

# KANTAR

## Nügimismeetodite kasutamine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks

Lõpparuanne  
2022



SOTSIAALMINISTEERIUM



Euroopa Liit  
Euroopa  
Regionaalarengu Fond



Eesti  
tuleviku heaks

Uuring viidi läbi Sotsiaalministeeriumi tellimusel. Uuring on finantseeritud „Valdkondliku teadus- ja arendustegevuse tugevdamise programmi (RITA)“ tegevuse 2 „Teadmistepõhise poliitikakujundamise toetamine“ raames Euroopa Regionaalarengu Fondist ja Sotsiaalministeeriumi eelarvest.

Uuringu eri etappides osalesid ja olid vastutavad:

Tellijapoolsed kontaktisikud:	Helen Biin, Lee Maripuu, Sotsiaalministeerium
Aruande autorid	Jaanika Hämmal, Heidi Reinson, Anna Karolin, Kristiina Kruuse, Triin Roosalu, Kaijo Rüütsalu
	Konsulteerisid Tiiu Kuurme, Tiina Saar-Veelmaa
Kvalitatiivuuringu tugi:	Margit Puskar

Täname kõiki intervjuudes ja töötoas osalenuid! Erilised tänud Henry Auväärtille CV Keskusest, Katre Laasile Fontesest ja Kristina Orionile Töötukassast.

**Kontaktinfo:**

AS Emor  
Maakri 21,  
10145 Tallinn  
[www.kantaremor.ee](http://www.kantaremor.ee)  
tel: 626 8500  
[emor@emor.ee](mailto:emor@emor.ee)

# Sisukord

<b>Lühikokkuvõte</b>	<b>6</b>
<b>Summary</b>	<b>8</b>
<b>Uuringu lähtekohad ja eesmärk</b>	<b>10</b>
<b>I OSA: KIRJANDUSE ÜLEVAADE</b>	<b>14</b>
<b>1. Noorte ja töötajate haridus- ja karjäärivalikute mõjutajad</b>	<b>15</b>
1.1 Noored	15
1.2 Töötajad	17
1.3 Olulised hetked, mil mõjutatakse haridus- ja karjäärivalikuid	25
1.3.1 Hariduses	25
1.3.2 Tööturul	26
<b>2. Haridustöötajate ja tööandjate võrdõiguslikkuse alased hoiakud ja käitumine</b>	<b>28</b>
2.1 Elanikkonna hoiakud	28
2.2 Haridustöötajate hoiakud	30
2.3 Tööandjate hoiakud ja praktikad	31
2.4 Haridustöötajate ja tööandjate kogemused töötajatena ja praktikate kujundajana	33
2.5 Olulised hetked ja tegevused haridustöötajate ja tööandjate hoiakute ja käitumise edendamiseks	34
<b>3. Sekkumised haridustöötajate ja tööandjate soolist võrdsust toetavate hoiakute ja käitumise edendamiseks</b>	<b>38</b>
3.1 Haridusvaldkonnas rakendatud meetmed	38
3.2 Võrdsete võimaluste suurendamine tööturul	39
3.2.1 Poliitikameetmed	39
3.2.2 Tegevused organisatsioonide tasandil	40
3.3 Müksamine kui üks võimalus	41
<b>II OSA: KVALITATIIVUURINGU TULEMUSED</b>	<b>44</b>
<b>4. Kvalitatiivuuringu sissejuhatus</b>	<b>45</b>
<b>5. Noorte haridus- ja karjäärivalikud ning nende mõjutajad haridustöötajate vaates</b>	<b>48</b>
5.1 Noorte haridus- ja karjäärivalikud	48
5.2 Karjäärivalikute mõjutajad ning kooli ja karjäärinõustamise roll	51
5.3 Noortele valikute tegemisel olulised hetked	54
<b>6. Sooline võrdsus ja soostereotüübid haridustöötajate vaates</b>	<b>58</b>

6.1	Soostereotüüpide olemasolu teadvustamine	58
6.2	Õpetajate ja kooli roll soolise ebavõrdsuse taastootmisel	60
6.3	Valmisolek toetada soolise võrdsuse kujunemist	62
6.3.1	Teadmiste allikad ja teema olulisus	62
6.3.2	Mida on võrdsete võimaluste loomiseks tehtud?	65
6.3.3	Mida saaks võrdsete võimaluste loomiseks teha?	67
6.3.4	Mis motiveeriks ja toetaks?	70
<b>7.</b>	<b>Sooline võrdsus tööturul personalijuhtide ja juhtide vaates</b>	<b>72</b>
7.1	Teema olulisus, teadlikkus ja teadmiste allikad	72
7.2	Soostereotüübid tööturul	73
7.3	Mis on aidanud luua suuremat soolist võrdsust?	77
7.4	Personalijuhi roll muutuste loomises: võimestatus, motivatsioon ja tugi	79
7.5	Juhtide nägemus enda rollist organisatsioonis soolise võrdsuse loomisel	82
7.6	Näiteid organisatsioonide praktikatest, mida on soolise võrdõiguslikkusega seoses tehtud	84
7.7	Võtmehetked tööturul	85
<b>8.</b>	<b>Haridustöötajate ja tööandjate barjäärid</b>	<b>87</b>
<b>9.</b>	<b>Persoonad</b>	<b>91</b>
9.1	Haridustöötajate persoonad	93
9.2	Personaliekspertide persoonad	96
<b>10.</b>	<b>Kvalitatiivuuringu kokkuvõte</b>	<b>99</b>
<b>III OSA: MÜKSUDE PILOTEERIMINE</b>		<b>100</b>
<b>11.</b>	<b>Müksude väljatöötamine</b>	<b>101</b>
<b>12.</b>	<b>Müksud õpetajatele ja karjäärispetsialistidele</b>	<b>104</b>
12.1	MÜKS #1: Üleskutse tegeleda soostereotüüpidega	104
12.2	Piloteerimine	106
<b>13.</b>	<b>Müksud tööturul</b>	<b>110</b>
13.1	Eeltest personalitöötajate seas	110
13.2	MÜKS #2: Palgavahemiku avaldamine töökuulutuses	111
13.3	Piloteerimine	112
13.4	MÜKS #3: Märgis töökuulutusel	115
13.5	Piloteerimine	117
<b>14.</b>	<b>Kokkuvõte ja soovitused</b>	<b>118</b>
14.1	Kokkuvõte piloteeritud müksudest ja soovitused edaspidiseks	118
14.2	Soovitused muutusteks hariduses ja tööturul	119
<b>Kasutatud kirjandus</b>		<b>124</b>

<b>Lisa 1: Kvalitatiivuuringus osalejate kirjeldus</b>	<b>133</b>
<b>Lisa 2: Müksude ideed</b>	<b>135</b>
<b>Lisa 3: Õpetajatele saadetud materjal</b>	<b>138</b>
<b>Lisa 4: Noorte lood soostereotüüpidest (7.-12.klassi õpilastelt)</b>	<b>139</b>
<b>Lisa 5: Personalijuhtide uuringukutse</b>	<b>142</b>
<b>Lisa 6: PARE eeluuringu põhitulemused</b>	<b>143</b>
<b>Lisa 7: Märglise kujundused</b>	<b>148</b>
<b>Lisa 8: CV Keskuse kiri tööandjatele</b>	<b>149</b>

# Lühikokkuvõte

Eesti tööturg on tugevalt segregeeritud nii horisontaalselt (mehed ja naised koonduvad erinevatesse tegevusvaldkondadesse) kui ka vertikaalselt (mehi on juhtivatel positsioonidel enam). Segregatsiooni põhjustavaid ja alalhoidvaid tegureid on mitmeid, kuid ühed fundamentaalsemad on soostereotüübid. Perekonnas, hariduses, tööturul, meedias ja laiemalt ühiskonnas omandatud stereotüüpsete hoiakute mõju väljendub hiljem meeste ja naiste erinevates haridus-, eriala- ja ametivalikutes ning lõpuks erinevates tegelikes ja tajutud töötingimustes. Rakendusuuring lähtub eeldusest, et „parandada“ ei ole vaja noori või töötajaid, vaid vähendades tööandjate ja haridustöötajate soolistest stereotüüpidest kantud tegutsemist ja soopõhist diskrimineerimist, väheneb ka sooline segregatsioon nii haridussfääris kui ka tööturul.

Üks selleks sobiv meetod on nügimine ehk müksamine (*nudge*). Müks on väike sekkumine, mis mõjutab inimeste käitumist ennustatavas suunas, toetudes käitumuslikele taipamistele, piiramata valikuvabadust ja muutmata majanduslikke väljavaateid (Thaleri ja Sunstein, 2008).

Varasemad uuringud Eestis näitavad, et konservatiivsete soorollide taastootmine saab alguse maast madalast läbi selle, et nii mõnigi lastele vajalikuks peetav oskus sõltub sellest, kas tegu on poisi või tüdrukuga (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring, 2016). Koolis tajuvad õpilased õpetajate poolt erinevat suhtumist poistes ja tüdrukutesse: tüdrukutelt oodatakse korralikkust, kohusetundlikkust ja kõrgemaid õpitulemusi, poistel on aga rohkem vabadust ja peetakse loomulikuks, et nad teevad pahandusi (Anniste et al., 2016; Roots, 2016; Kuurme et al., 2012b). Samuti on õpetajatel erinev arusaam tüdrukute ja poiste võimetest, esimesi peetakse sagedamini tugevaks humanitaar- ja teisi reaalinete (Valk, 2016).

Noortele pakutavas riigi rahastatud karjäärinõustamisteenuses peetakse soostereotüüpide mõju vähendamist karjäärivalikutele küll oluliseks, kuid eraldi tegevusi või meetodikat nende mõjude vähendamiseks ei rakendata. Töötukassa eeldab, et karjäärinõustaja eetikakoodeksist tulenev nõue püsida neutraalne ja mitte lasta end mõjutada isiklikust hoiakust, võimaldab hoiduda soostereotüüpidesse langemast (Sepper et al., 2020). See aga eeldab, et nõustajad on stereotüüpidest väga teadlikud, oskavad neid märgata ja nendega tegeleda. Kuna nende hoiakuid sel teemal uuritud pole (põgusalt teeb seda käesolev rakendusuuring), siis ei ole teada, kas see nii ka on.

Eesti tööandjate seas 2015. aastal läbi viidud uuring näitas, et enamikku Eesti tööandjatest iseloomustab kas tugevalt diskrimineeriv (31%) või keskmiselt diskrimineeriv hoiak (30%) ning 43% neist teavad vähe või väga vähe soolise võrdõiguslikkuse seaduse sisust. Nad ei näe soolise võrdõiguslikkuse edendamises kasu ning printsiipi „võrdse töö eest võrdne tasu“ ei ole omaks võetud (Turk, et al., 2015).

Käesoleva uuringu raames üldhariduskooli õpetajate, koolidirektorite, karjäärispetsialistide ja tööandjate seas tehtud põhjalik kvalitatiivuuring kaardistas muuhulgas barjäärid, mis takistavad soostereotüüpidega tegelemist. Kõige suuremad barjäärid moodustavad uskumused, et sooline ebavõrdsus ja soostereotüübid ei kujuta endast enam probleemi, noored saavad valikuid teha oma soovide järgi ning muutus stereotüübivabama ja võrdsema ühiskonna poole toimub iseenesest, nooremate põlvkondade pealekasvamisega (tunnistati, et see võtab aega). Need uskumused legitimeerivad mittetegutsemist. Olulisteks barjäärideks on veel usk, et haridusvaldkond ja tööturg ei saa olla paremad või kõrgemal ühiskonna väärtus- ja kultuuriruumist, ressurside puudus (aeg, oskused, teadmised) ning juhi vastuseis või toetuse puudumine.

Kvalitatiivuuringust kogutud hoiakute, teadmiste ja kogemuste baasil töötati välja haridustöötajate ja personaliekspertide persoonad: Muutuste looja, Ebakindluse tundja, Kahtleja ning Ignoreerija. Persoonad aitavad ette kujutada sihtrühmade kõige tüüpilisemaid esindajaid ning hõlbustavad müksude väljatöötamist. Müksud võiksid ennekõike olla tõhusad Ebakindluse tundjale ja Kahtlejale, kes osaliselt teadvustavad

probleeme, kuid pole kindlad, mida teha või kas midagi on vaja teha. Need julgustavad ka Muutuste loojat, kes on teadlik ja tegutsemisvalmis.

Projekti raames arendati välja müksud kolmele sihtrühmale: üldhariduskoolide õpetajad, karjäärispetsialistid (karjäärinõustajad, -infospetsialistid, -koordinaatorid jt Töötukassas ja koolides) ja tööandjad. Müksude väljatöötamisel peeti silmas olulisemaid kvalitatiivuringust selgunud barjääre soostereotüüpidega tegelemiseks koolis ja tööelus. Kokku piloteeriti vabatahtlikult panustavate koostööpartnerite abiga 3 müksu:

- Testiti kahte erineva tooni ja rõhuasetusega pöördumist, mis kutsusid üldhariduskoolide õpetajaid, karjääriõpetuse õpetajaid ja Töötukassa karjäärispetsialiste üles tegelema soostereotüüpide teemaga koolis või nõustamisel, kogudes noortelt soostereotüüpe puudutavaid kogemuslugusid ja arvamusi. Õpetajatele suunatud üleskutsetest tõmbas neid mõnevõrra enam kaasa segregatsiooni kirjeldavat statistikat ja olukorra tõsidust rõhutav pöördumine. Töötukassa spetsialistid ei reageerinud kummalegi üleskutsele.
- Palgavahemiku avaldamise ergutamiseks testiti CV Keskuse tööportaalis palgavahemiku avaldamise eeliseid sisaldava infonupu lisamist töökuulutuse vormile. Tulemusi võrreldi samal ajaperioodil kontrollgrupile näidatud varasemalt kasutusel olnud teavitusega. Uue n-ö müksava infonupu mõjul avaldas palgavahemiku 30% rohkem tööandjaid võrreldes varasemat infonuppu näinud tööandjatega (avaliku palgaga töökuulutuste osakaal tõusis 25,99%-lt 33,80%-le). Lisaks testiti infonuppu, mis raamistas samu argumente kaotusena. Piloteerimine jätkub, kuid esialgsed tulemused näitavad, et kaotusena raamistamine suurendab palgavahemiku avaldamist. CV Keskusel on plaanis jätkata veel paari idee testimist, mis antud projekti raames esile kerkisid (nt meeldetuletuskirja saatmine palgavahemikku mitteavaldanud tööandjale, kus sõnumitoojateks on valdkonna eksperdid).
- Eesmärgiga innustada tööandjaid mõtlema soolise tasakaalu parandamisele värbamisprotsessis pani personaliotsingufirma Fontes töökuulutustele märgise „Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed!“. Selle müksu puhul ei olnud statistiline mõõtmine võimalik ning tulemusi saab hinnata kvalitatiivselt. Tööandjad olid märgise lisamisele avatud, kuna tööjõupuuduse olukorras soovitakse proovida erinevaid võimalusi. Fontes soovib märgise kasutamist kindlasti jätkata.

Lahenduste leidmine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks Eestis on mitmetahuline ülesanne, kus müksamisel on oma roll ühe toetava võttena. Siiski on väga oluline pöörata tähelepanu ka haridustöötajate ja tööandjate üldise teadlikkuse tõstmisele ja nende võimestamisele soostereotüüpide mõju vähendamisel ning erinevate muude lahenduste kasutamisele. Selleks annab uuring rea soovitusi.

# Summary

The Estonian labour market is extremely segregated, both horizontally (men and women are concentrated in different sectors) as well as vertically (there are more men in managing positions). The factors causing and sustaining segregation are varied but one of the most fundamental are gender stereotypes. The impact of stereotypical attitudes learnt from family, through education and media, on the labour market and in the society in general is later expressed through the different specialisation, educational and professional choices of men and women; and finally, in different actual and perceived working conditions. Applied research proceeds from the premise that there is no need to “fix” young people or employees. However, by reducing the actions of employers and educators influenced by gender stereotypes and gender-based discrimination, we will also reduce gender segregation in education as well as the labour market.

One of the methods suitable for this is nudging. A nudge is a small intervention, altering people’s behaviour in a predictable way based on behavioural insights, without forbidding their freedom of choice or having a significant impact on their economic situation (Thaler and Sunstein, 2008).

Previous research in Estonia shows that recreation of conservative gender roles starts at an early age, when certain skills deemed necessary for the child depend on if we are dealing with a boy or a girl. (Gender equality monitoring, 2016). At school, students perceive how teachers distinguish between boys and girls: girls are expected to be well-behaved, conscientious and get better grades; boys have more freedom, and it is considered natural that they misbehave (Anniste et al., 2016; Roots, 2016; Kuurme et al., 2012b). Teachers also have a different understanding of girls’ and boys’ abilities – the former being considered stronger in humanities and the latter in sciences (Valk, 2016).

Reducing the impact of gender stereotypes on career choices is considered important in the publicly funded career counselling services for young people but there are no separate actions taken or methodologies applied to reduce that impact. The Estonian Unemployment Insurance Fund assumes that the requirement to remain neutral and not be swayed by personal attitudes, set forth in career councillors code of ethics, enables to avoid lapsing into gender stereotypes (Sepper et al., 2020). However, this presumes that councillors are very aware of stereotypes and can detect and address them. Since their attitudes have not been researched (this applied research touches upon them briefly), we do not know if it is so.

The survey conducted among Estonian employers in 2015 showed that the majority of Estonian employers are characterised by strongly discriminatory (31%) or moderately discriminatory (30%) attitudes and 43% know a little or very little about the contents of the Gender Equality Act. They don’t see the benefit in promoting gender equality and have not adopted the principle “equal pay for equal work” (Turk, et al., 2015).

A comprehensive qualitative survey was conducted among teachers in general education schools, school principals, career specialists and employers to map the barriers that get in the way of dealing with gender stereotypes. The greatest barriers are the beliefs that gender inequality and gender stereotypes are no longer a problem, that young people can make their choices based on their own volition and that a change towards a more equal society free of stereotypes happens spontaneously, with each new generation (admitting that this takes time). These beliefs legitimise their inaction.

Other important barriers are also the belief that the field of education and labour market can’t be better than or superior to society’s values and cultural sphere, lack of resources (time, skills, knowledge) to address the issue, and manager’s resistance or lack of their support.



Based on the attitudes, knowledge and experience gathered from the qualitative survey, personas of educators and personnel experts were developed: Changemaker, Uncertain, Vacillator and Ignorer. Personas enable to imagine the most typical representatives of those target groups and facilitate creating nudges. Nudges might work primarily in case of the Uncertain and the Vacillator who are partially aware of the problem but are not sure what to do or if there is a need to do anything. They also encourage the Changemaker who is already aware of a problem and ready to act.

Within the frames of the project, nudges were developed for three target groups: teachers of general education schools, career specialists (career counsellors, information specialists, coordinators etc. working at schools and the Estonian Unemployment Insurance Fund) and employers. The biggest barriers to dealing with gender stereotypes at school and in work life (as determined by the qualitative survey) were taken into consideration when developing the nudges. The total of three nudges were piloted with the help of volunteer partners:

- Two e-mails with different emphasis and tone were tested, calling on teachers of general education schools, career education teachers and careers specialists at the Estonian Unemployment Insurance Fund to address the issue of gender stereotypes at schools or during counselling by gathering personal experiences and opinions about stereotypes from young people. The e-mail emphasising the importance of the situation and describing segregation statistics was somewhat more engaging for teachers. Estonian Unemployment Insurance Fund specialists did not react to either e-mail.
- To encourage disclosure of wage bracket, the CV Keskus job portal tested by adding an info button to the job ad form, containing the benefits of disclosing the wage bracket. The results were compared to the previously used notification shown to the control group during the same time-period. As a result of the new, so-called nudging info button, 30% more employers disclosed the wage bracket - compared to the employers who had seen the previously used info button (the share of job ads with disclosed wage increased from 25,99% to 33,80%). In addition to that, they tested an info button that framed the same arguments as a potential loss. The test is still ongoing but initial results show that using the principle of loss aversion works to increase disclosure of wage info on job ads. CV Keskus is planning to continue testing a few more ideas that came up within the frames of the current project (e.g. sending a reminder to employers who have not disclosed the wage bracket, using experts in the field as messengers).
- With the intention to inspire employers to think about improving gender balance in the recruitment process, the personnel recruitment company Fontes added a label "Women as well as men are welcome to apply!" to their job adds. Statistical measuring was not possible in case of this nudge and results can only be assessed qualitatively. Employers were open to adding the label because they want to try different options with the shortage of labour. Fontes certainly wants to continue using the label.

Finding solutions to support career choices and working conditions free from gender stereotypes in Estonia is a multifaceted task, where nudging has its role as one of the supporting techniques. Still, it is very important to pay attention to empowering educators and employers, raising the general awareness of this subject matter and using other various solutions. The last chapter of the report provides suggestions for that.

# Uuringu lähtekohad ja eesmärk

Eestis on naiste ja meeste tööhõive määr küll kõrge<sup>1</sup> ning täitis juba 2017. aastal strateegia “Euroopa 2020” eesmärgi<sup>2</sup>, kuid tööturg on sooliselt tugevalt segregeeritud ning me jääme võrdsete võimaluste poolest tööturul Euroopa Liidu keskmisele oluliselt alla<sup>3</sup>. Tööturg on Eestis sooliselt segregeeritud nii horisontaalselt kui ka vertikaalselt. **Horisontaalse segregatsiooni** puhul on probleemiks naiste ja meeste koondumine tööturu erinevatesse tegevusvaldkondadesse: näiteks hariduse, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas töötab Eestis 27% naistest ja 5% meestest (EIGE, 2020). Teaduse, tehnoloogia, inseneriteaduste ja matemaatika (STEM) kutsealadel töötab mehi (40%) oluliselt enam kui naisi (10%) (EIGE, 2019). Horisontaalne ehk tegevusalapõhine sooline segregatsioon on Eestis püsinud juba pikemat aega samal tasemel<sup>4</sup>. **Vertikaalne segregatsioon** väljendub üleeuroopalises trendis, mille järgi naisi on juhtivatel positsioonidel oluliselt vähem kui mehi: Eestis on naisi börsiettevõtete tippjuhtide seas 29%<sup>5</sup> ning naiste osakaal organisatsioonide nõukogudes on vaid 9% (Eurostat, 2020<sup>6</sup>).

Segregatsioon tööturul käib paarissammu ebavõrdsusega hariduses: viimases ilmneb see nii tüdrukute ja poiste erinevates õpitulemustes ja edasijõudmises, noorte haridus- ja erialavalikutest, kolmanda taseme hariduse tulemustes kui ka õpetajaskonna soolises koosseisus (Haridus- ja Teadusministeerium, 2016; Papp, 2012).

**Sooline segregatsioon hariduses ja tööturul** on negatiivsete tagajärgedega nii indiviidi tasandil (piiratud valikud hariduses ja tööturul, probleemid töö- ja pereelu ühitamisega, väiksem majanduslik iseseisvus, vaesus) kui ka ühiskonna tasandil, pärssides tööturu efektiivsust ning piirates innovatsiooni ja majanduskasvu (EIGE, 2018). Ametialase segregatsiooni tõttu ei vali inimesed ameteid, kus nad saaksid väga hästi hakkama ja kus töötades tunneksid nad suuremat rahulolu kui neis ametites, mis on neile avatud (Hegewisch et al, 2010)<sup>7</sup>. Organisatsioonidel on risk jääda ilma soolise mitmekesisusega kaasnevatest positiivsetest mõjudest oma tegevusele ja tulemustele (Fine et al, 2020). Samuti on segregatsioon palgalõhe üks peamisi põhjuseid (Hegewisch et al, 2010)<sup>8</sup>.

Segregatsiooni põhjustavaid ja alal hoidvaid tegureid on mitmeid. Need väljenduvad individuaalsel tasandil (nt isiklikud saavutused ja motivatsioon), organisatsioonide tasandil (nt õpetamismeetodid, õppekavad, organisatsioonide sookultuur) ja ühiskondlikul tasandil (nt perepoliitika ja lapsehoiu võimalused, majanduse olukord) (EIGE, 2018). Üheks fundamentaalsemaks põhjuseks peetakse aga **soostereotüüpe ja eelarvamusi**, mis mõjutavad naiste ja meeste eriala- ja karjäärivalikuid ning töötingimusi (*ibid.*).

---

<sup>1</sup> Naiste kõrge tööhõive määraga seostatakse ka kõrgemat segregatsiooni (Mandel & Shalev, 2009).

<sup>2</sup> Euroopa 2020 strateegia eesmärgiks on, et 76% 20-64aastastest on tööturul hõivatud. Eestis oli see 2019. aastal 80%, sh 76% naistest ja 84% meestest. <https://www.vordsedvoimalused2020.ee/toohoive/>

<sup>3</sup> EIGE soolise võrdõiguslikkuse indeksi segregatsiooni ja tööelu kvaliteedi alamindeks on Eestis 57,9, EL-is keskmiselt 63,1 ja kõrgeim näitaja on Madalmaades 73,9 (2019. aasta andmed). <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/work/2/bar>

<sup>4</sup> 2020. aastal oli tegevusalapõhine sooline segregatsioon 36,4%, mis on Euroopa Liidu riikide hulgas üks kõrgemaid (0% tähendab segregatsiooni puudumist ja 100% on täielik segregatsioon). <https://www.vordsedvoimalused2020.ee/segregatsioon/>

<sup>5</sup> 2018.-2020. aasta keskmine näitaja.

<sup>6</sup> Eurostati andmebaasi SDG\_05\_60.

<sup>7</sup> Eestis on sooline palgalõhe Euroopa Liidu suurim: 21,7% (EL27 keskmine on 14,1%). Eurostati andmebaas SDG\_05\_20, 2019. aasta andmed.

**Soostereotüübid** on „lihtsustavad ning liigselt üldistavad, kuid ühiskonnas sügavalt juurdunud uskumused ja hoiakud naiste ja meeste, poiste ja tüdrukute erinevuste, iseloomulike joonte, neile sobivate rollide, ametite, käitumise, välimuse jms suhtes. Stereotüüp on alati üldistav ning ühtlustab grupisest tegelikku variatiivsust. Individuaalsus jääb tagaplaanile“ (Papp, 2016). Kuigi naiste osalus tööturul on kasvanud ning nii naised kui ka mehed on liikunud valdkondadesse, kus nad varem ei tegutsenud, näitavad uuringud, et soostereotüübid on viimase 30 aasta jooksul jäänud visalt püsima, sealhulgas ka arusaamad, millised ametid sobivad naistele ja millised meestele (Haines et al, 2016).

Soostereotüüpe antakse edasi soolise sotsialiseerimise käigus juba varasest lapseast peale. Käesolev rakendusuuring vaatleb tüdrukute ja poiste ning naiste ja meeste tehtavaid valikuid **sotsiaalkonstruktivistlikust vaatenurgast**. See tähendab, et nende valikud on mõjutatud sotsiaalkultuurilistest normidest ning sotsialiseerumise käigus omandatud teadmistest naise ja mehe identiteedi, käitumise, rollide jms kohta. Perekonnas, hariduses, tööturul, meedias ja laiemalt ühiskonnas omandatud stereotüüpsete soorollide mõju väljendub hiljem meeste ja naiste erinevates haridus-, eriala- ja ametivalikutest ning lõpuks erinevates tegelikes ja tajutud töötingimustes<sup>9</sup>. Seda, milliseid valikuid nad teevad, saab mõjutada kasvatus, haridus- ja tööturumeetmetega. Oluline on silmas pidada ka soogruppide sisesid erinevusi: naised ja mehed ei ole homogeenised grupid, kellel on ühtsed huvid, vajadused ja käitumine.

### Soostereotüüpide mõju vähendamine

Soolise võrdõiguslikkuse osas võib eristada kolme teoreetilist lähenemist: samasus, erinevus ja transformatsioon (Lombardo, Meier, Verloo 2009). **Sarnasuse idee** tähendab naiste kaasamist vastavate meetmete abil võrdselt meestega. Eesmärgiks on naisi toetada ja julgustada, et nad muutuksid meestega võrreldes konkurentsivõimelisemateks ja seda meeste tingimustel, muutmata samas seda, millised reeglid erialastes ja valdkondlikes kogukondades kehtivad. Selle näiteks on, kui soostereotüüpsete valikute asemel suunatakse just tüdrukuid ja naisi tegema valikut tasuvamate erialade kasuks, selle asemel, et seada küsimuse alla valdkondade erinev tasustamine. **Erinevuse idee** tunnustab aga meeste ja naiste erinevust ja pakub sellest lähtuvalt seni välja kujunenud ebavõrdsuste tasandamiseks erinevaid kompensatsioonimehhanisme. Sellest eeldusest lähtuvalt võib läbi mõelda, milliseid oskuseid ja omadusi tööturul väärtustatakse. Nii saab siin oluliseks näiteks selline tööde hindamissüsteemi loomine, mis väärtustaks ka neid omadusi, mida enamasti seostatakse naiste suurema osakaaluga ametikohtadega – nagu hoolimine sotsiaaltöös või suhtlusoskused õpetamisel –, ja hinnatakse ning tasustatakse neid omadusi eeldavaid töid võrdväärselt sellistega, kus on olulisel kohal tavapäraselt maskuliinseks peetud omadused, näiteks eestvedamine ja riskijulgus. Samas ei seata selle lähenemise puhul tingimata küsimuse alla seda, et põhimõtteliselt esineb haridussüsteemis ja tööturul sooline segregatsioon. **Transformatsioon** püüab süstemaatilisel ületada sugude vastandumist, keskendudes ebavõrdsust taastootva struktuurse korra muutmisele. **Kolmas lähenemine**, millele mitmed eelnevad soostereotüüpidega tegelevad projektid on omistanud võtmetähtsuse, keskendub **pere-, haridus- ja tööturuinstitutsioonide muutmisele ja ümberkujundamisele**, selle asemel, et „parandada“ noori või töötajaid (Roosalu et al, 2019; Kuurme & Papp, 2016; Valk, 2016; Haaristo et al, 2013).

Käesoleva **rakendusuuringu eesmärk** lähtub viimasest strateegiast: vähendades tööandjate ja haridustöötajate soolistest stereotüüpidest kantud tegutsemist ja soopõhist diskrimineerimist, väheneb ka sooline segregatsioon nii haridussfääris kui ka tööturul. Selleks annab **müksamine**<sup>10</sup> sobiva meetodi. Thaleri ja Sunsteini (2008) definitsiooni järgi on müks tagasihoidlik sekkumine, väike muudatus valikute arhitektuuris, mis mõjutab inimeste käitumist ennustatavas suunas, kuid ei piira tema valikuvabadust (st ei keela teatud valikuvariante) ega muuda oluliselt inimese majanduslikku olukorda (nt rahaline trahv ei ole müks).

Hilisema täpsustuse kohaselt toimib müksamine tänu üksikisikute ja gruppide otsustusprotsessides esinevale kognitiivsele piiratusele, kallutatusse ning harjumustele, mis takistavad inimestel käituda ratsionaalselt, enda huvidest lähtuvalt. Müksamine võtab taoliseid takistusi arvesse ning kasutab neid oma püüdlustes (Hansen,

<sup>9</sup> Põhilisteks töötingimusteks on füüsiline töökeskkond, töö intensiivsus (esitatavad nõudmised), tööaja kvaliteet, sotsiaalne keskkond, oskuste rakendamine/areng ja autonoomia, karjääriväljavaated ning töötasu (Eurofound, 2016).

<sup>10</sup> Eelistame terminile nügimine kasutada termineid müksamine ja müks (*nudging* ja *nudge*).

2016). Seega põhinevad müksud teadmisel, et inimene ei käitu alati ratsionaalselt ning on otsustamisel mõjutatud „sisseprogrammeeritud“ kognitiivsest kallutatusest ehk mõttevigadest (*bias*). Neid teadmisi arvesse võttes on võimalik kujundada meid ümbritsevat füüsilist, sotsiaalset ja psühholoogilist konteksti nõnda, et see suunab inimesi teatud viisil käituma. Käesoleva uuringu kontekstis on üheks näiteks taolisest kallutatusest soostereotüübid, millega tuleks keskkonna kujundamisel ja müksude väljatöötamisel arvestada. Üldistatult võib öelda, et **müksamine ei muuda inimest, vaid teda ümbritsevat keskkonda**. Teisisõnu, muutes haridustöötajate ja tööandjate jaoks keskkonda, muudame nende käitumist ja seeläbi mõjutame ka noorte ja töötajate valikuid.

**Haridusinstituutide** puhul on hinnatud, et just „lasteaiad, koolid ja kutsekoolid on instituutideks, kus teadlikult saab suunata laste ja noorte väärtuste, hoiakute ja inimõigustealaste teadmiste kujunemist, vähendada aegunud soostereotüüpide piiravat mõju indiviidide ja ühiskonna arengule“ (Papp, 2016). Varasemad uuringud nii üldharidus- kui ka kutsekoolis on näidanud, et haridustöötajate arvamused ja hoiakud poiste ja tüdrukute suhtes on soostereotüüpsed (Aavik & Ümarik, 2020; Roots, 2016) ning need ilmnevad ka õpilaste sarnasel viisil stereotüüpselt vormitud minapildis ja hoiakutes ehk „süsteem taastoodab end tugevalt“ (Roots, 2016). Õpetajad ei oska neid protsesse ega enda soolistunud käitumisviise märgata, seega ka neist hoiduda. Kasvatusteadlane Tiiu Kuurme ütleb, et Eesti hariduspoliitika ja koolid on „soopimeduse unes“ (Kuurme, 2016).

