VIIMSI
VALLAVALITSUS

VALLAVANEMA ÜLDKÄSKKIRI

Viimsi 10.08.2026 nr 5-5/9

Soolise võrdõiguslikuse põhimõtete kinnitamine

Kohaliku omavalitsuse korralduse seaduse § 50 lõike 1 punkti 3 alusel ja soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevalt kinnitan Viimsi Vallavalitsuse soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted.

(allkirjastatud digitaalselt)

Siiri Visnapuu
vallavanem

Teadmiseks: Viimsi vallavalitsuse teenistujad

Kinnitatud
vallavanema 10. augusti 2026
üldkäskkirjaga nr 5-5/9

Viimsi Vallavalitsuse soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted

1. Sissejuhatus

Viimsi Vallavalitsuse (edaspidi Vallavalitsus) soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted (edaspidi kava) tuginevad riiklikule ja rahvusvahelisele seadusandlusele ning Euroopa Liidu põhimõtetele, mille eesmärk on tagada õiglane, kaasav ja turvaline töökeskkond, kus kõigil teenistujatel on sõltumata soost võrdsed võimalused teenistusse asumiseks, arenguks, juhtimises osalemiseks ning töö- ja eraelu tasakaalustamiseks.

Kava kohaldub juhtimisele ja otsustamisele, personalijuhtimisele, organisatsioonikultuurile ja töökorraldusele.

2. Vallavalitsuse hetkeolukorra kirjeldus

Vallavalitsuses on juba kasutusel võrdsust toetavad praktikad:

- avatud, läbipaistev ja kompetentsipõhine värbamine;
- töö iseloomu arvestav paindlik tööaja ja kaugtöö võimaldamine;
- organisatsioonis on koolitatud töökeskkonnavolinikud ja konfidentsiaalne pöördumisvõimalus;
- toimub mitmekesisuse, võrdse kohtlemise ja vaimse tervise teemaline teavitustegevus ning koolitused;
- palgasüsteemi põhimõtted on läbipaistvad ja teenistuskohad hinnatatud avaliku teenistuse ametikohtade klassifikaatorite alusel, palkade ülevaatamisel arvestatakse Rahandusministeeriumi poolt avaldatud palgauuringut.

2026 aastal töötab Vallavalitsuses 108 (sh vanemapuhkus) teenistujat, kellest 57% on naised ja 43% mehed, (mehi 46 ja naisi 62).

- Vallavalitsuse liikmeid on 6, kellest 3 (50%) naised ja 3 (50%) mehed.
- Keskastmejuhte on 12, kellest 7 (58%) naised ja 5 (42%) mehed.

2026 aasta I kvartalis oli Vallavalitsuse teenistujate sooline palgalõhe 2,8%, see tähendab, et mehed teenisid keskmiselt 2,8% rohkem palka. Võrreldes 2025 aasta näitajaga, on sooline palgalõhe vähenenud, mis oli 4,5%.

3. Eesmärgid

Kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile teenistujatele, sõltumata nende soost, soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest, vanusest, usutunnistusest, poliitilistest või muudest veendumustest, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muudest eristavatest tunnustest.

Võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus on põhimõtted, mida järgitakse kõigis tööelu aspektides: värbamisel, juhtimises, otsuste tegemises, teenistujate arendamises, töö- ja eraelu tasakaalu kujundamises ning organisatsioonikultuuri arendamisel.

Teadmiste tõstmine

Vallavalitsuse eesmärk on täiendada töötajate teadmisi soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse valdkonnas. Kõigil teenistujatel on olemas oskused ja vahendid, mis aitavad neil olenemata soost ja muudest tunnustest, tunda ennast teretulnuna, turvaliselt ning kaasatuna. Selleks võimaldatakse kõigil osaleda võrdõiguslikkuse teemalistel koolitustel ning jagatakse parimaid praktikaid ja kogemusi organisatsioonisiseselt.

Töö ja eraelu tasakaal

Vallavalitsus on tasakaalustatud organisatsioon, kus tema liikmetel on võrdne juurdepääs ja võimalused osalemiseks juhtimis- ja muudes otsustusrollides. Vallavalitsuse põhiväärtustest hoolivus ja koostöö on mõtestatud kui erinevuste sallimist ja koostöövalmidust, sest igaüks loeb. Töö- ja eraelu tasakaalu hoidmine on osa Vallavalitsuse väärtuspakkumisest, toetades tasakaalustatud ja võrdseid võimalusi pakkuvat töökeskkonda.

