

HANKEDOKUMENT

**Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis
mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine**

CVP koodid:

98200000-5 - Võrdsete võimaluste nõuandeteenused

80532000-2 – Juhtimise koolitusteenused

79952000-2 - Ürituste korraldamisega seotud teenused

Lugupeetud Pakkuja!

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium kutsub Teid esitama pakkumust hankele, mille ees on mitmekesise tööandja märgise väljaandmise korraldamine ning märgisega tunnustatud, seda taotlevate või sellest potentsiaalselt huvitatud tööandjate toetamine mitmekesisuse edendamisel ja juhtimisel era- ja avaliku sektori ning kodanikuühiskonna organisatsioonides.

Hankija:	Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn reg kood: 70003158 e-post: info@mkm.ee (edaspidi <i>Hankija</i>)
Hanke nimetus:	Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine
Hankemenetluse liik:	Sotsiaalteenuse hange alla riigihanke piirmäära
Pakkumuste jõusolek:	90 kalendripäeva
Teenuse osutamise kestus:	Tegevuste elluviimise periood on alates lepingu sõlmimisest kuni 31.12.2027. a.
Lepingu eeldatav maksumus:	245 000,00 eurot (sh käibemaks)
Hanke läbiviimise eest vastutav isik:	Käthlin Sander Võrdsuspoliitika osakonna võrdsete võimaluste poliitika juht

1. HANKE TAUST

Ühiskonnana tuleb Eestil sarnaselt paljude teiste Euroopa riikidega hakkama saada tööjõuressursi vähenemise ning erinevatel põhjustel (nt kõrge iga, vähenenud töövõime vms) tööjõus mitteosalevate inimeste osakaalu suurenemisega rahvastikus, mis oluliselt mõjutavad majanduse arengu ja ühiskondliku heaolu suurendamise võimalusi. Organisatsiooni tasandil on üheks olulisemaks väljakutseks kvalifitseeritud, tänapäevaseid oskuseid ja teadmisi omavate töötajate leidmine ja hoidmine, kelle abil pakkuda kvaliteetseid ning konkurentsieeliseid loovaid kaupu ja teenuseid.

Ühiskonna ja organisatsioonide ees seisvate ning senisest nutikamat ja innovaatisemat lähenemist nõudvate väljakutsete lahendamisel on jätkuvalt takistuseks ühiskonna, aga ka konkreetsemalt tööandjate ja töötajate hirmud, negatiivsed eelarvamused ja piiratud arusaam sellest, millist väärtust töötajaskonna erinevused organisatsiooni jaoks võivad luua. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring näitab, et valdav enamus Eesti elanikke peab ühiskonda, kus naised ja mehed on võrdsed, heaks ühiskonnaks. Samas on ajas püsinud konservatiivsed arvamused näiteks poistele ja tüdrukutele vajalike oskuste kohta ning palju on ka neid, kes ei usu, et mehed saaksid hooldamisega seotud ning naised tehnilisi oskusi nõudvatel töökohtadel sama hästi hakkama kui vastassoo esindajad. Sellised hoiakud peegelduvad meie endiselt suures horisontaalses ja vertikaalses soolises segregatsioonis hariduses ja tööturul, samuti kahanevas, kuid jätkuvalt Euroopa Liidu suurimas soolises palgalõhes. Integratsioonimonitooringud näitavad endiselt Eestis elavate erinevast rahvusest ja/või etnilise taustaga inimeste olukorra ebavõrdsust tööturul ning püsivaid negatiivseid hoiakuid välispäritolu inimeste suhtes. Seoses kasvava migratsiooniga Euroopasse on lisandunud üha teravamalt küsimused mitmekultuurilisusest ja religioosset mitmekesisusest ning Eesti riigi võimekusest efektiivselt kaasata sisserändajaid ühiskonnaellu. Ühiskondlikud ja õiguslikud muudatused (nt kooseluseadus ja sooneutraalne abiellumise võimalus) julgustavad aina enamaid inimesi vabalt väljendama oma seksuaalset sättumust, samas näitavad uuringud endiselt eestlaste tõrjuvaid hoiakuid tavapärasest erineva seksuaalse sättumusega inimeste suhtes.

Nii töötajate kui ka klientide diskrimineerimine, sh soo, rahvuse, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu, samuti teadmatusest või ükskõiksusest töötajate ja tarbijate erinevate vajaduste tähelepanuta jätmine, on majanduslikult kahjulik. See piirab nii kliendibaasi kui ka käivet ja evib ka laiemat ühiskondlikku mõju. Diskrimineerimise kogemine, hüvedest ilma jäämine ja ühiskondlikust ebavõrdsusest

mõjutatud sotsiaalne tõrjutus halvendab inimese füüsilist ja vaimset tervist. Seeläbi väheneb ka tema võimekus aktiivselt töö- ja laiemalt ühiskondlikus elus osaleda ning panustada, mis jällegi piirab juba niigi puudulikku tööjõuressurssi.

Ühiskonna heaolu ja jätkusuutlikkuse ning seda toetava ettevõtluse ja majanduse arengu ning hästi toimiva ja kaasava tööturu tagamiseks on seega muutunud hädavajalikuks kindlustada senisest paremini nende elanikkonnarühmade aktiivne ja järjepidev tööhõives osalemine, kellel on seni olnud keskmisest suurem risk tööturult kõrvale jääda näiteks erivajaduse, vanuse, rahvuse, hoolduskoormuse vms tõttu. Sama oluline on teadvustada ühiskonna mitmekesisist koosseisu ja selle eripalgelisust, seda arvestada, väärtustada ja teadlikult juhtida, samuti edendada soolist võrdsust ja vähemusrühmadesse kuuluvate inimeste võrdseid võimalusi. Mitmekesisus iseenesest ei taga heaolu – erinevused võivad tekitada konflikte. Kuid mitmekesisuse teadlik juhtimine ja selle oskuslik ärakasutamine võib soodustada ja toetada innovatsiooni ning majanduse arengut. Organisatsioonide töös võrdse kohtlemise põhimõtte arvestamine, võrdsete võimaluste ja soolise võrdsuse edendamine ning mitmekesisuse juhtimine suurendab ka ühiskonnas laiemalt soolist võrdsust ning vähemuste heaolu, kaasatust ja võrdseid võimalusi eneseteostuseks.

Organisatsioonis, mis hindab oma töötajate mitmekesisust, on rohkem teadmisi, oskusi, kogemusi ja vaatenurki. Seetõttu on mitmekesisust teadlikult juhtivad ettevõtted ja organisatsioonid konkurentsivõimelisemad ja suurema kliendibaasiga. Sarnase profiiliga tiimid kipuvad mõtlema ühesuguselt ja takerduma sarnastesse lahendustesse, mis ei võimalda piisavalt uuendusmeelsust. Töötajaskonna mitmekesisus aitab organisatsioonidel tegevuses paremini arvestada oma sihtrühmade erinevusi, sh nende erinevaid vajadusi, eelistusi ja harjumusi, kasutades paremini ära ühiskonna tööjõuressursse ja arendades kvaliteetset töökeskkonda, kus kõik tunnevad end võrdväärselt hästi, suurendades töötajate motivatsiooni ja parandades ettevõtte mainet. Tiimi mitmekesisuse tulemuslik juhtimine võib oluliselt parandada organisatsiooni tööviljakust, loomingulisust ja probleemide lahendamise oskust, kuna erinevad vaated loovad eelduse väljakutsuvamateks aruteludeks, panevad pingutama kompromisside leidmiseks ja aitavad pakkuda eripalgelisemaid lahendusi probleemidele, mis omakorda suurendab majanduse konkurentsivõimelisust ning riigivalitsemise tulemuslikkust. Aktiivselt, süstemaatiliselt ja eesmärgistatult soolist võrdsust ja võrdseid võimalusi edendavatel tööandjatel on talentide ligi tõmbamiseks teistega võrreldes selge konkurentsieelis – enam kui 2/3 Eesti elanikest eelistavad tööle kandideerimisel mitmekesisusele ja võrdsele kohtlemisele tähelepanu pöörvat organisatsiooni. Eriti oluline on see noorte jaoks.

Paljud ettevõtted üle maailma, sh Eestis, siiski juba rakendavad mitmekesisuse juhtimist edukalt oma äri huvides. Eesti Inimõiguste Keskuse eestvedamisel ning Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi toetusel tegutseb Eestis mitmekesisuse kokkuleppega liitunud organisatsioonide võrgustik ning antakse välja mitmekesise tööandja märgist „Austame erinevusi“. Mitmekesisuse kokkulepe algatati Eestis 2012. aastal Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi võrdse kohtlemise edendamise projekti “Erinevus rikastab” raames, mida kaasrahastasid Euroopa Komisjon, Sotsiaalministeerium ja TTÜ õiguse instituut. Tegemist on vabatahtliku kokkuleppega, millega liitudes kinnitab organisatsioon, et austab inimeste mitmekesisust ning väärtustab võrdse kohtlemise põhimõtet nii oma töötajate, partnerite kui ka klientide seas. Samas moodustavad kokkuleppega liitunud organisatsioonid võrgustiku, mille kaudu jagatakse kogemusi ning räägitakse ühiskonnas kaasa mitmekesisuse ja võrdse kohtlemise teemadel. Samuti pakub kokkulepe oma liikmetele tasuta võimalusi osaleda koolitustel, seminaridel, töötubades ning suhelda oma ala parimate asjatundjatega. Praeguseks on leppega liitunud 218 Eesti era-, avaliku sektori ja kodanikuühiskonna organisatsiooni. Eesti mitmekesisuse kokkulepe on osa Euroopa mitmekesisuse platvormist, mis koondab sarnaseid kokkuleppe võrgustikke 26 Euroopa riigis.

