esimese eelarveaasta väljamaksete prognoosi esitab programmi elluvijja 15 tööpäeva jooksul

programmi kinnitamisest. Esimese väljamaksetaotluse võib esitada koos väljamaksete prognoosiga.

7.2.3. Enne esimese väljamaksetaotluse esitamist peab programmi elluviija esitama RÜ-le:

7.2.3.1. väljavõtte oma raamatupidamise sise-eeskirjast, milles on kirjeldatud, kuidas programmi kulusid, tulusid ja tasumist eristatakse raamatupidamises muudest programmi rakendaja kuludest ja tuludest;

7.2.3.2. koopia riigihangete läbiviimise korrast asutuses;

7.2.3.3. lühikirjelduse programmi rakendamisega seotud dokumentide algatamise, viseerimise ja kinnitamise kohta ning vajadusel allkirjaõigusliku isiku poolt edasivolitatud õiguste korral vastavad volituste koopiad.

7.2.4. Punktis 7.2.3 nimetatud dokumente ei pea esitama kui programmi elluviija on varasemate programmide rakendamisel nimetatud dokumendid esitanud ja neid ei ole enne uue programmi rakendamist muudetud. Programmi elluviija esitab RÜ-le sellekohase kirjaliku kinnituse.

7.2.5. Väljamakse taotlusi esitab programmi elluviija rakendusüksusele vastavalt punktis 7.2.2. nimetatud prognoosile mitte harvem kui kord kvartalis ja mitte tihedamini kui kord kuus.

7.2.6. Toetus makstakse toetuse saajale välja struktuuritoetuse seaduse § 23 lõike 4 alusel kehtestatud korras rakendusüksusele esitatud väljamakse taotluse või toetuse ettemaksetaotluse alusel. Väljamakse ja ettemaksetaotluse vormid kinnitab rakendusüksus. Esimesele väljamakse taotlusele või ettemakse kinnikatkmise aruandele lisatakse kõik konkreetse taotluse aluseks olevate kuludokumentide ja tasumist tõendavate dokumentide koopiad. Kui esimest või viimast väljamakset taotletakse ettemaksena, siis lisatakse ettemakse kinnikatkmise aruandele taotluse aluseks olevate kuludokumentide ja tasumist tõendavate dokumentide koopiad. RÜ nõudmisel lisab programmi elluviija väljamakse taotlusele/ettemakse kinnikatkmise aruandele (v.a. esimesele ja viimasele) vastavad dokumendid vaid rakendusüksuse nõudmisel.

7.2.7. RÜ-l on õigus peatada toetuse väljamaksmine või sellest osaliselt või täielikult keelduda, kui:

7.2.7.1. programmi elluviijal on täitmata talle struktuuritoetuse seadusega või selle alusel antud õigusaktiga pandud kohustus;

7.2.7.2. programmi elluviija ei kõrvalda väljamakse taotluses puudusi RÜ antud tähtajaks;

7.2.7.3. väljamakse taotlus sisaldab mitteabikõlblikke kulusid.

7.2.8. Juhul, kui väljamaksetaotlus erineb rohkem kui ¼ võrra esitatud prognoosist, on programmi elluviija kohustatud esitama korrigeeritud prognoosi järele jäänud eelarveaasta osas.

7.2.9. Toetuse väljamaksed teostatakse reeglina proportsionaalselt omafinantseeringuga.

7.2.10. Kui omafinantseeringust rahastatavaid tegevusi tehakse programmi elluviimise ajakavast tulenevalt hiljem kui toetusest rahastatavaid tegevusi ning omafinantseeringust planeeritud tegevusi ja kulusid ei saa rahastada toetusest, on eelnevalt RÜ-ga kooskõlastades erandkorras lubatud väljamaksmisel ületada programmis kinnitatud toetuse määra. Programmi elluviija peab tagama, et väljamakstud toetuse kogusumma ja proportsioon ei ületa ette nähtud toetuse kogusummat ja proportsiooni programmi lõpuks.

7.2.11. Viimane väljamakse taotlus esitatakse hiljemalt koos programmi lõpparuandega, juhul kui programmi elluviija taotleb viimast väljamakset ettemaksena, esitatakse hiljemalt lõpparuandega ettemakse kinnikatkmise aruanne. Kui programmi elluviijale on viimane

väljamakse tehtud ettemaksena või osaliselt tasutud kuludokumentide alusel, esitatakse eelnimetatud väljamakse abikõlblike kuludega kinni katmise kohta aruanne koos nõutud kulu- ja maksedokumentidega hiljemalt koos lõpparuandega. Viimane väljamakse tasutud kuludokumentide alusel tehakse pärast lõpparuande kinnitamist RA poolt.

7.3. Programmi muutmise

7.3.1. Kui ilmneb objektiivne vajadus programmi tegevuste, finantsplaani, eelarve või programmi abikõlblikkuse perioodi muutmiseks, esitab programmi elluvijja selle kohta RA-le põhjendatud taotluse, teavitades samal ajal kirjalikult RÜ-d tehtavatest muudatustest. RÜ-l on õigus teha muudatuste kohta ettepanekuid. RÜ esitatavate ettepanekute tähtaeg kooskõlastatakse RA-ga muudatuste sisust ja ulatusest lähtuvalt.