Haridustöötajate all võib mõista nii õpetajaid lasteaias, üldharidus- ja kutsekoolis ning õppejõude ülikoolis, aga ka laiemalt mitteformaalse hariduse andjaid (noorsootöötajad, huvijuhid, huviringide juhendajad jne). Oma mõju avaldavad noortele kõik mainitud rühmad, kuid antud uuringu fookuses on **õpetajad üldhariduskoolis**, kuivõrd just üldhariduskooli kaudu saab mõjutada kõige suuremat hulka noori. Kuigi uuringud on näidanud, et sooga seotud stereotüüpe edastatakse haridusinstituutides juba koolieelse hariduse tasemel ehk lasteaias (Neudorf et al, 2016; Aavik & Kajak, 2009) ning soostereotüüpidega tegelemist on soovitatud alustada võimalikult varakult (EIGE, 2017), siis arvestades antud rakendusüraingu eesmärkide ja ülesannete mahtu, jäävad koolieelsed lasteasutused sellest uuringust välja. Kutse- ja kõrgkoolid haaravad erinevat osa noortest (ning ka juba tööturule sisenenud inimestest) ning vajavad kumbki omaette lähenemist. Huviharidus on üldharidusega võrreldes vähem standardiseeritud ning sellega ei puutu kokku kõik noored. Küll aga võiks üldhariduse tasandil mõjusate ja skaleeritavate müksude toimimise korral mõelda järgnevat uuringutes ka mitteformaalse haridussfääri esindajatele suunatud müksude väljatöötamisele.

Lisaks üldhariduskoolide õpetajatele haarab käesolev uuring noorte haridus- ja karjäärivalikute mõjutajatena ka **koolides tegutsevaid karjäärispetsialiste** (karjääriõpetuse õpetajad, karjäärikoordinaatorid, karjääriõustajad jmt) ning nii noorte kui ka töötajate valikute mõjutajatena **Töötukassa karjäärispetsialiste**. Nende hoiakuid ja valimisolekut sooliselt võrdsete võimaluste kujundamisega tegeleda on antud uuringus vaadeldud ja analüüsitud koos õpetajatega haridustöötajate koondnimetuse all. Teisalt on õpetajad vaadeldavad ka kui kõrge segregatsiooniga ametiala esindajad.

**Eesti tööandjate** seas läbi viidud uuring näitab, et ka nende teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest ning võrdsest kohtlemisest on madal ning soolise võrdõiguslikkuse seadus, mis seda teemat reguleerib, ei ole neile alati üheselt arusaadav. See aga mõjutab otseselt naiste ja meeste võrdseid võimalusi tööturul (seda enam, et ka töötajate hulgas on teadlikkus võrdse kohtlemisega seotud õigustest madalpoolne) (Turk et al, 2015). Selle uuringu järeldus on, et töötajatele võrdse kohtlemise tagamiseks tööturul on oluline tööandjate harimine seadusega pandud normide tagamaadest ja kasust ning teadlikkuse tõstmine seaduse tõlgendamisel (*ibid.*). Seetõttu on tööandjad soostereotüüpsete hoiakute ja käitumise vähendamisel oluline sihtrühm.

Oluline on mõista, et haridustöötajad ja tööandjad on osa ühiskonnast, nad on mõjutatud ühiskondlikest normidest ja suundumustest. Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu järgi on soostereotüübid Eesti ühiskonnas levinud ning ootused naiste ja meeste rollidele pigem konservatiivsed (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016). Haridustöötajate ja tööandjate hoiakuid ja käitumist mõjutab lisaks veel terve rida erinevaid huvitatud osapooli (nt lapsevanemate või koolijuhid ootused või nende puudumine; riigi või ettevõtte omanike ootused tööandjale jne).

Kahtlemata on olulised ka teised noori mõjutavad sihtrühmad nagu vanemad ja perekond, sõbrad ja eakaaslased, meedia ja ühiskond laiemalt. Nende sihtrühmade luubi alla võtmine on erinevates programmides ja uuringutes vajalik, kuid nad pole antud uuringu fookuses.

Kokkuvõttes on **uuringu eesmärgiks** eespool kirjeldatud haridustöötajate ja tööandjate sihtrühmade jaoks töötada välja testitud ja skaleeritavad müksud, et vähendada nende soolistest stereotüüpidest mõjutatud tegutsemist ja soopõhist diskrimineerimist ning seeläbi soolist segregatsiooni nii haridussfääris kui ka tööturul.

### **Aruande ülesehitus**

**Kirjanduse ülevaade** aruande esimeses osas käsitleb noorte ja töötajate haridus- ja karjäärivalikuid mõjutavaid tegureid, keskendudes ennekõike organisatsiooni tasandi mõjutajatele, kuna just sel tasandil on planeeritud müksude väljatöötamine. Samuti antakse ülevaade haridustöötajate ja tööandjate soolise võrdõiguslikkuse alastest hoiakutest ja käitumisest ning nendes sihtrühmades seni kasutatud tüüpilistest sekkumistest soolist võrdsust toetavate hoiakute ja käitumise suurendamiseks. Teooriaosa lõpetab ülevaade võimalustest, mida käitumisteadused ja müksamine soostereotüüpidest mõjutatud hoiakute ja käitumise vähendamiseks pakuvad.

**Aruande teises osas** antakse ülevaade rakendus-uuringu raames läbi viidud kvalitatiivuuringu tulemustest, kus fookusgruppide ja süvaintervjuudega otsiti vastuseid küsimustele, kuid võrd haridustöötajad ja tööandjad soostereotüüpe teadvustavad, mis võiks neil aidata neid teadvustada ning soolise ebavõrdsuse vähendamisega tegeleda. Kvalitatiivuuringu üks eesmärke oli sihtrühmade profileerimine ehk persoonade loomine, mis aitaksid mükse paremini sihtida. Antud uuringu raames loodud persoonasid on kirjeldatud kvalitatiivuuringu viimases osas.

Aruande **kolmas osa** kirjeldab müksude piloteerimist. Aruanne lõpeb järelduste ja soovitude osaga.

# I OSA: KIRJANDUSE ÜLEVAADE



# 1. Noorte ja töötajate haridus- ja karjäärivalikute mõjutajad

## 1.1 Noored

Väga üldistatult jagunevad noorte haridus- ja karjäärivalikuid mõjutavad tegurid **väliteks** (nt meedia, haridussüsteem, kultuuriruum) ja **sisemisteks** (isiksus, enesetõhusus, enesehinnang, enesetaju), mis kõik kokku mõjutavad seda, milliseks noore haridus- ja karjääriteekond kujuneb (Ryan, 2014). Kõige olulisemad mõjutajad ehk sotsialiseerijad noorte jaoks on haridus- ja karjäärivalikute kujunemisel **vanemad** (Oymak, 2018), **õed-vennad**, **sõbrad** (Grusec & Hastings, 2015), **koolikaaslased** ja **õpetajad** (Ryan, 2014).

Karjäärivalikute kaalumise ja avastamine toimub tavaliselt perioodil, mil noored õpivad tundma enda **identiteeti**. Seega kui me räägime nooruki karjääriga seotud valikutest, tegeleb noor ühtaegu enesedefineerimisega praegu ja „tulevase minana“ ehk täiskasvanuna, aga ka karjääriidentiteediga (kes ta on ja kelleks ta tahab saada?) (Benson, Johnson, & Elder, 2012). See tähendab, et ühest küljest tunneb nooruk vajadust teha otsuseid, mis puudutavad tema tulevast karjääri, samas ei ole temas veel piisaval määral eneseteadlikkust- ja veendumust otsuse langetamiseks (Underwood & Dailey, 2016). Mida suurema **psühholoogilise küpsuse** on nooruk saavutanud, seda selgemaks saavad tema jaoks karjääriga seotud soovid ja sihid (Benson, Johnson, & Elder, 2012).

**Võtmetähtsusega aeg on noorukiiga** (12. ja 20. eluaasta vahel), mil noored avastavad juba konkreetsemalt enda võimalikke haridus- ja karjääriteekondi (Bowles & Brindle, 2017) ning mil nad teevad esimesed tulevikukarjääri teekonda enam mõjutavad otsused (Schoon & Polek, 2011). See on ka aeg, mil noor võib oma otsustega seada piirangud oma tulevastele võimalikele karjääriteekondadele (näiteks valik kitsama matemaatika kursuse kasuks piirab võimalusi õppida erialasid, kuhu sisseastumiseks on vajalik lai matemaatika) (Sinclair et al., 2019). Gottfredsoni (1981) **piirangute ja kompromisside mudeli** järgi kujunevad haridus- ja karjäärivalikud lähtudes sellest, milliseid võimalusi noor tajub; milliseid takistusi ta näeb sellel teekonnal ja milline on tema huvi ühe või teise eriala vastu. Täpsemalt mõjutavad Gottfredsoni (1981) järgi noorte karjääripüüdlusi: 1) sotsiaalmajanduslik taust, 2) eelnevad saavutused, 3) haridusalased püüdlused ja ambitsioonid, 4) ametiala sooline koosseis (kui palju on mehi-naisi valdkonnas), 5) millised on ameti hariduslikud nõuded (mida nõutakse ühele või teisele ametikohale tööle saamiseks ja kas noor suudab neid nõudeid täita; nt noor võib tahta küll arstiks saada, kuid kui ta tunneb end keemias väga nõrgalt ja eksamit ei tee, ei saa ta seda valikut teha).

Uuemad uuringud tähtsustavad ka **meedia mõju**: nii traditsioonilise kui ka uue meedia, sh sotsiaalvõrgustike (Nunes, 2014). Rahvusvahelises uuringus, kus osales 20 riigist 20 000 last vanuses 7–11, jõuti järeldusele, et laste karjääriga seotud soovid olid oluliselt mõjutatud: 1) soostereotüüpide, 2) sotsiaalmajanduslikust taustast, 3) televisioonist ja 4) sotsiaalmeediast (PR Newswire, 2019). Samas uuringus ütles 36% noortest, et nende karjäärisoov sai alguse mõne **tuttava inimese eeskujust**, ning 45% õpilastest tõdes, et nad jõudsid enda praeguse karjääriplaani läbi teada, mida nad on näinud **meedias**. Vaid 1% ütles, et nende karjääriplaanid sündisid tänu sellele, et antud erialal töötav inimene käis neile koolis esinemas. Viimasel juhul ei ole siiski teada, kas ja kui aktiivselt antud koolides külalisloenguid, karjääripäevi vms läbi viidi (*ibid*).

Eesti uuringud on näidanud, et gümnaasiuminoorte erialavalikud ei ole enamjaolt väga selgelt välja kujunenud ja nad on avatud muutustele oma esialgsetes plaanides (näiteks kui sisseastumine peaks ebaõnnestuma või on võimalus saada rohkem rahalist toetust mõnele teisele erialale) (Mägi & Nestor, 2012). Ka muu maailma uuringutes on järeldatud, et erinevad sekkumistegevused põhikooli lõpus ja gümnaasiumieas mõjutavad

noorte haridusplaane ning sekkumistegevuste kaudu saab neid suunata ühe või teise eriala suunas (Piesch et al., 2020). Seetõttu on ka käesolevas rakendusuuringu müksamine kui üks võimalik sekkumisviis kasutusel, et luua soovitud muutust suurema soolise võrdsuse suunas hariduses ja tööturul.

### Sotsiaalne sugu noorte haridus- ja karjäärivalikute mõjutajana

Sooline sotsialiseerimine algab väikelapsest, mil peamiselt läbi teiste inimeste vaatlemise, jälgendamise, oma tegevustele tagasiside saamise ja otsese õppimise kaudu kujuneb lapse sooline identiteet. Juba beebieast peale pakutakse lastele erinevaid mänguasju, riietatakse neid erinevalt „poiste ja tüdrukute värvides“ ning õpetatakse nii teadlikult kui ka mitteteadlikult, millised on poisid ja millised tüdrukud (Yeung & Wong, 2018). Soostereotüüpne „õpetus“ jätkub lasteaias (Aavik & Kajak, 2009; Neudorf et al, 2016) ja koolis (Kuurme, 2016). Sooline identiteet on seega **sotsiaalselt õpitud, mitte bioloogiliselt määratud** (Bussey & Bandura, 1999) ning see on elukestev protsess, mis tugineb ja on mõjutatud inimese kokkupuudetest erinevate olukordade ja inimestega (Grusec & Hastings, 2015). Viiendaks eluaastaks on lapses välja kujunenud soostereotüübid ja seitsmendaks eluaastaks on need stereotüübid juba tugevalt kinnistunud (Jones, 2020). Soolise segregatsiooni juured ulatuvad seega varajasse lapseaega.

On leitud, et **sugu** on üks peamisi **haridusvalikuid** mõjutav n-ö taustategur ning juba 6–8aastased lapsed jagavad elukutseid enda jaoks atraktiivseks ja vähematraktiivseks, lähtuvalt traditsioonilistest soorollidest, mis ametiga seostuvad (Helwig, 2004). Noorukid võtavad omaks soolisi ootusi sellest, mis on sobilik meestele ja mis naistele, teisisõnu omandavad sooideoloogiat, mis mõjutab seda: 1) kuidas noored hindavad oma võimeid eri õppeainetes ja valdkondades (kompetentsiga seotud uskumused), 2) mida nad oma tulevases töös ootavad ja oluliseks peavad ning 3) milliseid õppeaineid nad koolis eelistavad (Vleuten et al., 2016). Sooga seotud ootused on jäigemad poiste seas, mistõttu on poistel keerulisem valida soostereotüüpidega vastuollu minevat eriala kui tüdrukutel (*ibid*). Eesti kooliõpilaste soostereotüüpide uuringus omistasid õpilased meestele eeliseid võimu, mõjukuse, võimaluste, lubatavuste ja vabaduste, samuti vähemate nõuete ja kohustatuse osas. Naiste/tüdrukute eelistena tajusid õpilased paremat suhtumist neisse ning nende eneste kohusetundlikumat suhtumist ja usaldusväärset ning vähemat probleemide põhjustamist (Kuurme, 2016). Sealhulgas vaatamata sellele, et õpilased tajusid eri soost inimesi märkimisväärselt eristuvatena, väitis enam uuringus osalenuist, et tegelikult ollakse ju võrdsed (*ibid*).

Sinclair et al. (2019) vaatasid oma uuringus enam kui kümnet erinevat tegurit ja nende mõju poiste ja tüdrukute edasiõppimissoovidele, jõudes järeldusele, et sotsiaalse identiteedi ja sooga seotud tegurid (samast soost sõbrad, kuuluvustunne, soostereotüüpidega samastumine) olid positiivses seoses **soostereotüüpsete haridusvalikutega**; samas kui enda tajumine akadeemiliselt võimekana ja head hinded olid positiivses seoses STEM<sup>11</sup> erialade valimisega ning negatiivses seoses soostereotüüpse eriala valimisega ühtviisi nii poiste kui ka tüdrukute seas. Kõige tugevam tulevase eriala valikut mõjutav tegur oli siiski antud uuringus **õpilase huvi** konkreetse õppeaine vastu (*ibid*). Üks võimalus, kuidas õpilaste huvi ükskõik millise õppeaine vastu tõsta (ja seeläbi suurendada ka võimalust, et noor selle eriala tulevikus valib), on näidata erinevate sekkumistegevuste kaudu selle õppeaine kasulikkust reaalses elus. Isegi kui noor ei lähe füüsilikult edasi õppima, kuid ta tajub, et sellest on talle tulevikus kasu, tunneb ta aine vastu koolis rohkem huvi (Piesch et al., 2020). Sekkumistegevused on valdavalt seotud nende erialade ja valdkondadega, kus on tööjõupuudus või väga suured soolised lõhed (näiteks paljude uuringute fookuses on STEM valdkond) (*ibid*).

### Kool kui soostereotüüpne keskkond

Üks mõjukas soostereotüüpne loov ja alalhoidev keskkond on **kool**: juba aastakümneid on kriitilised soouuringud näidanud, kuidas lääneriikide koolides ilmnevad soostereotüübid nii formaalses kui ka

---

<sup>11</sup> STEM ehk inglise keeles Science, Technology, Engineering and Math on eesti keeles loodus- ja täppisteadused ning tehnoloogia ehk LTT.



mitteformaalses tegevuses, alates õpikutest ja koolikultuuris kehtivatest normidest ning lõpetades kooli ruumikasutusega (Papp, 2012: 6).

Esimene suurem sooline selektsioon toimub Eesti haridussüsteemis põhikooli järel, kui enam tütarlapsi jätkab üldhariduskoolis ja enam poisse suundub kutseharidusse (Papp, 2016). Sealjuures on erinevad ka noormeeste ja neidude eriala- ja kutsevalikud. Enamikus suurtes õppekavarühmades (IT, ehitus, transport, energeetika, mehaanika) on poiste osakaal oluliselt suurem, neid on õppijate hulgas 80–99%. Üksnes turismi-, tootlustus- ja majutusteeninduse rühmas on tüdrukuid ca 70% (Valk, 2016: 7). Järgmine suurem erinevuste tekkekoht on kolmanda taseme hariduse valikul: kõrgharidust suundub omandama kaks korda rohkem noori naisi kui noormehi (Papp, 2016: 7). Kasvatusteadlane Tiiu Kuurme (2016: 258) on öelnud, et Eesti koolid on justkui „soopimeduse unes“, sest haridustöötajad enamjaolt ise ei taju, kuivõrd võimsalt stereotüübid kooli igapäevaelust vastu peegelduvad ja mil moel nad ise sooga seotud hoiakuid edasi annavad. Soostereotüüpe kannavad edasi ka kasutatav õppe- ja lastekirjandus (Pedaru, 2015; Kongot, 2014; Good et al, 2010). Õpilaste arusaamu kujundab seegi, kui kohustusliku kirjanduse valik on kaldu meesautorite poole. Eesti haridustegelased ei eita üldjuhul soolise ebavõrdsusega seotud probleeme, kuid neile omistatakse tihtilugu loodusseaduste jõud justkui „nii on alati olnud.“ (Kuurme et al., 2012a: 40). Soostereotüübid mõjutavad tugevalt noorte arusaama sellest, mis on sobiv poistele ja tüdrukutele (Kuurme, 2016) ning kuidas õpilased tajuvad ühiskonda ja võimalusi, mida see neile pakub (Papp, 2012: 7). Seetõttu peetakse kooli ka üheks võtmetähtsusega kultuurilise muutuse kohaks, kus saab teadlikult suunata laste ja noorte väärtuste ja hoiakute kujunemist ning vähendada aegunud soostereotüüpide piiravat mõju indiviidide ja ühiskonna arengule (Papp, 2012: 8). Haridustöötajate hoiakuid kajastab lähemalt peatükk 2.

## 1.2 Töötajad

### Sooliselt ebavõrdsed karjääriteed: kihilised institutsionaalsed mõjutajad

Esmased erialavalikuga seotud otsused, mis kujunevad noorena nii õpetajate ja kooli kui ka kooliväliste tegurite mõjul, loovad aluse tööturukäitumiseks.

Indiviidi üleminek haridussüsteemist tööturule (Unt 2007, Helemäe et al., 2000) hõlmab erinevaid aspekte: mis vanuses ja millises elusündmuse järjekorras tööturule sisenetakse, milline on noore esimene püsiv töökoht, kas see paikneb primaarsel või sekundaarsel tööturul ning ka seda, kas selle töö näol on tegemist soostereotüüpse valikuga või stereotüüpidest vaba eneseteostusega. Seejuures omavad rolli nii isiklikud otsused ja eelistused kui ka keskkonnatingimused: näiteks ühiskonnas kehtivad normid ja väärtused, sotsiaalne struktuur, majandus ja parajasti valitsev tööturuolukord. Nii võib tööturuotsustusi käsitleda mitmekihilise (Scott & Meyer, 1994, vt ka Täht, 2019) sotsiaalse nähtusena:

- **Töötaja kui mikrotasandil** toimiv individuaalne tegutseja tõlgendab makrotasandilt lähtuvaid tähendusi ja reegleid, alludes neile või neid muutes;
- **Mesotasandil**, konkreetsete organisatsioonide tegevusväljadel, saavad kokku makrotasandi institutsionaalsed normid ja mikrotasandi individuaalsed valikud ning eelistused, moodustades võimaluste ruumi tööelu kulgemisele;
- **Makrotasandi** moodustavad ühiskonnas valitsevad väärtuste ja tähenduste süsteemid ning neile vastavad praktikad, formaalsed ja mitteformaalsed reeglid ja normid. Makrotasand toimib reguleerivana madalamate tasandite suhtes.

Eri tasandid on üksteisega sisuliselt läbipõimunud, seejuures keskkond osutub toimija jaoks nii võimaldajaks kui ka barjääriks. Piiratud agentsuse mudel (*bounded agency*, Evans, 2007) ja tegevusvalmiduse ja suutlikkuse lõhe mudel (*the agency and capabilities gap*, Hobson, 2013) aitavad kirjeldada, kuidas konkreetne indiviid võib oma kutsevalikuga seonduvate soovide ja püüdluste ehk oma agentsuse realiseerimisel pörkuda keskkonnast tulenevate piirangutega, mida tema jaoks võib esindada nii iga (potentsiaalne) töödandja kui ka

laiemalt ühiskondlik raamistik. Ühelt poolt on igaühel võimalik **oma agentsus ehk toimevõimekus**<sup>12</sup> välja kujundada ning seda rakendada ainult konkreetse ühiskonna kultuurilises ja institutsionaalses raamistikus, kusjuures seesama raamistik on kontekstiks ka organisatsioonitasandi praktikatele ja juhtimisotsustele. Seega ühiskonnatasandi sotsiaalsed normid kohtuvad indiviidi vajaduste ja eelistustega konkreetsetes organisatsioonides ja organisatsioonid on indiviidi jaoks ühiskonna normide vahendajad. Just seepärast on oluline mitte vaadelda lihtsalt töotajaid ja nende ressursse, vaid käsitleda neile osaks langevaid võimalusi kui organisatsioonide loodud tingimusi. Teisalt on väliskeskonna tingimustest piiratud ka **organisatsioonide agentsus**, muuhulgas nende võime ja valmidus otsustada töötingimuste ja sealhulgas palkade üle ja selle üle, kas tagada või mitte tagada soolist võrdõiglikkust.

Tekibki küsimus, kas teatud tüüpi tööandjad – näiteks need, kes asuvad madala konkurentsiga valdkonnas või vähese tööjõupakkumisega piirkonnas – on tõenäoliselt rohkem valmis tagama soolist tasakaalu? Või mis on see ressurss, mida organisatsioonid vajavad, et olla valmis ja huvitatud soolise ebavõrdsuse vähendamisest, et kujundada välja oma sellesuunaline agentsus? Alles seejärel saame küsida, millised asjaolud takistavad organisatsioonidel (tavaliselt juhtidel) oma vastavat agentsust realiseerida.

Mehhanismi, mis kirjeldab, kuidas inimeste (kuid ka organisatsioonide) agentsus ja võimekus ning selle realiseerimise võimalused ei ole tasakaalus, nimetatakse **tegevusvalmiduse ja tegevussuutlikkuse lõheks** (Hobson, 2013). Selle teooria kohaselt on hulgaliselt tugevaid ja veenvaid põhjuseid, miks näiteks (mees)töötajad (reeglina) ise ei nõua soolist ebavõrdsust vähendavate praktikate jõustamist oma organisatsioonis või miks ettevõtte või asutuse juhtkond ei tee otsust asuda selles osas teistele eeskujuna näitama, vaid pigem viitavad takistusena ühiskondlikule normile ja konkurentsiolekorradele.

### Individualistlikud või institutsionaalsed lähenemised

Kõige üldisemalt võib eristada kolm kontseptuaalset raamistikku (Wharton, 2005) vastavalt sellele, kus leiavad aset soolistatud ühiskondlike suhete kujunemisel konkreetse käsitluse seisukohalt kõige olulisemad, huvipakkuvad sotsiaalsed praktikad. Nn **individualistlike** lähenemiste korral on fookuses individid – nende iseloom, isikuomadused, emotsioonid ja nende haldamine, aga ka haridus, oskused ja kogemused jne, st seletusi inimese elukäigule ja soostereotüüpsetele – või nendest vabadele – elukutsevalikutele otsitakse just nendest individitasandi teguritest. Üheks kõige olulisemaks mehhanismiks võiks siin lugeda **sotsialiseerumist**, st ühiskonna normide ja praktikate omaksvõttu üleskasvamise ja ühiskonnaelus osalemise käigus. Indiviiditasandi lähenemised kombineerivad nii sotsioloogia kui ka psühholoogia vaatenurki ja just neid on ka soouurijad kasutanud kõige läbivamalt. Need on olemuselt ka kõige paremini hoomatavad, sest nad on võrdlemisi lähedal levinud argiarusaamadele, mille kohaselt näiteks naised ise küsivad meestest vähem palka; mehed on julgemad, aga ka ettevõtlikumad; jms. **Majanduslikud ja sotsioloogilised lähenemised** (vt ülevaadet nt Anspal et al, 2009) on viljakalt kasutanud näiteks inimkapitali teooriat, mille kohaselt individid teeb kogu elu jooksul investeeringuid oma inimkapitali – nt erialase hariduse omandamisel ja täienduskoolituste läbimisel – pidades seejuures ratsionaalselt silmas seda, et suurem inimkapital toob kaasa suurema tootlikkuse ja sellega seoses suurema konkurentsivõime tööturul. Nii saab väita, et just naiste ja meeste erinevad haridusvalikud seletavad neile tööelus osaks saavat ebavõrdset kohtlemist (Mincer & Polachek, 1974). Ühelt poolt võiks see kehtida selle tõttu, et tavapäraselt on meestel võimalik ilma muude kohustusteta õpingute ja enesetäiendamisega tegeleda, kuid Eestile on iseloomulik, et just naiste haridustase on kõrgem ja täienduskoolitustel osalemine aktiivsem. Teiseks mehhanismiks, mille toel inimkapitali investeeringute seisukohalt võiks ebavõrdne kohtlemine ilmned, olla see, et naised ei lähtu erialavalikul valdkondade ja ametikohtade palgatasemete erinevustest ja teevad informeeritud otsuse madalama palgatasemega ametialade ja seega vähesema tootlikkusega investeeringu kasuks. Niiöelda individuaalsetest eelistustest lähtub ka **konkurentsi vaatenurk**, mille puhul eeldatakse naiste ja meeste erinevat paindlikkust tööturul, näiteks arvestades, et naised lepivad madalama palgataseme, vähem prestiižse või karjäärivõimalusi mitte pakkuva ametikohaga, kui see võimaldab töö- ja pereelu paremat sobitamist (Heinze & Wolf, 2006). Või siis,

---

<sup>12</sup> Agentsus ehk toimevõimekus on võimekus või suutlikkus tegutseda ja teha valikuid selle osas, mida ette võtta (Cambridge Dictionary, 2022; <https://dictionary.cambridge.org/>).

vastupidi, eeldatakse, et meeste puhul on tavapärase orienteerumine nõudlikule karjäärile ja tööalasele eneseteostusele, isegi kui see tähendab oma pereelust eemale jäämist ning vaba aja veetmisel sotsiaalsete võrgustike hoidmise ja arendamise eelistamist. Sellest teooriast lähtuvalt ei pea naistele looma tööelus samasuguseid võimalusi kui meestele, sest nad ei ole karjäärile orienteeritud. Selle lähenemisega arvestades omandab ratsionaalsuse ka naiste otsus mitte valida selliseid tippspetsialisti või professionaali ameteid, mille puhul edu saavutamine eeldab keskmisest suuremat pühendumist – kuna tööelus ei ole naistele loodud võrdseid võimalusi, siis võib arvata, et see muudab naistelt eeldatavad pingutused ebaproportsionaalseks ja nii on mõistlikum valida teistsuguseid karjääriteekondi. Samas eeldatakse, et mehed ei pruugi töö ja pereelu tasakaalustamise argumendiga erialavalikul arvestada ning nad on valmis naistega võrreldes palju enamaks pühendumiseks. Kumbki seisukoht ei pruugi küll kirjeldada (tulevaste) mees- ja naistöötajate tegelikke eelistusi, see lähenemine võimaldab selgitada, miks pigem soostereotüüpeid erialavalikuid tehakse.

Teine osa lähenemisi leiab, et sookategooria tähendusi luuakse **sotsiaalses suhtluses** ja seetõttu sõltub see, kuidas sugu määrab näiteks toimetuleku või edukuse tööturul, mitmetest kontekstuaalsetest teguritest ja konkreetse indiviidi vahetust keskkonnast. Nende veidi hiljutisemate lähenemiste kohaselt ei saa inimese soost tulenevat positsiooni ühiskonnas või tööturul seletada ainult identiteedile või isikuomadustele tuginedes, vaid sotsiaalsed suhted ja laiemalt sotsiaalne suhtlus on siin samuti võtmetähtsusega. Metodoloogiliselt keskendutaksegi selles lähenemises just sotsiaalsetele situatsioonidele ja argistele suhtlusolukordadele, mille käigus soorollidele ja neid raamistavatele normidele tähendus luuakse. Siia sobitub ka käsitlus tööturul toimuvast (soolisest) diskrimineerimisest, mille puhul naisi või mehi võidakse diskrimineerida tulenevatest teatud ootustest ja (eel)arvamustest, mis naiste ja meeste puhul erinevad (Wharton, 2005). Erialavaliku tegemisel on selle lähenemise põhjal mõistetav hoidumine valdkondadest, mida tajutakse kui oma sugu diskrimineerivana või ebavõrdselt kohtlevana või kus puuduvad samast soost edukad eeskujud.

Kui mees või naine asub tööle valdkonnas, kus tema sookaaslas on vähe, siis ta saab ka teistlaadi tähelepanu osaliseks: ta võib teiste seas silma paista ning teda võidakse erinevatel asjaoludel näiteks teistest kiiremini edutada (järgides positiivse diskrimineerimise või alaesindatud grupi eelistatud edutamise põhimõtteid). Selline mehhanism võib töötada naiste puhul, keda edutatakse kiiremini sellistes organisatsioonides, kus soovitakse sellega niioelda tõendada või kinnitada organisatsiooni edumeelsust sooliselt võrdsete võimaluste kujundamisel. Selliseks n-ö klaaslifti näiteks on ka need olukorrad, kus meessoost pangateller jõuab kiiremini järgmisele karjääriastmele või õpetaja karjääritee valinud mehed on ülesindatud koolidirektorite ja valdkonna eestkõnelejate seas. See võib aga tekitada kõhklusi teistes töötajates, kes ei taju selliseid ennaktempos edutamisi õiglasena. Üksikud eriti edukad näited võivad küll toetada erialavalikut ka ebatraditsioonilisel, mittestereotüüpsel alal, kuid võivad ka anda sõnumi, et sellise valiku tegemisel peab olema erakordselt innukas või teistest märgatavalt tugevam kandidaat: õpetajatööst unistav poiss peab arvestama, et kolleegid kalduvad teda vaikimisi nägema võimaliku juhi ja eestvedajana, ning ta peab tegema jõupingutusi, et neid ootusi endalt maha raputada – mispuhul võidakse küsimuse alla seada tema mehelikkus (vaata nt Lõhkivi, 2015).

Ka on uuringud näidanud (nt Pajumets & Roosalu, 2015), et kui meeste ülekaaluga, st nt tehnikavaldkonnas või reaalvaldkonna teadusaladel töötavat naist edutatakse nt juhtkonna soolise tasakaalu parandamise eesmärgil, siis võib sellele tekkida ka vastuseis – seda nähakse sagemini nn kvooditäitmisena ja edutatud naise erialase pädevuse suhtes võib kujuneda umbusk. Nii võidakse ennaktempos edutatud naist ka üle koormata erinevate esindusülesannetega või usaldada talle olulisi väljakutseid, milleks tal pole sobivat ettevalmistust. Meesjuhi puhul põhjendatakse tema võimalikku tegevustes ebaõnnestumist muude asjaolude kui sooga – näiteks tema kiire otsustamisstiili, riskijulguse vms aspektidega, kuna aga naisi edutatakse juhtivatele ametikohtadele meestega võrreldes vähem, põhjendatakse nende tegutsemist sageli just sellega, et ta on naine. Naisjuhtide tajutud ebaõnnestumine juhina võib avaldada eriti suurt mõju ka võimalikele tulevastele värbamistele.

Kolmas osa kõige hilisemaid lähenemisi selgitab, et tegevused, mille käigus näiteks palgataseme või edutamise sooline erinevus kinnistub, tulenevad otseselt konkreetsete organisatsioonide või tervete sotsiaalsete **institutsioonide ülesehitusest ja toimimisest**, isegi kui nende praktikad tunduvad pealtnäha sooneutraalsed. Selles raamistikus räägitakse soopõhistest ehk soolistatud institutsioonidest ja kuivõrd see institutsioonipõhine lähenemine on veel vähe teoretiseeritud, rakendatakse selle sees rohkem laiemaid makrotasandi struktuuri käsitlusi. Siin tuleb arvestada nii seda, kuidas on üles ehitatud haridussüsteem ja

milliseid erinevusi loob see poiste ja tüdrukute õppimiskogemustes ja kutsealavalikutest; milliseid sõnumeid soolise ebavõrdsuse, võrdsete võimaluste ja tavapäraste juhtimispraktikate kohta jagab meedia; milline on tööturule lülitumisel töötamise, ametisse kandideerimise, töötajate läbirääkimise, erialase enesearengu ja karjäärivõimaluste kujunemise mehhanism; ja laiemalt – milline on tööturu vanuseline, sooline ja hariduslik koosseis ning millist tüüpi töökohti tööandjad täita soovivad, st, kes on omavahel konkureerimas. See kõik mõjutab eriala ja karjääritee valikuid. Institutsioonide toimimisel on erilise tähtsusega nii see, mida näeb ette seadusandlik raamistik, kui ka see, kuidas regulatsioone praktiliselt järgitakse.