Mitmekesise tööandja märgis on kvaliteedimärk, mis samuti näitab organisatsiooni väärtusi: hoolimist oma töötajatest, klientidest ja koostööpartneritest, sõltumata nende erinevustest või eripärast, ning panustamist parema ühiskonna loomisse. Märgise kontseptsioon põhineb 2016. aastal Sotsiaalministeeriumi tellimusel Euroopa Komisjoni Progress programmi vahenditest ja Hasartmängumaksu nõukogu toetustest kaasrahastatud projekti raames välja töötatud märgise „Mitmekesine töökoht“ mudelil. Märgis on nii tunnustus kui ka arenguvõimalus tööandjatele, kes väärtustavad mitmekesisust ja pingutavad kaasava töökeskkonna loomise nimel. Märgise saanud organisatsioonid saavad osaleda tasuta koolitustel, et järjepidevalt parandada oma teadlikkust ja täiendada oskusi mitmekesise töökeskkonna loomiseks. Märgise taotlemise protsess sisaldab organisatsiooni eneseanalüüsi, mitmekesisuse plaani koostamist, samas ka nõustamist, koolitusi jms. Tunnustuse taotlemise eeltingimus on, et mitmekesisuse, kaasatuse ja võrdse kohtlemise põhimõtted on organisatsiooni väärtustes olulisel kohal. Esimesed märgised anti välja 2018, märgise taotlejate ja selle saanute arv on pidevalt suurenenud. 2024. a. kevadel tunnustati märgisega 60 organisatsiooni. Märgist tuleb iga kahe aasta tagant uuesti taotleda. Uuesti taotlemisel hinnatakse ka seda, kuidas organisatsioon on kahe aasta jooksul täitnud eelmisel taotlemisel seatud mitmekesisuse edendamise eesmärgi ja ellu viinud kavandatud tegevusi.

2. HANKE EESMÄRK

Hanke eesmärk on tagada mitmekesise tööandja märgise (edaspidi *mitmekesise tööandja märgis* või *märgis*) väljaandmise korraldamine ning märgisega tunnustatud, seda taotlevate või sellest potentsiaalselt huvituda võivate tööandjate toetamine mitmekesisuse edendamisel ja juhtimisel perioodil sügis 2024-detsember 2027. Hanke raames elluviidavate tegevuste eesmärk on tagada tööriistade ja toetuse olemasolu töökeskkonna kvaliteedi parandamiseks ja mitmekesisuse teadlikuks juhtimiseks organisatsioonis. Elluviidavad tegevused on suunatud arvestama, väärtustama, edendama ja juhtima organisatsiooni töötajaskonna mitmekesisust, arvestades eelkõige sugu, etnilist tausta, emakeelt, usulisi ja muid veendumusi, vanust, tervises seisundit (sh puue ja vähenenud töövõime) ja seksuaalset sättumust.

Märgise väljaandmise korraldamine hõlmab endas taotlusvooru kavandamise, taotlusvooru väljakuulutamise (sh kommunikatsioonitegevused, koolitamine, nõustamine), taotluste hindamise ja edukate taotlejate märgisega tunnustamise läbiviimist.

Märgise väljaandmist toetatakse võrgustiku-, kommunikatsiooni- ning infotegevustega, mis on suunatud nii märgisega tunnustatud kui potentsiaalselt selle taotlemisest huvituda võivatele organisatsioonidele.

Tegevuste täpsem kirjeldus on esitatud hankedokumendi punktis 4 (hanke eesmärkide täitmiseks tellitavad tegevused).

3. HANKEGA TELLITAVATE TEGEVUSTE SIHTRÜHM

Hankega tellitavate tegevuste sihtrühma kuuluvad era- ja avaliku sektori ning kodanikuühiskonna organisatsioonid/tööandjad:

- kellel on või võiks olla huvi tööandjana oma organisatsioonis mitmekesisust edendada ja/või senisest paremini juhtida ja keda seetõttu võib lugeda potentsiaalselt märgise taotlemisest huvituda võivaks organisatsiooniks, ja/või
- kes on huvitatud mitmekesise tööandja märgise taotlemisest ja/või
- keda on tunnustatud mitmekesise tööandja märgisega.

4. HANKE EESMÄRKIDE TÄITMISEKS TELLITAVAD TEGEVUSED

Hankelepingu täitmise käigus allolevate punktide 4.1-4.4 alusel elluviidavad tegevused ja Pakkuja pakutavad lisategevused (p 4.6) tehakse sihtrühmale tasuta kättesaadavaks. Kui Pakkuja soovib pakkuda (mõnele) hankega tellitavate tegevuste sihtrühmale hanke väliselt

hanke eesmärkidega seonduvaid tasulisi teenuseid, kirjeldab ta need pakkumuses ning põhjendab, miks ei kavandata tegevuste elluviimist hanke raames ja seeläbi tasuta.

4.1. Võrgustikutegevused

Pakkuja korraldab kogu hankelepingu kehtivuse vältel mitmekesisuse edendamisest huvitatud organisatsioonide võrgustiku tegevust. Pakkuja kaasab võrgustikku ning sellele suunatud tegevustesse mitmekesise tööandja märgisega tunnustatud organisatsioonid. Toetamaks mitmekesise tööandja märgist taotlejate ja sellega tunnustatud organisatsioonide ringi pidevat laienemist, kaasab Pakkuja mitmekesise tööandja märgisega tunnustatud organisatsioonidega võrdsetel tingimustel võrgustikku ja sellele suunatud tegevustesse ka muud selleks soovi avaldavad mitmekesisuse edendamise või selle senisest parema juhtimise vastu huvi tundvad organisatsioonid.

Pakkuja pakub võrgustiku liikmetele võrgustikutegevusi, mille eesmärk on:

- hoida neid järjepidevalt võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste, soolise võrdsuse ja mitmekesisuse alases informatsioonis;
- tõsta nõu, teadmiste ja oskuste andmise kaudu nende võimekust mitmekesisust edendada ja juhtida ning
- võimaldada mitmekesisuse edendamise ja juhtimise alaste kogemuste, sh heade praktikate vahetamist.

Võrgustikutegevuse korraldamise raames pakub Pakkuja võrgustiku liikmetele:

- nõustamist organisatsioonides elluviidavate mitmekesisuse plaanide tõhusaks rakendamiseks;
- võimalusi täiendada võrgustikule korraldatud koolitustel soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste ning mitmekesisuse edendamise ja mitmekesisuse juhtimise alaseid teadmisi ja oskuseid. Koolituste formaadi (kontakt-, hübriid- või virtuaalkoolitus) otsustab Pakkuja, võttes seejuures arvesse ka võrgustiku liikmete eelistusi. Pakkuja esitab pakkumuses sihtrühmade teadaolevaid eelistusi arvestava esialgse põhjendatud nägemuse koolitusteks sobilike teemade ja koolituste formaatide kohta. Lepingu elluviimise perioodil peab toimuma vähemalt 10 koolitust (iga maht vähemalt 4 akadeemilist tundi), sh 2024. a. Esimesel ja igal järgneval kalendriaastal 3 koolitust. Koolituste läbiviimisel tuleb lähtuda täiskasvanud õppija eripäradest;

- võimalusi vahetada võrgustikule korraldatud tegevuste raames (sh kontakt- ja virtuaalkohtumised, meililist, piiratud ligipääsuga vestlusgrupp vms) usalduslikus õhkkonnas regulaarselt mitmekesisuse edendamise ja juhtimise alaseid kogemusi. Lepingu elluviimise perioodil peab toimuma vähemalt 4 kontaktkohtumist kogemuste vahetamiseks.

Tegevuse toimumiskoha ja formaadi valik peab toetama hanke tegevuste eesmärkide saavutamist. Pakkuja peab pakkumuses põhjendama kogemuste vahetamise ja koolituste läbiviimise formaadi valiku põhimõtteid ning võimalikke kaasnevaid riske ja nende maandamise meetmeid. Tegevuste elluviimisel peab Pakkuja arvestama vajadusega tagada neile ligipääsetavus ka erivajadustega osalejatele.