Selleks Vallavalitsus:

- tulenevalt töö iseloomust, võimaldab kaugtööd;
- annab puhkust 35 päeva ja lisaks kolm tasustatud tervisepäeva tervise turgutamiseks või tööteemadest väljalülitamiseks;
- annab kõrgkooli lõpetamisel ühe vaba päeva;
- annab algklassi (1. - 4. klass) lapsevanemal koolialguse aktuse päeval ühe vaba päeva;
- võimaldab vanemate, laste või abikaasa/elukaaslase matuste korraldamiseks kuni kolm vaba päeva;
- annab teenistuja abiellumise korral kolm vaba päeva;
- tagab vanemapuhkuselt naasnutele võrdsed töötingimused;
- jätkab reservväelase õppekogunemise ajal palga maksmist;
- maksab haigestumise korral töövõimetushüvitist alates teisest haigusepäevast.

Vallavalitsuses ei sallita ühtegi ahistamise vormi. Tööandjana ei diskrimineeri Vallavalitsus mitte mingil viisil oma teenistujaid nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse või majandusliku seisukorra tõttu. Erinevate väärkäitumise juhtude käsitlemiseks ning anonüümse vihje andmiseks on Vallavalitsuses sisse viidud telefoni number ja meiliaadress, mis on kättesaadav Vallavalitsuse veebis ja siseveebis.

Töötasu

Jätkata võrdväärse töö eest võrdse palga maksmist. Võrdväärse töö eest peab naistele ja meestele maksma võrdset tasu. Selline kohustus tuleneb soolise võrdõiguslikkuse seadusest, mille kohaselt loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ta kehtestab ühest soost teenistujatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused, kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost teenistujatele.

Värbamine

Tagada võrdne värbamine, mis on avatud ja läbipaistev ning kõiki kandidaate koheldakse võrdselt. Kasutame objektiivseid, teenistuskohale vajalikke kvalifikatsioonil põhinevaid kriteeriume. Kandidaatide hulgast valitakse sobivaim, hinnates kandidaatide vastavust teenistuskoha nõuetele. Ootame kandideerima kõiki, sõltumata soost, vanusest, rahvusest või muudest tunnustusest.
Organisatsioonikultuuri osaks on ka sooneutraalne kommunikatsioon. Selleks jälgib Vallavalitsuse kommunikatsiooniosakond, et Vallavalitsust kui tööandjat tutvustavates pildimaterjalides oleksid esindatud nii naised kui mehed, persoonilood ja artiklid käsitleksid mõlemaid sugupooli.

4. Tegevuskava

Teema	Põhitegevus	Näitaja / sihttase	Aeg	Vastutaja
Koolitus sh teadlikkuse tõstmine	Korraldada teenistujatele soolise võrdõiguslikkuse teemadel koolitusi ja jagada teenistujatele regulaarselt teavet võrdse kohtlemise kohta.	Koolitused on läbi viidud ja teave on siseveebis kättesaadav.	Pidev tegevus	Personaliosakond

Teema	Põhitegevus	Näitaja / sihttase	Aeg	Vastutaja
Soopõhisete tööalaste statistilisiste andmete seire	Koostada soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmete analüüs	Kokkuvõte kord aastas. Vajadusel koostatakse täiendavad tegevused.	I kvartalis	Personaliosakond
Töökorraldus	Vaadata üle ja vajadusel ajakohastada töökorraldusega seotud korrad ja juhendid.	Muudetud juhendid ja korrad on teenistujatele avaldatud.	Pidev tegevus	Valitsuse liikmed, personaliosakond
Palgapoliitika	Jälgib tasustamisel palgalõhe teket, vaatab üle ka vanemapuhkuselt ja aja- või asendusteenistusest naasnud teenistujate palgad.	Palgalõhe ei suurene, palkade ülevaatamisel arvestatakse ajutiselt eemal olevate teenistujate naasmisega.	Pidev tegevus	Valitsuse liikmed, personaliosakond
Värbamine	Värbamisel järgitakse võrdse kohtlemise põhimõtteid, kasutatakse teenistuskohast tulenevaid hindamiskriteeriume ning otsused põhinevad kandidaatide teadmiste, oskuste ja kogemuste hindamisel.	Värbamisprotsessi läbiviimisel juhindutakse värbamise korrast ja kaasatud on konkreetse värbamisega seotud isikud.	Pidev tegevus	Personaliosakond, osakonnajuhid

5. Seire ja aruandlus

Personaliosakond koondab alltoodud andmed ja esitab valitsuse liikmetele I kvartali lõpuks:

- personali ja juhtimistasandite sooline jaotus;
- värbamise tulemused;
- arenguvõimalustes ja koolitustel osalemine;
- keskmine ja mediaanpalk ning palgalõhe;
- võrdse kohtlemise ja ahistamisega seotud pöördumised.

Avalikustatakse üksnes koondandmed, mis ei võimalda üksikisikuid tuvastada. Seire tulemuste põhjal täpsustatakse järgmise aasta tegevusi.