Sooliselt stereotüüpsete erialavalikutest analüüsimisel on esimest tüüpi käsitluste kohaselt määravaks individuaalne, tema teatud omadused ja tema valikud. Teine ja kolmas osa lähenemisi on Whartoni (2004) järgi aga kontekstuaalsed, sest nad asetavad vastutuse näiteks sooliselt stereotüüpse otsuse eest igast konkreetsest mehest ja naisest **väljapoole**, seletades nende teket pigem suuremate sotsiaalsete jõududega. Selliste komplekssete nähtuste puhul muutub tema hinnangul määravaks, et ainult eri lähenemised koos aitavad seletada ja 'avastada' eri mehhanisme, seejuures kõik need mehhanismid kehtivad samaaegselt ja pealegi veel **mõjutavad üksteist**. Seepärast ei piisagi, kui keskenduda ainult ühel tasandil toimivate protsesside analüüsimisele. Wharton (*ibid.*) toob näite, et individualistliku lähenemise kohaselt võiks tõesti lihtsalt järeldada, et igasugune sooline ebavõrdsus tuleb sellest, et mehed ja naised ongi üksteise suhtes kas ohvrid või allutajad, kes üksteist alla suruvad, ekspuuteerivad või üksteise vastu kaitsepositsioonil peavad olema. Tavaliselt on ebavõrdsuse kujunemise mehhanismid siiski märksa komplekssemad ja nii nagu sugu ja soorollide täitmine on midagi enam kui kellegi omadus või iseloomujoon, **tuleneb ka sooline ebavõrdsus erinevatest nn sotsiaalsetest jõududest**. Sotsiaalse jõuna võib muidugi vaadelda ka üksikisikute agentsusest tulenevat tegevust, kuid selle osaks on ka inimeste igapäevast omavahelist suhtlemist mõjutavad ootused; kogukonna ja sotsiaalsete gruppide koosseis; sotsiaalsete institutsioonide reeglid ja praktikad jne. Sellised sotsiaalsed seaduspärad küll alluvad mõnes mõttes inimeste sekkumisele ja võivad aja jooksul ka muutuda, kuid reeglina pole need tervikuna üldse nähtavad – nad on varjatud, neid ei osata ära tunda ja neist ei saada aru. Kui naiste ülekaaluga ametialal (nt õpetajana) asub tööle mees, siis ootab teda tihtipeale teistest kiirem edutamine (nt aineseksiooni juhiks või koolijuhiks vms), kuigi see pole kirjas töö sisekorraeeskirjades, organisatsiooni personalipoliitikas ja seda ei luba ka seadus. Sedalaadi sotsiaalse jõu nähtamatuks jäämine on ka selle toimimise peamine alus: see mõjutab ühiskonnaliikmeid alateadlikult ja olemasolevaid praktikaid jätkatakse inertsist, ilma teadliku otsuse või valikuta, vaagimatagi, kas see on hea ja sobiv lahendus.

### Formaalne ligipääs vs. eelistuste teooria

Võib rääkida ka olukordadest, kus naistel on **formaalne ligipääs** teatud kõrgematele positsioonidele organisatsioonis, samas kui näilist vaba konkurentsi suunab traditsiooniliselt maskuliinne töökultuur, eeldades teatud käitumisviise, mis ei ole objektiivselt töö edukaks teostamiseks vajalikud, kuid mis soosivad just meeste edasijõudmist karjääriredelil (Wajcman, 1999). Näiteks eeldatakse pühendunud töötajalt osalemist erinevatel klientide ja koostööpartneritega korraldatud üritustel ka väljaspool tööaega, see aitab tal luua nendega tihedamaid kontakte ning selle toel muutuda aja jooksul tulemuslikumaks ning seeläbi organisatsiooni jaoks väärtuslikumaks töötajaks, kelle edutamine on lihtsalt loogiline. Samas on naistel tavapäraselt raskem sellistes sotsiaalsetes olukordades end meestega võrdväärselt kehtestada ning teisalt on emadel üldiselt keerulisem leida võimalusi sellistel üritustel osaleda, kui need toimuvad väljaspool tööaega, ning seda võib tööandja tõlgendada kui vähesemat tööle pühendumist või karjäärihuvi puudumist, mis pidurdab ka nende edutamist. Selle kohta leiab ka Eesti uuringutest mitmeid näiteid (nt Aavik 2015, Aavik *et al.*, 2020).

Sarnaseid raskusi võivad muidugi kogeda ka mõnda vähemusrühma kuuluvad meestöötajad, nt põhirahvusest erineva rahvusliku päritoluga või kaugema kultuuritaustaga inimesed, teistest töötajatest või klientidest oluliselt madalama majandusliku või haridusliku taustaga inimesed jne. Need käitumisviisid võivad omakorda olla seotud inimese sotsiaalmajanduslikust taustast, erivajadusest vms tulenevate piirangutega. Seepärast tuleb arvesse võtta erinevaid indiviide iseloomustavatest tunnustest moodustuvaid mustreid, mis hakkavad kindlates poliitilistes ja organisatsioonikontekstides erisuguselt toimima – soosuhed põimuvad korraga etnilise, seksuaalse või klassikuuluvusega, rääkimata vanusest või erivajadusest, ja tekitavad seeläbi kumuleeruvaid võimalikke diskrimineerimissituatsioone (Crenshaw, 1990). Seega, formaalse ligipääsu realiseerimist võivad

takistada mitteformaalsed normid ja selliste barjääride mõju tuleb analüüsida interseksionaalse ebavõrdsuse võtmes.

Vaatamata taoliste piirangutele võib näida tõenäoline, et sellele aitab kaasa näiteks naiste endi **soov panustada vähem** tööellu ja rohkem eraellu (Hakim, 2000; 2002), mis läbi saaks omakorda osaliselt vaidlustada sooliselt eristuvate tööteede problematiseerimise vajaduse – ja näidata, et meeste-naiste tööalase ebavõrdsuse probleemi ei eksisteeri, kuna naised ise soovivad elukorraldust, kus nad panustavad tööellu vähem kui teistesse valdkondadesse. Naiste soovid on kahtlemata erinevad, kuid ei saa eirata tõdemust, et neid soove kujundavad tugevalt mitmesugused institutsionaalsed ja sotsiaalsed faktorid. Ei ole võimalik rääkida naiste soovidest pühenduda kas tööle või kodule, kaasamata arusaamu sellest, mida neilt oodatakse (näiteks laste eest hoolitsemist) ja mida neile võimaldatakse (näiteks lapsehoiu võimalused). Mistahes sooidentiteeti kandva ja samaaegselt teiste (keele-, rahvus- vms) kategooriatega samastuva inimese eelistused sõltuvad olulisel määral just nimetatud ühiskondlikest ootustest ja võimalustest (Leahy & Doughney, 2006). Veelgi enam, juba empiiriliselt testitud **eeldatud tasu teooria** (*reward expectancy theory*) kohaselt (Auspurg, Hinz, & Sauer, 2017) võib tõdeda, et kuna mehed saavad keskmiselt naistest enam töötasu, eeldavad nii mehed kui ka naised, et nad peaksidki seda saama, st et nende töö ongi suuremat tasu väärt. Seega ei ole võimalik indiviidi tasandil toimuvat käsitleda kui **kogumit vabadest valikutest**, vaid need valikud on selgelt sõltuvad ühiskondlikest normidest, väärtustest, ootustest ja pakutavatest võimalustest.

Senisest enam tähelepanu tuleb soolise ebavõrdsuse seletamisel pöörata sellele, **kuidas sugu ja soosuhed mõjutavad inimesi paratamatult nii töö- kui ka eraelus**, mis kinnistavad vastastikku juba välja kujunenud segregatsiooni (Connell & Messerschmidt, 2013). Töötamise struktuur on mistahes ühiskonnas seotud kodustele töödele ja laste eest hoolitsemisele kuluva aja, erinevast soost töötajate erisugustesse ametitesse aga ka positsioonidele jaotumise, diskrimineerimise ja ebavõrdsete palkadega. Konkreetne töötamise kord sünnib aga kooskõlas jõustatavate poliitikate, normide ja kontrollimehhanismidega ning põimub juba eespool nimetatud eraeluliste praktikatega (Bishop, 2001). Seejuures on eraldi tähendus sellel, millal, kus ja kellel on eelkõige võim neid poliitikaid ellu viia, norme kujundada ja ebavõrdseid struktuure või praktikaid taastoota: kes on ühiskonnas juhtivatel ja otsustavatel positsioonidel. Kasutades Connelli terminoloogiat, võib öelda, et meid peaks eelkõige huvitama, **milline on konkreetne soorežiim uurimisel institutsioonis**, näiteks organisatsioonis või regulatsioonis, ning milliseks kujuneb erinevate soorežiimide segunemisel **nn sookord** (*gender order*) (Connell, 1987, lk 20). **Tööturu soorežiim** peegeldab seda, mis toimub teiste elusfääride soorežiimidega, ning samal ajal mõjutab see teistes elusfäärides kujunevat soosuhete süsteemi. Näiteks kui riigis on eeskujulik lapsehoolduspuhkuse süsteem, kuid peamine lapsehoolduspuhkuse olia on ema, siis sel on takistav mõju naiste tööalastele karjäärivõimalustele ning samavõrra takistav mõju isade võimalusele veeta aega oma perega. Samas, kui tööandjad suunavad isasid lapsehoolduspuhkust aktiivsemalt kasutama, võiks see muuta nii töö- kui ka koduse soorežiimi rakendamist: muutus koduses tööjaotuses annab naisele võimalusi, sh jõudu ja aega tööalaseks eneseteostuseks, sellal kui isade suurem panustamine kodus aitab murendada seni organisatsioonis kehtivaid arusaamu normaalsest töölepuhendumisest ja normaalsest karjääriteekonnast.

### Organisatsioonide praktikad

Täpsemalt saab üldlevinud sookorra puhul rääkida produktiivsest ja reproduktiivsest majandusest, millest esimene puudutab palgatööd ning teine tasustamata (kodust) tööd, mida teevad peamiselt naised. Seejuures tuleb tähele panna, et kuigi kodune hoolitsustöö tähendab sisuliselt uute töötajate „üleskasvatamist“, sotsialiseerimist ja õpetamist, ei kaasne selle töö tegemisega võrdväärset tasu (Elson, 1999). Olukorras, kus just naiste kanda on suurem osa kogu töökoormusest (millest suure osa moodustab tasustamata töö), tuleb kõiki **indiviidi iseloomustavaid tunnuseid**, sh tema vanust, rahvust, emakeelt, haridust, tööturukogemust, tööturuga seotust ja tööturupositsiooni, käsitleda koos **ettevõtte tasandi muutujatega**. Need aitavad enam mõista, mil moel võiks ebavõrdsus varieeruda olukorras, kus perede segregeerival tööjaotusel põhinev soorežiim on kindlalt paigas, kuid ettevõtetel on võimalik oma struktuuri erineval moel üles ehitades ja oma soorežiime kontrollides tekkinud olukorda leevendada. Soostruktuure mõjutavad samas mitmed pooleldi nähtamatud organisatsioonide igapäevaelu seigad, mis kätkevad endas konkreetseid soolistatud ootusi meestele ja naistele ning maskuliinsusele ja feminiinsusele: mehed peaksid võtma koosolekul initsiatiivi,

täitma võtmeklientidega suheldes vastutusrikkaid rolle, olema igapäevastes tegevustes otsusekindlad, naised peaksid aga täitma rutiinsemaid ja klientide ees nähtamatuks jäävaid ülesandeid, olema valmis oma tegelikku panust tööloigu edenemisse salgama ning mitte väärtustama avalikku tunnustust ega hoolima õiglasest tasust. Neid ootusi omakorda taastoodab juba kehtiv organisatsiooni struktuur ja kultuur, mida kannavad edasi kõik töötajad, kuid oma võimupositsioonist tulenevalt eelkõige juhid ning nende näo või eelistuste järgi kujunenud nn ideaaltöötaja kuvand (Acker, 2012). Selline ideaaltöötaja on pühendunud oma tööle ja organisatsiooni edule, kes saab vajadusel teha ette teatamata ka ületunde ning kohtuda nt klientidega väljaspool ametlikku tööaega, ning kel ei valmista mingeid raskusi töö tõttu kolimine, puhkuse edasilükkamine vms – ning kindlasti ei sega nende tööülesannete täitmist ebamugav asjaolu, et neil on ülalpeetavaid lapsi või vanemaid, kelle eest nad igapäevaselt isiklikult hoolitsevad ja kes nõuaks nende väärtuslikku tähelepanu. Siiski, neil võiks iseenesest olla tore perekond, kelle fotot saab nt klientide usalduse võitmiseks hoida laual või rahakoti vahel, et seda sobival hetkel jagada, või vähemasti mõni prestiižne hobi, et kolleegide ja koostööpartneritega aega veetes nende imetlust pälvida ja nii tööandjale plusspunkte teenida. On ilmselge, et sellisele kuvandile ei vasta suurem osa emasid ega ka paljud isad, kuid sellisele ideaaltöötaja kuvandile on üles ehitatud paljud organisatsioonid.

Seega on ühelt poolt probleemiks konkreetsed organisatsioonides levinud reeglid ja praktikad, mida analüüsid võib selgusele jõuda, et mõned töötajad on tehtava töö kvaliteedist sõltumata pandud ebavõrdsesse situatsiooni, kuid teiselt poolt toetavad taolisi praktikaid raskemini tuvastatavad, kuid sama „tõhusalt“ mõjuvad diskrimineerivad hoiakud ja eelarvamused. Nii on näiteks leitud, et tööde hindamise käigus võib organisatsioonides väga lihtsalt tekkida olukord, kus just eelkõige naistöötajaid hõlmavatele töökategoriatele määratakse kitsamad palgavahemikud ning üldisemad kirjeldused. Seega kujuneb välja situatsioon, kus peamiselt naiste poolt hõivatud tööd on keskmiselt madalamalt tasustatud kui sama tasandi meeste omad ning näiteks inimeste ja suhtlemisega seotud ametid on vähem tasustatud kui materiaalsete väärtuste loomise või füüsilise tööga seotud ametid (Acker, 1989). Siin võib tõmmata paralleele koduste hoolitsustööde mittetasustamise ja palgatöö ülimalt pidamise vahele, millest tulenevalt võib tunduda, et isegi koduväline tasustatud hoolitsustöö on vähem väärt kui mistahes materiaalselt ja käegakatsutavat kohest „kasu“ tootev töö.

Erialavaliku analüüs keskendub klassikaliselt individuaalsele tasandile, samas rõhutavad mitmed uuringud (vt ülevaadet Rubery & Koukiadaki, 2016; eesti keeles nt Talves, 2011) ka struktuursete karakteristikute ja riikliku (poliitika ja regulatsioonide) konteksti olulist rolli soolise ebavõrdsuse kujunemise mõistmisel.

### **Hierarhiad ja erinevused organisatsiooni sees**

Seega on oluline arvestada nii organisatsioonide töötajate soolist kui ka klassipõhist jaotust (Yavorsky, 2019), st jaotumist kõrgemate ja madalamate ametikohtade vahel, mida Eesti uuringutes seni aga praktiliselt pole tehtud. Yavorsky järgi võib erinevaid tööturupositsioone jaotada meeste/naiste ülekaaluga ametiteks/töökohtadeks ja feminiseeritud/maskuliniseeritud ametiteks/töökohtadeks, mis omakorda jaotuvad hierarhiliselt nn valgekraede ja nn sinikraede positsioonideks (Yavorsky, 2019). Selline jaotus selgitab olukorda, kus sugu kujundab koos klassipositsiooniga soolist ebavõrdsust nii tööalaste arenguvõimaluste, töötingimuste kui ka muuhulgas palkade jaotumisel: kuna osad tööturupositsioonid juba on jaotunud meeste/naiste ülekaaluga ametiteks/töökohtadeks ja feminiseeritud/maskuliniseeritud ametiteks/töökohtadeks, siis see mõjutab ka otsuseid, millist töötasu mehed-naised mingis valdkonnas saavad. Yavorsky toetub siin Ridgeway (2011) teooriale, mille kohaselt on sugu tugevaks raamistavaks teguriks mistahes tööalaste otsuste langetamisel, kusjuures diskrimineerimise aluseks on see, kui tööandja pelgalt töötaja soo põhjal otsustab, kas töötaja on võimeline mingit tööülesannet etteantud kvaliteediga täitma ning millist tasu on talle sel juhul mõttekas pakkuda. Ridgeway (2009) leiab, et kui mehed ja naised koonduvad kindlatesse ametitesse või valdkondadesse, käivitub ametite ja tööpanuse soopõhine hindamine automaatselt. See omakorda kujundab aga elukutsete prestiiži ja mainet ka (tulevaste) tööotsijate seas ning võib selle kaudu mõjutada erialavalikuid.

Viimaks tuleb rõhutada, et paljud tegurid, mis soolist ebavõrdsust töökohal soodustavad või pärsivad, ei sõltu siiski otseselt organisatsiooni tüübist. Lisaks jäävad mitmed olulised mõjurid, näiteks laste arv peres või koduste tööde jaotumine partnerite vahel, tõepoolest töötajate erasfääri. Seejuures on siiski mitmeid

meetmeid, mille kasutuselevõttuga saab tööandja võimalikke negatiivseid mõjusid vähendada. Üheks heaks näiteks on tööandja peresõbralikkuse hindamine vastavalt võimalikult laiale ringile organisatsioonis kehtivatele tingimustele ja praktikatele.

### Argumendid ebaõigluse kasuks tööelus

Neil, kes ebavõrdsust – sealhulgas süstemaatilist soolist ebavõrdsust tööturul – õigustavad, on laias laastus kaks sisulist argumenti (McManus, 2018). Kõige levinum argument, millega ebavõrdsust seletatakse, on meritokraatlik usk, et inimesed sünnivad põhimõtteliselt erinevate annetega, ning et selline sünnipärane eelis (näiteks sündimine mehega), mille väljateenimiseks ei ole inimene ise midagi teinud, on õiglane alus jõukuse ümberjagamiseks – ometi puuduvad statistilised tõendid, mis sellist ebavõrdsuse alust kinnitaksid. Kuna aga selline meritokraatlikel alustel püsiv nn õiglane ebavõrdsus tegelikkuses ei kehti, siis pööratakse kahe järgmise põhjenduse juurde (*ibid*): kas Adam Smithi ja Friedrich Hayeki lähenemistest tuttav uskumus, et praegust ebaõiglust õigustab tulevane kasu, näiteks majanduskasv, mis toob kasu kõigile; või siis Robert Nozicki sõnastatud printsiip, mille kohaselt on ebavõrdsus õiglane seni, kui selle taga on indiviidide vabatahtlikud vahetussuhted – see tähendab, et keegi ei ole selleks sunnitud. Probleemaatiline võibki aga olla just uskumus, et inimesed on valikute tegemisel vabad ja sõltumatud, sest see kinnistab arvamust, et elukäigu edu ja ebaedu sõltub just igaühe isiklikust agentsusest, mitte aga ühiskondlikest teguritest, mis aga omakorda paneb ebavõrdsust õigustama (Savani & Rattan, 2012) kui midagi loomulikku ja ärateenitud.

### Sooline segregatsioon, 'klaaslagi', 'kleepuv põrand' ja 'klaaslift'

**'Klaaslae' metafoori kasutatakse kirjeldamiseks olukorda, kus soolise ebavõrdsuse määr on suurem kõrgemates ametigruppides.** Naistel on rohkem selliseid nähtamatuid ja raskesti ületatavaid barjääre, mis takistavad neil jõuda organisatsiooni sees kõige kõrgemalpalgalistele ametipositsioonidele, olgu siis seoses eelarvamuste, sooliste erinevuste või siis madalama või meestest erinevate oskuste ja haridustasemega (Jackson & O'Callaghan, 2009).

Eesti kontekstis ei ole **klaaslae ilmumine** päris üheselt kirjeldatav ja selge. Kuigi Eestis on naiste tööturuosalus meestega peaaegu sama kõrge ning nii naiste kui ka meeste seas domineerivad täistööajaga töölepingud, ei tähenda see automaatselt võrdselt väärtustatud töö- ja karjäärivõimalusi: naised on ülesindatud sotsiaal- ja isikuteeninduse valdkonnas ja samas palju väiksema töenäosusega on nad juhi, eriti tippjuhi rollis. Siiski on naiste seas tippspetsialistina töötavaid inimesi rohkem kui meeste seas (Saar & Helemäe, 2016), mida võib tõlgendada klaaslae efektina (Weyer, 2007): naised jäävad sagedamini juhtivamatele ametikohtadele edutamata. Teisalt võib selge klaaslae efekti puudumiseks pidada seda, et kahte kõrgemat ametipositsiooni – juhte ja tippspetsialiste – koos vaadates saab öelda, et ehkki mehi on enam juhtide seas, on naised enam tippspetsialistide seas. On ka leitud, et just Eesti eraettevõtetes kasvab sooline palgalõhe ametikohtade lõikes järk-järgult, mitte aga järsult (Anspal et al., 2010; Espenberg et al., 2014); sellal kui avalikus sektoris ja välisomanduses ettevõtetes klaaslagi eksisteerib. Ametialases hierarhias ülespoole liikumisega peaks tavapäraselt kaasnema proportsionaalne kasv ka töötasus, kuid Eesti andmed viitavad, et naistel võib hierarhias ülespoole liikumine tuua ka vähem sissetuleku kasvu kui samaväärne ametitõus meestel. Seejuures Eesti tingimustes on sooline erinevus haridustasemes, aga ka täiskasvanuõppes osalemine pigem naiste kasuks (Roosmaa & Aavik, 2016), mis võiks rääkida just naiste kiirema edutamise kasuks. Täiskasvanuna tasemeõppes osalemisel on naistel samuti meeste ees ülekaal (*ibid*). Töö kõrvalt tasemeõppes õppimise motiivide seas on naistel nii tavapärased tööedu kindlustamisega seotud põhjendused (nt lootus saada uute teadmiste lisandudes suuremat palka, kindlustada paremad karjäärivõimalused või vältida töö kaotamist, vms) kui ka teistsugused ajendid: huvi ja soov teha paremini oma praegust tööd ning võimalus saada vaheldust rutiinseks muutunud, ehkki stabiilsust tagavale tööle ja kogeda intellektuaalset väljakutset ka karjäärimuutust tegemata. See võib seostuda asjaoluga, et kui mõni naine ei edene karjääriredelil või ei leia valitud ametis piisavalt eneseteostuse võimalusi, võib ta tööst saamata jäänud väljakutseid kompenseerida nt eneseharimisega, mitte aga otsida võimalusi töökoha vahetamiseks. Ühelt poolt on selline toimetulekustrateegia väga hea valik, seda nii töötajale (tagatud on sissetulek, sotsiaalne roll jms töökohaga seonduvad olulised aspektid) kui ka tööandjale (hea väljaõppega ja kogenud ning organisatsiooni rutiinidega kohanenud töötaja lojaalsus tähendab muuhulgas kulude kokkuhoidu). Teisalt võib

selline strateegia tähendada loobumist oma meelepärasesst karjääriteest või rutiinseks muutunud ja end sisuliselt ammendanud ametikohaga seonduva rahulolematuse allasurumist selle asemel, et võtta ette karjääripöörde ja asuda tööle täiesti uues valdkonnas. Muutuste tegemine nõuab kohanemist ja sel võivad olla omad negatiivsed tagajärjed, kuid ka oma eelistatud karjäärivalikute mittejärgimine võib tuua negatiivseid tagajärgi nii töötajale (nt motivatsioonipuudus) kui ka tööandjale (nt vähesemast pühendumisest tulenev vähesem tulemuslikkus). Seepärast on tööandja seisukohalt oluline võimaldada töötajale piisavaid eneseteostuse võimalusi – ja kui neid ei pakuta otseselt töökohal, nagu näitab klaaslagi, siis käsitleda koolitusvõimaluste pakkumist strateegiliselt. Vähesem koolituste väärtustamine meeste puhul seostub omakorda kolme aspektiga (vt Aavik 2015; Roosmaa & Aavik, 2016; Kazjulja & Roosalu, 2011): esiteks, nende karjääriteel edenemine on naistega võrreldes kiirem ning see ei toetu sedavõrd diplomitele ja tunnistustele kui nt tutvustele ja „õigel ajal õiges kohas“ olemisele; teiseks, neil ei ole raske otsustada karjäärivahetuse või töökohavahetuse kasuks, seda eriti tänu toimivale sotsiaalsele võrgustikule, mis annab kindlust uute valikute realistlikkuse osas; ja kolmandaks, õppimine kui tegevus ei ole domineeriva maskuliinsuse seisukohalt muude alternatiivide kõrval eriti väärtustatud.

**Kui sooline ebavõrdsus on suur madalamatel ametipositsioonidel, siis seostatakse seda 'kleepuva põranda' efektiga** (Booth et al., 2003), mille korral jäävad naissoost töötajad madalamale ametikohale justkui lõksu – nad ei liigu ametiredelil ülespoole ning püsivad suure osa oma tööelust samal ametikohal. Seejuures on just rikkamatele riikidele omased klaaslaed, seevastu kui kleepuvad põrandad on vähem levinud (Arulampalam et al., 2007, ILO 2018) ning ka Eestis ei ole leitud selget kinnitust kleepuva põranda efektile (Anspal et al., 2010; Espenberg et al., 2014). Kui tavapäraselt on sooline ebavõrdsus avalikus sektoris väiksem kui erasektoris, siis Eestis see loogika ei kehti (ILO, 2018). Selle põhjuseks on, et õhukese riigi diskursus on legitimeerinud erasektori praktikate ja kontseptide rakendamise avaliku sektori personalitöös (Pesti & Randma-Liiv, 2018). Hiljutine analüüs (Unt et al., 2021) näitas, et Eesti erasektoris on meeste ja naiste ebavõrdsus, sõltumata ametipositsioonist, läbiv, ja just riigisektoris on 'kleepuva põranda' efekt: meeste ja naiste alumise palga erinevus on suurim, mis viitab muuhulgas nn '**klaasliftile**', st mehed liiguvad kiiremini edasi kõrgema palgaga ametikohtadele kui naised. Eelkõige peetakse tööturusegregatsiooni taustaks meeste ja naiste erinevat haridusteed: kuigi 1960ndatel aastatel sündinud põlvkondade naistel oli suurem kõrghariduse omandamise määr, siis põhiline filtreerimissüsteem oli keskhariduse tasemel, kuna naised omandasid kolm korda tõenäolisemalt üldkeskhariduse, erinevalt meestest, kes õppisid kutseõppes (Saar et al., 2015). See tekitas ka olukorra, kus toimub just tugev horisontaalne segregatsioon, ning loob võimalusi naiste suurema osakaaluga valdkondades ka palgatase madalamal hoidma. Need valdkonnad muutuvad ka palgataseme tõttu meestele erakordselt ebaatraktiivseks, mis omakorda võimendab naiste koondumist nendele ametikohtadele.

**Naiste ja meeste tööalaseid valikuid raamistavad** lisaks noorena haridussüsteemis ja väljapool seda kogetule ka järgmised piirangud ja võimalused:

- Konkurents tööturul, sh konkureerimine konkreetsetes sektorites ja teatud ametialade populaarsus (näiteks ka põlvkonna suurus, rändenäitajad, majandusolukord, jne) (vt nt Mincer & Polachek, 1974, Heinze & Wolf, 2006, Ridgeway, 2009; Kazjulja & Roosalu, 2011; Aavik, 2015; Saar ja Helemäe, 2016).
- Võimalused erialaseks väljaõppeks, enesetäiendamiseks kas töökohal, koolitustel või tasemeõppes ja karjääriplaneerimiseks (Roosmaa ja Aavik, 2016).
- Võimalused karjääriteel edenemiseks, palgaläbirääkimiste pidamiseks, ning konkurentsiolukord organisatsiooni sees (Acker, 1990; Collinson & Hearn, 1994; Aavik, 2015; Aavik et al., 2020).

Siin on töötaja ise küll pigem mitteagentsel positsioonil ehk ilma otsese tegevus- või sekkumisvõimaluseta, sest tingimusi saab luua tööandja. Niisiis avaldub see ennekõike töökohtade erinevusena: mõned toetavad oma töötajate enesearengut ja karjääriteed laialdaselt, teised jäävad selles osas tagasihoidlikuks. Muidugi peab tööandja ka arenguvõimaluste pakkumisel lähtuma süsteemselt läbi mõeldud, kõigile teada ja kirjapandud reeglitest, et hoida ära töötajate erinevustest tuleneda võivat ebavõrdsust. Samas võib esineda olukordi, kus agentne, tugeva enesetunnetusega töötaja kogeb ka personaliarengu suhtes võrdlemisi



ükskõikset töökeskkonda arendavana või hoopis jätab teadlikult kasutamata töökohal eksisteerivad koolitusvõimalused (vt Hefler et al., 2022).

Mittestereotüüpsete erialavalikute puhul peetakse silmas nii naiste võimalust teostada end tavapäraselt meeste omaseks peetavatel erialadel kui ka meeste võimalust siseneda tüüpiliselt naiste suurema osakaaluga valdkondadesse. Nii muutub oluliseks ka domineerivale maskuliinsuse normile **alternatiivsete maskuliinsuste aktsepteerimine** (vt Hearn, 2004; Aavik, 2015; Aavik et al., 2020), et domineerivast erinevate hoiakute ja eelistustega meeste valikuid ei tabaks ühiskondlik hukkamõist. Vastasel korral jätkub pigem tavapärasele soosuhete hierarhiale osutav tendents, et nn naiste ülekaaluga valdkondades tööle asuvad mehed, kes vastavad paremini tüüpilisele ideaaltöötaja kuvandile (Acker 1990), kogevad nn klaaslifti (Ng and Wiesner, 2007; Williams, 1992) ehk kiiret ebaproportsionaalset edutamist ja eeliskohtlemist, mis tähendab vertikaalse hierarhia taastootmist (vt ka Aavik ja Ümarik, 2020).

### 1.3 Olulised hetked, mil mõjutatakse haridus- ja karjäärivalikuid

#### 1.3.1 Hariduses

Eelnevat arutlust kokku võttes ilmneb, et sugu on vaikumisi haridusvalikute ja erialavalikute tegemisel oluline (West & Zimmermann, 1987; Ridgeway, 2011). See seostub nii ametliku õppekavaga, sh riikliku ja kooli õppekava sõnastatud põhimõtetega, kui ka varjatud õppekavaga<sup>13</sup>. **Kõige selgemad ja nähtavamad aspektid haridussüsteemis**, mis õpilaste erialavalikuid mõjutada võivad, on seotud ametliku õppekavaga:

- ajahetked, kus tulenevalt haridussüsteemi või koolielu loogikast eeldatakse õpilastelt näiteks kooli, õppesuuna või valikainete otsustamist, ning
- olukorrad, kus noor praktiliselt tutvub erialade ja ametitega karjäärivaliku või ettevõtlusõppe õppeaine raames.

Esimest tüüpi olukorrad võivad noore valikuid kas avardada või piirata, seepärast on oluline nende otsuste juures muuhulgas stereotüübivabu valikuid tutvustada ning luua noorele võimalusi erinevate valikute ja nende tagajärgede üle arutamiseks. Samas tuleks noort julgustada omaks võtma elukestva õppe kontseptsiooni, mis peaks aitama konkreetsete otsuste juures pinget ja vastutust vähemaks võtta, osutades, et ükski valik ja otsus ei pruugi olla lõplik.

Teist tüüpi olukordades on võtmetähtsusega noorele neid teemasid vahendavate spetsialistide asjatundlikkus, sealhulgas tundlikkus soostereotüüpsete valikute suhtes ning teadlikkus selle kohta, kuidas ühiskonnas leiduvaid stereotüüpe tasakaalustada.

Peale selle puutub noor kogu koolitee vältel – **nii koolis kui ka väljaspool kooli** – kokku olukordadega, mis võivad kaasa tuua sooliste stereotüüpidega harjumise või, vastupidi, omavad potentsiaali neid küsimuse alla seada. See puudutab ainetunde, sh nii õppematerjale kui ka tunni läbiviimist, mis võimaldab nii sooaspekti teadvustatud käsitlemist kui ka normide omandamist varjatud õppekava kaudu. Samuti puudutab see noore võimalusi soostereotüüpsete valikutega kokku puutumiseks koolivälises huvitegevuses ja noorsootöös osalemisel, sealhulgas koolidemokraatia erinevates aspektides, kogukondlikus tegevuses, vabatahtlikus töös ning kultuurielus osalemisel. Selleks, et tagada noorele mitmekesine valikuvõimalus, on oluline, et ta stereotüüpsete rollimudelite kõrval puutuks kokku ka stereotüübivabade rollimudelitega ja jälgida, et nende kogemuste najal toimuks teadvustatud arutelu. Juhendeid selleks leidub muuhulgas selleteemalistes juhendmaterjalides<sup>14</sup>. Lisaks koolile puutub noor stereotüüpidega – ja võimalustega neid küsimuse alla seada – kokku ka meedia, meelelahutuse, sotsiaalse suhtluse, aga ka pere ning lähedaste ja argipraktikate kaudu.