Võrgustikutegevustega toetatakse eelkõige organisatsiooni kui tööandja tegevust mitmekesisuse edendamisel ja juhtimisel. Kui Pakkuja seda vajalikuks peab, võib ta pakkuda organisatsioonidele tuge ka mitmekesisuse edendamise vajaduste ja võimaluste väljaselgitamisel kliendibaasis, organisatsiooni pakutava kauba või teenuse erinevatele sihtrühmadele ligipääsetavamaks muutmisel, sh arvestades vanust, sugu, etnilist tausta, emakeelt, rassi, usku või veendumust, tervises seisundit (sh puue ja vähenenud töövõime) või seksuaalset sättumust. Kui Pakkuja soovib seda võimalust kasutada, esitab ta pakkumuses oma esialgse põhjendatud nägemuse.

Pakkuja tagab organisatsioonides mitmekesisuse plaani elluviimise toetamiseks piisava hulga (vähemalt 3, vajaduse korral rohkem) vajalikke teadmisi ja oskuseid omavate nõustajate olemasolu, koordineerib nende tegevust ja vastutab nende töö kvaliteedi eest. Seejuures arvestab Pakkuja, et:

- kui võimalik ja asjakohane, on Pakkujal soovitatav kasutada plaani elluviimise nõustamisel samu nõustajaid, kes on osalenud nõustajatena (varasemate) mitmekesisuse tööandja märgise taotlusvoorude juures;
- kui ta kasutab nõustajaid, kes ei ole varasemate mitmekesisuse tööandja märgise taotlusvoorude juures nõustajatena osalenud ega ole varem organisatsioone nõustanud mitmekesisuse plaani rakendamisel, tagab Pakkuja neile mitmekesisuse alaseks nõustamiseks vajalikud teadmised ja oskused. Varasemate taotlusvoorude raames nõustamisel osalenud ja/või varem organisatsioone mitmekesisuse plaanide rakendamisel nõustanud nõustajatele tagab Pakkuja vastavalt vajadusele teadmiste ja

oskuste täiendamise. Pakkuja võib nõustajate teadmiste ja oskuste täiendamiseks vajalikud tegevused ja nendega kaasnevad kulud kavandada pakkumusse.

4.2. Kommunikatsioonitegevused

Pakkuja viib ellu kommunikatsioonitegevusi, mille eesmärk on laiendada:

- töötajaskonna mitmekesisuse edendamisest ja juhtimisest huvitatud ja sellega aktiivselt ning teadlikult tegelevate organisatsioonide ringi;
- mitmekesise tööandja märgise taotlemisest huvitatud organisatsioonide ringi;
- punktis 4.1. viidatud võrgustikku;
- mitmekesise tööandja märgise tundust, sh töötajate seas ning
- teadlikkust punktis 4.3 viidatud mitmekesise tööandja märgise konkursi 2026. a. taotlusvoorst.

Nii märgist taotlevate (2024. a. taotlusvoorus 70) kui märgisega tunnustatud tööandjate (2024. a. taotlusvooru tulemusel 60) arv peab järjepidevalt suurenema. Pakkuja lähtub tegevuste planeerimisel eesmärgist, et 2026. a. taotlusvoorus oleks märgist taotlevate organisatsioonide arv vähemalt kahekümne (20) organisatsiooni võrra, kuid eelistatult rohkem, suurem kui 2024. a. taotlusvoorus.

Kommunikatsioonitegevuste elluviimisel pöörab Pakkuja eraldi tähelepanu riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele, võttes neile suunatud tegevuste planeerimisel ja elluviimisel arvesse töötajaskonnas mitmekesisuse edendamise ja juhtimise alast teadlikkust ja praktikaid nii mitmekesisuse kokkuleppega liitunud ja/või mitmekesise tööandja märgisega tunnustatud riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustes kui ka asutustes, kes ei ole liitunud mitmekesisuse kokkuleppega ega saanud mitmekesise tööandja märgist.

Pakkuja esitab pakkumuses:

- esialgse nägemuse võimalikest organisatsioonidele ja avalikkusele suunatud kommunikatsioonitegevustest, sh kasutada plaanitavatest kanalitest, mis aitaksid kõige paremini sihtrühmani jõuda. Seejuures Pakkuja:
 - o võib omal valikul lisada tegevustele eelpool nimetatata sihtrühmi, põhjendades nende asjakohasust;
 - o kirjeldab esialgses nägemuses muuhulgas, kuidas tal on kavas saavutada eesmärk, et 2026. a. taotlusvoorus oleks märgist taotlevate organisatsioonide arv

vähemalt kahekümne (20) organisatsiooni võrra, kuid eelistatult rohkem, suurem kui 2024. a. taotlusvoorus;

- kirjeldab esialgses nägemuses muuhulgas, kuidas on tal kavas kasutada eesmärgi saavutamiseks iga aasta mais tähistatavat mitmekesisuse päeva ja kuud;
- kirjeldab, kuidas tal on plaanis täita eelpool viidatud kohustust pöörata eraldi tähelepanu riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele. Kui Pakkujal puudub pakkumuse tegemise ajal riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele suunatud tegevuste kavandamiseks ja elluviimiseks piisav informatsioon nende teadlikkuse ja praktikate kohta, võib ta lisainfot koguda hankelepingu täitmise raames. Sel juhul esitab Pakkuja pakkumuses kirjelduse, kuidas tal on kavas tegevuste planeerimiseks puuduolevat informatsiooni hankida;
- arvestab, et kanalite valik peab olema mitmekesine, arvestama sihtrühma(de) eripära, vajaduste ja infotarbimise praktikatega, samuti asjaoluga, et kommunikatsioonitegevused peavad jõudma väljapoole mitmekesisuse teemast juba teadaolevalt huvitatud organisatsioonide ringi. Hankija ei eelda, et kasutatakse tasulisi kanaleid, kuid ei välista nende kasutamist põhjendatud juhtudel;
- kommunikatsiooniplaani, mis sisaldab kirjeldust, kuidas ja millal kommunikatsioonitegevusi läbi viiakse. Kommunikatsiooniplaanis esitatakse kommunikatsioonitegevuste eesmärgi saavutamiseks vajalikud kommunikatsioonitegevused (sh kokkuvõtlik kirjeldus tegevuse sisust), iga tegevuse elluviimise umbkaudne aeg (kvartali täpsusega), sihtrühm (sh selle eeldatav suurus), esialgsed kommunikatsioonisõnumite näited ja kommunikatsioonikanalid.

Pakkuja on kohustatud tegema hanke tegevuste elluviimiseks sõlmitava lepingu elluviimise perioodil Hankijaga kommunikatsioonitegevuste planeerimisel ja elluviimisel järjepidevalt koostööd, kooskõlastades Hankijaga hiljemalt iga aasta 15. jaanuariks vastava aasta lõpliku kommunikatsiooniplaani ja peamised kommunikatsioonisõnumid.

Kui Pakkuja kasutab eelpool viidatud võimalust ning esitab pakkumuses riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele suunatavate tegevuste esialgse nägemuse asemel kirjelduse puuduva informatsiooni hankimiseks, esitab ta lõplikud ettepanekud kommunikatsioonitegevusteks, mis on vajalikud riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste

huvi suurendamiseks punktis 4.1. viidatud võrgustikuga liitumiseks ning huvi ja võimekuse tõstmiseks mitmekesise tööandja märgise taotlemiseks Hankijale hiljemalt 31. augustiks 2025. a.

4.3. Mitmekesise tööandja märgise konkurss

Pakkuja korraldab era- ja avaliku sektori ning kodanikuühiskonna organisatsioonidele 2026. a. II poolaastal avaliku konkursi taotlusvooru mitmekesise tööandja märgiste väljaandmiseks.

Pakkuja korraldab taotlusvooru läbiviimiseks:

- taotlusvooru kavandamise (sh märgise taotlemiseks esitatavate dokumentide vormide ja nende täitmisjuhiste koostamine);
- taotlusvooru väljakuulutamise (sh kommunikatsioon, potentsiaalsete taotlejate koolitamine, nõustamine);
- taotluste läbivaatamise ja hindamise;
- edukate taotlejate märgisega tunnustamise ning
- muud vajalikud, sh toetavad tegevused.

4.3.1 Taotlusvooru kavandamine

Pakkuja viib ellu kõik taotlusvooru kavandamiseks vajalikud tegevused.

Pakkuja arvestab taotlusvooru kavandades, et mitmekesise tööandja märgise saamise eeltingimuseks on:

- organisatsioonis töötajaskonna mitmekesisuse juhtimise ja edendamise vajaduste ja võimaluste analüüsi (edaspidi *olukorra analüüs*) läbiviimine;
- olukorra analüüsil põhinevalt vähemalt 2-aastase mitmekesisuse edendamise ja juhtimise ning seda toetavate soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamise tegevuste plaani (eespool ja edaspidi *mitmekesisuse plaan*) koostamine;
- analüüsi ja plaani konkursi taotlusvoorus osalemiseks Pakkujale esitamine.