7.3.2. RA vaatab p-s 7.3.1 viidatud muudatuse taotluse läbi ja otsustab programmi muutmise või mittemuutmise 25 tööpäeva jooksul alates taotluse kättesaamisest.

7.3.3. Puuduste esinemisel annab RA programmi elluvijale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Taotluse menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.3.4. RÜ võib programmi elluvijale teha ettepanekuid programmi eelarve muutmiseks, kui programmi seirearuandes esitatud andmetest või muudest objektiivsetest asjaoludest selgub, et muudatuste tegemine on vajalik programmi eduka elluviimise tagamiseks.

7.3.5. Programmi muutmist ei saa taotleda sagedamini kui korra 6 kuu jooksul.

7.3.6. RA võib ilmnenu objektiivsetel asjaoludel muuta programmi, kui selgub, et muudatuste tegemine on vajalik programmi edukaks elluviimiseks või programmi elluvijal ei ole toetuse kasutamist ettenähtud tingimustel võimalik jätkata. Kui programmi rakendamisel on kalendriaasta lõpu seisuga tekkinud eelarveliste vahendite jääk, on RA-l õigus vähendada programmi kogueelarvet kalendriaasta kasutamata jäänud eelarve summa ulatuses.

7.3.7. Programmi muutmist ei eelda:

7.3.7.1. punktis 7.1.2 nimetatud järgmise eelarveaasta tegevuste kirjelduse ja sellele vastava eelarve kulukohtade lõikes (edaspidi *tegevuste kirjeldus ja eelarve*) esitamine;

7.3.7.2. lisa 1 vormis A näidatud toetuse ja omafinantseeringu muutumine aastate lõikes tingimusel, et programmi kogutoetuse summa ja määr ei muutu.

7.3.8. RA vaatab tegevuste kirjelduse ja eelarve läbi 15 tööpäeva jooksul ning puuduste mitteesinemisel esitab ministrile kinnitamiseks.

7.3.9. Puuduste esinemisel tegevuste kirjelduses ja/või eelarves annab RA programmi elluvijale tähtaja puuduste kõrvaldamiseks. Tegevuste kirjelduse ja/või eelarve menetlemise tähtaega võib pikendada puuduste kõrvaldamiseks ettenähtud tähtaja võrra.

7.3.10. Eelnevalt RA-ga kirjalikult kooskõlastades ei eelda programmi muutmist kinnitatud eelarve muutmise tingimusel, et programmi kogutoetuse summa ja osakaal ei muutu, kui:

7.3.10.1 kinnitatud eelarve kuluridasid ei muudeta ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt rohkem kui 15%;

7.3.10.2 muudatuste summa ei ületa ühe kalendriaasta jooksul kumulatiivselt 9587 eurot;

7.3.10.3 programmi administreeriva personali kulude proportsioon programmi tegevuskuludest ei suurene.

7.3.11. Peale punktis 7.3.10 nimetatud muudatuste kooskõlastust esitab programmi elluviija 5 tööpäeva jooksul muudetud eelarve koos RA kooskõlastusega RÜ-le.

7.4. Toetuse kasutamisega seotud teabe ja seirearuannete esitamine

7.4.1. Programmi elluviija esitab RÜ-le vormikohase programmi vahearuande (lisa 2 vorm A) ja selle elektroonilise koopia iga aasta 20. jaanuariks ja 15. juuniks.

7.4.2. Programmi elluviija esitab RÜ-le vormikohase programmi lõpparuande (lisa 2 vorm B) ja selle elektroonilise koopia 50 päeva jooksul alates programmi abikõlblikkuse perioodi lõppkuupäevast.

7.4.3. Juhul kui vahearuande ja lõpparuande esitamise vahe on vähem kui kuus kuud, esitatakse vaid lõpparuanne.

7.4.4. RÜ kontrollib 20 tööpäeva jooksul vahe- või lõpparuande (edaspidi koos *seirearuanne*) laekumisest, kas programmi seirearuanne on vormikohane ja nõuetekohaselt täidetud.

7.4.5. Juhul kui vahearuandes puudusi ei esine, kinnitab RÜ programmi vahearuande.

7.4.6. Juhul kui lõpparuandes puudusi ei esine, kooskõlastab RÜ lõpparuande ja edastab 5 tööpäeva jooksul RA-le kinnitamiseks.

7.4.7. Puuduste esinemisel vahearuandes annab RÜ programmi elluviijale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning RÜ kinnitab programmi vahearuande 5 tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist.

7.4.8. Puuduste esinemisel lõpparuandes annab RÜ programmi elluviijale vähemalt 10 tööpäeva puuduste kõrvaldamiseks ning edastab 5 tööpäeva jooksul peale puuduste kõrvaldamist RA-le kinnitamiseks.

7.4.9. Kui RA-le esitatud lõpparuandes esineb puudusi teavitab RA sellest RÜ-d ja edasine lõpparuande menetlemine toimub vastavalt p-le 7.4.8.

7.5. Toetuse tagasinõudmine ja tagasimaksmine

7.5.1. Toetuse tagasinõudeid menetleb RÜ vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-le 26.

7.5.2. Toetuse tagasimaksmine toimub vastavalt struktuuritoetuse seaduse §-dele 27-28.