<sup>13</sup> <https://www.haridusjasugu.ee/soolise-vordoiguslikkuse-edendamise/markamiseks-ja-analuusimiseks/varjatud-oppekava/>

<sup>14</sup> vt BREAK projekti raames loodud juhendmaterjalid õpetajatele ja karjäärinõustajatele <https://brea-k.eu/oppematerjalid/>

### 1.3.2 Tööturul

Tööturul osalejad – nii töötajad kui ka juhid – on ühelt poolt kõigi sarnaste tegurite mõjusfääris nagu nooredki. Neil on reeglina siiski vähem võimalusi nende teemade üle reflekteerimiseks, kuivõrd iseseisev mõtisklemine, mis eeldab kriitilise mõtlemise rakendamist, nõuab sellele teemale eraldi tähelepanu pööramist ja see ei pruugi muude argi- ja teiste toimetuste keskel olla jõukohane. Tööandjad enamasti ka ei väärtusta soolise võrdsuse edendamist ja seetõttu sellele teemale ka ei mõtle (Anniste et al., 2016). Seepärast on kohane küsimus, kuivõrd tekib selliseid peegeldusvõimalusi näiteks meedias, tavalises sotsiaalses suhtluses või spetsiaalselt selleks tarbeks ellu kutsutud diskussioonides. Siin on oluline roll tööandjal ning kolleegidel.

Tööturul osalejate kogemustes on võtmetähtsusega aga konkreetse tööandja, töökoha ja ametipositsiooniga seonduv, mis võib mõjutada töötaja hoiakuid, eelistusi, valikuid, toimetulekustrateegiaid ja igapäevapraktikaid, mis viivad kas soostereotüüpsete tulemusteni või, vastupidi, stereotüüpide küsimuse alla seadmiseni. Teisalt on konkreetse tööandja praktikad määrava tähtsusega selles osas, mis puudutab organisatsiooni personalitöö korraldust ning üldist juhtimiskultuuri.

Täpsemalt võib töötaja ebavõrdse kohtlemise ja soostereotüüpide mõjuga kokku puutuda peamiselt järgmistes tööelu sõlmpunktides:

- **värbamisprotsessis:** uuringute andmetel on erinevaid viise, kuidas värbamistulemused võivad kujuneda soospetsiifilisteks (nt Kazjulja ja Roosalu, 2011; Aavik, 2015; Aavik et al., 2020). Üks mõjur on personaliotsinguviis ja näiteks see, kas töökuulutuses on toodud palgavahemik; milline on kandideerimisprotsess, millised on valiku tegemise printsiibid; kuidas toimuvad palgaläbirääkimised: millised on standardsed kokkulepped, kui suured on individuaalsed läbirääkimisvõimalused;
- **töö sisu täpsustamisel** (Anspal et al., 2010; Aavik et al., 2020): kuidas ja mis põhimõtete alusel on organisatsioonis tööülesanded ametikohtade vahel jaotatud; millised on prioriteetsed ülesanded; milliseid tegevusi enam tähtsustatakse; kas ja millised on lisaülesanded; kellel on õigus ülesandeid jagada; milline on töötaja autonoomia ja otsustusvabadus töö sisu, tempo jms üle otsustamisel; millist suhtlemist eeldatakse sise- ja välisklientidega;
- **töötingimuste kokkuleppimisel ja muutmisel** (Anspal et al., 2010; Stuhlmacher & Walters, 2006; Babcock & Laschever, 2009; Aavik et al., 2020): töösuhte iseloom, töölepingu vorm; töösuhte tähtajalisus; tööaeg ja töötaja paindlikkus; võimalus korraldada ja teha iseseisvalt oma tööd, sh kaug- ja virtuaaltöö võimalused; milline on palga- ja lisatasude süsteemi läbipaistvus; kuidas on korraldatud palga ja palgatõusu otsustamine; millised on premeerimise ja boonuste tingimused; milline on tööandja peresõbralikkus; kuidas on korraldatud töötervishoid; millised on läbirääkimise võimalused;
- **töötulemuste hindamisel**, hindamisprintsipiide sõnastamisel (Figart et al., 2002; Anspal et al., 2010; Koskinen Sandberg, 2017; Aavik et al., 2020): mille alusel töö tulemusi organisatsioonis hinnatakse; milliseid ülesandeid ja tulemusi tunnustatakse; kuidas paigutub konkreetne ametikoht üldise organisatsiooni struktuuri suhtes; kui sageli toimub hindamiskriteeriumide ümbervaatamine; mis võib olla selle tulemus, kas hindamisest sõltub tunnustuse saamine või võib selle tulemusel selguda ka töökohal jätkumise sobilikkus;
- **koolituste, tasemeõppe ja muude enesetäiendusvõimaluste juures** (Roosmaa & Aavik, 2016): millised on võimalused töö käigus õppimiseks ja enesetäiendamiseks; kuidas arvestab või tunnustab tööandja töötaja omandatud teadmisi ja oskusi; kas uued teadmised-oskused on pigem organisatsioonispetsiifilised või on need ülekantavad ka teistesse organisatsioonidesse ja ametikohtadele; kuidas saab oskusi edaspidi tõendada; milliseid koolitusi organisatsioon töötajale võimaldab; kas tööandja toetab ka töötaja enda algatusel valitud koolitustel osalemist; kuidas suhtub tööandja töötaja tasemeõpingutesse – millised on võimalused vajadusel töötajast õppetööl osaleda;
- **karjääri planeerimise ja edutamisvõimaluste pakkumisel** (vt Aavik et al., 2020): sooliselt erinevaid tulemusi võib anda see, millisest karjääriteest on töötaja huvitatud; millised horisontaalse või vertikaalse karjääri võimalused on olemas organisatsiooni sees; kuidas hindab tööandja töötaja sobivust teistele ametikohtadele, kas töötajas nähakse näiteks juhipotentsiaali; kas töötaja on

huvitatud end juhirollis proovile panema; kui ei, kas tööandja on valmis teda selles innustama; kas töötaja on valmis karjäärisuuna vahetamiseks;

- **töölt lahkumine** (Aavik et al., 2020): kas töötaja näeb võimalusi karjääri edendamiseks väljaspool tööandja organisatsiooni; kuidas toetab tööandja seda, et töötaja saavutaks eneseteostuse ja oma potentsiaali, kui organisatsiooni sees arengu- ja karjäärivõimalusi ei ole; kuidas suhtub tööandja töötajasse, kes lahkub töölt ajutiselt, kas seoses hoolduskohustustega või muudel asjaoludel; kuidas märgatakse ja tunnustatakse eemalolevat või lahkuvat töötajat; kuidas arvestab tööandja töötajaga organisatsiooni loo jutustamisel.

Kõigi nimetatud aspektide ühiseks nimetajaks on organisatsioonikultuur ja juhtimispõhimõtted kõige laiemas võtmes. Organisatsioonikultuur võib soolist ebavõrdsust rõhutada või tasakaalustada ning just selle kaudu võivad võimendada soostereotüüpsed valikud või aset leida soostereotüüpide teadlik kahtluse alla seadmine (West & Zimmermann, 1987; Ridgeway, 2011; vt arutlust Aavik et al., 2020).

Organisatsioonikultuuri kujunemisel ning juhtimispõhimõtete rakendamisel on võtmeroll organisatsiooni asutajal ja tippjuhil, organisatsiooni personalijuhil või personalitöötajal; töötajani jõuab see tema vahetu juhi ning lähemate kolleegide kaudu.

## 2. Haridustöötajate ja tööandjate võrdõiguslikkuse alased hoiakud ja käitumine

Õpetaja, karjäärinõustaja, juhi või personalijuhi kogemusi tööturul mõjutavad lisaks soole ka teised kategooriad. Interseksionaalse lähenemise printsiip (Crenshaw 1989, 1991) viitab vajadusele uurida ebavõrdsust selle mitmekesisuses, arvestades soo ristumist teiste sotsiaalselt konstrueeritud kategooriatega, näiteks vanus, rahvus või klassikuuluvus, mille lõikes kujunevad erinevad haridus- ja tööturukogemused ka Eestis (Aavik, 2015). Samas ei ole alust väita, et nende ametigruppide esindajate üldised tööspidamised oleks elanikkonna väärtustest kuidagi väljaspool, ehkki õpetajate ja juhtide seas võib nende jaotumine elanikkonna keskmisest erineda.

Haridustöötajate ja tööandjate hoiakuid on selles peatükis vaadatud kolmest aspektist:

- millised on nende poolt edasi antavad otsesed hoiakud ja milline on nende mõju õpilastele;
- millised on nende erialased kogemused ja tööspidamised seoses oma tööga ja kuidas see mõjutab nende käitumist;
- milliseid kogemusi ja arvamusi soolisest ebavõrdsusest ning stereotüüpidest võiksid nad kanda tulenevalt laiemast ühiskondlikust väärtus- ja kogemusruumist.

### 2.1 Elanikkonna hoiakud

Kõige laiemas plaanis on oluline teadvustada, et kõigis elanikkonnarühmades ja seejuures ka ametigruppide sees on soolise võrdõiguslikkuse kohta erinevaid seisukohti ning kogemusi. 2018. aastal BREAK! projekti raames läbi viidud Eesti elanikkonna uuringu andmete põhjal (Raudsepp et al., 2019) analüüsiti vastajate nõustumist väidetega sooliselt stereotüüpsete ja ebatüüpiliste olukordade ja arvamuste kohta. Analüüsis tuvastati elanikkonnas **soolise võrdõiguslikkuse hoiakute põhjal** viis gruppi:

- 1) vähem võrdõiguslik – 12%,
- 2) vähe võrdõiguslik – 17%,
- 3) keskmiselt võrdõiguslik – 30%,
- 4) võrdõiguslik – 30%,
- 5) väga võrdõiguslik – 11%.

Seega pooldab Eesti elanikest soolist võrdõiguslikkust tugevamalt 41%, keskmiselt 30% ja nõrgemalt 29%. Seostades soolise võrdõiguslikkuse hoiakuid hoiakutega ebaõigluse ja võrdse kohtlemise kohta, selgus, et tugevama ja keskmise soolise võrdõiguslikkuse hoiakuga küsitletud leiavad võrreldes nõrgema hoiaku omajatega arvukamalt, et **riik peaks kindlustama ühiskonnas võrdse kohtlemise**. Seda, et igaüks **peaks ise oma õiguste eest seisma**, leiavad suhteliselt sagedamini nõrgema võrdõiguslikkuse hoiakuga vastajad, nende seas on ka enam neutraalsete vastuste andjaid. Nõrgema võrdõiguslikkuse hoiaku taseme puhul samas on isiklik **valmisolek ebaõigluse vastu välja astuda** väiksem. Siit paistab tõdemus, et teadlikult võrdõiguslikkust väärtustavad inimesed on enam valmis ise ebaõigluse vastu välja astuma ning samas eeldavad ka seda, et võrdse kohtlemise tagamine on just riigi ülesanne. Seega on kõige lihtsam viis spetsialistidele rolli andmiseks võrdõiguslikkuse edendamisel nende teadlikkuse tõstmine neis küsimustes.

See analüüs vaatas ka võrdõiguslikkusele orienteerituse sõltuvust inimese sotsiaalmajanduslikust taustast. **Vanuse** lõikes hoiakutes olulisi erinevusi ei ole, küll aga soo lõikes. **Mehed** on arvukamalt esindatud just nõrgema võrdõiguslikkuse hoiakuga gruppides, keskmise ja tugevama taseme gruppides meeste ja naiste proportsioonides erinevusi ei ole. **Eestlased** on arvukamalt esindatud tugevama võrdõiguslikkuse hoiakuga gruppides, muude rahvuste esindajad aga keskmise ja nõrgema hoiakuga gruppides. **Ettevõtjate ja juhtide** seas ilmneb polariseerumine nõrgema ja tugevama soolise võrdõiguslikkuse hoiakuga gruppideks, keskmise hoiakuga vastajaid on väga vähe. **Palgasaajad** kalduvad samuti arvukamalt kahte äärmusesse ning keskele, vahepealsetesse hoiakugruppidesse satuvad nad vähem. **Õpilasi** on mõnevõrra enam keskmise ja tugevama võrdõiguslikkuse hoiakuga gruppides. Madalamates **sissetulekurühmades** (kuni 800 eurot) esineb mõnevõrra enam nõrka võrdõiguslikkuse hoiakut võrreldes tugevama hoiakuga. Sissetulekurühmas 801–1200 eurot on aga tugevama hoiaku kandjad võrreldes nõrgemaga kergelt suurema osakaaluga.

Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu 2021. a andmete alusel võib öelda, et konservatiivsete soorollide taastootmine saab ühiskonnas alguse maast madalast läbi selle, milliseid oskusi ja omadusi peetakse vajalikuks kasvatusel käigus arendada tüdrukutes ja milliseid poistes. Lisaks universaalsetele oskustele, mida peetakse oluliseks mõlemast soost noortele (nt rahaga ümberkäimine, eneseväljendus- ja suhtlusoskus, teistega arvestamine), peetakse poistele võrreldes tüdrukutega olulisemaks tehnikaga ümberkäimise oskust (27%/4%), ettevõtlikkust (20%/13%) ja autojuhtimist (19%/6%), tüdrukutele võrreldes poistega aga söögitegemist (29%/11), oma välimuse eest hoolitsemist (23%/8%) ja kodu koristamist (17%/7%) (Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021, avaldamata andmed).

Arvestades suhtumist soolisse võrdõiguslikkusesse neljal väljal – poliitika, palgatöö, peresuhted ja laste kasvatamine – saab Eesti ühiskonnas 2016. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu alusel eristada järgmisi võrdõiguslikkuse orientatsioone (Roosalu et al., 2019):

- **Läbivalt egalitaarsed** (kõigil väljadel pigem liberaalsed hoiakud) – **20%** (22% alla 30-aastastest, st pole vanusevahet), pisut enam naisi, eestikeelseid ja kõrgema haridusega inimesi;
- **Läbivalt traditsioonilised** (kõigil väljadel pigem konservatiivsed) – **12%** (13% alla 30-aastastest, st pole vanusevahet), pisut enam mehi, mitte-eestikeelseid ja madalama haridusega inimesi;
- **Ambivalentsete seisukohtadega** – **68%** elanikkonnast, sh viis alarühma, näteks:
  - **18%** – **erasfääris liberaalne** – 27% alla 30-aastaseid, aga ainult 15% üle 30-aastaseid;
  - **10%** – **avalikus sfääris liberaalne, lastekasvatamisel konservatiivne** – 3% noortest, 12% üle 30-aastastest.

2016. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu alusel koostati lisaks ka palgalõhe tajumise grupid vastavalt sellele, kas seda teadvustatakse ja peetakse probleemiks (Kruusvall et al., 2021). Selle järgi umbes kolmandik elanikkonnast ei teadvusta soolist palgalõhet, kuid kaks kolmandikku on sellest teadlikud:

- **Mitteteadvustajad** (31%) – pigem mitte-eestlased, mittetöötavad, vähem haritud; **võimalikud alagrupid:** pimedad, ei näe; eitajad, strateegiliselt pimedad; mittevalgustunud.
- **Ükskõiksed** (8%) – näevad, aga ei reageeri; ei oska hinnata.
- **Orientatsioon palgalõhe säilitamisele** (17%) – teavad, aga ei pea probleemiks; pigem eesti mehed, eriti kõrgelt haritud; mehest sõltuvad naised; mehed, kes vajavad palgaerinevust perekonnas; kõrgepalgalised naised (*Queen Bee*), kes tahavad eristuda.
- **Orientatsioon palgalõhe vähendamisele** (44%) – peavad suureks probleemiks; pigem eesti naised ja venekeelsed; kõrgepalgalised patroneerivad mehed; altruistlikud mehed; naisõiguslased; **võimalikud alagrupid:** teadvustajad, aga ei tegutse.

Eeldades, et see muster esindab elanikkonna üldist teadlikkust soostereotüüpidest võrdlemisi adekvaatselt, siis võiks järeldada, et kõige problemaatilisemad on 17%, kes on nähtusest teadlikud, kuid ei pea seda probleemiks. Soostereotüüptide vähendamise osas koostöövalmis inimesi on nii selle 44% seas, kes on nähtusest teadlikud ja peavad seda probleemiks, kui ka selle 8% seas, kes on teadlikud, aga ei ole kindlad, kuidas seda hinnata. Seega kokku 52% elanikest on sellised, kellele tuleks pigem selgitada, kuidas nad

täpsemalt saaksid ise sekkuda. Lisaks on umbes kolmandik neid, kelle puhul tuleb alustada nähtuse (viidatud uuringus palgalõhe, antud juhul soostereotüüpide) tutvustamisest, selgitamisest ja äratundmisest. Kui oletada, et 31% mitteteadvustajate seas jaotub hinnang nähtuse problemaatilisusele samamoodi nagu 52% teadlike seas, siis olukorras, kus ka nemad teavitustöö tulemusel teadlikuks saavad, oleks vaid veerand kogu elanikkonnast alalhoidlik ehk ei sooviks palgalõhe vähendamist sellal, kui kolm neljandikku pooldaks selle vähendamist või oleks selle üle arutamisele avatud (see järeldus on kehtiv vaid siis, kui mitteteadvustajate puhul ei ole tegemist teatud privilegieeritud rühmadele omase nn strateegilise mittemärkamisega).

Seega võiks seda paralleeli kasutades eeldada, et kui kõik on probleemidest teadlikud (nt teavad palgalõhe ja soostereotüüpide olemasolust), siis kokku oleks **elanikkonnas selgelt soostereotüüpide vähendamise vastu umbes 25%**, kuid teised on enam või vähem valmis stereotüüpide vähendamise nimel tegutsema.

## 2.2 Haridustöötajate hoiakud

Nagu elanikkonna hoiakute analüüs näitas, levib Eestis omajagu soostereotüüpe, mis lähtuvad essentsialistlikust vaatenurgast ning mille järgi usutakse, et soolised erinevused on looduse poolt määratud ja paratamatud ning mehelik ja naiselik õppimisviis on tingitud bioloogilistest põhjustest (Roots et al, 2012).

Eestis on õpetajad saanud soolise võrdõiguslikkuse, sealhulgas soostereotüüpide hoidumise koolitusi oma baas- ja täiendusõppes väga napilt ning mittesüsteemselt (Anniste et al, 2016; Kruus, 2015). Ka 2021/2022. õppeaastal ei käsitleta soolise võrdõiguslikkuse teemasid õpetajakoolituse tasemeõppe ja täienduskoolituste õppekavades süsteemselt ning valikkursusi pakutakse sõltuvalt õppejõudude ja teaduskondade valmisolekust (Anniste & Haugas, 2022). Osaliselt just seetõttu on õpetajate **teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest madal**: vaid kolmandik peab soolist võrdsust oluliseks väärtuseks ning selle mõju tüdrukute ja poiste arengule ei mõisteta (Kütt & Papp, 2012). Madal on ka õpetajate usk sellesse, et koolis on võimalik luua muutust suurema soolise võrdsuse suunas. Õpetajad viitavad sellele, et erinevused tulenevad ühiskonna ootustest meestele ja naistele ning neid ei saa muuta (*ibid*). Õpilasuuringutest ilmneb, et kuigi koolikontekstis kirjeldatakse suuri erinevusi suhtumises poistesse ja tüdrukutesse, väidavad noored samas ometi, et tegelikult oleme ju võrdsed. Võrdsuse ideoloogia õppekavas ja seadusandluses justkui pimestab kogetud erinevat kohtlemist ebavõrdsusilminguna tunnistamast (Kuurme, 2016). Kutsehariduse baasil tehtud värskem uuring leidis, et kuigi **haridusjuhid ja õpetajad märkavad soolist segregatsiooni nii ühiskonnas kui ka enda koolis, siis nad üldjuhul seda ei vaidlusta** (Aavik & Ümarik, 2020). See uuring tõi välja, et probleemi tajumine sõltub suuresti ka kutsekooli juhi soost: kõige avatumad sellega tegelema olid naissoost koolijuhid. Meesjuhid ja kutsehariduse eksperdid probleemi eriti ei näinud, mis on selgitatav sellega, et nad pole ebavõrdsust kogenud ja juba privilegieeritud positsioonil olles pole motiveeritud seda kõigutama (Aavik et al., 2016).

Ilma soolaste teadmisteta on õpetajatel **kalduvus lähtuda kultuuriliselt stereotüüpsetest arusaamadest poiste ja tüdrukute kohta**, olles sooga seotud hoiakute edasikandjad ja taasloojad. Erinevad uuringud näitavad, et õpilased tajuvad hästi Eesti õpetajate erinevat suhtumist tüdrukutesse ja poistesse. Lähtudes stereotüüpsetest arusaamadest, et tüdrukud on kohusetundlikud ja usinad ning poisid tormakad, kuid andekad (Papp, 2012: 7), eeldatakse tüdrukutelt paremaid õpitulemusi ja neid kiidetakse hea käitumise eest, samas kui poistel on rohkem vabadust, õpetajad on nende suhtes vähenõudlikumad ja nende halba käitumist andestatakse kergemini (Anniste et al., 2016; Roots, 2016; Kuurme et al., 2012b). Eesti üliõpilaste hulgas läbi viidud soolise võrdõiguslikkuse alase teadlikkuse uuringus (Anniste et al., 2016) uskusid vastajad sagedamini, et õpetajad või õppejõud panid samade teadmiste eest tütarlastele paremaid hindeid kui poistele (et seda on juhtunud, leidsid veidi üle poole vastanutest) kui vastupidi (kolmandik poistest ja veerand tüdrukutest). Uuringud näitavad, et üle- või alahindamine võib seejuures olla ainepõhine: poisid saavad paremaid hindeid matemaatikas (Lavy & Sand, 2015).

**Tüüpilised ettekäanded**, millega haridusjuhid ja õpetajad (kutsehariduse näitel) õigustavad ja taasloovad soostereotüüpe, on põhjendused nagu: 1) noormeestel ja neidudel ning eri soost õpetajatel ongi erinevad võimed, piirangud ja huvid; 2) naisõpilased on füüsiliselt nõrgemad; 3) mehed on peamised pere toitjad ehk n-ö leivatoojad, millega õigustatakse seda, et meeste palgad on kõrgemad (Aavik & Ümarik, 2020).

Õpetajate eelhoiakutel poiste ja tüdrukute **eeldatavate kaasasündinud võimete** osas on oluline roll nende edaspidisele haridusteele ja karjäärivalikutele. Näiteks on tüdrukute eksamitulemused võrreldes poistega

paremad eesti keeles ja poistel võrreldes tüdrukutega matemaatikas (Valk, 2016). Selle taga ei ole mitte erinevused võimetes, vaid usk oma võimetusse, mida omakorda mõjutavad koolis õpetajate võimekususkumused eri soost õpilaste võimete suhtes. Tüdrukutele sisendatakse stereotüüpselt, et nad ei ole matemaatikas ning loodus- ja täppisteadustes vaimselt nii võimekad kui poisid, mis omakorda mõjutab tüdrukute enesekindlust ja suhtumist neisse ainetesse. Selline sisendamine toimub sageli alateadlikult: õpetajad panevad poistele matemaatikas paremaid hindeid, julgustavad neid iseseisvalt ülesandeid lahendama ja ebaedu korral pingutama, samas kui tüdrukuid kontrollitakse enam, neile õpetatakse matemaatikat kui reeglite kogumit ja lubatakse neil ebaedu korral alla anda (Valk, 2016: 17). Endiselt on koolides õpetajaid, kes otsesõnu õpilastele mõista annavad, et poisid on võimekamad reaali- ja tüdrukud humanitaaraladel (Hämmal, et al., 2021). Selliselt juurdunud hoiak põhjustab noormeeste erialavalikus eemalehoidmist nii humanitaar- kui ka sotsiaalteaduslikust valdkonnast ning tüdrukute eemalehoidmist loodus- ja täppisteadustest ning tehnoloogiaerialadelt. Infokommunikatsioonitehnoloogia eriala valiku tegurite uuringu kontekstis on leitud, et sellistest koolis sisendatud uskumustest oma võimete kohta võib olla väga keeruline üle saada (*ibid*).

Ülikoolis tunnetatakse ebavõrdset kohtlemist vähem, kuid, nagu järeldavad üliõpilaste seas tehtud uuringu autorid, selleks hetkeks juba ilmnevad segregeeritud erialavaliku tagajärjed ja enamik mehi ja naisi õpivad erialadel, kus domineerivad nende sookaaslased (Anniste et al., 2016).

Lisaks saadavad soostereotüübid noori ka **koolitundide sisus** (tehnoloogiaõppes on sageli paika pandud erinev õpe poistele ja tüdrukutele) ning **huviringide valikul** (näiteks tehnoloogia- ja robotikaringid on poistekesksed ja lähtuvad nende huvidest või võivad kohati olla lausa ainult poiste jaoks mõeldud, samas hoiduvad poisid eemale pigem naiselikeks peetud aladest nagu koorilaul ja kaunid kunstid). Lisaks koolile on siin oluline roll ka lapsevanematel, kes samuti kipuvad uskuma poiste kaasasündinud tehnoloogiaalasesse ja tüdrukute keeleandesse ning suunama poisse pigem robotikasse ja tüdrukuid pigem kunsti- ja muusikatundi (*ibid*). On leitud, et kool ja õpetajad võiksid olla sooga seotud hoiakute muutmisel võimalusel vanematele eeskujuks (Valk, 2016), kuid see eeldab õpetajate teadlikkuse ja oskuste kasvu ning sellega hetkel Eestis ei tegeleta üldse.

Avatuma mõttelaadiga on õpetajakoolituse ja kasvatusteaduste valdkonna üliõpilased, kes väärtustavad soolist võrdõiguslikkust enam ning tunnevad selle teema vastu huvi. Nad on ka avatud sooteema lõimimiseks õppekavasse, tajudes „survet olla õpilastele eeskujuks ning kartes taastoota jäiku ja traditsioonilisi soostereotüüpe“ (Mägi et al., 2016). See on hoiakulise tasandi avatus, mida hetkel õpetajakoolituse õppekavad paraku ära ei kasuta ja neile sellist õpet ei paku.

**Noortele suunatud riikliku karjäärinõustamisteenuse** puhul on kaardistatud, kuivõrd võtab alates 2019. aastast karjäärinõustamisteenust pakkuv Töötukassa oma tegevustes arvesse soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekti (Sepper et al., 2020). Analüüsist selgus, et soostereotüüpide mõju vähendamist karjäärivalikutele peetakse Töötukassas küll oluliseks, kuid eraldi tegevusi või meetodikat nende mõjude vähendamiseks ei rakendata. Pigem jääb see üldisemale tasandile, kus karjäärinõustamise aluspõhimõtted peavad oluliseks julgustada inimesi tegema valikuid enda eeldustest ja soovidest lähtuvalt ning see võib (aga ei pruugi) tähendada ka ebatraditsiooniliste valikute julgustamist. Karjääriinfo jagamisel, sh teavitustegevustes, on soostereotüüpidest vabade valikute tegemisega arvestatud vaid mõnevõrra: ennekõike Tallinna uue karjäärikeskuse mitmekesise eksponaatide valiku näol. Samas ei ole karjäärinõustajate koolitusmaterjalides käsitletud soostereotüübivaba karjäärinõustamist. Eeldatakse, et karjäärinõustaja eetikakoodeksist tulenev nõue püsida neutraalne ja mitte lasta end mõjutada isiklikust hoiakust, võimaldab hoiduda stereotüüpidesse langemast (*ibid*). See aga eeldab, et nõustajad on soostereotüüpidest väga teadlikud, oskavad neid märgata ja nendega tegeleda. Kuna nende hoiakuid sel teemal uuritud pole (põgusalt teeb seda käesolev rakendusuuring), siis ei ole ka teada, kas see nii on.

### 2.3 Tööandjate hoiakud ja praktikad

Eesti tööandjate hoiakuid 2015. aastal kaardistanud uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise kohta näitas, et **tööandjate teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse seadusest** (edaspidi SoVS) oli **madal**: 43% ettevõtetest olid madala (26%) või väga madala (17%) teadlikkusega (Turk et al., 2015). Teadlikkus oli madalam ennekõike erasektori ning ehitus-, kaubandus- ja teenindussfääri ettevõtete seas. Selliseid

töandjaid (eriti ehitus- ja tööstussektoritest) iseloomustasid sagedamini ka tugevalt diskrimineerivad hoiakud (31% kõigist töandjatest). Keskmiselt diskrimineeriva hoiakuga (sagedamini väiksemad ettevõtted kaubanduses ja teeninduses) oli 30% ja vähe või väga vähe diskrimineeriva hoiakuga 39% töandjatest (avalik sektor, erasektori suuremad organisatsioonid, kus 50+ töötajat). Olukorrad, kus töandjate teadmised ja hoiakud kõige enam SoVS-iga paikapandud õigustest lahknesid, puudutasid lapseootel naise edutamist, lapsega kodus olnud töötaja kvalifitseerumist juhi positsioonile, lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisel töökoha säilimist ning isa lapsehoolduspuhkusele jäämist.

Töandjatel on SoVS-i järgi soolise **võrdõiguslikkuse edendajate roll**, tagades, et organisatsioonis oleks **ametikohtadel võrdset määral mehi ja naisi**. Uuring (Turk et al., 2015) näitas, et töandjad ei pea vajalikuks võtta kasutusele abinõusid, mis aitaksid töökeskkonnast luua paremat soolist tasakaalu: 80% töandjatest ei ole mõelnud sellele, et julgustada mehi või naisi kandideerima ametikohtadele, kus on vähe mees- või naiskandidaate, 12% on midagi teinud ja 8% on sellele mõelnud, aga pole midagi ette võtnud. Suur osa neist (kaks kolmest) töandjatest, kes pole julgustanud naisi või mehi kandideerima neile ametikohtadele, kus on vähe mees- või naiskandidaate, ei pidanud seda ka vajalikuks.

Samas suunavad **töandjate valikuid selgelt soostereotüübid**: üsna julgelt jaotatakse ameteid meestele ja naistele sobivateks. Meeste jaoks leitakse olevat sobivad füüsilise tööga seotud ametid ja need, kus ollakse harjunud mehi nägema (nt mehaanik). Naistele peeti sobivaks administreerivaid ja klienditeenindusega seotud ameteid, aga ka õpetaja ametit. Töandjatest, kes leidsid, et organisatsioonis on pigem meestele kui naistele sobivaid töökohti, leidis suur enamus (83%), et nad eelistavad antud töökohtadele ka mehi. Neist, kelle hinnangul organisatsioonis leidis enam n-õ naiste ameteid, leidis 68%, et eelistab neile värvata naisi. Seega pärsvad soostereotüübid vähem mehi, kes kandideerivad n-õ naistetöödele, kui naisi, kes kandideerivad n-õ meestetöödele (*ibid*).

Sarnaseid probleeme leidis erinevate organisatsioonide töös ka Aavik et al. (2020) uuring. Uuringu järgi näevad töandjad teatud, sageli **keerukamaid ja paremini tasustatud tööülesandeid pigem meestetööna** ning naistetööna kõike ülejäänut. Sageli nähakse **naistöötajate rolli abistavates funktsioonides**, nagu planeerimine või struktureerimine, tulenevalt nende soost, mitte individuaalsetest oskustest ja võimetest. Naistele omistatakse ka omadusi, mida seostatakse vähem väärtustatud töödega, nt rutiinialuvust, kannatlikkust jne. Meestele omistavad juhid aga nende arvates väärtuslikemaid omadusi, nagu julgus ja ettevõtlikkus. Selliste stereotüüpsete vaadete omandamist soodustatakse juba koolis.

Naistöötajate puhul tuuakse välja ka pere ja hoolduskoormusega seotut, mis teevad naistest töandjate silmis vähem „usaldusväärsemad“ töötajad, kuna toovad otsekui kaasa pereelu ühildamisega seotud tülikana tajutud sekeldusi. Samas eeldatakse harva, et pereelu ühildamise probleem on seotud ka meeste väikse rolliga pere eest hoolitsemisel. Hoolduskoormust nähakse ka soolist palgalõhet põhjendava asjaoluna: hoolduskoormus tähendab, et naised ei jõua ja ei saa teha tööd sama palju kui mehed ja seega ei maksta neile ka võrdset palka (Aavik et al., 2020).

Samuti saab nii SoVS-i rakendamise uuringu (Turk et al., 2015) kui ka Soolise Võrdõiguslikkuse Monitooringu 2016 alusel öelda, et kuigi **värbamisel** ei tohi küsida kandideerija eraelulisi andmeid, seda siiski tehakse ning seda kinnitavad nii uuringud töandjate kui ka töötajate kogemuste kohta. SoVS-i rakendamise uuringust ilmnes, et igas viiendas organisatsioonis selgitati alati välja tööle kandideerija perekonnaseis ning laste olemasolu ja arv (kokku koos nendega, kus seda tehti mõnikord, jäävad tulemused 34–49% vahele: kõige sagedamini küsiti laste olemasolu kohta). Enam huvitab see väiksemaid ning erasektori organisatsioone ning vähem avalikku sektorit ja suurema töötajate arvuga töandjaid.

**Töötingimuste kujundamisel** mängivad soolise võrdõiguslikkuse edendamisel olulist rolli palga- ja edutamispoliitika ning töö- ja pereelu ühildamine. Ametikohtade hindamist (mis aitab vähendada palkade määramise subjektiivsust) ei ole läbi viinud 77% organisatsioonidest ja vaid 12% ütleb, et seda on tehtud (Turk et al., 2015). Sagedamini on seda tehtud suuremates (50+ töötajaga) ja avaliku sektori organisatsioonides. Selgub, et ligi pooltes organisatsioonides on **palgavahemikud või astmestikud**, kuhu läbiräägitav palk peab mahtuma, kolmandikus organisatsioonides on töötasu täielikult läbirääkimiste küsimus ning ligi viiendikul töandjatest on uue töötaja palk täpselt määratud ning läbirääkimisvõimalus puudub (*ibid*).