Pakkuja esitab pakkumuses olukorra analüüsi hõlmava mitmekesise tööandja märgise taotluse näidisvormi ja mitmekesisuse plaani näidisvormi, arvestades alljärgnevat:

- olukorra analüüsi ulatus ja mitmekesisuse plaani maht, samuti tegevuste peamised sihtrühmad jäävad eelkõige märgist taotleva organisatsiooni enda otsustada;
- märgise taotlemisel koostatav mitmekesisuse plaan on igale organisatsioonile individuaalne. Selle koostamine ei tohiks eeldada taotlejalt kompleksseid eelteadmisi,

kuid plaani koostamise protsessis on ette nähtud punktis 4.3.2.2. viidatud, Pakkuja koordineeritavate nõustajate tugi. Plaanis seab iga organisatsioon endale nõustajatega koostöös sobivad kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed eesmärgid mitmekesisuse edendamiseks ja tõhusaks juhtimiseks ning valib välja sobilikud tegevused vähemalt järgneva kahe aasta jooksul eesmärkide poole liikumiseks;

- taotlusvooru kavandades võib Pakkuja Hankijaga koostöös määrata mõned valdkonnad (nt värbamine, esindatus otsustustasandil, töötasu vms) ja/või sihtrühmad (nt vanemaealised, erivajadustega, erinevast soost või rahvusest töötajad), millele ja kellele taotlemisel olukorra analüüsis ja mitmekesisuse plaanis eraldi tähelepanu pöörata;
- märgise uuendamist taotlev organisatsioon peab taotlemisel andma ülevaate ka märgise eelmisel taotlemisel esitatud mitmekesisuse plaani elluviimisest;
- märgise taotlemiseks täidetavad vormid peavad olema kasutajasõbralikud, sh arusaadavad, vajalikul määral detailsed, kuid mitte liialt koormavad.

4.3.2 Taotlusvooru väljakuulutamine

Pakkuja viib ellu kõik taotlusvooru väljakuulutamise seonduvad tegevused, s.h kommunikatsioonitegevused ning potentsiaalsete taotlejate koolitamine ja nõustamine.

Pakkuja tagab märgise taotlemiseks vajalike, punktis 4.3.1 viidatud vormide, ning nende täitmisjuhiste olemasolu ja lihtsa kättesaadavuse.

4.3.2.1 Kommunikatsioonitegevused

Pakkuja viib ellu kommunikatsioonitegevusi nii punktis 4.1 nimetatud võrgustikku kuuluvatele kui ka teistele era- ja avaliku sektori ning kodanikuühiskonna organisatsioonidele tekitamaks neis huvi konkursi taotlusvoorus osalemise vastu. Pakkuja kajastab taotlusvooru väljakuulutamise seoses planeeritavaid kommunikatsioonitegevusi vastavalt punktile 4.2 esitatavas kommunikatsiooniplaanis.

4.3.2.2 Koolitamine

Pakkuja korraldab pärast taotlusvooru väljakuulutamist märgise taotlemisest huvitatud organisatsioonide esindajatele koolitused toetamaks nende pädevust viia oma organisatsioonis punktis 4.3.2.3. viidatud nõustamise toel läbi märgise taotlemiseks vajalik olukorra analüüs ja koostada mitmekesisuse plaan.

4.3.2.3 Nõustamine

Pakkuja tagab töö mahtu arvestades piisava hulga (vähemalt 9, vajaduse korral rohkem) vajalikke teadmisi ja oskuseid omavate nõustajate olemasolu, kes nõustavad organisatsioone mitmekesise tööandja märgise taotlemise protsessis punktis 4.3.1 viidatud organisatsiooni mitmekesisusega seotud vajaduste ja võimaluste väljaselgitamiseks olukorra analüüsimisel ja organisatsioonis mitmekesisuse sihipäraseks juhtimiseks ja edendamiseks mitmekesisuse plaani koostamisel. Pakkuja koordineerib nõustajate tööd ja vastutab nende töö kvaliteedi eest. Seejuures arvestab Pakkuja, et:

- kõigile esmakordsetele märgise taotlejatele on nõustamine kohustuslik;
- ta võib taotlusvooru raames kasutada samu nõustajaid, kes nõustavad punkti 4.1 alusel organisatsioone mitmekesisuse plaanide tõhusal rakendamisel;
- kui ta kasutab nõustajaid, kes ei ole varasemate mitmekesise tööandja märgise taotlusvoorude juures nõustajatena osalenud, korraldab Pakkuja neile vähemalt 20 akadeemilise tunni ulatuses nn baaskoolituse, mille raames antakse osalejatele taotlejate nõustamiseks vajalikke teadmisi ja oskuseid. Varasemate taotlusvoorude raames nõustamisel osalenud nõustajatele pakub Pakkuja vastavalt vajadusele täiendkoolitust.

4.3.3. Taotluste läbivaatamine ja hindamine

Pakkuja korraldab märgise taotlejate poolt esitatud, punktis 4.3.1 viidatud taotluste sõltumatu ja objektiivse läbivaatamise ja hindamise. Seejuures arvestab Pakkuja, et:

- hindamine peab toimuma Pakkuja väljatöötatud objektiivse hindamismetoodika alusel, mis avaldatakse taotlusvooru väljakuulutamisel punktis 4.4. nimetatud infoplatvormil koos muu taotlusvooru puudutava informatsiooniga.
- märgise uuendamist taotleva organisatsiooni puhul arvestatakse taotluse hindamisel muuhulgas organisatsiooni eelmisel taotlemisel esitatud mitmekesisuse plaani elluviimist;
- kui läbivaatamises ja hindamises osalevad samad isikud, kes organisatsioone taotlemisprotsessis nõustasid, ei või organisatsiooni taotlust läbi vaadata ja hinnata sama isik, kes teda taotlemisel nõustas.

4.3.4. Edukate taotlejate märgisega tunnustamine

Edukalt hindamisprotsessi läbinud organisatsioone tunnustatakse kaks aastat kehtiva märgisega.

Konkursi lõppedes korraldab Pakkuja koostöös Hankijaga ürituse, mille raames antakse märgised pidulikul tseremoonial edukatele taotlejatele üle. Seejuures Pakkuja:

- teeb Hankijaga koostööd ürituse kontseptsiooni ja programmi koostamisel ning esinejate valikul, samuti ürituse eel- ja järelkommunikatsiooni planeerimisel;
- viib ellu kõik tunnustusürituse korraldamiseks, toimumiseks ja märgiste väljaandmiseks vajalikud tegevused ja kannab nendega seotud kulud;
- tagab, et üritus oleks ligipääsetav ka erivajadustega osalejatele.

4.3.5. Muud tegevused

Pakkuja korraldab kõigi muude mitmekesise tööandja märgise konkursi taotlusvooru läbiviimiseks vajalike tegevuste elluviimise ja kannab nendega kaasnevad kulud.

4.4. Infoplatvorm

Pakkuja tagab elektroonilise infoplatvormi olemasolu, mis hõlmab mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavaid aja- ja asjakohaseid infomaterjale, sh teavet heade praktikate kohta. Seejuures Pakkuja:

- vastutab infoplatvormi toimimise ning materjalide aja- ja asjakohasuse eest;
- arvestab info ja materjalide kättesaadavaks tegemisel erinevate kasutajate võimalike vajadustega, sh:
 - o teeb info kättesaadavaks erinevate seadmete kasutajatele (sh nutiseadme kasutamisel)
 - o järgib avaliku teabe seadusega veebilehtedele ja mobiilirakendustele sätestatud ligipääsetavuse nõudeid;
 - o teeb info võimaluse korral kättesaadavaks formaatides, mis võimaldavad seda soovi korral tarbida nii ainult loetava kui ainult kuulatavana.
- kasutab sama infoplatvormi ka mitmekesise tööandja märgise konkursi taotlusvooruga seotud info ja materjalide (sh taotlusvormid ja nende täitmise juhised ning taotluste hindamise meetodika) avalikult kättesaadavaks tegemiseks;
- võib infoplatvormi kasutada ka muul moel hanke ja selle tegevuste eesmärkide täitmiseks (nt punktis 4.1 viidatud võrgustikutegevuste raames);
- arvestab, et infoplatvorm ja sellel olevad materjalid peavad jääma soovijatele vabalt ja tasuta kättesaadavaks ka pärast hankelepingu lõppemist. Vajaduse korral tuleb kõik

materjalid pärast hankelepingu lõppemist Hankija soovil üle anda Hankijale või järgmisele teenusepakkujale.

4.5. Koostöö Hankijaga

Pakkuja tagab kogu lepingu kehtivuse jooksul koostöö Hankijaga, sh punktis 4 eelpool viidatud konkreetsetel juhtudel.

Hankijal on ka õigus osaleda pisteliselt hanke eesmärgi elluviimiseks korraldatavatel üritustel, sealhulgas tööandjate nõustamiskohtumistel ning võrgustiku kohtumistel ja koolitustel.

Pakkujal on kohustus anda Hankijale vajaduspõhiselt informatsiooni hanke raames elluviidud ja elluviidavate tegevuste kohta ning vajaduse korral osaleda märgisega seotud tegevuste edasise planeerimise ja teostamise teemalistel kohtumistel Hankijaga.

4.6. Lisategevused

Pakkuja võib lisada pakkumusse olulisi lisategevusi, mis toetavad hanke eesmäärke. Hankijal on õigus keelduda lisategevuste rahastamisest, kui hanke hindamiseks moodustatud komisjon leiab, et edukaks tunnistatud pakkumuses esitatud lisategevused ei aita täita hanke eesmärki.

5. NÕUDED PAKKUJA MEESKONNALE

- 5.1. Pakkuja peab hanke eesmärgi täitmiseks vajalike tegevuste elluviimiseks moodustama punktis 5.5. toodud tabelis 1 kirjeldatud nõuetele vastava projektimeeskonna.
- 5.2. Minimaalselt peab projektimeeskonda kuuluma projektijuht, võrgustikutegevuste koordinaator, kommunikatsioonispetsialist, vähemalt 9 mitmekesisuse nõustajat, kes nõustavad organisatsioone punkti 4.3.2.3 kohaselt mitmekesise tööandja märgise taotlemise protsessis ja vähemalt 3 mitmekesisuse nõustajat, kes punkti 4.1 kohaselt nõustavad organisatsioone mitmekesisuse plaani rakendamisel. Üks inimene võib projektis täita kuni kahte rolli.
- 5.3. Pakkuja esitab meeskonna punktis 5.5 nimetatud nõuetele vastavuse kohta hankedokumendi lisas 1 esitatud vormi „Projektimeeskonna kinnitus“ kohase kinnituse projektijuhi, võrgustikutegevuste koordinaatori, mitmekesisuse nõustaja ning kommunikatsioonispetsialisti rolli täitva(te) projektimeeskonna liikme(te) kohta. Teisi rolle täitvate projektimeeskonna liikmete kohta esitab Pakkuja vabas vormis kompetentsi kirjelduse ja kinnituse projektimeeskonda kaasamise kohta.
- 5.3.1. Projektimeeskonna liikme poolt mitme rolli täitmisel tuleb vormi „Projektimeeskonna kinnitus“ kohane nõude täitmise kinnitus esitada kõigi rollide kohta eraldi.

5.4. Hankijal on õigus kontrollida projektimeeskonna liikmete kohta antud kinnituste õigsust kasutades avalikult kättesaadavat infot ja pöörduda lisateabe saamiseks kolmandate isikute poole. Hankijal on õigus küsida Pakkujalt täiendavat infot ja dokumente, mis tõendavad esitatud kinnituste õigsust. Pakkuja peab esitama Hankija nõutud täiendavad andmed/dokumendid kolme tööpäeva jooksul nõude saamisele järgnevast tööpäevast arvates.

5.5. Nõuded projektimeeskonna koosseisule ja kompetentsile

Roll/vastavat rolli täitvate nõutud isikute arv	Rolli kirjeldus	Nõuded kompetentsile
Projektijuht	Projektijuht vastutab hankelepingu täitmise eest, juhib meeskonda, suhtleb hankija esindajaga, korraldab aruandlust jms.	<p>Projektijuhil peab olema kõrgharidus ja eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</p> <p>Projektijuhil peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vähemalt 24 kuu pikkune projektijuhtimise kogemus võrdse kohtlemise, soolise võrdsuse, võrdsete võimaluste või mitmekesisuse edendamise valdkonnas; - vähemalt 12 kuu pikkune personalijuhtimise või organisatsiooni kvaliteedijuhtimise kogemus. <p>Nõutav dokument: Pakkuja esitab projektijuhi CV hankedokumendi lisas 1 esitatud vormil „Projektimeeskonna kinnitus“.</p>

Võrgustikutegevuste koordinaator	<p>Võrgustikutegevuste koordinaator vastutab võrgustikutegevuste kavandamise ja elluviimise eest.</p> <p>Koordinaator osaleb ka kommunikatsioonitegevuste, samuti märgise konkursi taotlusvooru planeerimises ning elluviimises.</p>	<p>Võrgustikutegevuste koordinaatoril peab olema kõrgharidus ja eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel</p> <p>Võrgustikutegevuste koordinaatoril peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 24-kuuline tööandjatega koostöö kogemus (nt tööandjate konsulteerimine, nõustamine, tööandjate võrgustiku koordineerimine).</p> <p>Nõutav dokument: Pakkuja esitab võrgustikutegevuste koordinaatori CV hankedokumendi lisas 1 esitatud vormil „Projektimeeskonna kinnitus“.</p>
Mitmekesisuse nõustaja	<p>Mitmekesisuse nõustaja nõustab organisatsioone mitmekesise tööandja märgise taotlemise protsessis olukorra analüüsi läbiviimisel ja mitmekesisuse plaani koostamisel, samuti võrgustikutegevuste raames plaani elluviimisel. Nõustaja võib osaleda ka märgise taotluste hindamisel.</p>	<p>Mitmekesisuse nõustajal peab olema kõrgharidus ja eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel. Vähemalt üks mitmekesisuse nõustaja peab oskama lisaks vene keelt vähemalt B2 tasemel ja vähemalt üks nõustaja inglise keelt vähemalt B2 tasemel.</p> <p>Mitmekesisuse nõustajal peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 5</p>

		<p>organisatsiooni mitmekesisuse plaani või peresõbraliku tööandja meetmete plaani või kestlikkuse eesmärkide saavutamise plaani või võrdse kohtlemise/võrdsete võimaluste/soolise võrdsuse edendamise plaani koostamise või koostamise nõustamise või rakendamise või rakendamise nõustamise kogemus.</p> <p>Mitmekesisuse nõustajal peavad olema ka kas tööalased kogemused või kõrghariduse või täienduskoolituse raames omandatud teadmised:</p> <ul style="list-style-type: none"> - võrdsest kohtlemisest ja soolise võrdsuse või võrdsete võimaluste edendamisest või mitmekesisuse edendamisest ja juhtimisest organisatsioonis; - personalijuhtimisest või organisatsiooni kvaliteedijuhtimisest. <p>Nõutav dokument: Pakkuja esitab mitmekesisuse nõustaja CV hankedokumendi lisas 1 esitatud vormil „Projektimeeskonna kinnitus“.</p>
--	--	---

Kommunikatsioonispetsialist	Kommunikatsioonispetsialist vastutab kommunikatsiooniplaani kavandamise ja elluviimise eest ning osaleb mitmekesisuse edendamise ja juhtimise praktikate ning mitmekesise tööandja märgise populariseerimisele suunatud tegevuste kavandamises ja elluviimises.	<p>Kommunikatsioonispetsialistil peab olema kõrgharidus ja eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</p> <p>Kommunikatsioonispetsialistil peab olema pakumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul omandatud vähemalt 24-kuuline kommunikatsioonitegevuste elluviimise kogemus, sh vähemalt 1 sarnase tööandjatele suunatud projekti puhul.</p> <p>Nõutav dokument: Pakkuja esitab kommunikatsioonispetsialisti CV hankedokumendi lisas 1 esitatud vormil „Projektimeeskonna kinnitus“.</p>
-----------------------------	---	--

6. KVALIFITSEERIMISTINGIMUSED

Hankel Pakkujana kvalifitseerumise tingimused on esitatud Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi osakonnajuhataja otsuse hanke „Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine“ korraldamise kohta lisas 1.

7. VASTAVUSTINGIMUSED

7.1. Pakkumus peab sisaldama vähemalt alljärgnevat:

7.1.1. Pakkuja(te) lühitutvustus;

7.1.2. informatsioon, mis võimaldab Hankijal hinnata hankedokumendi punktis 6 viidatud kvalifitseerimistingimuste täitmist;

- 7.1.3. teenuse vabas vormis kirjeldus, sh:
- 7.1.3.1. Pakkuja arusaam hanke eesmärgist;
- 7.1.3.2. Pakkuja esialgne visioon hanke eesmärgi täitmiseks vajalikest tegevustest, arvestades hankedokumendi punktis 4 „Hanke eesmärkide täitmiseks tellitavad tegevused“ esitatud nõudeid;
- 7.1.4. hanke eesmärgi täitmiseks vajalike tegevuste elluviimise esialgne ajakava, arvestades hankedokumendi punktis 4 „Hanke eesmärkide täitmiseks tellitavad tegevused“ esitatud nõudeid;
- 7.1.5. mitmekesise tööandja märgise taotluse näidisvorm, arvestades hankedokumendi punktis 4.3.1 esitatud nõudeid;
- 7.1.6. mitmekesisuse plaani näidisvorm, arvestades hankedokumendi punktis 4.3.1 esitatud nõudeid;
- 7.1.7. esialgne kommunikatsiooniplaan, arvestades hankedokumendi punktides 4.2 „Kommunikatsioonitegevused“ ja 4.3.2.1 „Kommunikatsioonitegevused“ esitatud nõudeid;
- 7.1.8. hankelepingu täitmise eelarve vabas vormis;
- 7.1.9. projektimeeskonna kinnitus hankedokumendi Lisa 1 vormil;
- 7.1.10. infot, kas pakkumus sisaldab ärisaladust koos põhjendusega ärisaladuseks määramise kohta hankedokumendi Lisa 2 vormil;
- 7.1.11. volikiri juhul, kui pakkumusele Pakkuja esindajana alla kirjutanud isik või isikud ei ole äriregistri registrikaardile kantud isikud, kes omavad juriidilise isiku esindamise õigust (vajaduse korral, hankedokumendi Lisa 3 vormil);
- 7.1.12. ühispakkujate avaldus ja volikiri juhul, kui pakkumuse esitavad mitu pakkujat ühiselt (vajaduse korral, hankedokumendi Lisa 4 vormil). Ühispakkumuse esitamisel loetakse, et hankelepingu täitmise eest vastutavad ühispakkujad solidaarselt.