**Läbirääkimisruumi töötasu** osas on rohkem väiksema töötajate arvuga ning eraõigusliku isiku omandis olevates organisatsioonides, suuremates ja avaliku sektori organisatsioonides on töötasud sagedamini fikseeritud. 14% tööandjatest ütles, et töötaja säilitab lapsehoolduspuhkusele naastes puhkusele minemisele eelnenud palga, ning 36% tööandjatest tõstab ka lapsehoolduspuhkusele naasva töötaja palka juhul, kui teistel töötajatel on palk vahepeal tõusnud.

Edutamise põhimõtete kohta on juhised olemas 12% tööandjatest, enim riigi või KOV asutustes ning suure töötajate arvuga ettevõtetes. Samal ajal näitas küsitlus juhtivtöötajate soolise tasakaalu kohta, et naisjuhte on meestest tunduvalt vähem ning sageli rohkem valdkondades, kus töötab ka rohkem naisi (Turk et al., 2015).

Ka soopõhiseid statistilisi andmeid kogusid ja kasutasid tööandjad vähe, kõige enam töötasu kohta (20% tööandjatest) ning teistest enam suurema töötajate arvuga ja avaliku sektori organisatsioonides.

Aavik et al. (2020) kvalitatiivuuringu selgus, et uuringus vaadeldud organisatsioonide edutamispoliitika ei ole läbipaistvad ja töötajatele selged, ametikohti luuakse mõnikord ka inimesepõhiselt. Samuti nähakse juhiks arenemist ja jõustamist töötaja enda ülesannetena. Sellised praktikad kipuvad soodustama soolise palgalõhe või segregatsiooni teket, kuna on läbipaistmatud ja võivad soosida juba parema sotsiaalse kapitaliga töötajaid ning seega stereotüüpe võimendada.

Uuring näitas ka, et sageli omistatakse juhtimisega seotud omadusi (julgus, initsiatiivikus, riskialtlisus) rohkem meestega ning naiste puhul rõhutati nende tagasihoidlikkust (*ibid.*) ning „naiselikku kätt“ kui täiendavat abifunktsiooni (mees-)juhtidele. Samuti väärtustatakse enam „motiveeritud töötajate“ tööd, ent arusaamad sellest mõistest lähevad kokku rohkem meestega seostatud omadustega, nagu riskivalmidus, müügioskus jne. (*ibid*)

Kui vaadata soolise ebavõrdsuse vähendamisele suunatud samme, siis näiteks soolise palgalõhe probleemi tunnistatakse, ent lahendamise rolli nähakse pigem kellelgi teisel (Aavik et al., 2020). Samuti ei nähta paljusid soolise ebavõrdsuse probleeme enda organisatsioonides. Uuringus käsitletud tööandjad arvasid, et nende organisatsioonides ei ole soolise palgalõhe probleemi, samas kui autorite analüüs näitas vastupidist. Kokkuvõtteks ei taju juhid, et nende probleemidega konkreetselt tegelemine on nende vastutus ja osa igapäevasest juhtimisest ja seetõttu nende eesmärkide nimel ei tegutseta.

## 2.4 Haridustöötajate ja tööandjate kogemused töötajatena ja praktikate kujundajana

Eespool vaadati ühiskonnas levinud **hoiakuid**, mis kirjeldavad ka siinses uuringus vaadeldavate ametirühmade esindajaid ning nende endi edastatavaid hoiakuid. Lisaks sellele on oluline vaadata, millised võivad olla õpetajate, karjäärinõustajate ja personalijuhtide **kogemused töötajatena**.

**Juhte ja personalijuhte** võib selles vaates käsitleda korraga kahes rollis: **töötajana** nad töötavad nende töötingimuste alusel, kuid tööturu ja töötamise kontekstis kannavad nad ka **vastutavat rolli** töötingimuste sõnastamisel ja kohaldamisel. Seega on nende positsioon oluliselt agentsem, kuigi samal ajal on neil töötajana sarnased kogemused nagu õpetajatel ja karjäärinõustajatel. Viimaste jaoks on tööturul toimivad reeglid käsitletavad pigem etteantud tingimustena, mille muutmiseks on neil vähe võimalusi, kuigi nad samas võivad mõjutada nii enda kui ka teiste ja sealjuures tulevaste töötajate käitumist: suunates õpilasi ning karjääriteel valikuid tegevaid töötajaid.

Tööandjate ja juhtide agentsust töötingimuste sõnastamisel (vt ka Riaz, 2015) on Eesti soosuhete kontekstis kirjeldatud (vt Aavik et al., 2020). Sellest analüüsist selgus, et soolist ebavõrdsust organisatsioonides võimendavad ja hoiavad alal teatud konkreetsed organisatsioonilised argipraktikad:

- see, et ebavõrdsust ei monitoorita ja selle kohta puudub organisatsioonides informatsioon;
- see, milline on personali sooline koosseis ja kuidas toimub värbamine, kuidas on korraldatud tööjaotus meeste ja naiste vahel ning kuidas ja mille alusel töid ja töötajaid väärtustatakse;
- kuidas kujunevad palgad ja lisatasud ning kui läbipaistmatud on palgasüsteemid;
- kuidas on korraldatud palgaläbirääkimised.

Hoolimata sellest, et analüüsis intervjueritud juhid kaldusid end nendes küsimustes esitlema töötajatega sarnaselt pigem passiivsetena, ilmnes, et neil on oluline roll soolise võrdõiguslikkuse tagamisel. Seejuures

kehtib see nii tippjuhi, personalijuhi kui ka esmatasandi juhi kohta, kuivõrd olulisi personali- ja palgaotsuseid delegeeritakse tihtipeale kõige madalamale otsustustasandile.

**Haridustöötajate** kogemused on mõnevõrra teistsugused. Näiteks ei ole selles valdkonnas olnud Eestis tööpuudust, vaid pigem tööjõupuudus, nii ei ole õpetaja erialal töötavad inimesed pidanud väga tugevalt konkureerima, seega ei saa töötajate gruppe nii selgelt üksteisele vastandada. Samuti on õpetaja karjäärimudel Eestis võrdlemisi lame: karjäärivõimalused on pigem spetsialisti ametikohalt administratiivsele kohale (nt juhina) või ametnikuks (nt valdkonna tegevust kohalikul või riiklikul tasandil kureeriva spetsialistina). Teisalt on see üks väheseid ametivaldkondi, kus on ette nähtud kohustus regulaarseks enesetäienduseks ning planeeritud selleks ka vahendid, nii et neid võimalusi ei pea nii suurel määral läbi rääkima kui mõnes teises valdkonnas. Samuti on iseloomulik, et õpetajate palgatase kujuneb mitte niivõrd individuaalsete palgaläbirääkimiste käigus kui avaliku sektori osapoolte läbirääkimistel (Haridus- ja Teadusministeerium, 2017) ning õpetajatel kui avaliku sektori töötajatel on pigem keskmisest vähem palga läbirääkimise võimalusi, ehkki iga õpetaja individuaalne koormus ja palk siiski on läbirääkimiste küsimus. Juhtimispraktika seisukohalt on Eestis üldiselt pigem väga suurel osal inimestel läbirääkimistega palgatingimused, mis võib kergesti võimendada mees- ja naistöötajate erinevaks läbirääkimisjõuks. See seab tööturule siseneja ette olulise ülesande enese õiguste eest seismisel või tööturu nõrgemate osalejate kaitseks välja astumisel, seda nii töötaja kui ka juhi rolli taotlemisel.

Õpetajate ja ka riiklike karjäärinõustajate kogemus on seega pigem ainulaadne ning pigem erineb noorte tööturule sisenejate kogemusest, mistõttu nende **isiklikud kogemused ei pruugi sobida õpilaste jõustamise ja nõustamise aluseks**. Juhtide ja personalijuhtide isiklikud kogemused tööturust peegeldavad aga teatud **võistluslikkust ning samas teadlikkust** soolistest erinevustest põhimõtteliste töötingimuste läbirääkimisega ja ka isikliku kokkupuudet sellega. Siiski võivad nende isiklikud kogemused olla teadvustamata ja nii on keerulisem hinnata, kuivõrd need sobivad (algajate) töötajate karjääriritee kujunemise toetamiseks ja kuivõrd vajavad need teadmised-oskused täiendamist.

## 2.5 Olulised hetked ja tegevused haridustöötajate ja tööandjate hoiakute ja käitumise edendamiseks

Elanikkonna hoiakute ja taustatunnuste analüüsi põhjal võib oletada, et õpetajate ja karjäärinõustajate häälestus võib olla personalijuhtide omast pisut erinev näiteks tulenevalt kutsealarühma 'tüüpilisest' haridustasemest, sissetulekust, vanusest ja tööturukogemusest, kuigi tulenevalt soost ja tööturupositsioonist palgatöötajana võiks nende hoiakute jaotumine olla sarnane. Siiski on mõlemas rühmas esindatud kõik eespool kirjeldatud hoiakute ja teadlikkuse tüübid (vt 2.1).

Eeldades, et soolise võrdõiguslikkuse alane teadlikkus ja õiglusorientatsioonid on haridustöötajate ja tööandjate seas jaotunud sarnaselt nagu elanikkonnas, on nende soostereotüüpide vähendamist toetava käitumise seisukohalt **kriitilise tähtsusega** see viiendik, kes on **läbivalt egalitaarsete vaadetega** (vt 2.1). Neil on võimalus endaga kaasa tõmmata ka osa ambivalentsete hoiakutega inimestest. Tegelikuses võib oletada, et võrdõiguslikkuse edendamise toetajate ja ambivalentse hoiakuga rühmad on nendel erialadel veelgi suuremad, kuna nendel ametialadel töötab rohkem naisi ja eelnev analüüs näitas, et naisi on nõrga võrdõiguslikkuse hoiakuga grupis vähem. Oluline on arvestada seda, et ambivalentsete seas on üks osa selliseid, kes toetavad küllalt konservatiivseid avaliku sfääri soorolle (mehed poliitikas ja ettevõtteid juhtimas), isegi kui nad on liberaalsed erasfääri praktikate suhtes. Seetõttu ei pruugi nad siiski olla valmis kutsealaste soostereotüüpide kummutamiseks ka oma erialases töös, olenemata uskumusest, et näiteks tasustamata kodutööde jaotus peaks olema võrdsem.

Laiem küsimus on, kuidas saab haridussüsteemis ja töömaailmas soolist võrdõiguslikkust ja võrdseid võimalusi edendavat käitumist ja seda toetavaid hoiakuid toetada. Millised on võimalused?

Üheks võimaluseks erinevate hoiakutüüpide ja kogemustega ametigruppide toetamiseks soostereotüüpide küsimuse alla seadmisel töös õpilaste ja töötajatega on **tuua stereotüübid kui nähtus päevavalgele** – nende olemasolu mõistmine ja tunnistamine oleks üks võimalus muutuste esilekutsumiseks. Teiseks võimaluseks on **pakkuda erinevaid vastuargumente** teadliku vastuseisu kummutamiseks, kuid arvestades teadlike ja põhimõtteliste vastuseisjate võrdlemisi väikest hulka kogu elanikkonnas (umbes veerand kuni kolmandik) ja

võib-olla veelgi väiksemat esindatust feminiseerunud ametikohtadel, nagu õpetajad, karjäärinõustajad ja personalijuhid, ei pruugi see olla tulemuste seisukohalt võtmetähtsusega. Nende ametigruppide erialast tegevust määrab ka seadusandlus, mis suunab tagama ja edendama võrdset kohtlemist nii hariduses kui ka töөлus ja seepärast on pigem oluline, et ollakse kursis erinevate võimalustega soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks igapäevase töö käigus. Niisiis omandab võtmetähtsuse see, et **ametirühmade esindajatel oleks piisavalt informatsiooni selle kohta:**

- millised on soolised stereotüübid;
- kuidas ja mille kaudu need erialavalikutes avalduvad;
- kuidas ja milliste tegevuste abil on võimalik neid küsimuse alla seada.

Samas ei saa eeldada, et need, kes on motiveeritumad stereotüüpsete kutsevalikute probleemiga tegelema, on selleks ka piisavalt varustatud. Uuringud näitavad, et nende seas on siiski suur hulk teadmatust ja ebakindlust (vt Kuurme et al., 2016, Roosalu et al., 2019). Näiteks BREAK! projekti raames soostereotüüpidealastel koolitustel osalenud (keskmisest võrdõiguslikumate vaadete ja hoiakutega) õpetajad tunnistasid pigem oma kohmetust teemade käsitlemisel, seda hoolimata sedalaadi teabematerjalide kättesaadavusest. Sellise teabe hankimine jääb enamasti tavapärase koormuse raames ebarealistlikuks ootuseks. Seepärast on oluline, et soostereotüüpe vaidlustada aitav **õppesisu ning näited praktikatest ilmuksid õpetaja töölauale pigem automaatselt.**

Sarnast ebakindlust on väljendanud ka juhid ja personalijuhid (Aavik et al., 2020): soolise võrdõiguslikkuse teemaga mittetegelemise taustal on hulk küllalt levinud eksiarvamusi ning ka arusaam, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste tagamisele orienteeritud süsteemi ülesehitamine on keeruline, kulukas ja ajamahukas. See viitab taas vajadusele, et selle teemaga tegelemiseks oleks olemas erinevaid mudeleid, soovitusi ja juhendeid, mille kasutamine on juhile automaatne ja mugav.

Seega on hetkel üheks probleemiks, et võrdsuse edendamist töötavate praktikate väljavalimist ja katsetamist peetakse nii koolis kui ka tööandjate seas **olulist strateegilist ressursi nõudvaks tegevuseks** isegi siis, kui sellega põhimõtteliselt nõustutakse. Nii õpetajalt, karjäärinõustajalt kui ka tööandjalt nõuab nende praktikatega tutvumine ning nende rakendamine lisapingutust, millega tavapäraste tööiste väljakutsete kõrval ei ole võimalik tegeleda, sest neid ei käsitleta prioriteetsena.

Tööturul soolisi stereotüüpe tasakaalustava või taastootva tegutsemise aluseks on tajutud tegutsemisvalikud (vt arutlust agentsusest ptk 1.2). Seda piiravad aga stereotüübid – nii soolised stereotüübid, sh mida peetakse kohasemaks meestele, mida naistele, kui ka stereotüüpsed uskumused elukutsete osas (nt mida endas sisaldab ja kui keeruline on töö õpetajana või ehitajana, sotsiaaltöötajana või liikluspoltseinikuna). Stereotüüpsed uskumused omakorda tuginevad eelarvamustele, vastavalt kas soo ja soorollide või elukutsete ja tööelu osas (**Error! Reference source not found.**).

Seda on kasulik teadvustada, sest tavapäraselt tegeletakse pigem **soostereotüüpidest** tulenevate raskustega, ehkki oluline on ka see, mida peetakse ühe või teise **töö sisuks**: just see seletab, miks ja kuidas seostatakse sobilikku töötajat teatud sooga (Roosalu et al., 2019). Seega ei tohiks soostereotüüpidest vabade elukutsevalikute suunamisel fookuses hoida ainult meeste ja naistega, vaid ka tööde ja ametitega seonduvaid (eel)arvamusi ja (väär)uskumusi: mõlemates võib peituda piirajaid inimese tegevusvabadusele karjäärivaliku otsuse juures.

Indiviidi praktikaid kutsevaliku osas mõjutavad samaaegselt nii enesetõhusus ja uskumused oma võimekuse kohta kui ka tulemuste ootus. Seda kirjeldab hästi nn **ARCS-mudel**, mida John Keller<sup>15</sup> on õppimiskontekstis otsuste motivatsiooni kirjeldamisel kasutanud: esmalt peab nähtus, näiteks mingi eriala või amet, pälvima **inimese tähelepanu** (*attention*); seejärel peab see tunduma tema seisukohalt vaadates **oluline ja asjakohane valikuvõimalus**, näiteks ei välista ta seda võimalust soo põhjal (*relevance*); tal peab tekkima kindlustunne, et see on talle **jõukohane** ja ta suudab nt kõnealuse eriala edukalt omandada (*confidence*); ning sellega seotud pingutus peab ennustama talle **tunnustust ja rahulolutunnet** (*satisfaction*), näiteks väärtusliku

---

<sup>15</sup> Keller (2016) loetleb asjakohased allikad, vt <https://www.arcsmodel.com/keller>

diplomi, hea ametikoha, väärika töötasu vms näol. Seega on hea teadvustada, mis on need loogikad, mille najal inimesed teevad kergekäeliselt soostereotüüpseid karjäärivalikuid, ning luua olukordi, kus ka soostereotüüpidele mitte vastavad erialad ja ametid mõjuksid atraktiivse, asjakohase, ligipääsetava ja rahulolu tekitavana.

Soovides mõjutada töötajate või noorte praktikaid, peaksid juhid-personalijuhtid ning õpetajad-karjääritöötajad püüdlema selliste tingimuste loomise poole, mis viivad noorte-töötajate enesetõhususeni ning aitavad adekvaatselt hinnata oodatavaid tulemusi. Selleks on aga vaja ka vahendajatel endil uskuda, et nendest midagi sõltub – tajuda ennast tõhusa ja võimekana – ning ette kujutada saavutatavat tulemust. Sellest tulenevalt on võimalik muutuse „objekt“ soorollid, sooline võrdõiguslikkus, enesekindlus ja tajutud enesetõhusus, kusjuures nende osas on võimalik mõjutada kas teadmisi ja praktilisi oskusi või hoiakuid ja laiemas plaanis norme.

Nii koolis kui ka töökohal toimuvat suunavad ennekõike organisatsioonide juhid, kes organisatsioonikultuuri kaudu jõustavad sooliselt tasakaalustatud või stereotüüpseid praktikaid. Ükskõik millise organisatsiooniga on tegemist (ettevõtte, kool, karjäärikeskus), õiglaseid ja tasakaalustatud praktikaid jõustatakse või jäetakse jõustamata tippjuhi algatusel. Juht annab organisatsioonile strateegilised tegevusprintsipid ning selle kaudu mõjutab koolijuht õpetajaid, karjäärikeskuse juht karjäärinõustajaid ning iga muu organisatsiooni juht personalitöötajaid ning keskastme juhte võrdõiguslikkust kas teadlikult ja süstemaatiliselt rakendama või siis mitte. Tegelikku sihtgruppi – esmaste erialavalikute ees seisvaid õpilasi, tööturul edukalt rakendunud või veel oma sobivaimat kohta otsivaid töötajaid – mõjutavad haridussüsteem ja tööturg eelkõige just nende professionaalide (õpetaja, karjäärispetsialist, personalijuht) kaudu. Seega saab kujutleda iga töösuhet ja tööteed süsteemina, mille puhul töötajaks kujuneva õpilase maailmas on roll nii õpetajal (kelle tööd koordineerib *tema* juht) kui ka karjäärinõustajal (kelle tööd koordineerib *tema* juht) kui ka konkreetse organisatsiooni personalijuhil (kelle tööd koordineerib *tema* juht) ning tema vahetul juhil (kelle tööd korraldab *tema* juht). Seega on igal positsioonil selle süsteemi sees mitu rolli, aja jooksul võib sama inimene olla kogunud erinevaid rolle ning kõik need kogemused määratlevad tema tänase hoiaku ning tegevusmustrid.

Kooskõlas sotsiaalse praktika teooriaga (Vihalemm et al., 2015) saab mõjutada kolmel, omavahel seotud ja üksteist võimendaval või tasakaalustaval tasandil: 1) kujundades teadlikkust, teadmisi, tähendusi; 2) kujundades konkreetseid oskusi; 3) kujundades keskkonda ja infrastruktuuri. Püüdlused sotsiaalseid praktikaid muuta peaksid olema kontekstitundlikud ning need võivad kaasata sihtgruppi (noori või töötajaid) ennast näiteks koosloomeprotsessi kaudu (*ibid*).

Kõige tavapärasem viis tööturul juba aktiivselt osalevate professionaalide enesetäiendamiseks tööga seotud teemadel on **töökohapõhine õppimine**, mispuhul oluline roll on neid ümbritseval kollektiivil, organisatsioonikultuuril ja teema suhtes ilmutatud nõudlikkusel. Teine võimalus on **mitteformaalõpe**, see tähendab erinevad koolitused, teemaseminarid, konverentsid, töötoad jmt, mille kaudu on võimalik tuua inimesteni teemasid, mis muidu nende tähelepanu ei pälviks. Kolmas võimalus on **enesetäiendamine tasemeõppes**.

Lisaks neile õppimisviisidele jäävad endiselt alles kõik varem noorte ja töötajate valikute mõjutajana nimetatud tegurid, mis mõjutavad nii juhte-personalijuhte kui ka õpetajaid-karjäärinõustajaid, saates neid ka oma erialasel tööteel. Seega, kui **esmane sotsialiseerumine** soosuhete ja sooliste stereotüüpide süsteemi on toonud kaasa soostereotüüpe toetava ja taastootva individuaalse väärtussüsteemi, siis tuleb arvestada vajadusega **teisese sotsialiseerumise** järele.

Kui personalijuhtimise ja juhtimise erialade väljaõppes Eesti kontekstis soodimensioon enamasti ei kajastu (vt Jõgi 2016), siis õpetajahariduses võib see küll leida mõningast käsitlemist, kuid see ei ole praegu alati läbiv ja süsteemne (vt Kuurme et al., 2016). Samas on õpetajakoolitus üks oluline ja loogiline võimalik hetk sootundliku pedagoogika õpetamiseks ning edasiandmiseks ning võiks olla üks kõige olulisemaid sootundliku hariduspoliitilika meetmeid. Juba välja koolitatud õpetajate puhul on üks oluline hetk täienduskoolituse pakkumine või selle läbimise nõue. Roll on ka teemaseminaridel, koolitustel ning iseseisva õppimise vajalikkuse rõhutamisel.

Arvestada tuleb ka tööandja vastutusega töökeskkonna kujundamisel ja vajadusel ümberkujundamisel. See viimane eeldab individuaalset kõige vähem lisapingutust ning ei nõua tingimata ka isiklike veendumuste muutmist. See on ka kooskõlas poliitikaraamistuste kolmanda, **transformatiivse** printsiibiga (vt Verloo, 2005, Lombardo, Meier, Verloo 2009): kui tööandjat esindav juht loob koolis või muus asutuses sellised töötingimused, mis aitavad töötajail – juhil, personalijuhil, karjäärinõustajal või õpetajal – oma töös automaatselt kujundada soostereotüüpe vaidlustava õpi- ja töökeskkonna, siis tähendab see ühtlasi ka suuremat tõenäosust, et õpilastel ja töötajatel on ligipääs sootundlikule kohtlemisele, sest igapäevase õpi- ja töökeskkonna **transformatsioon** ei nõua konkreetselt õpetajalt ja juhilt enam täiendavat pingutust (näiteks on välja töötatud värbamisprotsessid, mis ei võimalda uue töötaja valimist soopõhiselt).

Otsustades selle järgi, millised olukorrad õpingute käigus ja tööelus on kõige määravamad sooliste stereotüüpide jõustamisel ja taastootmisel või nendest hoidumisel (vt ptk 1.3), tuleks ka koolide ja muude organisatsioonide juhtidel keskenduda sootundlike praktikate sõnastamisele just nende kontekstide jaoks ning nende jõustamisele. Koolis tähendab see eelkõige formaalse ja varjatud õppekava ümbermõtestamist sooaspekti kaudu<sup>16</sup>, karjäärinõustamise kontekstis individuaalsete võimete ja huvide põhiste valikute tegemist ning soostereotüüpsete valikute vaidlustamist ning juhtimispraktikate kontekstis soolise ebavõrdsuse ja soostereotüüpide teadvustamist ja võrdset kohtlemist toetavate praktikate kasutuselevõttu (vt soovitusi näiteks Aavik et al., 2020).

---

<sup>16</sup> Vt BREAK! projekti raames loodud juhendit õpetajale ja karjäärinõustajale siit: <https://bre-ak.eu/oppematerjalid/>

### 3. Sekkumised haridustöötajate ja tööandjate soolist võrdsust toetavate hoiakute ja käitumise edendamiseks

#### 3.1 Haridusvaldkonnas rakendatud meetmed

Unterhalter et al. (2014) toovad teoreetilises ülevaateartiklis välja, et väga üldiselt jaotades keskenduvad haridusvaldkonna sekkumistegevused:

- **ressurssidele** ja **infrastruktuurile** (ennekõike arengumaades), et nii poistel kui ka tüdrukutel sõltumata nende sotsiaalsest taustast oleks võrdne ligipääs haridusele ja elementaarsed heaolu tingimused. Näiteks stipendiumid, koolitoit, koolitransport jne. Antud sekkumistegevused on näidanud positiivset mõju üleüldiselt kooliskäimisele, koolis püsimisele ja õppetulemustele, väiksem on mõju olnud soolist võrdsust suurendavate hoiakute suurendamiseks koolis;
- **institutsionaalsetele** sekkumistele, mis keskenduvad õppe kvaliteedile: õpetajate ettevalmistus, õppematerjalid, õppekavad, õpetajate pedagoogilised praktikad. Paljud uuringud kinnitavad, et sekkumistegevused, mis tegelevad institutsionaalse tasandiga, mõjutavad positiivselt ka soolist võrdsust;
- **soonormide** nihutamisele ja alaesindatud gruppide **kaasamisele** (nagu näiteks mentorid, nõustamine, huviringid, klubid), millel on samuti positiivne mõju soostereotüüpide vähendamisele (*ibid*).

Eestis on suur osa soolise võrdõiguslikkuse fookusega sekkumisprojektidest tegelenud **õpetajate** teadlikkuse kasvatamise, pedagoogiliste praktikate avardamisega, aktiivõppe meetodite ja tugimaterjalide pakkumisega, lähtudes sellest, et õpetajad on laste ja noorte jaoks olulised sotsiaalsed vahendajad (nt SooKool, „Ärka, märka, tegutse“, SIHT, Praxise läbiviidud projekt „Soolise võrdõiguslikkuse lõimimine üld- ja kõrgharidusse“, teemapäevad õpetajatele, käsiraamatud, õppematerjalid, konverentsid), **alaesindatud sihtrühmade kaasamisega** neis valdkondades, kus on sooline tasakaal väga ühe või teise soo poole kaldu (nt tehnoloogias *HK Unicorn Squad, Digigirls, Girl Power*), ning noorte seas soostereotüüpide kõigutamiseks (nt BREAK!, ÕpiFEST). Tegemist on aga juba suurema haardega sekkumistega kui müksamine. Konkreetselt müksamist on nii Eestis kui ka mujal maailmas sooaspektist lähtuvalt kasutatud veel väga vähe (nt „Klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul“).

#### Näiteid projektidest või sekkumistest

**REFLECT** (Kollmayer et al., 2018) oli koolitusprogramm, mille eesmärk oli kasvatada matemaatikaõpetajate teadlikkust soostereotüüpidest, anda õpetajatele õpetamisviise ja n-ö tööriistu, mille abil nad märkaksid ja kontrolliksid, et nad ei annaks edasi soostereotüüpe ja samas ka toetaksid poiste ja tüdrukute huvi matemaatika vastu erinevalt. Projekt koosnes nii teoreetilisest ettevalmistusest kui ka praktilisest osast, mida projektiõppes viie nädala jooksul rakendati. Tulemused olid edukad: õpetajate õpetamispraktikad laienesid ja soostereotüüpide märkamine ja teadvustamine kasvas mitte ainult õpetajate, vaid ka õpilaste seas. Projekti autorid soovitasid, et õpetajaharidus peaks keskenduma sellele, et õpetajad soostereotüüpe märkaksid, mõistaksid soostereotüüpide tagajärgi, saaksid ka ise aru, kuidas nad stereotüüpide loomisesse või kinnistamisse panustavad ning samas oleks neil võimestatus ja tugi selleks, kuidas läheneda õpilastele individipõhiselt, takerdumata soostereotüüpidesse.

**SooKool** – sooteadliku õppe arendamine üldhariduskoolides. Projekti eesmärk oli leida praktilisi ja konkreetse kooli vajadustest lähtuvaid lahendusi kõigi õpilaste võrdseks kaasamiseks ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks alates kooli juhtimisest ja õppetöö planeerimisest kuni koolivälise tegevuse ja õpilasesinduste tööni. Selle raames tehti teemapäevi inimeseõpetuse õpetajatele, karjäärikoordinaatoritele ja -spetsialistidele, kooliarendust nelja kooli õpikogukonnas ja õpilasesinduses sooaspektide ja -stereotüüpide teadvustamiseks, koguti ja levitati tugimaterjale, häid praktikaid, juhtumi- ja protsessikirjeldusi.

**BREAK! Projekt** – Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku algatatud rahvusvaheline koostööprojekt perioodil 2017–2019, mille eesmärgiks oli toetada noorte soostereotüübivabasid erialavalikuid. Projekti raames töötati välja riikliku õppekavaga ühitatud õppematerjalid õpetajatele ja karjäärinõustajatele, mis aitavad mõista võrdse kohtlemise ja stereotüüpide olemust. Materjalid olid tihedalt seotud projekti raames valminud noorteseriaaliga „Miks Mitte?“, mis aitas neis sisaldunud teooriat ilmentada. Materjalide kasutamiseks koolitati õpetajaid ja karjäärinõustajaid Eestis, Leedus ja Islandil ning need tehti kättesaadavaks digitaalses õppevara portaalis e-koolikott.

## 3.2 Võrdsete võimaluste suurendamine tööturul

### 3.2.1 Poliitikameetmed

#### Sookvoodid

Kvoodid naiste osakaalule firmade nõukogudes või juhtkonnas on üks enim vastandlikke hoiakuid tekitanud meede vertikaalse segregatsiooni vähendamiseks. Norra oli esimene riik, mis 2004. aastal hakkas naiste toomiseks ettevõtete nõukogudesse kvoote rakendama (40%) ning talle järgnes mõne aastaga rida teisi Euroopa riike (nt Holland, Belgia, Itaalia, Prantsusmaa, Saksamaa, Hispaania, Island), mis kehtestasid erinevaid kvootidega seotud regulatsioone. Mõned teised riigid läksid pehmemate vabatahtlikult saavutatavate eesmärkide seadmise teed (nt Suurbritannia) (Mensi-Klarbach, et al., 2017). Euroopa ja USA juhtidega tehtud intervjuudest selgub, et kvoote rakendavatest riikidest pärit juhid on nende suhtes positiivsemad kui nende riikide juhid, kus kvoote pole (Wiersema & Mors, 2016). Positiivse poole pealt toodi välja, et juhtorganitesse värbamine on muutunud professionaalsemaks (võrreldes nt USA-ga, kus see baseerub suuresti suhtlusvõrgustikel). Kvoodivastased viitasid sellele meetmele kui naisi alandavale ning väljendasid kartust, et see toob juhtkonda ebapiisava kvalifikatsiooniga naisi või muutub värbamine vaid soopõhiseks. Fine et al. (2020) koostatud meta-ülevaade toob välja, et naiste suurem osakaal firmade nõukogudes on tõestatud positiivse mõjuga ettevõtete innovatiivsusele, juhtimistavadele, sotsiaalsele vastutustundlikkusele ja äripraktikate eetilisele ning on näidanud mõningast positiivset mõju ka osadele ettevõtete tegevusnäitajatele (kuna uuringutes on kasutatud erinevaid mõõdikuid, siis selget ja ühest mõju pole tõestatud). Kvoote kehtestanud riikides on naiste osakaal juhtkonnas kasvanud kiiremini kui pehmemate meetmetega riikides. Samas ei ole naiste osakaalu kasv nõukogudes/juhtkondades mõjutanud positiivses suunas nende osakaalu juhtkonnast madalamatel tasanditel (OECD, 2017).

#### Muud poliitikameetmed

- Perepoliitika, nagu investeerimine lapsehoiu võimalustesse, tagamaks lastehoiu kättesaadavus vanematele nii võimaluste kui ka kulu mõttes. Maksupoliitiliste soodustuste tegemine lastega peredele. Isade osaluse suurendamine tasustamata lapsehoolduses ja majapidamistöodes – tasustatud lapsehoolduspuhkus isadele (OECD maades varieerub mõnest päevast kuni ligi aastani Jaapanis ja Koreas) (OECD 2017). Vanemapuhkuse, lastehoiu ja paindlike töövormide mõju on uuritud ennekõike emade tööturukäitumisele (nt Del Boca et al., 2008; Budig ja England, 2001) ning tavaliselt on leitud, et need meetmed aitavad suurendada naiste osakaalu tööturul, kuid ei pruugi tuua naisi kõrgematele ametikohtadele.
- Palkade läbipaistvaks muutmine, mis juhib ettevõtete tähelepanu palgalõhe suurusele nende organisatsioonis. Kohustuse panemine ettevõtetele analüüsida palgalõhet ja jagada seda oma töötajate, valitsusaudiitorite või avalikkusega. Samuti on loodud avalikult kättesaadavaid digitaalseid tööriistu nagu palgalõhe kalkulaatorid, mis aitavad töötajatel paremini mõista, millist palka nad teatud ametis ja sektoris võiksid saada. Veel ühe võimalusena kasutatakse palgalõhe vähendamiseiga tegelevate firmade avalikku tunnustamist või sertifitseerimist (OECD 2017).

### 3.2.2 Tegevused organisatsioonide tasandil

Organisatsioonides kasutatavad praktikad on suunatud naiste osakaalu tõstmisele ning nende karjääriga seotud aspektide erinevuste vähendamisele võrreldes meestega. Need algatused on suunatud kallutatuse vähendamisele erinevatel tööeluga seotud hetkedel, nagu töölevõtmise protsess, töötulemuste hindamine, töötasu määramine jne (Caleo & Heilman, 2019).