8. PAKKUMUSTE VASTAVUSE KONTROLLIMINE, VASTAVAKS TUNNISTAMINE VÕI TAGASILÜKKAMINE

- 8.1. Pakkumus peab vastama hankedokumendis esitatud tingimustele.
- 8.2. Pakkumus tunnistatakse vastavaks, kui see vastab kõikidele hankedokumendi punktis 7 esitatud tingimustele.
- 8.3. Hankija lükkab pakkumuse tagasi, kui see ei vasta hankedokumendi punktis 7 esitatud tingimustele. Hankija võib tunnistada pakkumuse vastavaks, kui selles ei esine sisulisi kõrvalekaldeid hankedokumendis sätestatud tingimustest.

- 8.4. Hankijal on õigus põhjendamatult madala maksumusega pakkumus tagasi lükata, kui Hankija leiab pärast Pakkujalt nõutud selgituse saamist ja tõendite hindamist, et pakkumuse maksumus on põhjendamatult madal või Pakkuja ei ole tähtajaks esitanud nõutud selgitust.
- 8.5. Pakkuja, kelle pakkumus on tagasi lükatud, ei osale edasises hankemenetluses.
- 8.6. Hankija võib igal ajal enne hankelepingu sõlmimist teha põhjendatud kirjaliku otsuse kõigi pakkumuste tagasilükkamise kohta, kui:
 - 8.6.1. hankemenetluse toimumise ajal on Hankijale saanud teatavaks uued asjaolud, mis välistavad või muudavad Hankijale ebaotstarbekaks hankemenetluse lõpule viimise hankedokumendis sätestatud tingimustel;
 - 8.6.2. hanke läbiviimise aluseks olevad tingimused on oluliselt muutunud ja seetõttu osutub hankelepingu sõlmimine mittevajalikuks või võimatuks;
 - 8.6.3. hankemenetluses ilmnenu ebakõlasid ei ole võimalik kõrvaldada ega hankemenetlust seetõttu ka õiguspäraselt lõpule viia;
 - 8.6.4. kõigi pakkumuste või vastavaks tunnistatud pakkumuste maksumused ületavad eeldatavat maksumust, milleks on 245 000,00 € eurot (sh käibemaks).
- 8.7. Hankija ei kanna vastutust Pakkujate ees, kui kõigi pakkumuste tagasilükkamine on toimunud käesolevas dokumendis sätestatud tingimustel.

9. PAKKUMUSTE VÕRDLEMINE, HINDAMINE JA PAKKUMUSTE EDUKAKS TUNNISTAMINE

- 9.1. Hankija hindab kõiki vastavaks tunnistatud pakkumusi.
- 9.2. Pakkumusi hindab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi võrdsuspoliitika osakonna juhataja otsusega moodustatud hankekomisjon, mis koosneb pakkujatest sõltumatutest hindajatest. Hindajad:
 - 9.2.1. lähtuvad hindamisel hankedokumendi punktis 9.4 kirjeldatud hindamismetoodikast;
 - 9.2.2. hindavad vastavaks tunnistatud pakkumusi kollegiaalselt, andes väärtuspunktid konsensuslikult;
 - 9.2.3. esitavad hindamise põhjendatud tulemused protokollis, mis on kõigi hindajate poolt allkirjastatud.
- 9.3. Vajaduse korral võib pakkumusi omavahel võrrelda.
- 9.4. Hindamismetoodika kirjeldus:
 - 9.4.1. Eduka pakkumuse valiku aluseks on majanduslikult soodsaim pakkumus. Pakkumuse hindamine viiakse läbi väärtuspunktide süsteemi (Merit Point System) kasutades ja kahe

hindamiskriteeriumi, „Pakkumuse kogumaksumus“ (30 väärtuspunkti) ja „Lahenduse kvaliteet“ (70 väärtuspunkti), alusel. Maksimaalne punktisumma on 100.

9.4.2. Pakkumuse kogumaksumuse kriteeriumi alusel saab maksimaalse arvu väärtuspunkte (30 väärtuspunkti) pakkumus, milles pakkumuse kogumaksumus (kõik Hankija hankelepingu täitmisega tekkivad kulud, sh käibemaks) on madalaim, s.o. vähim on parim. Kõrgema pakkumuse maksumusega pakkumused saavad proportsionaalselt vähem punkte, kasutades valemit: pakutud madalaim pakkumuse kogumaksumus jagatud hinnatava pakkumuse kogumaksumusega ja korrutatud 30-ga. Saadud tulemus ümardatakse kuni kahe komakohani.

9.4.3. Kriteeriumit „Lahenduse kvaliteet“ hinnatakse hankedokumendi punktis 9.4.4 nimetatud kolme alamkriteeriumi alusel, summeerides pakkumusele hindamisel alamkriteeriumite eest antud väärtuspunktid. Maksimaalselt on võimalik saada 70 väärtuspunkti.

9.4.4. Kriteeriumi „Lahenduse kvaliteet“ alamkriteeriumiteks on:

Pakkuja arusaam hanke eesmärgist ja esialgne visioon selle täitmiseks vajalikest tegevustest	40 punkti	Kõik pakkumuses nõutud tegevused (sh nõutud näidisvormid) on välja toodud, arusaadavalt kirjeldatud ja vastavad hankedokumendis välja toodud nõuetele. Iga tegevus toetab hanke eesmärki ning on Pakkuja poolt väga selgelt lahti mõtestatud, esitatud lähenemine vastab igati Hankija vajadustele. Lisaks hanke alusdokumendis nõutule on argumenteeritult välja pakutud omapoolseid olulisi ja asjakohaseid lisategevusi, mis on hankija arvates põhjendatud ja võimaldavad tegevuste üldeesmäärke tõhusamalt saavutada.
	30 punkti	Kõik pakkumuses nõutud tegevused (sh nõutud näidisvormid) on välja toodud, arusaadavalt kirjeldatud ja vastavad hankedokumendis välja toodud nõuetele. Iga tegevus toetab hanke eesmärki ning Pakkuja poolt selgelt lahti mõtestatud, esitatud lähenemine vastab Hankija vajadustele. Lisategevusi ei ole pakutud või pakutud tegevused ei aita täita hanke eesmärki.
	10 punkti	Iga töö eesmärk ja tegevus on Pakkuja poolt mõningate puudujääkidega lahti mõtestatud. Esitatud lähenemine vastab valdavalt Hankija vajadustele. Puudujäägid ja ebatäpsused pole põhimõttelised. Lisatud ei ole omapoolseid asjakohaseid lisategevusi.

	5 punkti	Enamik pakkumuses nõutud tegevusi ja/või nende kirjeldused on esitatud märkimisväärsete puudustega, tegevuste eesmärk on kohati ebaselge ja/või vastuoluline.
--	----------	---

Tegevuste elluviimise ajakava	10 punkti	Esitatud ajakava on selge ja arusaadav ning võtab arvesse kõiki hankedokumendis esitatud nõudeid. Tegevused on kvartali täpsusega lahti kirjutatud, iga tegevuse juures on märgitud vastutajad. Pakutud ajakava ja meeskonna suurus on hankelepingu kvaliteetseks täitmiseks mõistlik ja objektiivselt põhjendatud.
	7 punkti	Ajakava on esitatud piisavalt selgelt, kuid seal esineb väiksemaid puudujääke hankedokumendis esitatud nõuetele vastavuses või esitatud infos, mistõttu ei saa kõigile esitatud nõuetele vastavust hinnata. Enamiku tegevuste juures on märgitud vastutajad. Pakutud ajakava ja meeskonna suurus on siiski hankelepingu kvaliteetseks täitmiseks mõistlik ja objektiivselt põhjendatud.
	5 punkti	Pakutud ajakava ei hõlma kõiki nõutavaid tegevusi ja kõigi esitatud tegevuste juures ei ole märgitud vastutajaid või tekitab pakutud ajakava ja meeskonna suurus kahtlusi Pakkuja võimekuses hankelepingut kvaliteetselt täita.
	2 punkti	Ajakava on esitatud puudulikult, selles esineb hulgaliselt olulisi ja põhimõttelisi puudujääke tegevuste kestuse, vastutajate või nõuetele vastavuse osas. Pakutud ajakava ja meeskonna suuruse mõistlikkusele ja põhjendatusele ei ole seetõttu võimalik hinnangut anda.

Pakkuja nägemus kommunikatsioonitegevustest ning kommunikatsiooniplaan	20 punkti	<p>Pakkuja kirjeldab täpselt tegevusi, mille kaudu suurendatakse mitmekesise tööandja märgise tuntust ning selle taotlemisest huvitatud ja taotlemise võimalustest teadlike organisatsioonide ringi, samuti laiemalt mitmekesisuse edendamise ja juhtimisest huvitatud ja sellega tegelevate organisatsioonide ringi ning selliste organisatsioonide võrgustikku. Pakkuja on mh kirjeldanud, kuidas ta kavatseb kasutada eesmärgi saavutamiseks iga aasta mais tähistatavat mitmekesisuse päeva ja kuud.</p> <p>Pakutavad tegevused (sh kanalite valik) loovad parimad eeldused, et tuua märgist taotlema ja võrgustikku osalema võimalikult palju organisatsioone. Pakkuja on muuhulgas detailselt kirjeldanud, milliste tegevustega ta plaanib pöörata eraldi tähelepanu riigi- ka kohalike omavalitsusüksuste asutustele või kuidas tal on kavas nende</p>
---	-----------	---

		<p>tegevuste planeerimiseks vajalik informatsioon hankida, ning esitanud veenva kirjelduse konkreetsetest tegevustest, mille abil suurendada 2026. a. taotlusvoorus märgist taotlevate organisatsioonide arvu vähemalt 20 võrra.</p> <p>Pakkuja on esitanud detailse kommunikatsiooniplaani. Iga tegevuse kohta on esitatud kokkuvõtlik kirjeldus tegevuse sisust, sihtrühm ja selle eeldatav suurus, elluviimise aeg (kvartali täpsusega), kommunikatsioonikanal ja esialgsed kommunikatsioonisõnumite näited.</p> <p>Kommunikatsiooniplaan on hästi põhjendatud: Pakkuja poolt esitatud põhjendustest nähtub, et valitud on sellised tegevused ja infokanalid, et teavituse haare oleks kõige ulatuslikum ning mõju kõige suurem.</p>
	15 punkti	<p>Pakkuja kirjeldab tegevusi, mille kaudu suurendatakse mitmekesise tööandja märgise tuntust ning selle taotlemisest huvitatud ja taotlemise võimalustest teadlike organisatsioonide ringi, samuti laiemalt mitmekesisuse edendamise ja juhtimisest huvitatud ja sellega tegelevate organisatsioonide ringi ning selliste organisatsioonide võrgustikku.</p> <p>Pakutavad tegevused (sh kanalite valik) loovad head eeldused, et tuua märgist taotlema ja võrgustikku osalema võimalikult palju organisatsioone.</p> <p>Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele tähelepanu pööravaid tegevusi on kirjeldatud pealiskaudselt ning puudub plaan nende tegevuste detailsemaks planeerimiseks vajaliku informatsiooni hankimiseks. Märgise taotlejate arvu suurendavaid tegevusi ja/või mitmekesisuse päeva ja kuu kasutamist on kirjeldatud pealiskaudselt.</p> <p>Pakkuja on esitanud piisavalt detailse kommunikatsiooniplaani. Enamike tegevuste kohta on esitatud kokkuvõtlik kirjeldus tegevuse sisust, sihtrühm ja selle eeldatav suurus, elluviimise aeg (kvartali täpsusega), kommunikatsiooni-kanal ja esialgsed kommunikatsioonisõnumite näited.</p> <p>Kommunikatsiooniplaan on põhjendatud, Pakkuja poolt esitatud põhjendustest nähtub, et valitud on hanke sihtgruppi arvestavad tegevused ja infokanalid.</p>
	10 punkti	<p>Kommunikatsioonitegevused on rahuldavalt läbi mõeldud, kuid nende selgitused on liiga üldised. Puuduvad mõned</p>

		hankedokumendi punktis 4.2 esitatud Pakkuja nägemuse või kommunikatsiooniplaani kohustuslikud elemendid.
	5 punkti	Kommunikatsioonitegevused ei ole rahuldavalt läbi mõeldud ja/või arusaadavalt selgitatud, puudub enamik hankedokumendi punktis 4.2. esitatud Pakkuja nägemuse ja/või kommunikatsiooniplaani kohustuslikke elemente.

- 9.5. Pakkumusele hindamiskriteeriumite eest antud väärtuspunktid summeeritakse. Edukaks tunnistatakse pakkumus, mille väärtuspunktide summa on suurim.
- 9.6. Võrdsete väärtuspunktidega pakkumuste korral tunnistatakse edukaks pakkumus, mis sai enim väärtuspunkte kriteeriumi „Lahenduse kvaliteet“ eest. Juhul, kui ka selle hindamiskriteeriumi eest saadud väärtuspunktid on võrdsed, tunnistatakse edukaks pakkumus, mis sai rohkem punkte alamkriteeriumi „Pakkuja arusaam hanke eesmärgist ja esialgne visioon selle täitmiseks vajalikest tegevustest“ eest. Kui ka siis on pakkumused võrdsed, selgitatakse edukas pakkumus välja hankekomisjoni liikmete avalikul hääletusel, mis protokollitakse.
- 9.7. Hankija ei tunnista edukaks pakkumust, mis sai hindamiskriteeriumi "Lahenduse kvaliteet" vähemalt ühe alamkriteeriumi eest minimaalse arvu punkte.

10. HANKELEPINGU SÕLMIMINE

- 10.1. Hankeleping sõlmitakse kvalifitseeritud Pakkujaga, kelle vastavaks tunnistatud pakkumus on tunnistatud edukaks.
- 10.2. Hankeleping jõustub arvates hankelepingu allkirjastamisest Hankija ja Pakkuja poolt.
- 10.3. Kui edukaks tunnistatud pakkumuse esitanud Pakkuja ei allkirjasta hankelepingut 7 kalendripäeva jooksul alates Hankija poolt allkirjastatud lepingu saatmisest Pakkujale, siis on Hankijal õigus käsitleda seda kui eduka pakkumuse esitanud Pakkuja poolset lepingu sõlmimisest keeldumist ja pakkumuse tagasi võtmist. Sellisel juhul on Hankijal õigus tunnistada kehtetuks pakkumuse edukaks tunnistamise otsus ning hinnata kõiki ülejäänud vastavaks tunnistatud pakkumusi uuesti ja tunnistada edukaks hindamise tulemusel järgmine pakkumus.

HANKEDOKUMENDI LISAD:

Lisa 1 – Vorm "Projektimeeskonna kinnitus"

Lisa 2 – Vorm "Ärisaladus"

Lisa 3 – Vorm "Volikiri"

Lisa 4 – Vorm "Ühispakkujate avaldus ja volikiri"

Hange: „Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine“

Lisa 1 – Projektimeeskonna kinnitus

Projektijuhi CV

Nimi		
Isikukood		
Kontaktandmed (e-post, telefon)		
1. Kõrgharidus		
Õppeasutuse nimi	Lõpetamise aasta	Omandatud kraad ja teaduskond
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
2. Eesti keele oskus		
<i>Projektijuhil peab olema eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</i>		
<i>Vabas vormis kinnitus keeleoskuse kohta.</i>		
3. Projektijuhtimise kogemus		
<i>Projektijuhil peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 24 kuu pikkune projektijuhtimise kogemus võrdse kohtlemise, soolise võrdsuse, võrdsete võimaluste või mitmekesisuse edendamise valdkonnas</i>		
Tööandja/tellija andmed (Asutuse/ettevõtte nimi, kontaktisiku nimi, telefon, e-posti aadress)	Töötamise alguse ja lõpu aeg kuu ning aasta täpsusega.	Töökoha/ametikoha/projekti nimetus ja olulisemate tööülesannete kirjeldus
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
4. Personalijuhtimise või organisatsiooni kvaliteedijuhtimise kogemus		

Projektijuhil peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 12 kuu pikkune personalijuhtimise või organisatsiooni kvaliteedijuhtimise kogemus.