Tõendus põhiselt on organisatsioonidele soovitatud järgmisi samme (Government Equality Office, 2018):

- **Mitme naiskandidaadiga värbamis- ja edutamisinimekirjade koostamine.** Ainult ühe naiskandidaadiga nimekirjad ei suurenda naiste valimise tõenäosust.
- **Värbamisel oskustel baseeruvate ülesannete hindamine.** Lisaks tööintervjuule tuleks paluda ka antud ametikohale vajaliku ülesande täitmist. Oluline on ülesannete ja nende hindamise standardiseeritus.
- **Struktureeritud intervjuude kasutamine värbamisel ja edutamisel.** See tagab kandidaatide võrreldavuse. Kuigi ka seda tüüpi intervjuudel on omad miinused, tagavad nad suurema tõenäosusega kallutamata tulemuse.
- **Palgaläbirääkimiste julgustamine avalikustades palgavahemikke.** Naised laskuvad palgaläbirääkimistesse väiksema tõenäosusega ning palgavahemikud julgustavad neid seda tegema, kuna annavad indikatsiooni selle kohta, mida on mõistlik loota. Samuti peaks tööandja andma märku, et palk on läbiräägitav.
- **Edutamis-, tasustamis- ja premeerimisprotsesside läbipaistvaks muutmise.** See tähendab eelnevalt paikapandud protsesse, poliitikaid ja otsuse tegemise kriteeriume. Töötajad peavad teadma, kuidas asjad käivad ning nende juhid mõistma, et otsused peavad olema objektiivsed ning tõendus põhised, kuna ka teised võivad neid otsuseid läbi vaadata.
- **Mitmekesisusega tegeleva juhi määramine.** See juht jälgib erinevaid protsesse, nagu värbamine ja edutamine, ning mitmekesisust organisatsioonis. Sellise vastutusega inimese olemasolu vähendab kallutatud otsuseid, kuna otsustajad teavad, et nende otsuseid võidakse läbi vaadata. Mitmekesisusega tegelev juht peab olema organisatsioonis kõrgema tasandi juht, kel on ligipääs andmetele, õigus küsida lisainfot ja kujundada organisatsiooni võrdsuspoliitikaid.

On ka mitmeid **teisi praktikaid**, mis on töökoha soolise võrdsuse edendamise seisukohast paljutöötavad, kuid mille tõhusust tuleb veel hinnata. Need on töökoha paindlikkuse suurendamine nii naiste kui ka meeste jaoks, jagatud vanemapuhkuse kasutamine, hoolduskohustuse tõttu pikalt tööturult eemal olnud inimeste värbamine, mentorluse pakkumine, võrgustikuprogrammid ja konkreetsete sisemiste eesmärkide seadmine ebavõrdsuse vähendamiseks (*ibid*).

Vastuolulisi tulemusi on andnud **alateadlikele eelarvamustele suunatud koolitused** (*unconscious bias training*), **mitmekesisuse programmid** ning **juhikoolitusprogrammid** (*ibid*). Kahe esimese eesmärgiks on tõsta teadlikkust ja seeläbi käitumist, kuid tegelikkuses need sageli ei muuda käitumist ega suurenda võrdsust töökohal. Stereotüüpidele teadlikult tähelepanu tõmbamine – näiteks koolituste kaudu – võib olla vähesel määral mõjuga (Bezrukova et al., 2016) või anda oodatust vastupidiseid tulemusi n-ö moraalse õigustatuse<sup>17</sup> tõttu (Castilla & Benard, 2010). See ei tähenda, et neid ei ole mõtet rakendada, kuid on soovitatud üle vaadata nende programmide läbiviimisega seotud erinevad aspektid. Näiteks mitmekesisuse koolitustel ei tohiks rõhuda meeste ja naiste erinevusele, stereotüüpset mõtlemist vähendab paremini arusaamade lõhkumine meeste ja naiste erisustest ning meie-nemad mõttemalli muutmine (Galinsky & Moskowitz, 2000; viidanud Caleo & Heilman, 2019). Ka on soovitatud nende programmide orgaanilisemat integreerimist organisatsiooni (et vältida töötajate vastuseisu ja väsimust), asendada mitmekesisuse mõiste millegi loovamaga, mõelda läbi organisatsiooni konkreetsete vajadused, olla järjepidev (ehk mitte teha koolitusi vaid negatiivse olukorra

<sup>17</sup> Moraalse õigustatuse efekt viitab olukorrale, kus algselt moraalselt käituv inimene seejärel käitub ebamoraalselt, ebaeetiliselt või muul moel halvasti. Antud uuringu kontekstis tähendab see seda, et alateadlike eelarvamuste või mitmekesisuse koolitusel osalenud inimesel tekib veendumus, et ainuüksi tänu koolitusel osalemisele on tema käitumine seejärel võrdsust soodustav ning seeläbi õigustab ta oma hilisemat võrdsust mittesoodustavat käitumist.



järgselt) ning saada endaga ühte paati ka juhtkond (näidates, kuidas need programmid parandavad finants- või muid näitajaid) (Asare, 2019).

### 3.3 Müksamine kui üks võimalus

Soostereotüüpsete hoiakute vähendamiseks ja soostereotüübivaba käitumise toetamiseks on kasutatud erinevaid traditsioonilisi mõjutusmeetodeid (seadused, koolitused, sotsiaal- ja teavituskampaaniad), kuid need alati ei mõju, sest inimesed ei ole oma stereotüüpsusest teadlikud ja märkavad seda kergemini teiste juures (Bohnet, 2016). Seda probleemi võivad aidata leevendada sellised sekkumised, mis inimese käitumist märkamatu suunavad, ning nende hulka kuulub ka **müksamine**.

Lähtudes käesoleva aruande sissejuhatuses välja toodud definitsioonist, toimib müksamine tänu üksikisikute ja gruppide otsustusprotsessides esinevale kognitiivsele piiratusele, kallutatusele ning harjumustele, mis takistavad inimestel käituda ratsionaalselt, enda huvidest lähtuvalt (Hansen, 2016). Seega põhinevad müksud teadmisel, et inimene ei käitu alati ratsionaalselt ning on otsustamisel mõjutatud „sisse programmeeritud“ kognitiivsest kallutatusest ehk mõttevigadest (*bias*). Neid teadmisi arvesse võttes on võimalik kujundada meid ümbritsevat füüsilist, sotsiaalset ja psühholoogilist konteksti nõnda, et see suunab inimesi teatud viisil käituma. Üldistatult võib öelda, et **müksamine ei püüa muuta inimest, vaid teda ümbritsevat keskkonda**.

Kui müksud on suunatud kallutatuse arvesse võtmisele inimeste mõjutamisel, siis antud uuringu kontekstis on üheks näiteks taolisest kallutatusest soostereotüübid, millega tuleb nii kooli- kui ka töökeskkonna kujundamisel arvestada. Sooline ebavõrdsus on sügav ja struktuurne probleem ning käitumisteadustel põhinev müksamine pakub selle leevendamiseks ühte võimalust, mõjutades üksikisikute otsuseid ja käitumist. Müksude kasutamine on soolise võrdõiguslikkuse vallas esimesi positiivseid tulemusi juba näidanud (Bohnet, 2016). Endine Suurbritannia võrdõiguslikkuse volinik Hilary Spencer (*Government Equalities Office*) on välja toonud, et võrdõiguslikkuse kontekstis on müksamise eesmärk eelkõige süsteemi kallutatuse vähendamine. Sobivad müksud annavad võimaluse eelarvamustest mõjutatud otsuseid vähendada, minimeerides selle võimalust otsuse tegemise hetkel (nt praimimise, raamistamise jms printsiipe kasutades või läbi protsesside ümberdisainimise, nagu standardiseeritud värbamisankeetide kasutamine).

Müksamine on poliitikakujundajatele atraktiivne lähenemine, lubades vähete ressursidega tuua kaasa võrdlemisi suuri muudatusi inimeste käitumises. Samuti apelleerib müksamine võrdlemisi laiale poliitilisele spektrile, sest sellega ei kaasne vabaduste piiramist ja samas lubab n-ö pehmeltselt paternalistlikku suunamist (Hallsworth & Kirkman, 2020). Ka soolise võrdõiguslikkuse teema puhul tekitavad tugevamad meetmed, nagu kvoodid või muud kohustuslikud elemendid, tihti vastasseisu. Siin võibki peituda müksamise eelis, sest see ei kohusta ega piira, samas lubab olulist muudatust inimeste käitumises. Seda eriti siis, kui käitumiseelise taga oleva seose on loonud stereotüüp, aga otsus on igapäevaselt pigem automaatne ja mitteteadlik.

Soostereotüüpidest mõjutatud hoiakute vähendamine ning võrdsete võimaluste tagamine on siiski keeruline ülesanne, mis vajab järjepidevat tegutsemist ning väga erinevate sekkumismeetodite, nii traditsiooniliste kui ka uudsete, rakendamist. Selleks et uuringusse kaasatud sihtrühmade seas stereotüüpset käitumist vähendada, töötame rakendusuuringu käigus välja testitud ja skaleeritavad müksud. Tabel 1 on välja toodud mõned näited, mis on püüdnud müksamisele sarnase lähenemisega soostereotüüpide mõju vähendada. Uuringu järgmises etapis pannakse kokku kvalitatiivuuringus selgunud olulisemad otsustuskohad ehk sõlmpunktid ja müksuideed. Ideed võivad olla mõnes muus riigis rakendatud teisel ajahetkel, näiteks võib koolikeskkonnas katsetada varem töökohtadel testitud ideid. Inspiratsioonina kasutatakse ka eelmises peatükis välja toodud tõendusmaterjalilt tõhusaks peetavaid soovitusi organisatsioonidele (Government Equality Office, 2018). Antud uuring **keskendub tegevustele, mis on suunatud haridustöötajatele ja tööandjatele**. Näiteid otse õpilasele või töötajale suunatud müksudest leiab Sotsiaalministeeriumi uuringust „Klaasseinad ja klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul“ (Hämmal et al., 2021).

Tabel 1. Näiteid, kuidas saaks stereotüüpset käitumist müksamisega vähendada

### Haridus

- **Praimimine** või vaevumärgatavate vihjete esitamine võib vähendada stereotüübi ohu<sup>18</sup> mõju. Näiteks on seda demonstreeritud erinevates uuringutes, kus tüdrukutele nende sugu meelde tuletades sooritasid nad matemaatika testi oluliselt kehvemini (nt Lungwitz et al., 2018). Ühes teises uuringus ilmnes, et soo vihjega praimimine muutis naiste hinnangud erinevate erialade suhtes stereotüüpsemaks (Steele & Ambady, 2006).
- **Eeskujude esiletoomine**, esitledes vastavalt meest või naist stereotüübile mittevastavas ametis, võib vähendada noorte poolt tunnetatud stereotüübi ohtu ja mõjutada nende tulevikuplaane. Sekkumiste planeerimisel tuleb aga silmas pidada, et lühiajalised kokkupuuted ja liiga spetsiifilised eeskujud (nt üliedukad naised) ei pruugi olla piisava mõjuga (Olsson & Martiny, 2018).
- **Kallutatusele tähelepanu pööramine**, näiteks aidates inimestel keskenduda erinevustele, võib vähendada eelarvamusi ja stereotüüpe. Ühes katses diskrimineerisid prantsuse õpilased potentsiaalseid araablasi tööandjaid, kuid lõpetasid selle, kui neil paluti kirjeldada tööandjate portreefotode erinevusi.
- **Info esitamine** erialade vahel esinevate palgaerinevuste kohta muutis Itaalia tüdrukute erialavalikuid vähem stereotüüpseks, sest murdis intuiitivsete soosterotüübist lähtuvate eelistuste domineerimist ja lisas argumendi ebastandardse valiku tegemiseks (Barone et al., 2019).

### Töökeskkond

- Otsustajatele **eelarvamuste meeldetuletamine võtmehetkedel**, näiteks enne vestlust või kandidaatide hindamist (Hunt, Layton & Prince, 2015). Seda soovivad ka Kepinski ja Nielsen oma kogumikus „*Inclusion Nudges*“ (2016).
- Üks lähenemisviis värbamise kallutatuse vähendamiseks on määrata igale kandidaadile hindamiskriteeriumid ja **kasutada kriteeriumide põhjal otsuste langetamiseks algoritmi**, mitte inimese hinnangut. Daniel Kahneman on seda tehnikat rakendanud Israeli armee kandidaatide hindamise parandamiseks. Tehnika muudetud versioone on kasutanud paljud ettevõtted, sealhulgas McKinsey (Hunt, Layton & Prince, 2015).
- Hiljutine eksperiment Inglismaal näitas, et **info esitamine töökohal edukuse saavutamise võimaluste kohta** suurendab meeste kandideerimist, eriti kui nende varasemad kogemused selles sektoris on piiratud (Delfino, 2020).
- „**Kui mitte, miks mitte?**“ **põhjenduste kogumine**, kui valituks ei osutu vähemust esindav kandidaat, suunab otsustajaid objektiivsetele kriteeriumidele keskenduma (Kepinski & Nielsen, 2016).
- N-ö **juurdekasvu uskumuse (growth mindset) printsiibi meeldetuletamine** sobivas kontekstis, rõhutades, et edukuse määravad eelkõige töö ja vaev, mitte kaasasündinud anded. *Growth mindset* meeldetuletamine töökeskkonnas on näidanud stereotüübi ohu vähenemist ja kuuluvustunde suurendamist (Aneeta Rattan kokkuvõtte BX2019 konverentsil).
- **Suurema rühma, näiteks mitme töötaja (värbamis-/edutamise-)otsuse korraga ülevaatamine**. Mitmekesisuse tagamise seisukohalt ei anna 10 korral 1 kandidaadi värbamine ja 1 korral 10 kandidaadi värbamine sarnast tulemust, sest värbajal ei ole samasugust kohest ülevaadet värvatavate profiilidest ja enda võimalikust kallutatusest (Sutherland, 2019).

<sup>18</sup> Stereotüüpi oht (*stereotype threat*) kirjeldab olukorda, kus inimene kardab, et teda hinnatakse või koheldakse halvasti lähtuvalt negatiivsest stereotüübist, mis käib soo-, vanus-, rahvus- vmt grupi kohta, kuhu ta kuulub (Spencer et al, 2016). Stereotüübi oht aitab põhjendada soorituste taset väga erinevates valdkondades, sh miks naised saavad matemaatikas halvemaid hindeid kui nende võimed lubaksid arvata (Major & O'Brien, 2005). Stereotüübi ohtu on kasutatud selgitamaks, miks naised on loodus- ja täppisteaduste valdkonnas alaesindatud.

- STEM-erialade tudengite seas läbi viidud katses leiti, et mehed valivad traditsiooniliselt naiselikke töid (meditsiiniõde) suurema tõenäosusega, kui **töö nimetus ei ole kuvatud ning kui töökirjeldus sisaldab stereotüüpselt mehelikke omadusi**. Naiste huvi naiselikud/mehelikud töökirjeldused antud katses ei mõjutanud (Forsman & Barth, 2017).

## II OSA: KVALITATIIVUURINGU TULEMUSED



## 4. Kvalitatiivuuringu sissejuhatus

Rakendusuuringu teises etapis viidi läbi kvalitatiivne uuring, mille põhieesmärgiks oli mõista, kuidas haridustöötajad, karjäärinõustajad ja tööandjad teadvustavad soostereotüüpide olemasolu ja nende võimalikku mõju haridus- ja karjäärivalikutele ning töötingimuste kujunemisele, milline on valmisolek tegeleda võrdsete võimaluste loomisega, millised on barjäärid sellega tegelemiseks ning millist tuge vajatakse. Kvalitatiivuuringu üks eesmärke oli välja töötada haridustöötajate ja tööandjate persoonad ehk **tüpažid**, mis oleksid aluseks müksude väljatöötamisele.

Selleks viidi läbi:

- **fookusgrupid** põhikooli ja gümnaasiumi klassijuhatajatega, hoolekogu liikmetest lapsevanematega, üldhariduskoolide karjääriõpetuse õpetajate ning Töötukassa karjäärispetsialistidega, samuti personalijuhtidega nii mees- kui ka naistöötajate suurema osakaaluga organisatsioonidest.
- **Süvaintervjuud** koolide direktoritega, ettevõtete juhtidega nii mees- kui ka naistöötajate suurema osakaaluga organisatsioonidest ning paarisintervjuu värbamisettevõtete ekspertidega.

Fookusgruppide sihtrühmade ja ekspertintervjuudes osalejate kirjeldus on ära toodud aruande Lisas 1. Osalejate värbamiseks kasutati erinevaid andmebaase, sotsiaalmeediat ja lumepalli meetodit. Keskmisest teadlikumate osalejate vältimiseks ei avaldatud neile värbamisprotsessis uuringu teemat, vaid kirjeldati seda üldiselt noorte haridus- ja karjäärivalikute kujunemisele keskenduva uuringuna. Kõik intervjuud viidi läbi virtuaalselt Zoom'i keskkonnas. Osalejate nõusolekul intervjuud salvestati ning nende baasil koostati transkriptsioonid, mis olid edasise analüüsi aluseks.

Kvalitatiivuuringu valimid, uurimisküsimused ja andmekogumismeetodid on ära toodud järgnevas tabelis.

**Tabel 2. Koondülevaade valimist, uurimisküsimustest ja andmekogumismeetoditest**

Sihtrühm	Valim	Meetod	Peamised uurimisküsimused ja -teemad
Õpetajad (5.–9. klassi klassijuhatajad)	7	Fookusgrupp	Millisena näevad õpetajad oma rolli noorte haridus- ja erialavalikute tegemisel ja millest lähtuvad nende soovitusel (sh millist rolli mängib õpilase sugu)? Kuidas teadvustavad soostereotüüpide olemasolu koolikeskkonnas ja mujal? Kui oluliseks peavad soostereotüüpide vähendamist ja võrdsete võimaluste loomist? Millised on barjäärid? Millist tuge vajaksid? Mida selles vallas on ära teinud või leiavad, et saaks teha?
Õpetajad (10.–12. klassi klassijuhatajad)	7	Fookusgrupp	Millisena näevad kooli rolli noorte valikute kujundamisel (direktori kui koolikultuuri kujundaja)? Kuidas teadvustavad soostereotüüpide olemasolu koolikeskkonnas ja mujal? Kui oluliseks peavad soostereotüüpide vähendamist ja võrdsete võimaluste loomist? Millised on barjäärid? Millist tuge vajaksid? Mida selles

			vallas on ära teinud või leiavad, et saaks teha? Koolidirektor kui juht naistekeskse haridusvaldkonnas: kuidas saavutada paremat tasakaalu?
Hoolekogude juhid/liikmed	4	Minigrupp	Kuidas kujunevad noorte haridus- ja karjäärivalikud? Kuivõrd teadvustavad soostereotüüpe valikute mõjutajana? Millised on võrdsete võimaluste loomise osas ootused koolile, kui üldse? Millist rolli näevad hoolekogudel? Mida teha, et noorte valikud oleksid vabad?
Karjäärinõustamisega seotud spetsialistid koolis (üldhariduskooli karjäärikoordinaatorid, karjääriõppe eest vastutavad õpetajad, kutsekooli ja ülikooli karjäärinõustajad)	7	Fookusgrupp	Millisena näevad oma rolli noorte haridus- ja erialavalikute tegemisel? Kuivõrd teadvustavad soostereotüüpide olemasolu noorte valikute mõjutajana? Kui oluliseks peavad soostereotüüpide vähendamist ja võrdsete võimaluste loomist? Millised on barjäärid? Millist tuge vajaksid? Mida selles vallas on ära teinud või leiavad, et saaks teha?
Töötukassa karjäärispetsialistid (nõustajad ja infospetsialistid)	7	Fookusgrupp	
Personalijuhid (Naisi organisatsioonis <40%)*	7	Fookusgrupp	Kui teadlikud on soolisest ebavõrdsusest Eesti tööturul? Mida peetakse probleemiks? Kuivõrd ja mil moel on sellega kokku puutunud? Kui palju ja mil moel pööratakse organisatsioonis soolisele võrdsusele tähelepanu? Milline on valmisolek võrdsuse suurendamisega tegeleda? Millised on barjäärid? Mida saaks ära teha?
Personalijuhid (naisi organisatsioonis >60%)**	7	Fookusgrupp	
Värbamiskeskkonnad	2	Paarisintervjuu	Millisena näevad soolise ebavõrdsuse probleemi Eesti tööturul? Kuidas see erinevatel momentidel, kuid ennekõike töötajate värbamise, valimise, edutamise protsessis ja palgaläbirääkimistel avaldub? Kuidas saaks võrdsust suurendada?
Organisatsioonide juhid	6	Süvaintervjuud	Kui teadlikud on soolisest ebavõrdsusest Eesti tööturul? Mida peetakse probleemiks? Kuivõrd ja mil moel on sellega kokku puutunud? Kui palju ja mil moel pööratakse organisatsioonis soolisele võrdsusele tähelepanu? Milline on valmisolek võrdsuse suurendamisega tegeleda? Millised on barjäärid? Mida saaks ära teha?
Naisi organisatsioonis <40%***	3		
Naisi organisatsioonis >60%***	3		

\* Personalijuhtidega (naisi organisatsioonis <40%)\* tehtud intervjuud katsid järgmisi valdkondi: mootorsõidukite ja mootorrataste remont (põllumajandus-, kommunaal- ja aiatehnika müük, hooldus ja remont); veevarustus ja kanalisatsioon (joogivee töötlemine ja jaotus ning reovee kogumine ja puhastamine), veondus ja laondus (ühistransport ning laevade laadimine ja lossimine), IKT, töötlev tööstus (metallkonstruktsioonid, piimatooted) ja ehitus. Intervjuud juhtidega katsid lisaks töötlevat tööstust (betoon ja betoonitooted) ning mootorsõidukite remonti ja hooldust.

\*\* Personalijuhtidega (naisi organisatsioonis >60%)\*\* tehtud intervjuud katsid järgmisi valdkondi: tervishoid, sotsiaalhoolekanne, jaemüük (lilled ja taimed; toidu- ja esmatarbekaubad), avalik haldus, töötlev tööstus (toiduained, allhange tarbesõidukite tootjale). Intervjuud juhtidega katsid lisaks veel haridust, turismi, jaekaubandust (kasutatud rõivad), juriidilisi toiminguid ja arvepidamist (vandeaudiitorite, raamatupidajate ning finants- ja maksunõustajate teenused).

\*\*\*Tegelikkuses kujunesid need osakaalud mõlemas suunas pigem 90%/10%.

Personalijuhtide ja juhtide valikul lähtuti valdkondadest, kus on suur segregatsioon (naiste osakaal suurem kui 60% või väiksem kui 40%), valdkonna suurusest ning võimaluse korral ka palgalõhe suurusest valdkonnas (vt palgalõhe analüüsi Täht, 2019).

# 5. Noorte haridus- ja karjäärivalikud ning nende mõjutajad haridustöötajate vaates

## 5.1 Noorte haridus- ja karjäärivalikud

### Perspektiivne töö või südamehääli

Noorte tulevikuplaanidest rääkides töid õpetajad ja karjäärispetsialistid koolides ja Töötukassas välja erinevaid valikuid ja nende tagamaid.

Osad noored teevad valikuid oma huvidest ehk n-õ südamehäälest lähtuvalt, samas kui teiste valikuid suunavad **pragmaatilised argumendid**, nagu hea palk, kindel töö, praktilise (vs. akadeemilise) orientatsiooniga eriala või õppekava vmt.



*Minu klassi oivik läks õppima filosoofiat Tartu Ülikooli, kuigi ta teab, et sellist elukutset nagu filosoof ei eksisteeri. Ta vanemad olid väga õnnetud ja palusid, et õpetaja, mõjutage, muidu laps jääb tulevikus nälga. Ikkagi valitakse eriala südamehääle järgi. (Anu, gümnaasiumi õpetaja, Tallinn)*

*Mina käisin juba eelmisel aastal [11. klassiga] Tartus lahtiste uste päeval ja nad võrdlesid Tartu majandust ja TTÜ majandust. Pigem nad kalduvad TTÜ poole, sest neile tundus see kuidagi elulisem või vähemalt nende avatud uste raames oli Tartu liiga akadeemiline. (Kaire, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

Mõju avaldavad **trendid** ehk milliseid erialasid ühiskonnas hetkel enam populariseeritakse, näiteks viimastel aastatel on selleks olnud reaalineteel baseeruvad erialad nagu inseneeria, IKT, keskkonnateadused.

" *Mina ütleks, et selline ühiskonna surve ka kindlasti on üks mõjutajatest. Ja mulle tundub, et IT on ka võibolla just n-õ ka sellest rohkem kuidagi innustust saanud, et miks noored IT eriala soovivad õppida, et kuna nad kuulevad kogu aeg sellest, kuidas nendest spetsialistidest on puudus, ja teine, mida nad siis ka välja toovad, et kuna sissetulek on seal kõrgem. (Mairi, Töötukassa karjäärispetsialist)*

Üha enam unistatakse tulevikuplaane tehes tööst, mis võimaldaks **iseotsustamist ning aja- ja kohapaindlikkust**. Osaliselt sellest lähtuvalt näevad ennekõike põhikoolis mõned õpilased enda tulevikuväljavaateid sotsiaalmeedia abil teenimises, kuid gümnaasiumis asenduvad need mõtted praktilisemate kaalutlustega.

" *Just see, et tal endal on valida, millal ja kuidas ta tööd teeb, see on nende jaoks nii loomulik. Nende jaoks näiteks ahistab see mõte, et ma pean a`la iga kolmapäev mingist kellaajast kellaajani tööl olema, et minul ei ole mingisugust paindlikkust, kuna kool niikuinii kindlate raamidega, siis töö ei tohiks seda enam olla. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)*

*See inseneeria hüppeline vaimustus pärast suurt humanitaarainete populaarsust on ju tore, sest ka meie presidendid oma uusaastakõnedes rääkisid, et noored, õppige reaallaineid, õppige insenerideks, ja eks see on ka mõjutanud. On küll selline trend, et esiplaanil on reaallained. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

**Soov minna välismaale** edasi õppima on teatud hulgal noortel igas lennus. Trendina toodi välja seda, et ennekõike sihitakse välismaal tippülikoole ja keskpärastele välismaa ülikoolidele eelistatakse Eesti omi. Lisaks



varasemalt populaarsetele riikidele, nagu USA ja Suurbritannia, on esile kerkinud ka teisi riike, nagu Holland ja Taani. Mõne õpilase jaoks on kõige olulisem kodukandist välja murda, ükskõik kas suuremasse linna või välismaale.

" *Vähesed teavad, kelleks nad tahavad saada, ja rohkem teavad nad seda, et nad ei taha jääda kodukanti, ja ka mõnedki seda, et tahavad ka Eestist ära.* (Ants, koolijuht, Ida-Virumaa)

Põhikoolilõpetajate osas, kes gümnaasiumis ei plaani jätkata, toodi esile, et **on hakatud mõtlema tulevikule laiemalt**, mitte ainult sellele, et kiirelt raha teenima hakata või minna elukohale kõige lähemasse kutsekooli.

" *Olen märganud ka varasematel aastatel seda, et kui põhikool läbi, siis kohe oma raha teenima. Ükskõik kuidas, kasvõi üle lahe Soome jne. See on viimastel aastatel hakanud ära kaduma. Mõtted edasi õppida on lastel rohkem pähe tulnud, mitte kohe raha teenima.* (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnu)

Teisalt kaaluvad põhikoolilõpetajad varasemast enam **õpingute jätkamist gümnaasiumi asemel kutsekoolis**. Kuigi siin töid mitmed õpetajad ja nõustajad välja vanemate suunavat mõju, kes pigem üritavad lapsi gümnaasiumisse saata – kutsehariduse maine jätab endiselt soovida.

" *Aga kutsekool on täiesti teema, ei ole enam nii nagu oli 10 aastat tagasi, et kõik tahtsid keskkooli minna.* (Raili, põhikooliõpetaja, Lääne-Virumaa)

Gümnaasiuminoorte erialavaliku protsessi puhul toodi välja, et sageli **valitakse kõigepealt välja ülikool** ning alles seejärel hakatakse mõtlema, millist eriala õppida.

" *Aga suures pildis, mida ma olen gümnaasiumis mõned aastad märganud, on see, et see kõrgkooli minek on esmatähtis. See eriala valik on teisejärguline.* (Sirje, karjäärinõustaja koolis, Järvamaa)

" *Väga kindel hulk inimesi, kellel on mõtteid, et tahan ülikooli minna, kuid ei tea, mida ma seal teha tahan või mida see endast kujutab.* (Merje, karjääriõpetuse õpetaja, Lääne-Virumaa)

Noorte erialavalikutel on kokkuvõttes paras roll ka **juhuslikkusel**, mistõttu nende valikuid võivad kergesti mõjutada üksikud kogemused või inimesed, kellega neil on kokkupuuteid. Ka üksikul kokkupuutel mingi valdkonna või eriala spetsialistiga võib olla otsustav mõju noore erialavalikule.

" *Enamus ikkagi valib oma eriala kuidagi juhuslikult. Mis samas on mõistetav. Kui ka täiskasvanud inimestest, enamus meist ju terve elu otsib ennast ja tahavad karjäärimuutusi, siis oodata seda, et põhikooli- või gümnaasiumilõpetanult, et ta kohe teaks ja õigesti valiks, on liiga palju tahtud.* (Karmen, kutsekooli karjäärinõustaja)

" *Mul on endal üks konkreetne näide, mis siiaamaani südame sojaks teeb. Me käisime ühe klassiga Tartus Rahvusarhiivis, selles vanas majas. Ja ma mäletan, et üks 11. klassi tüdruk seisis keset seda Rahvusarhiivi ja ütles, et nüüd ta teab, mida ta teha tahab. Et ta tahab ajalugu minna õppima. Läks ka ja nüüd on ajalooõpetaja. Need käigud küll, mis koolimajast välja viivad, ja inimesed, kes koolimajja tulevad, on küll sageli need, mis tõukavad lapsi ja annavad seda avaramat pilti nägemaks, mida üldse maailmas tehakse.* (Katrinn, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

" *Mõned aastad tagasi käisid meie õpilased ülikooli anatoomikumis ja nägid üliõpilaste tegevusi, sh kuidas lahatakse laipu, ja ühele õpilasele hakkas see meeldima ja ta hakkas otsima ülikooli, kus selliseid spetsialiste koolitatakse. Ta läks seda ainet õppima Inglismaale. Selles mõttes võib ühest väiksest õppekäigust saada sellise emotsionaalse kogemuse, et ta hakkabki selle peale mõtlema ja valibki selle eriala.* (Ants, koolijuht, Ida-Virumaa)

### Tüdrukute ja poiste stereotüüpsed valikud?

**Soolisi erinevusi** noorte tulevikuplaanides mainiti spontaanselt peamiselt seoses kahe valdkonnaga: **kaitsevägi ning IT**. Kaitseväge mainiti ennekõike poiste võimalusena võtta peale gümnaasiumi vaheaasta, et oma tulevikuplaanide üle järele mõelda. Teisalt toodi välja, et kaitsevärke minek on üha populaarsem ka tüdrukute seas.

" *Hüppeliselt, mida mina märkan, on tõesti tüdrukute hulgas kaitseväge populaarsus. Minu praeguses 11ndas on kolm kaunitari, kes juba käivad igasugustes väljaõppelaagrites ja kes kindlalt on otsustanud oma tuleviku kaitseväega siduda.* (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

IT on valdkond, mis on populaarne oma heade palgaväljavaadete tõttu. Kuid õpetajate ja karjäärinõustajate hinnangul huvitab see tüdrukuid vähem või nad õpetajate sõnul suisa kardavad seda. Siinkohal toodi tüdrukute ja poiste erineva IT-huvi üheks põhjenduseks, et tegemist on tehnilise erialaga ning tüdrukuid huvitavad loovamad ja loomingulisemad erialad. Ühest küljest on tegemist stereotüüpse ja kitsa lähenemisega IT valdkonnale, teisalt laialt levinud sildistamisega, mille järgi poisid on tehnikataiplikud ja tüdrukud loovad (Wong & Kemp 2018). Samuti toodi põhjenduseks, et tüdrukud on paremad suhtlejad, mistõttu neil on vähem huvi arvutis olla või on nad seal ennekõike suhtlemishuvi tõttu (sotsiaalmeedia kasutamine), samas kui poisid mängivad arvutimänge ning sellest tõukub nende edasine programmeerimishuvi. Mõne õpetaja hinnangul on IT-l meheliku eriala maine.