Tööandja/tellija andmed (Asutuse/ettevõtte nimi, kontaktisiku nimi, telefon, e-posti aadress)	Töötamise alguse ja lõpu aeg kuu ning aasta täpsusega.	Töökoha/ametikoha/projekti nimetus ja olulisemate tööülesannete kirjeldus
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		

Võrgustikutegevuste koordinaatori CV

Nimi		
Isikukood		
Kontaktandmed (e-post, telefon)		
1. Kõrgharidus		
Õppeasutuse nimi	Lõpetamise aasta	Omandatud kraad ja teaduskond
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
2. Eesti keele oskus		
<i>Võrgustikutegevuste koordinaatoril peab olema eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</i>		
<i>Vabas vormis kinnitus keeleoskuse kohta.</i>		
3. Tööandjatega koostöö kogemus		
<i>Võrgustikutegevuste koordinaatoril peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 24-kuuline tööandjatega koostöö kogemus (nt tööandjate konsulteerimine, nõustamine, tööandjate võrgustiku koordineerimine).</i>		
Tööandja/tellija andmed	Töötamise alguse ja lõpu aeg kuu ning aasta täpsusega.	Töökoha/ametikoha/projekti nimetus ja olulisemate tööülesannete kirjeldus

(Asutuse/ettevõtte nimi, kontaktisiku nimi, telefon, e-posti aadress)		
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		

Mitmekesisuse nõustaja CV (korrata vastavalt nõutud nõustajate arvule)

Nimi		
Isikukood		
Kontaktandmed (e-post, telefon)		
1. Kõrgharidus		
Õppeasutuse nimi	Lõpetamise aasta	Omandatud kraad ja teaduskond
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
2. Keeleoskus		
<p><i>Mitmekesisuse nõustajal peab olema eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</i></p> <p><i>Vähemalt üks mitmekesisuse nõustaja peab oskama vene keelt vähemalt B2 tasemel.</i></p> <p><i>Vähemalt üks mitmekesisuse nõustaja peab oskama inglise keelt vähemalt B2 tasemel.</i></p>		
<i>Vabas vormis kinnitus keeleoskuse kohta.</i>		
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
3. Mitmekesisuse vm plaanide koostamise, selle nõustamise, rakendamise või selle nõustamise kogemus		
<p><i>Mitmekesisuse nõustajal peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul vähemalt 5 organisatsiooni mitmekesisuse plaani või peresõbraliku tööandja meetmete plaani või kestlikkuse eesmärkide saavutamise plaani või võrdse kohtlemise/võrdsete võimaluste/soolise võrdsuse edendamise plaani koostamise või koostamise nõustamise või rakendamise või rakendamise nõustamise kogemus.</i></p>		
Tööandja/tellija andmed (Asutuse/ettevõtte	Töötamise alguse ja lõpu aeg kuu ning aasta täpsusega.	Töökoha/ametikoha/projekti nimetus ja olulisemate tööülesannete kirjeldus

nimi, kontaktisiku nimi, telefon, e-posti aadress)		
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
4. Võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste või soolise võrdsuse edendamise alane kogemus või teadmised <i>Mitmekesisuse nõustajal peavad olema ka kas töölased kogemused või kõrghariduse või täienduskoolituse raames omandatud teadmised:</i> - võrdsest kohtlemisest ja soolise võrdsuse või võrdsete võimaluste edendamisest või mitmekesisuse edendamisest ja juhtimisest organisatsioonis.		
<i>Vabas vormis kirjeldus (kuni pool A4)</i> <i>Kirjelduses tuua mh välja:</i> - tööandja või tellija nimi, töötamise või tellimuse täitmise aeg kuu ja aasta täpsusega, asjakohaste tööülesannete kirjeldus: - ülikooli või täienduskoolitusasutuse nimi, õppeaine, kursuse või koolituse nimi ja õppe maht ning asjakohase õppe sisu kirjeldus.		
5. Personalijuhtimise või organisatsiooni kvaliteedijuhtimise kogemus või teadmised <i>Mitmekesisuse nõustajal peavad olema ka kas töölased kogemused või kõrghariduse või täienduskoolituse raames omandatud teadmised:</i> - personalijuhtimisest või organisatsiooni kvaliteedijuhtimisest.		
<i>Vabas vormis kirjeldus (kuni pool A4)</i> <i>Kirjelduses tuua mh välja:</i> - tööandja või tellija nimi, töötamise või tellimuse täitmise aeg kuu ja aasta täpsusega, asjakohaste tööülesannete kirjeldus: - ülikooli või täienduskoolitusasutuse nimi, õppeaine, kursuse või koolituse nimi ja õppe maht ning asjakohase õppe sisu kirjeldus.		

Kommunikatsioonispetsialisti CV

Nimi	
Isikukood	
Kontaktandmed (e-post, telefon)	

1. Kõrgharidus		
Õppeasutuse nimi	Lõpetamise aasta	Omandatud kraad ja teaduskond
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		
2. Eesti keele oskus		
<i>Kommunikatsioonispetsialistil peab olema eesti keele oskus vähemalt C1 tasemel.</i>		
<i>Vabas vormis kinnitus keeleoskuse kohta.</i>		
3. Kommunikatsioonitegevuste kogemus		
<i>Kommunikatsioonispetsialistil peab olema pakkumuse esitamisele vahetult eelneva 60 kuu jooksul omandatud vähemalt 36-kuuline kommunikatsioonitegevuste elluviimise kogemus, sh vähemalt 1 sarnase tööandjatele suunatud projekti puhul.</i>		
Tööandja/tellij andmed (Asutuse/ettevõtte nimi, kontaktisiku nimi, telefon, e-posti aadress)	Töötamise alguse ja lõpu aeg kuu ning aasta täpsusega.	Töökoha/ametikoha/projekti nimetus ja olulisemate tööülesannete kirjeldus
<i>Vajaduse korral jätkata loetelu...</i>		

Pakkuja kinnitab, et:

1. esitatud CV-des kirjeldatud isikud on:
 - 1.1 andnud nõusoleku osaleda nimetatud rollis hankelepingu täitmisel kuni hankelepingu tähtaja lõpuni;
 - 1.2 kinnitanud esitatud andmete õigsust;
 - 1.3 andnud Hankijale õiguse enda andmete töötlemiseks eesmärgiga kontrollida CV-s esitatud andmete õigsust;
2. Pakkuja on teadlik, et tal on vajaduse korral õigus käesolevas pakkumuses esitatud meeskonnaliikmeid muuta vaid eelneval kirjalikul kokkuleppel Hankijaga ja seda

tingimusel, et meeskonnaliige asendatakse vähemalt samaväärset kvalifikatsiooni omava spetsialistiga.

Nimi: _____

/allkirjastatud digitaalselt/

Pakkuja seadusjärgne või volitatud esindaja (volikiri esindusõiguse kohta)

Hange: „Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine“

Lisa 2 – Ärisaladus

Avaldame, et esitatud pakkumuses on ärisaladusega kaitstud järgmised dokumendid või teave:

Jrk	Dokumendi nimetus (terviktekst või viide teksti osale)	Põhjendus teabe ärisaladuseks määramisest
1.		
2.		
...		

Oleme teadlikud, et:

- a) Pakkuja ei või ärisaladusena märkida:
 - 1) pakkumuse maksumust ega osamaksumusi;
 - 2) teenuste hankelepingute puhul lisaks punktis 1 nimetatule muid pakkumuste hindamise kriteeriumidele vastavaid pakkumust iseloomustavaid numbrilisi näitajaid;
- b) juhul kui antud vorm on täitmata või esitamata põhjendus teabe ärisaladuseks määramise kohta, loeb Hankija, et Pakkuja poolt esitatud pakkumus või pakkumuses sisalduv teave ei ole ärisaladusega kaitstud.

Nimi: _____

/allkirjastatud digitaalselt/

Pakkuja seadusjärgne või volitatud esindaja (volikiri esindusõiguse kohta)

Hange: „Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine“

Lisa 3 – Volikiri

Käesolevaga volitab _____ (*Pakkuja nimi*) _____ (*volitaja nimi ja ametikoht*) isikus _____ (*volitatava nimi, ametikoht*) olema Pakkuja ametlik esindaja ja allkirjastama ülalnimetatud hanke pakkumust ja lepingut¹.

Volikiri on ilma edasivolitamise õigusega.

Volikiri kehtib kuni: _____

(*allkirjastatud digitaalselt*)

volitaja nimi ja ametikoht

¹ Kustutada sõna „lepingut“ kui ei ole asjakohane

Hange: „Mitmekesise tööandja märgise väljaandmise ning organisatsioonis mitmekesisuse edendamist ja juhtimist toetavate tegevuste korraldamine“

Lisa 4 – Ühispakkujate avaldus ja volikiri

Käesolevaga avaldame soovi osaleda hankemenetluses ühispakkujatena.

Kinnitame, et alljärgnevalt loetletud ettevõtjad on ühispakkujad ühispakkumuse esitamise tähenduses.

Ühispakkuja nimi	Registri-kood	Aadress, tel, e-posti aadress	Allkirjaõigusliku isiku nimi	Ühispakkuja poolt osutatava teenuse kirjeldus

(vajadusel lisada ridu)

Ühispakkujatena vastutame hankelepingu täitmise eest solidaarselt.

Volitame ühispakkujate esindajana hankemenetlusega ning hankelepingu sõlmimise ja täitmisega seotud toiminguid tegema _____ (volitatud esindaja nimi, isikukood).

Volikiri kehtib kuni pakkumuse jõusoleku tähtaja lõpuni (vajadusel märkida piirang või volitaja enda poolt antav tähtpäev).

(allkirjastatud digitaalselt)

Nõutav kõigi ühispakkujate esindajate allkiri