- " *Kui ma lähen karjääriõpetuse tundi, siis pean seda tegema kaks tundi, kuna üks tund on poistele ja teine tund tüdrukutele. IT reaal- ja kübersuunas on valdavalt poisid ja majandussuunal on valdavalt tüdrukud. Tüdrukud kardavad seda IT-d ja seda valdkonda rohkem. (Helve, karjääriõpetuse õpetaja ja koordinaator, Jõgevamaa)*
- " *Mina olen mõelnud seda, et võibolla on see sellepärast nii, et poisid on natuke kehvemad suhtlejad ja nad arvutis suhtlevad meelsamini, nad saavad sealt kõik kätte, mängivad mängu, nad on kuidagi anonüümsed selle kaadri taga. Tüdrukud valivad selliseid alasid rohkem, kus nad on ise rohkem pildil füüsilises mõttes ja reaalse suhtlemine tuleb neil paremini välja. Poisid tahavad peitu pugeda ekrani taha. Ja kui mõelda, kes on IT meie jaoks, siis see on patsiga poiss. See on kindlasti mees. Tüdrukud võivad tublid olla, aga meie jaoks on IT-poiss patsiga mees. (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnu)*

Tüdrukute ja poiste IT-huviga seoses ilmnis suhteliselt palju stereotüüpset lähenemist. Näiteks seostati tüdrukute vähest IT-huvi sellega, et nad **ei saa reaalinetegega nii hästi hakkama ning lausa kardavad neid**; kuna IT-ga tegelemise eelduseks peetakse head matemaatikaoskust, siis tüdrukud väldivad seda eriala. Erinevad uuringud on näidanud, et õpetajate soostereotüüpidest mõjutatud erinevat suhtumist tüdrukute ja poiste võimetesse matemaatikas võib täheldada juba algkooli tasemest peale, ennekõike väljendub soost tingitud eelhoiak just kehvemini hakkamasaavate õpilaste puhul (Tiedemann, 2002). Õpetajate hoiakud kanduvad üle ka õpilastele: tüdrukutele sisendatakse stereotüüpselt, et nad ei ole matemaatikas ning loodus- ja täppisteadustes vaimselt nii võimekad kui poisid, mis omakorda mõjutab tüdrukute enesekindlust ja suhtumist neisse ainetesse (Valk, 2016).

- " *Keeruline öelda, mis põhjusel matemaatika, keemia ja füüsika mitte ainult ei hirmuta tüdrukuid, vaid nad näevad tohutult vaeva ainetes õppimisega. Ma pean mõnega õppima õppimist. Nad näevad keskel läbi palju rohkem vaeva, et asi endale selgeks saada võrreldes poistega. (Sirje, karjäärinõustaja koolis, Järvamaa)*

Mõned õpetajad ja karjääripetsialistid töid välja, et tüdrukuid tuleks teadlikumalt IT valdkonnaga tegelemisel toetada. Näiteks mainiti positiivsena HK Unicorn Squadi algatust tüdrukutele suunatud tehnoloogiaringide näol, mis lubavad tüdrukutel hinnagutevabalt tehnoloogiaga tutvust teha. Ainuüksi õpetaja toetavast rollist ei pruugi piisata ümbritsevate stereotüüpide ja noorte endi hoiakute murdmisel. Samuti, nagu töi välja üks Töötukassa karjääripetsialist, võib õpetaja ise oma stereotüüpse lähenemisega noort hoopis eemale peletada.

- " *Üks poiss ütles, et ühelgi ilusal tütarlapsel ei ole kunagi lühikesi juukseid ja tüdrukud/naised ei tegele mingite IT-asjadega. Mõnedel on selline suhtumine ilmselt tulnud kodust. Ja tütarlastel samamoodi. Ühelt poolt kardetakse, mida teised arvavad, ja teiseks ongi see hoiak, et ma olen tüdruk, siis mida ma IT-asjadest tean. Minule tundub küll, et kui robotikaringides algklassis on poisid ja tüdrukud võrdsed, siis kui asi läheb teise ikka, siis üldjuhul tüdrukud vajuvad ära. Minule tundub, et seal peab olema mingite isiklike või siis teiste hoiakute ülevõtmine. Kui ma näen, et neiu oleks nii andekas ja nii nutikas seal programmeerimisel või uute lahenduste väljamõtlemisel või disainimisel, aga ta on lihtsalt suhtumisega, et ma olen tüdruk ja mis ma ikka tean. Ja sellist suhtumist on õpetajal raske murda. Võibolla see mõjub kunagi hiljem. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)*
- " *Just seesama lähikondlaste, ka õpetajate selline vaade, et okei, kuigi seda robotikaringi, infotehnoloogilist väljaõpet teevad küll naisõpetajad, aga ometi seesama naisõpetaja ütleb, et ei-ei, sa oled tütarlaps, kuidas sa IT-d õppima lähed. Ja nii ongi. Olen ise seisnud täitsa kõrval ja mõelnud, et no halloo, sa oled ka naine. (Annika, Töötukassa karjääripetsialist)*

Mõned õpetajad tõid välja poiste ja tüdrukute erisust ka **õpetajaameti** valimisel: kui mõned tüdrukud seda ametit ikkagi valivad, siis poisid mitte<sup>19</sup>. Kuna noored näevad õpetajatööd igapäevaselt kõige lähemalt, siis seda peetakse raskeks tööks ning siit ka vähene soov seda valida.

" *Meil ka osad õpilased ütlevad, et iseenesest võiks õpetajatöö olla tore, aga ma vaatan siit teie, õpetajate, pealt, et see on küll väga raske töö ja mina nii rasket tööd teha ei taha.* (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)

Kui õpetajaid ja karjäärispetsialiste suunati vestluses mõtlema sooliste erisustele noorte karjäärivalikutes, siis mõningaid stereotüüpseid valikuid toodi veel välja: tüdrukud medõeks, poisid politseinikuks; tüdrukud taluvad rutiinset tööd paremini, samas kui poisid tahavad vabamat elu. Paljud leidsid siiski, et üha enam teevad noored ka mittestereotüüpseid valikuid, kuigi neid väiteid ilmastati üksikute ja silmapaistvate näidetega (nt poiss, kes õppis medõeks, või tüdruk, kes omandas mereakadeemias kapteni elukutse). Samas on märgatud, et mittestereotüüpse valiku teevad tüdrukud või naised sagedamini kui poisid või mehed. Seda toetavad ka varasemad uuringud, mis on leidnud, et nii tüdrukud kui ka poisid tajuvad suuremat osa ametitest sooliselt segregeerituna, kuid tüdrukud on võrreldes poistega huvitatud laiemast ringist ametitest (nii neist, kus traditsiooniliselt on domineerinud mehed või naised, kui ka sooneutraalsetest), samas kui poisid püüdleval enam traditsiooniliselt meheliike ja kõrgema prestiižiga ametite poole (Mendez, 2002). Ametialade tegeliku soolise jaotumise trendid näitavad samuti, et naised on enam liikunud traditsioonilistele meeste ametitele, samas kui mehed enamasti ei vali traditsioonilisi naiste ameteid (Hegewisch, et al., 2010).

" *Siinkohal ma lisaksin ka seda, et poiste ja tüdrukute erinevaid eelistusi jälgides tüdrukud aina rohkem valivad neid alasid, mida me traditsiooniliselt peame poiste aladeks. Olgu selleks siis matemaatika Tartu Ülikoolis või need samad Tehnikaülikooli erinevad inseneriõpingud. Aga vastupidist tendentsi, et poisid valiksid erialasid, mis traditsiooniliselt on olnud tüdrukute erialad, ma ei näe.* (Katrin, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

" *Kui ma mõtlen kõrgkooli peale, siis näiteks õpetaja eriala kaaluvad tüdrukud enam kui poisid. Poisid üldiselt ei tule õpetaja eriala peale. Õpetaja eriala pealt näen soolist lõhet või erinevust. IT poole pealt on ka meessoost isikuid rohkem. Kui ma mõtlen muid traditsioonilisi poiste aladeks peetud asjadele, näiteks füüsika, keemia, siis seal on sooline tasakaal olemas ja ei ole enam ainult poisid.* (Mari, ülikooli karjäärinõustaja)

" *Mina olen näinud rohkem jah, et naised valivad julgemini meheliike alasid ja on isegi selle üle uhked, et saavad teistest eristuda, aga mulle ei meenu küll ühtegi juhtumit, kus mees oleks valinud näiteks küünetehniku eriala või jumestaja koolitust soovinud. Siinkohal on mehed rohkem kinni nendes stereotüüpides kui naised minu arvates.* (Ellen, Töötukassa karjäärispetsialist)

## 5.2 Karjäärivalikute mõjutajad ning kooli ja karjäärinõustamise roll

Õpetajad ja karjäärinõustajad tõid spontaanselt noorte haridus- ja karjäärivalikute mõjutajatena esmajoonel välja **perekonda ja kodu, sõpru, meediat ja üldisemalt laiemat maailma mõjusid, mis jõuavad noorteni meedia ja reisimise kaudu.**

Kõige enam räägiti **vanemate mõjust** noorte valikutele. See võib ulatuda toetavast arutelust ja valikute analüüsimisest koos lapsega läbi väärtushinnangute edasiandmise kuni survestamiseni välja. Viimase taga on õpetajate sõnul edukultus: sund minna gümnaasiumisse, sealt ülikooli ning seejärel hästiasustatud tööle. Soovist tagada oma lastele edukas elu suunatakse neid vahel õppima erialadele, mida nad ise ei valiks või milleks neil ei pruugi olla eeldusi. Samuti toodi ühe tendentsina välja kutsehariduse madalat mainet vanemate silmis: mõned vanemad püüavad kutsekooli valida soovivat last ümber veenda.

<sup>19</sup> PISA 2018. aasta uuringu andmetel soovis OECD riikides õpetajaks saada 9,4% tüdrukutest ja 4,6% poistest. (Mann et al, 2019)

- " See keskkond, kus nad üles kasvavad; see, mida teevad ümbritsevad inimesed; mõjutab see, keda noor käsitleb n-ö enda suunamudijana; mida ta väärtustab; mida vanemad väärtustavad. Need valikud on, jah, kuidagi mõnikord isegi võib öelda piitsa ja präänikuga kodust külge pandud nii kõvasti, et juba noorel inimesel on ... ta räägib enda vanemate väärtushinnangute kaudu. (Rita, Töötukassa karjäärinõustaja)
- " Kas vanemad suunavad ja arvavad, et ikkagi näiteks IT ja see on tulevikuga eriala ja kõik, mis sinna valdkonda jääb, head palgad jne. Kui nõustamise käigus tuleb välja, et noorel ei olegi eriti võimeid, et seal IT-koolis midagi õppida, ja tal on muud huvid, ja siis, kui me nõustamise käigus leiame talle enam-vähem sobivama eriala, siis läheb ta koju, arutab vanematega ja ikkagi astub IT erialale, kus ma olen näinud tagasilööke, ning inimene on mõne kuu pärast minu juures nõustamisel. (Karmen, karjäärinõustaja kutsehariduskoolis)

Päris palju mõjutab perekond. Mina olen arenguvestlustel, eriti oma eelmise lennuga, mitmete aastate vältel aru saanud, et need õpilased, kellel on oma valikud tehtud ja paljudel nendel selle tahte taga on sellised perearutelud ja vanemate toetus. Mitte sund, vaid just nimelt toetus. Kus küsimuste ja analüüsi toel on siis õpilane oma valikud teinud. Ja üldiselt on õpilased vabad oma valikutes. Ma väga harva, kui üldse, olen kohanud sellist vanemate survet mingi eriala peale. Kuulnud olen, aga ise kogenud ei ole. (Katrin, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

**Sõbrad** avaldavad suuremat mõju neile, kes veel ei tea, mida edasi teha. Seda mõju tajusid õpetajad ja karjäärinõustajad tugevamana põhikooli lõpus, gümnaasiumis tehakse juba individuaalsemaid valikuid. Mõned õpetajad leidsid, et sõprade mõju on võrreldes varasemate aegadega vähenenud.

- " Minu enda kogemus on, et minnakse ka sinna, kuhu sõbrad lähevad ees. Ma proovin karjäärinõustamises rääkida, et see ei ole õige valik nii mõelda, sa pead ise kooli kodulehtedel uurima, mida seal õppida saab, ja mõtlema, milles sina ise tugev oled, ja leidma need omad tugevused ning mitte sõrkima teiste sabas, siis sa teed väga palju valesid valikuid. Sõbrad lähevad sinna, siis mina lähen ka. (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnumaa)
- " Ja minu meelest, mis veel mõjutavad, on ikkagi sõbrad ka, ikkagi võibolla just 9. klassis, et ikkagi sõprade mõjutusel on need valikud. Või siis näiteks, et sõber läheb kuskile midagi uurima, mingisugusele avatud uste päevale, et siis see ka tegelikult hästi mõjutab, et need võibolla, kes ei ole need kõige julgemad või kõige aktiivsemad, et need ka natukene ikkagi sellest saavad mõjutust. (Riin, Töötukassa karjäärinõustaja, Harjumaa)

Olulist rolli võib mängida **elukoht**. Linnanoorde puhul peeti teekonda gümnaasiumist kõrgkooli kõige sagedasemaks valikuks, samas kui maal elavate noorte puhul rõhutati ka majanduslike võimaluste mõju haridusvalikutele: linna ülikooli minek võib käia üle jõu. Seesama argument võib maanoori viia sagedamini kutsekoolidesse õppima praktilisi erialasid, et seejärel kiirelt tööeluga alustada. Samuti mõjutab see valima pigem kodulähedast kutsekooli, kus elamiskulu jääb madalamaks. Lisaks toodi maanoorte puhul välja eneseusu suuremat mõju valikutele: väiksemas kohas elades on keerulisem saada selget arusaama oma võimetest ja sellest, milleks ollakse üldse võrreldes teiste noortega suutelised.

- " Lisaks, kuidas mul läheb riigieksamitel ja ma siis vaatan ja kuhu on lootust, siis võibolla neil ka puudub võrdlus üldise pildiga, et kus maal siis ma olen, sest oma väikeses kogukonnas ei ole väga raske ennast võrrelda teistega, aga võrrelda suurema piirkonnaga – Eestiga –, siis „kuidas mul võib minna“, õnnestub üksikutel, kes on rohkem ringi tuuseldajad või liikujad õpilasesindustes vms. Teistel see pilt endast võibolla ei ole nii selge, et kui suur on minu õnnestumise protsent, kui ma kuhugile lähen. (Tiiu, gümnaasiumiõpetaja, Viljandimaa)

Ühe Töötukassa karjäärinõustaja sõnul on põhikoolijärgselt kutsekoolides enam neid erialasid, kus õppurite seas on poiste ülekaal suurem. Hoolimata selliste erialade tutvustamisest ka tüdrukutele valitakse ikkagi pigem neid alasid, kus õpib ka teisi tüdruke. Ka poiste valikud on kutsekoolis stereotüüpsed, kuigi kokandust toodi välja erialana, kus soolised barjäärid on vähenemas. Teisisõnu, peamiselt valivad noored ikkagi neid erialasid, kus domineerivad nende sookaaslased.

Lisaks toodi välja ka erinevate **eeskujude rolli** nii meedias kui ka muude kokkupuudete kaudu: tänapäeva noortel on laiem ring positiivseid eeskujusid kui kunagi varem.

Uuringus osalenud karjäärinõustajad nägid enda rolli noorte valikutes ühest küljest osade noorte üsna kitsa **maailmapildi**, mis on ennekõike mõjutatud perest ja lähiringkonnast, **avardajana**, teisalt jällegi toena võimaluste ja infopaljususes orienteerumisel. Lisaks erinevate tulevikuvalikute osas orienteerumisele on oluline **info jagamine ka praktilistest võimalustest**: millistest allikatest võib karjääriskujundamise kohta infot leida, edasiõppimise võimalused kodu- ja välismaal jne. Suutlikkust karjääriinfos adekvaatselt orienteeruda on erinevad karjääriüritingute eksperdid pidanud enda pädevust mõistmise ja erialaga praktilise kokkupuute kõrval üheks olulisemaks oskuseks (Poldre, 2020).

" *Kõik oleneb sellest ka, kus see kool füüsiliselt asub. Kas ta on linnakool või ta on väike maakool, samamoodi ka siis tõesti sellest inimesest, kes koolis nende küsimustega tegeleda võib. Sellised väikesed piirkonnad, kus tehaksegi põhimõtteliselt ühte sama asja, mida on võimalik seal piirkonnas teha, noor on oma pere ringis teinudki kas põllutööd või mis iganes asju, et ta ei ole väga palju ringi saanud liikuda, ja siis tundubki, et polegi maailmas midagi muud. Linnakoolis seevastu, ja eriti juba ka seal 11.–12. klass, kes juba hakkavad lõpetama, nende valikud võivad teinekord olla just keerulisemad sellepärast, et neil on kohutavalt palju infot ... et kuidas seda enda jaoks konkreetsemaks muuta ja süstematiseerida, et sealt siis tõesti midagi tekib, mis ka edasi viib.* (Sigrid, Töötukassa karjäärispetsialist, Lääne-Virumaa)

### Kool ja õpetajad karjäärivaliku mõjutajatena

**Kooli ja õpetajate rolli** ei maininud õpetajad küll esimeste seas, kuid siiski toodi nende mõju spontaanselt väga olulisena välja. Seejuures kooli ja õpetaja rolli vahele ei tõmmatud ilmtingimata võrdusmärki, need võivad mõjutada erineval moel. Kool mõjutab õpetajate hinnangul ühest küljest läbi oma põhifunktsiooni teadmiste edastajana, aga teisalt ka läbi koolikultuuri ja sealse väärtussüsteemi. Lisaks annab kool ideaalis ka praktilisi teadmisi ja oskusi oma karjääri kujundamiseks (karjääriõpetuse valikaine ja erinevad karjääritegevused koolis, õppekäigud, külalisloengud, suunamine töövarjupäevadele jne). Need võimalused on erinevates koolides siiski väga erinevad ning sõltuvad karjäärispetsialisti olemasolust<sup>20</sup> ja konkreetse inimese algatustest (Poldre, 2020).

" *See sõltub hästi suuresti koolist ja pahatihti ka muidugi klassijuhatajast. See jällegi ongi see, et kui karjäärikoordinaator on koolis olemas, siis on see ülisuper, ja kui ta ikkagi tõsiselt tegutseb, siis ka selle kooli lastel on see maailmapilt hoopis avaram. Nad teavad seda, kuidas ka välismaale saada, nad teavad, kust abi otsida, kuhu pöörduda oma küsimustega, aga kui see on rohkem selline, et „internet on olemas, minge lugege“ ja klassijuhatajale on tehtud kohustuseks, et sina tegeled selle klassi karjäärivalikutega, siis nii need asjad väga hästi ikkagi ei tööta.* (Annika, Töötukassa karjäärispetsialist)

**Õpetaja roll** noorte haridus- ja karjäärivalikute tegemises on nende endi sõnul olla:

- innustaja, tulevikuvisiooni looja või selle loomise toetaja;
- tagantuitsitaja;
- tutvustaja, silmaringi avardaja. Ennekõike sellisena nägid kooli rolli ka intervjuueeritud koolijuhid;
- väärtuskasvatuse andja. Siinkohal rõhutasid mitu õpetajat just humanitaarkallakuga kooli väärtuskasvatuslikku mõju, mis viitaks justkui sellele, et reaalsuunal sellist funktsiooni pole või teadvustatakse seda vähem;
- toetaja ja julgustaja (olukorras, kus lapsel pole perega kõige paremad suhted või on lapse ja pere nägemus lapse tulevikust erinevad; samuti õpetaja kui õpilase võimestaja tema võimete pinnalt).

Õpetajate ja karjäärinõustajate hinnangul ei saa nad vanemate ja kodu soovidele küll vastu astuda, kuid nad saavad noori nende kavandatavates valikutes (ka mittetraditsioonilistes) julgustada, nende valikute hulka avardada ning parimal juhul pakkuda ka vanematele võimalust astuda samm tagasi ja mõelda oma hoiakute üle järele.

---

<sup>20</sup> 64% Eesti üldhariduskoolidest tegelevad karjääriõppe teemadega õpetajad, 77%-l koolidest on karjäärinõustaja (kas kohapeal või külastab regulaarselt). Andmed on kogutud koolijuhitelt PISA 2018 uuringu raames. (OECD, 2019)

- " *Õpetaja on eelkõige innustaja, aga samas on ta ka tutvustaja, sest muidu jääb see valik kitsas, vanemate ja sõprade mõju ainult. Õpetaja on ka see, kes kisub silmaringi pisut laiemaks. (Siret, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*
- " *Kooli ülesanne on luua sillad elu vahel, mis tulemas on ja mis praegu on; näidata, et sildu on palju ja igaüks valib oma silla. (Merje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Lääne-Virumaa)*
- " *Minu kogemus ütleb veel juurde ka seda, et vahetevahel olen ma klassijuhatajana see, kes toetab last, et ta saaks valida rohkem südame järgi, sest vanemad tahavad talle praktilisemat karjääri. Näiteks üks noormees tahtis õppima minna kirjandust, kuid vanemate surve all läks ta õppima õigusteadust, sest kirjandusega polnud noormehel midagi peale hakata. Arenguvestlusel ma olin selle poolt ja toetasin. Praegu on ta 21-aastane ja lõpetab bakalaureuse ja ütleb, et magistrisse läheb ta kirjandust õppima. Õnneks jäi ta oma kutsumusele truuks. Ma ei saa last vanemate vastu üles ässitada. Ma saan vanemaid natuke rohkem mõtlemata panna, et nad annaksid äkki täiskasvanud lastele suuremat valikuvabadust. (Siret, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

*Ma olen vist naiivne, aga ma tõesti arvan, et see on väga, väga-väga suur. Kõik need vestlused ja õpetaja on ikkagi see, kes suunab testimistele ja kes kutsub. Õpilased tihti räägivad koolis rohkem, kui ... Kindlasti, eriti veel praegu, on eriti humanitaarainete õpetajatel nii tähtis roll, kus kõige rohkem väärtuskasvatusega tegeletakse. Me peame seda hästi palju rõhutama. Mitte küll kunstlikult, aga loomulikult. /.../ Mitte ainult ka õpetaja. Klass on ju üks pere ja kollektiiv. Klassikaaslased teevad omavahel selliseid vestlusringe ja soovivad ja toetavad. Minu meelest on kooli roll 85%. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

Siiski oli õpetaja mõju tugevuse osas noore valikutele erinevaid arvamusi. Osade õpetajate (eriti klassijuhatajate) mõju võib olla väga suur, kuid see sõltub õpetaja enda silmaringist, initsiatiivikusest, võimest innustada. Sellise eeskujuks oleva õpetaja roll on eriti vastutusrikas, kuid mitte ainumäärav.

- " *Õpetaja mõne oma kogemata valesti öeldud sõnaga võib olla pidur juhul, kui õpetaja on suur eeskuju. Õpetaja roll on kindlasti ääretult oluline, mida peab endale teadvustama, kuid peame ka teadvustama seda, et õpetaja ei ole siin ainuke tegur selles valemis. Selles valemis on palju erinevaid tegureid. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)*

Teised õpetajad olid ettevaatlikud õpetajale määrava rolli omistamises, pigem on oluline kooli vaimsus, väärtused ja kallak ning selle eri osapooled tervikuna. Mitmed rõhutasid just humanitaarkallakuga kooli hoakuid kujundavat mõju.

- " *Kool tervikuna saab küll õpilast mõjutada. Kui ma mõtlen meie kooli peale, kus on au sees selline kultuuriline ja loominguiline hoiak, siis ma olen tähele pannud, et väga paljud meie õpilased valivad loominguilise ala. Kusjuures seda ei saaks arvata nende pere tausta pealt. See ei ole nagu iseenesestmõistetav. Nad on ise öelnud, et koolis toimuv on neid mõjutanud, et nad on läinud loominguilisele alale. (Katrinn, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

### 5.3 Noortele valikute tegemisel olulised hetked

Hetki, mil noored kõige intensiivsemalt oma haridus- või erialavalikutega tegelevad, saab defineerida selle kaudu, mil nad on sagedamini kontaktis oma õpetajate, klassijuhatajate, koolis töötavate karjääripetsialistide või Töötukassa karjääriinõustajatega. Sellistel võtmemomentidel, mil noored peavad enam oma tulevikule mõtlemata, on suur roll, kuid kooli ja õpetajate mõju noorte valikutele toimib pidevalt ka läbi igapäevase õppetöö ja muude kokkupuudete.

- " *See, et meie suunamine neid 8. klassis, 9. klassis ja 12. klassis hästi palju selle peale mõtlemata, siis see on üks asi, aga see, mille alusel nad otsuseid teevad, toimub ikka iga päev. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)*

Järgnevas tabelis (Tabel 3) on kokku võetud erinevad olulised hetked läbi selle, mis eri klassides **õppivatele noortele on õpetajate ja karjääripetsialistide arvates oluline.**

Tabel 3. Üldhariduskooli noorte haridus- ja karjäärivalikute tegemisel olulised hetked

	Klass	Valikute hetked	Haridustöötajate ja lapsevanemate kommentaarid
Huvid kujunemine, kokkupuuted erinevate valikuid kujundavate teguritega	Enne 7. klassi	Haridus- ja erialavalikutele noored üldjuhul veel ei mõtle. Hobidega tegelemine, millest mõnel juhul võib kasvada välja tulevane elukutse.	
	7. klass	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Esimesed võimalikud kokkupuuted (Töötukassa) karjäärispetsialistidega. Enamik noortest pole veel oma tulevikule mõelnud.</li> <li>– Töövarjupäevad sügisel (7.–12. klassile), võimaluse kasutamine sõltuvalt õpetajast.</li> </ul>	<p><i>Aga VII klassi laps mul kindlasti ei tea veel, mida ta teha tahab. Temal on need valikud vast veel ees, aga kuna nad on kõik õppeedukuselt väga head, siis nad selle keskkooli kindlasti valivad kõik. See eriala tuleb arvatavasti keskkooli ajal, et mida nad täpselt tahavad.</i> (lapsevanem, Raplamaa)</p> <p><i>VII veel ei tea, mida nad tahavad, ja nad on alles selles seisus, et ei tea, üldse pole mõelnudki.</i> (Tiina, Töötukassa karjäärispetsialist)</p>
	8. klass	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mida teha peale põhikooli lõppu?</li> <li>– Põhivalikuks kas gümnaasium või kutsekool, mitte niivõrd tulevikueriala või -amet. Millise kallakuga gümnaasium: reaali või humanitaar? Milline kutsekool?</li> <li>– Sõltuvalt koolist viiakse läbi karjääritunde, külalisloenguid, esitlusi (sh gümnaasiumite ja kutsekoolide tutvustused), teste. Töötukassa karjäärispetsialistide töötoad, grupi- ja individuaalsed nõustamised.</li> <li>– Töövarjupäevad sügisel (7.–12. klassile), võimaluse kasutamine sõltuvalt õpetajast.</li> </ul>	<p><i>Mina õpetan 8. klassis karjäärkursust ja seal ma näen, et tegelikult põhikooli lõpus on neil hästi suur segadus. Nad ei tea üldse, mida nad teha tahavad. Kui me teeme mingeid mõtterännakuid ja unistame, siis üks, mis on kindel, on see, et nad tahavad suurt palka, aga seda, aga mis ja kuidas, siis seda nad ei oska ette visualiseerida. Ei näe seost gümnaasiumi ja ülikooli vahel. Mitte kõigil, osad teavad, kas hambaarstiks, õpetajaks jne. Nii palju valikuid on ja infot on hästi palju, tuleb otsida, mis siis see õige on.</i> (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnu)</p> <p><i>Näiteks meil on ka 8. klassis mitu aastat see traditsiooniks kujunenud, et karjäärkursus viiakse läbi – kes ma olen, mida ma tahan ja mis on minu unistused. Kõik punktid käiakse läbi 8. klassis. See on niimoodi kujunenud ja see on üsna loogiline, ja 9. klassis on mõte juba olemas.</i> (Raili, põhikooliõpetaja, Lääne-Virumaa)</p>
	9. klass	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 9. klassis sügisel ja läbivalt aasta jooksul tihe arutelu klassijuhataja ja karjäärispetsialistidega koolist ja/või Töötukassast (töötoad, nõustamine).</li> <li>– Gümnaasiumite avatud uste päevadel käimine (reeglina kevad-talvel). Kevadtalvel ka otsused, kuhu gümnaasiumi kandideerida. Gümnaasiumite sisseastumiskatsed ja vestlused aprill–mai.</li> </ul>	<p><i>Ja ütles ka, et just üheksandikke, kui vaadata, et need, kes teavad kindlalt, et nad jätkavad gümnaasiumis, et ongi, nad seda väga kindlalt teavad, aga õpilased, kes tahavad minna peale 9. klassi kutsekooli, et siis seda valikut nad täna sügisel veel küll teinud ei ole, ja kuidagi tundub noortele, et sinna on veel nii palju aega ja ei mõtle täna sellele, mis eriala võiks õppima minna, ja ei oska sellel teemal ka väga kaasa mõelda ja pigem vaadatakse ka ikkagi kodulähedasi kutsekoole.</i> (Ellen, Töötukassa karjäärispetsialist)</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kutsekoolide avatud uste päevad (kevad). Sügisel üldjuhul veel ei teata, millisesse kutsekooli minna.</li> <li>- Endiselt on sagedamini aktuaalne kooli, mitte niivõrd eriala valik. Seda ka kutsekooli valides.</li> <li>- Töövarjupäevad sügisel (7.–12. klassile), võimaluse kasutamine sõltuvalt õpetajast.</li> </ul>	
Huvid kujunemine, kokkupuuted erinevate valikuid kujundavate teguritega	10. klass	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Võtavad oma tulevikuga seotud teemasid rahulikult.</li> <li>- Mõnes koolis karjäärinõustaja/-õpetaja tutvumisvestlus ja esialgne tulevikuplaanide kompamine.</li> <li>- Huvide kompamine/arendamine läbi valikainete terve gümnaasiumiaja jooksul. Valikainete valik ja võimalused on kooliti väga erinevad. Mõned koolid seovad valikkursusi piirkonna ettevõtete või asutuste tegevusvaldkondadega (nt meditsiini valikkursus koostöös piirkonnahaiglagaga või lapsehoiu kursus koostöös kohaliku lasteaiaga). Teised kurdavad heade võimaluste puudumise üle.</li> <li>- Töövarjupäevad sügisel (7.–12. klassile), võimaluse kasutamine sõltuvalt õpetajast. Tudengivarjupäevad.</li> </ul>	<p>10. klass võtab väga rahulikult asja. Ütlevad, et 3 aastat on aega ja aega küll mõelda. (Astrid, gümnaasiumiõpetaja, Pärnumaa)</p> <p>Päris konkreetse eriala peale hakatakse mõtlema alles gümnaasiumis. Noortel on võimalik oma valikuid vahetada, muuta. Minule see võimalus meeldib. (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnu)</p> <p>Aga gümnaasiumis on ikkagi hästi erinev, ikkagi juba lähtutakse lemmikõppeainetest ja sealt juba niimoodi hakkab see suund jooksma, et kas sellised reaalsed või humanitaarsed või sotsiaalsed, et sealtkaudu siis hakkame neid erialasid koos vaatama. (Riin, Töötukassa karjäärispetsialist)</p> <p>Valikainete osas tahan öelda seda, et see on väga ilus ja valikaineid on väga hea, kuid kooliti on see väga erinev, sest kui ühel õppesuunal on kõik kursused täis, siis need õpilased lihtsalt valida ei saa. Neil võib ilusaid huvisid ja mõtteid olla, kuid kool pannud sinna kursuste arvu täis, näiteks matemaatika, siis ei ole mitte mingist valikainest juttu. (Merje, kooli karjääriõpetuse õpetaja ja karjäärikoordinaator, Lääne-Virumaa)</p>
	11.klass	<p>Üha enam tulevase eriala peale mõtlemist, mida toetavad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 11. klassi uurimistöö tegemine valdkonnas, mis võiks olla seotud oma tulevikuplaanidega (sõltuvalt koolist).</li> <li>- Õpilafirmade loomine.</li> <li>- Valikainete valimine.</li> </ul> <p>Karjäärinõustamisega seotud tegevused koolis (sh Töötukassa karjäärispetsialistide toel), muud karjääriüritused koolis ja väljaspool seda (sh vilistlaste külaskäigud, õppekäigud jne).</p> <p>Töövarjupäevad sügisel (7.–12. klassile), võimaluse kasutamine sõltuvalt õpetajast. Tudengivarjupäevad.</p>	<p>Ja teine koht, mis tegelikult ei ole 12. klass, vaid rohkem 11. klass, mida meie kooli poolt proovime hästi suunata või soosida, on see, et nad teeksid oma uurimistöö valdkonnas, mida hiljem kuidagimoodi õnnestub kas ära kasutada või suundi seada. Kas loodusvaldkond või siis mõni teine valdkond. See tüdruk, kes meil läheb kaitsevärke ja kellel on kõik asjad juba korda aetud, tegigi uurimistöö „Tüdrukud kaitseväes“ eelmisel aastal. Juba see on selline koht, kus nad võibolla natuke mõtlevad /.../ 11. klassis nad tahtsid igale poole lahtiste uste päevadele minna ja milliseid valikaineid veel viimasel aastal valida. (Kaire, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)</p> <p>Lapsed reaalselt loovad firma. Nad puutuvad kokku marketingiga, müümisprotsessiga. See kõik on reaalne kokkupuude. Ja nii mõnelgi võib see vaimustus tekkida ja ka äratundmine. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)</p>



<p>Huvide kujunemine, kokkupuuted erinevate valikuid kujundavate teguritega</p>	<p>12. klass</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riigieksamite valik jaanuariks, rahvusvahelise sertifikaadi keeleksamite valik (õpissessiooni valik sügisel).</li> <li>- Välismaale õppimamineku sooviga noortel väismaa ülikoolide avatud uste päevad September–oktoober. Oktoober–jaanuar ettevalmistus kandideerimiseks, jaanuariks peavad dokumendid olema sisse antud.</li> <li>- Teatud osa noori hakkavad tulevikule tõsisemalt mõtlema alles kevadel, see on hetk, kus osa neist võtab ise karjäärinõustajaga ühendust.</li> <li>- Riigieksami tulemuste selgumise järgselt juuni–juuli valik, millisele erialale kandideerida Eesti ülikoolides sõltuvalt tulemustest.</li> <li>- Kes ülikooli sisse ei saanud, siis augustis – kuidas edasi? Kas vaheaasta? Tööleminek?</li> </ul>	<p><i>Ja järjest rohkem valib rahvusvahelist eksamit, sest nad ütlevad, et neil on palju rohkem ukseid lahti, kui neil on see rahvusvaheline sertifikaat taskus, kui see, et nad valivad riigieksami. Topelt valida ei saa. /.../ Mulle tundub, et tänu selle tasuta variandi tulekuga, mida INNOVE või nüüdne Haridus- ja Noorteamet pakub teist aastat, see karjääri planeerimine on tegelikult varem isegi kui jaanuar ja riigieksamite valik. Meil juba teist aastat ma märkan seda, et see tegelikult algab siis, kui nad sügisel valivad oma rahvusvahelise eksami jaoks õpissessiooni. /.../ Mina ütleks, et see on oktoober, november. (Taivi, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)</i></p> <p><i>Jah, nad aktiveeruvad kevadel. Siis tekib neil kerge selline oi, ma ei teagi, kuhu minna ... nüüd ma peaks küll ... meil käis karjäärinõustaja, nüüd ma otsin ta ise üles. On selliseid ka, kes siis ise registreeruvad karjäärinõustamisele, sest kui meie seda pakume koolile, siis ei pruugi selle noore jaoks õige hetk olla ehk see ei ole tema jaoks aktuaalne või ta ei tunneta seda vajadust, aga siis, kui kool hakkab ühele poole saama ja tuleb edasi liikuda ja kui järsku siis tekib see arusaamine või teadvustamine, et ma ju ei teagi, kuhu ma lähen, siis tekib neil see teadvustatud abivajadus. See on üsna väike osa, kes oma aktiivsusest tulevad ja broneerivad endale aja. (Mairi, Töötukassa karjäärinõustaja)</i></p> <p><i>See riigieksamite tulemus on praegu hästi-hästi oluline. Ka meil on päris palju neid, kes oma lõpliku otsuse teevad siis, kui nad saavad selle tulemuse teada. (Taivi, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)</i></p>
---	------------------	---	--

# 6. Sooline võrdsus ja soostereotüübid haridustöötajate vaates

## 6.1 Soostereotüüpide olemasolu teadvustamine

Suurem osa intervjueeritud õpetajatest, karjääriõustajatest, aga ka lapsevanematest ei pea soostereotüüpe tänapäeva noorte karjäärivalikute mõjutajateks. Üldjuhul leitakse, et enamik **noori on oma valikutes vabad**.

- " *Praeguste noorte seas on neid eelarvamusi kordades vähem kui, ütleme, eelmises või üle-eelmises põlvkonnas. Nende jaoks ei ole imelik minna lasteaeda tööle või tegeleda algklassilastega või praegu on poekassades hästi palju noormehi. Ei ole need stereotüübid praeguste noorte hulgas üldse teemaks. (Sirje, kooli karjääriõpetaja, Järvamaa)*
- " *Mina ise näen, et noorematel täiskasvanutel ja kooliõpilastel ikkagi see stereotüüpide asi jääb pigem vähemaks. Või siis tuleb mingite kindlamate maailmavaadetega kodust kaasa. Ise rääkisin just 12. klassiga perekonnaõpetuse tunnis nendest soostereotüüpidest ja tõesti 99% õpilastest ütles, et need on täiesti nõmedad asjad. Et nende jaoks küll ei ole meeste ja naiste töid. Üks õpilane küll, ma arvan, et temal on see kodusest maailmavaatest, arvas, et naise koht on köögis. Teised üritasid küll teda ümber veenda ja tekkis seal ka diskussioon. Aga ta endale kaasmõtlejaid ei saanud. Ja teda ka ümber veenda ei suutnud keegi. (Kärt, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)*
- " *Jah, praeguse aja noortega mina ei ole küll kohanud selliseid mõtteid, nad ikka valivad seda ise, mida nad tahavad. See vabadus on väga tugevasti sees. (Lapsevanem, Pärnumaa)*

Teisalt jõuti vestlustes selleni, et tegemist on **põlvkondadevahelise konfliktiga** ehk ühelt poolt avatud suhtumisega noored ja teiselt poolt soostereotüüpides kinni olevad vanema põlvkonna esindajad (vanemad, sugulased, ka õpetajad). Need stereotüüpsed hoiakud võivad noorte valikuid piirata või siis ei osata näha nende piiravat mõju. Vaid paar üksikut intervjueeritavat töid välja varase kasvatuse mõju noorte kujunemisele ehk nad mõistsid sotsialiseerimise rolli stereotüüpide edasikandumisel.

- " *Pigem ongi sellest, et mitte õpilasel endal on need soostereotüübid, vaid pigem on see, et kui näiteks valitakse valikaineks ka riigikaitse, siis just nii-öelda negatiivne suhtumine tuleb talle kodust vanematelt või vanavanematelt, et kuule, sa oled nüüd ikka tüdruk, mõtle ka natuke, lähed poistega koos roomama kuskile metsa. See on vanemate põlvkondade teema, sest koolis ei vaata täna keegi sellele viltu, et keegi on riigikaitstes kursusel, ja kui võtta selliselt, siis kursus on pooleks nii tüdrukutest ja poistest. Siin ei ole midagi imelikku. (Kristiina, täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetuse õpetaja, Raplamaa)*
- " *Teemaks muutub see siis, kui nad lähevad keskkonda, kus on neist vanemad ja need stereotüübid on olemas. Nii tore on kuulda, et nii palju tüdrukuid läheb kaitseväkke. Mina julgen väita, et kaitsevägi on üks selline koht, kus on väga palju stereotüüpe ja murtud see veel ei ole, kuigi Martin Herem teeb head tööd selle nimel. Kui see noor läheb ja tema maailmavaade on teistsugusem ja ta satub natuke kitsamasse keskkonda, siis on päris keeruline. Aga ma arvan, et see on väga õpetlik. Noored, kes on stereotüübivabamad, muudavad ka seda meie ühiskonda ilusamaks. (Merje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Lääne-Virumaa)*
- " *Tundub, et siin võib olla natuke see teema, kuidas me neid poisse ja tüdrukuid pisikesest peale kasvatame. See kasvatuse erisuses hakkavad ka mõjutama seda, et peetakse tüdrukuid natuke*

rohkem vaimsemateks, tundlikumateks, ja poisse siis, et sa pead olema reaalne ja kahe jalaga maa peal. Suunatakse tahtlikult või tahtmatult neid nende erialade poole. Väiksest peale ostetakse poistele või tüdrukutele erinevaid mänguasju. See on see suunamise tee, miks on see nii läinud. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Järvamaa)

- " Mina küll endiselt näen hästi palju lasteaedades, näiteks on poiste nädalad ja on tüdrukute nädalad. Tüdrukute nädalal punutakse patse, võibolla tehakse mingisuguseid näomaalinguid ja tantsitakse. Kui on poiste nädal, siis tuleb kohale politsei ja tuletõrje, siis võibolla mängitakse tagaajamise mängu jne. Tihti peale on need lasteaedades nii. Ja algklassides on see ka näha. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)

Noorte vabade valikute tõendamiseks toodi erinevaid näiteid **mittetraditsioonilistest ametivalikutest**, kuid mõned teadlikumad intervjuueeritavad jõudsid siiski selleni, et neid teinud inimestel võib traditsiooniliste vaadetega ühiskonnas seetõttu olla üht- või teistpidi keeruline. Naine peab enda tõestamiseks meestekesksetes valdkonnas kordades rohkem vaeva nägema, kuid siiski pälviv ta pigem imetluse. Vastupidine suund – mehe asumine „naiste ametisse“ – tekkitab pigem mõistmatust, eelarvamusi ja võimalikke konflikte. Viimase puhul mainiti ühiskonna ootust mehele kui perre peamise sissetuleku toojale ning naistekesksete erialade madalamat palka. Nii õpetajate kui ka karjääriõpetajate grupis toodi eriti vastuolulisena välja meest lasteaiaõpetaja ametis.

- " Ja üks noormees ütles küll kunagi, et iseenesest mulle õudsalt meeldib lastega tegeleda ja kuna ta on onu staatuses ka, et siis kõikvõimalikud õdede ja vendade lapsed alati mängivad temaga, aga ta ei saa seda valdkonda valida, sellepärast et kohe on ühiskondlik hoiak – järelikult oled pede. Noh, nii et ... kasvõi seesama, et florist – järelikult on sul midagi viga. Noh, kuigi tegelikult tippfloristid, tippkokad, et need on tihtilugu ju mehed. (Annika, Töötukassa karjäärispetsialist)

Ma mõtlen, et kui täna ütleks noor klassis, et ma tahan minna lasteaiakasvatajaks, et võibolla ta ka kardab seda välja öelda, kui ta on poiss ... et kuidas suhtuvad just sõbrad ja klassikaaslased sellesse. (Ellen, Töötukassa karjäärispetsialist)

- " Palk määrab ka. Millegipärast on nii, et madalamapalgalised töökohad on täidetud rohkem naistega. Ja see on sellepärast, et kui üks tore ja tark ja intelligentne mees ütleb, et mu kutsumus on vanurite hooldekodus töötada ja neid aidata ja läheb väikse palga peale, siis ma arvan, et ta naine jätab ta maha. Ja ta ei lähe sinna isegi siis, kui see ta kutsumus on. Palk on nii väike selliste töökohtade peal. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

Hoolimata eeltoodud näidetest ühiskondlike hoiakute mõjust kutsevalikutele usuvad õpetajad sellegipoolest, et **soospetsiifilised vahed erialadel ja ametitel on kadumas** ning väärtustavad seda. Leitakse, et kõigil võiks olla võimalus teha seda tööd, mida soovitakse, ning seda **ei tohiks takistada eelhoiakud ameti soolisusest**. Siiski leidsid osad õpetajad, et füüsilist jõudu nõudvad tööd võivad olla mõeldud enam meestele, samas kui teiste meelest on tänapäeval sellist määratlemist vähem: ka naise füüsilisest vormist võib piisata. Siinkohal jääb sageli tähelepanuta see, et ka väljakujunenud naiste suurema osakaaluga ametitel, nt hooldustöötajatel, on vaja märkimisväärset füüsilist jõudu, samas kui traditsiooniliselt meestekesksetel ametitel on suur osa tööst ära tehtav tänu tehnika arengule.

Füüsilist jõudu nõudvate tööde puhul on leitud, et need võivad vajada mehe füüsilist jõudu, kuna varustus ja vahendid (nt tsemendikoti suurus) on välja töötatud võttes arvesse tüüpilise mehe, mitte naise kehaehitust (Criado-Perez, 2019, viidanud Fine et al., 2020).

Hetkel **tööturul valitsevat segregatsiooni põhjendati** nii ajalooliselt väljakujunenud töödejaotusega, hoiakute muutumise aeglusega kui ka nendesamade hoiakute endiga, mistõttu naistel on meestekesksetesse maailma minekul vaja end enam tõestada ja mehed ei taha valida naistekeskseid ameteid eelarvamuste ning ka madala palga tõttu.

- " Ikka ajalooliselt. See on kogu aeg nii olnud. Mehed läksid sõtta ja naised jäid koju. (Raili, põhikooliõpetaja, Lääne-Virumaa)

Neid alateadlikke mehhanisme alati ei tajuta, kuidas ametialane eeskuju vormib ühte ametit meheliku ja teist naiselikuna. Näiteks kirjeldab õpetaja poiste karjäärivalikute kujunemise ühe mõjutajana praktilist kogemust „poiste töid“ ise proovides:

- " *Maalastel on sellised praktilised tegevused, eriti poistel. Tuleb kuhugi appi minna, mille eest saab taskuraha. Ja tegema selliseid praktilisemaid töid. Saab olla ehitustel või lammutustel abis või poistel sellises poiste töö osas. Ja mulle tundub, et seal on ka üks hetk, kui sa saad mõelda, et kas see võiks olla minu rida. Kui käivad vestlused nende meestega, kes seda tööd parasjagu teevad, et palju palka saadakse ja mis tingimused on ja kuidas kogu see asi käib. Kui palju ta nüüd mõjutab, aga vähemasti on informatiivne lihtsalt valikute tegemise puhul. (Tiiu, gümnaasiumiõpetaja, Viljandimaa)*

Kui õpetajatel paluti soovitada ameteid, mis sobiksid reaal- või humanitaarainetes tugevale õpilasele, siis reaalainetega seotud ametite puhul tunnistasid mitmed õpetajad, et nad „juhuslikult“ mõtlesid poisile. Stereotüüp reaalteadustes tugevast poisist ja humanitaarsemast tüdrukust on mitmete õpetajate alateadvuses endiselt olemas. Uuringus, mis käsitles naiste vähesemat jõudmist IKT erialadele, leiti kooliõpilasi intervjuuerides, et ka noored ise tajuvad erinevust õpetajate suhtumises tüdrukute ja poiste võimetesse ja sobivusse tegeleda reaal- või humanitaarainetega (Hämmal et al., 2021).

Intervjuudes karjäärinõustajate ja lapsevanematega mainiti samuti võimalikku õpetajate eelhoiakut selles osas, mis sobib poistele ja mis tüdrukutele. Ühelt poolt toodi siin, samuti stereotüüpselt, välja, et tegemist on vanema põlvkonna õpetajate probleemiga, teisalt needsamad vanemad õpetajad sellega alati nõus ei olnud, leides, et elu koolis on õpetanud tolerantsust. Mõned teadlikumad õpetajad ja karjäärispetsialistid tõid välja õpetajate vahetu tagasiside andja rolli, kes oma suhtumisega või ka lihtsa näoilmeaga võib õpilastele oma eelhoiakuid edasi anda. Kuid see ei taandu vaid õpetajatele, vaid noort ümbritsevatele täiskasvanutele tervikuna.

- " *Minul tuleb kohe siin üks isiklik kogemus, kuidas gümnaasiuminoortega oli juttu ... meil oli grupitegevus ja millele siis pärast järgnesid individuaalsed kohtumised, ja juba seal grupis ütlesid kaks tüdrukut, et ei, nemad lähevad kindlasti kaitseväkke ja pärast lähevad siis riigiteenistusse, siis korras nagu klassijuhataja vaatas neid sellisel „on sinuga kõik korras“ pilgul ja ... aga tänaseks ma lihtsalt tean, et ongi oma suunas liikunud. (Annika, Töötukassa karjäärispetsialist)*
- " *Eks võib olla, et vanema generatsiooni õpetajad võivad vahest imestada või teha suured silmad, kui tüdruk avaldas soovi autolukksepaks õppida, kuid halvustavaid etteheiteid või kommentaare küll sellele ei järgnenud. Selles suhtes on see igapäevane enda valik, et siin ei pane sugu paika. (Kristiina, täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetuse õpetaja, Raplamaa)*



*Õpetaja ei tohi ise olla nende stereotüüpide kandja /.../ Õpetaja relv on tegelikult tema pilk ja tema sõna. See, mida õpetaja teeb siis, kui ootamatu vastus tuleb, et kui tüdruk tahab müürsepaks. See on tegelikult see võtmekoht. /.../ Me saame ise täiskasvanutena hoiduda oma stereotüüpide väljendamisest või oma hoiakute väljendamisest, mis mõnikord tulevad täiskasvanutel iseenesest. (Katrin, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

## 6.2 Õpetajate ja kooli roll soolise ebavõrdsuse taastootmisel

Kui õpetajatel endil paluti hinnata, kuidas õpetajad ise soostereotüüpe edasi kannavad, siis osa õpetajatest eitas seda selgelt:

- " *Ei. Meil on sooneutraalne ühiskond. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*
- " *Minu kahes viimases koolis ei ole ma küll üldse märganud sellist hoiakut. Me ikkagi anname akadeemilist haridust ja ei jaota sellist haridust ja ei jaota erialasid meeste ja naiste aladeks. (Siret, põhikooli ja gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

Teine osa õpetajatest tunnistas, et **stereotüüpset mõtlemist tuleb tahes-tahtmata ette**. Mõned neist tunnistasid, et märkavad stereotüüpset mõtlemist ka enda puhul ehk mõnikord peitub isiklikes reaktsioonides samuti paras annus (alateadlikku) stereotüüpsust. Teisalt, kuigi toodi välja, et meil on sooneutraalne ühiskond,

kus kõik võivad tegeleda just sellega, mis neile meeldib, tõsteti vestluse käigus mitmel korral erilise esile just neid juhtumeid, kus mees või naine on elus teinud mittestereotüüpse erialavaliku.

- " 5–6 aastat tagasi meie kooli äge pikk kutt läks pärast kaitseväge lasteaiakasvatamiseks nende kõige tillukesematele, kes lasteaias on. See uudis levis nagu kulutuli. Esiteks oli selline käitumine selle inimese poolt ootamatu ja seda ei olnud kuskilt otsast varem aimata, ja teiseks oli see ootamatu ka selle valiku enda mõttes. Minul tuli ennastki korrale kutsuda, et mitte selle kohta kohatut imestust väljendada. Ehk et mina oman ka neid stereotüüpe, et noor mees lasteaiakasvatamiseks ei lähe. Ja ma panin tähele, et kuidas meie kooli kogukond selle teadmise, mis oli huvitav ka veel pealekauba, toime tuli. (Katrin, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)
- " Selle aasta VAU-elamus oli see aasta taluniku valimine. Et milline naine sellisel erialal, kus me ikkagi oleme harjunud rohkem mehi nägema. Kui me ei näe, et naised teevad mingeid töid, mida me arvame meeste omad olevat, ja vastupidi, siis see ikkagi süvendab seda pigem. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

**Kooli rolli ebavõrdsuse taastootmisel** analüüsiti üsna mitmest aspektist. Põhikooliõpetajad ja lapsevanemad analüüsisid soolise võrdõiguslikkuse teemat koolis peamiselt eraldi tüdrukute ja poiste **tehnoloogiaõpetuse tundide** kontekstis. Kuigi õppekava ei luba 2014. aastast alates õpilaste soopõhist jagamist tööõpetuse ja käsitöö tundidesse ning õpilased peavad saama õppesuunda ise valida, ei järgi paljud koolid õppekava nõudeid<sup>21</sup>. Õpetajate selleteemalised mõttearendused lähtusid paljuski ka õpilaste või oma laste endi tagasisidest, kes ühel või teisel moel tajuvad, et traditsiooniline jaotus pole võrdne: tüdrukud küsivad, miks nemad peavad tegema käsitööd, ning poisid sooviksid kokandustundides käia (mõnel pool tehakse lühikeseks perioodiks tehakse). Selline sooline jaotus tundides mõjutab alateadlikult nii õpetaja keelekasutust „Kui sul on nii kindel soov, et päris tahad kõiki poiste asju õppida, siis on vahetus, kas kuu või semester, et poisid saavad käia tüdrukute tunnis ja tüdrukud poiste tunnis) kui hiljem täiskasvanuna tehtavaid valikuid. Näiteks kirjeldas täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetaja täiskasvanute seas populaarseid enesetäiendamisevõimalusi kutsekoolis: „Enesetäiendused sõltuvad pigem erialast endast. /.../ käsitöö pool on naiselik ja kõik see, mis on seotud kodu renoveerimisega, ehitamised, plaatimised jne, siis need on populaarsed meeste hulgas“.

Samuti tõi üks gümnaasiumiõpetaja näite kooli **riigikaitsekursuse kohustuslikkusest** poistele, kuid mitte tüdrukutele. Teine õpetaja, kes oli käinud vastavateemalisel kursusel, analüüsis ka õppematerjalide soostereotüüpsust, tunnistades, et tähelepanu sellele oskas ta pöörata alles peale vastava teema käsitlemist ühel ainekursusel ülikoolis.

- " Juba alustades õpikutest, need siiski peegeldavad natuke liiga palju soostereotüüpe. See ei pruugi mitte midagi olla isegi teadlikult või tahtlikult, vaid lihtsalt alateadlikult soostereotüüpide edasiandmist on nagu liiga palju. Selleks, et sellest välja tulla, peab õpetaja ääretult teadlik olema. /.../ Seda ei pruugi tähele panna. Ja miks ma hakkasin seda tähele panema, oligi tänu ülikoolile. Ühes loengus tekkis see küsimus ja siis ma hakkasin seetõttu õppematerjale lehitsema ja siis hakkasid need minule näkku karjuma. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)

Õpetajad tõid välja, et nad on **osa ühiskonnast ja mõjutatud selle hoiakutest**. See seab ka piirid sellele, kui palju nad õpilasi mittetraditsioonilistes valikutest üldse toetada saavad: see tähendab pörkumist kodus, sõpruskonnas ja meedias levivate hoiakutega. Eesti ühiskonda tajutakse üsna kitsarinnalisena.

- " Mul on ikkagi arvamus, et laiem ühiskondlik kandepind. Ega õpetajad ja kool ei saa ju ka vastu seda põrgata. Ma umbes 3 aastat tagasi olin Helsingis ühes koolis, kus oli kutsevaliku teema. See oli meie mõistes 10. klass. Ja mulle jäi kuidagi valusa mälestusena, kui ma mõtlesin meie kooli õpilaste peale. Seal lapsed tõusid püsti ja igaüks rääkis, mis edasised plaanid on. See oli ikkagi gümnaasium juba. Püsti tõusis üks imeilus tüdruk ja ütles kõva selge häälega, et tal on unistus, et kui lõpetab selle õppetsükli ära, tahab mina edasi õppima müürsepa. Terve klass elas kaasa ja mitte keegi ei

<sup>21</sup> Vt kajastust: <https://www.err.ee/939991/tooetus-poistele-kasitoo-tudrukutele-koolid-rikuvad-soopohise-tundidesse-jagamisega-seadust>

*hakanud naerma ja turtsuma. Mul kohe tekkis selline paralleel ja ma arvan, et nii mõneski ja ka mu enda klassis, kui mõni selline tüdruk tõuseks püsti ja ütleks et ta unistus on saada müürsepaks, siis keegi klassis ikka turtsuks või mõtleks, et ta teeb nalja. (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

- " *Ja kui nad otsustavad minna üht või teist eriala õppima, siis ei ole ainult see, kas ma aineõpetajana ja lapsevanemana räägin, vaid kõik see maailm, mis noorele kohale on jõudnud. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Järvamaa)*

Sellest, kuidas õpetajad soostereotüüpidest rääkisid, kumasid samuti läbi mitmed stereotüüpsed hoiakud. Nad rõhustid tüdrukutest ja traditsiooniliselt mehelikeks peetud huvidest rääkides tüdrukute välimusele („imeilus tüdruk“, „kolm kaunitari“ jne). Poiste puhul tuntu muret mittetraditsiooniliste ametite madala sissetuleku ja seetõttu nende pere ülalpidaja rollis hättajäämise üle, nagu oleks madal sissetulek naiste puhul väiksem probleem.

Uuringus osalenud neli **koolijuhti** olid väga erineva tausta ja kogemusega ning ka väga erinevatest piirkondadest ja koolidest (ühes koolis umbes 100 õpetajat, teises umbes 100 õpilast). Kui üldiselt nähakse kooli (eriti gümnaasiumi) rolli noorte silmaringi ja võimaluste avarajana, siis koolijuhi enda rolli tajutakse väga erinevalt. Mõni koolijuht tunnetas tugevat isiklikku vastutust oma kooli noorte valikute suunamisel (ning ka stereotüübivabade valikute tegemisel), samas kui teised distantseerisid ennast ja leidsid, et tegemist on karjäärinõustaja tööga või et saab piiratud raamides näidetega julgustada. Koolis paikapandud väärtuste seost õpilaste tulevikuvallikute mõjutajana ei pruugi koolijuht alati otseselt näha.

- " *Ma tunnen seda vastutust seda maailmapilti avarada. Ma ikkagi ütlen, et see kõik on koolijuhi kätes. See suure pildis on koolijuhi kätes. Aeg-ajalt mulle tundub, et ma olen kärsitu ja siis, kui ma tuln, siis ma sain aru, miks mõned rahvusvahelised õpetajad ei taha Eesti koolis töötada, siis nüüd, kui ma näen seda, et see võtab kõik aega ... aga noh, et on need võimalused, ettevõtluse tunnid, karjääriõpetuse tund, nõustamised – et ikkagi saab väga palju ära teha. Minul on see motivatsioon olemas. (Aile, koolijuht, Pärnumaa)*
- " *Eks see üks roll meie koolis jah ... kui meil nüüd see karjäärikoordinaator või selline õppenõustaja on, see on kindlasti tema roll ka, et ühiselt siis selle õpilasega, kes oma tugevusi ja nõrkusi ei tea ja ta ei tea, mida õppima võiks minna, et ühiselt leida see eriala, mida ta õppima võiks minna, ja ma usun, et sealkohas julgustada ka ... kui juhuslikult ta peaks sellise eriala valima, poisi puhul, mis on rohkem selline naiste amet, et selline julgustamine ja selgitamine ja näidete toomine, ma usun, et sellega võiks see asi ju piirduda, ega seal rohkem midagi otseselt teha ei ole. (Raul, koolijuht, Harjumaa)*
- " *Koolis loomulikult meil väärtused on olemas, aga kui ma nende väärtuste peale mõtlen, siis ma usun, et need väärtused karjäärivalikuid ei mõjuta. (Raul, koolijuht, Harjumaa)*

### **6.3 Valmisolek toetada soolise võrdsuse kujunemist**

#### **6.3.1 Teadmiste allikad ja teema olulisus**

Õpetajatest olid koolitustel, mis kas keskendusid soostereotüüptidele ja soolisele võrdõiguslikkusele otse või seoses mõne piiritletuma probleemiga (nt naiste vähesus IT-s), käinud ligi pooled. Näiteks toodi vastava teema käsitlemist välja ka perekonnaõpetuse täienduskoolituse raames. Koolitusel osalenud õpetajate hulgas oli selgelt märgata teema suuremat teadvustamist, kuigi osad suhtusid neisse koolitustesse ka kriitiliselt. Mitmed õpetajad tõid välja kokkupuuteid stereotüüpse suhtumisega igapäevaelu tasandilt, mis neid on pannud teemale mõtlema (nt olles ise naiskaitsevaelane, raskejõustikuga tegeleva tütre tõttu, lapselapse meessoost lasteaiatõttu, kõrgetel kohtadel n-ö meeste maailmas tegutsevate naistuttavate tõttu jne).

- " *Minul on elu küll tinginud mind korduvalt mõtlema sellele ja seda minu lähedaste tõttu. Minu lähedased naisterahvad möllavad niiõelda meeste maailmas, kes juristina, kes projektijuhina ja kes ülemusena. Küsiti ühe minu lähisugulase abikaasa käest, et kuule, kuidas sul see tunne on, kui su naine, kes on projektijuht, on nii kõrge koha peal. Selliseid pisasju olen mina õppinud märkama. (Keiti, põhikooliõpetaja, Tartu)*

Koolide ja Töötukassa karjääripetsialistidest samuti umbes pooled tõid välja teema käsitlemist karjäärinõustajate väljaõppel, BREAK! projekti raames, samuti Norra toetustest finantseeritud koolitustel.

Seoses BREAK! projekti koolitustega töid Töötukassa spetsialistid välja, et huvi selle vabatahtliku osalusega koolituse vastu oli pigem madal, mida peeti märgiks sellest, et teema pole karjäärispetsialistide jaoks prioriteetne.

**Teemat peetakse küll oluliseks**, kuid sellega tegelemine pole paljude õpetajate prioriteetide nimekirjas esimeste seas. Nii õpetajad kui ka karjäärinõustajad märkisid, et on palju olulisemaid teemasid, millega tuleb tegeleda. Õpetajad ja ka kutsekooli karjäärinõustaja töid ühe teemana välja **sotsiaalse ebavõrdsusega tegelemise**, et toetada ka kehve sotsiaalmajandusliku taustaga noorte võimalusi teha häid valikuid ning leida oma tee. Õpetajad paratamatult ei jõua kõiki teemasid piisava süvenemisega enda kanda võtta. Samuti leidis osa õpetajaid, et see pole teema, millega peaks pidevalt tegelema, **vaid tähelepanu tuleb pöörata siis, kui see mõne noore või klassi puhul esile tõuseb** (nt kellegi soov teha ebatraditsioonilist valikut ning vajadus teda selles toetada). Seega, osad õpetajad ei oska mõelda sellele, et soolise võrdsuse teema võiks olla lõimitud muude õpetatavate teemadega. Sageli viidati soolise võrdõiguslikkuse põhimõttele üldiselt, ent konkreetsete lahendamiseviiside ja õpetajate või karjäärispetsialistide rolli osas jäädiski skeptiliseks.

Eesti õpetajate seas 2012. aastal läbi viidud uuring näitas, et kolmandiku jaoks neist oli sugude võrdsus oluliseks väärtuseks ning 35% soovis teemast rohkem teada saada. Sealhulgas naisõpetajad olid sellest oluliselt enam huvitatud kui meesõpetajad. Kolmandikule teema huvi ei pakkunud. 68% ei pidanud soolist ebavõrdsust enda koolis probleemiks. (Kütt & Papp, 2012)

- " *Mis puudutab neid soostereotüüpe, siis selle koha pealt mitte. Need teemad, millega mina kokku puutun, ja need probleemid on palju põletavamad minu jaoks kui need soostereotüübid. Mille poolt olen kahe käega, et võiks olla tihedam koostöö põhikooli ja kutsekooli vahel, et tutvustada erinevaid õppimisvõimalusi. Mina puutun kokku sellise teemaga nagu hariduslikud erivajadused, psühholoogilised probleemid, ja seetõttu soostereotüübid on kolmanda-neljandajärgulised teemad minu jaoks. (Karmen, kutsekooli karjäärinõustaja)*
- " *On väga palju selliseid asju, mis mõjutavad hoopis rohkem kui soostereotüübid, on seesama sotsiaalne toimetulek ja need erisused. Ja kui me kõigi nendega tegeleme, siis oleme supertublid. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Järvamaa)*
- " *Mina olen seda meelt, et kui seda teemaks üleval ei ole, siis mina seda teemat tagant tõukama ei hakka. Nagu keegi eelkõneleja ütles, siis ei ole vaja numbrit teha, kui see teema laual ei ole. Aga kui see teema on laual, siis tuleb see teema käsitleda. Ja aeg-ajalt ta on, näiteks mõnikord tulebki klassis, näiteks mõni tüdruk on huvitatud n-õ meestetöödest, [naerab] ma siin ise nüüd laskun ja kaldun, või on poiss huvitatud sellest, mis kellegi arust on pigem naiste ala, siis tuleb see teema käsitleda. Aga ma ise ei leia, et ma pean neid teemasid eraldi tõstatama, sest ma ei arva, et see on nii suur teema. Võib-olla arvan ma valesti. (Helve, kooli karjäärinõustaja, Jõgevamaa)*

Samuti toodi välja, et kuna **noored on juba ise avatud** ja ei vaata maailma stereotüüpidest mõjutatult, siis pole vaja sellele teemale suurt tähelepanu pöörata, kuigi karjäärikujundamisega seotud tegevustes tuleb sellega mõningal määral siiski arvestada: näiteks ameteid tutvustades mitte seostada neid soolise aspektiga, erinevaid ameteid tutvustada mõlemast soost noortele jmt. Selline eelhoiak ignoreerib õpetajate ja karjäärinõustajate endi poolt samuti välja toodud noori ümbritseva keskkonna (vanemate, sõprade jt) mõju noorte arusaamale enda võimetest ja endale sobivatest ametitest.

- " *Mina olen seda käsitlenud nii perekonnaõpetuse ja karjääriõpetuse tundides. Ma ütleks seda, et noored ei ole nendes stereotüüpidest kinni. Mingi teema raames tasub natuke puudutada, pigem see ei ole suur teema minu meelest. Eelmisel aastal tegin ühte noorsoomängu nendega ja seal ei tekkinud küsimusi, miks keegi mingit ametit peab. /.../ Aga koolide laadal, kui ma neid gruppe tegin, kes mida kuulata võiks, siis teadlikult arvestasin sellega, et tüdrukud võiksid ka kuulata mehhatroonikat või metallitööd, et lihtsalt tutvustada lähemalt. (Diana, kooli aineõpetaja ja karjääriõpetuse õpetaja, Harjuma)*

" *Minu arvates ei ole vajadust eraldi näpuga viibutada või osutada sellele teemale ekstra. Aga mida ma küll teen, siis kui toon eraldi näiteid elust enesest, kes millega tegeleb, siis võib vabalt tuua ebatraditsioonilisi näiteid – mingi positiivne eeskuju, et keegi vilistlane tuleb ja räägib, mida ta selle erialaga peale hakkab, siis muutub see maailmapilt normaalseks, et on meestele ja naistele kohta. Meie eesmärk on näidata võimalikult väga palju erinevaid väljundeid õppekaval, ei pane kvoote paika. (Krista, ülikooli karjääriõustaja)*

Ühe huvitava sissepõikena tõi täiskasvanute gümnaasiumi karjääriõpetaja välja selle, et konkreetset nende koolis on vajadus soostereotüüpide ja võrdsete võimaluste käsitlemise järele üleval just seetõttu, et koos õpivad **väga erinevas vanuses inimesed**. Ehk siis soostereotüüpide teema käsitlemise vajaduse määrab osa õpetajate arvates ära konkreetne õpilaskond ja nende vajadused.

" *Mina tegelen selle teemaga, sest minul on mittestatsionaarne õpe, kuna minu õpilased ei ole vanuses 16 kuni 19, vaid vanuses 16 (kõige noorem, kes on 10. klassis) kuni 64 (kõige vanem gümnaasiumiõppur). Seega on ilmselge, miks kursusel mul see ka blokk sees on – soostereotüübid. /.../ Selles suhtes olen ma seda teemat tõesti käsitlenud, kuid see on iga aineõpetaja, kooli enda valik, kuna see sõltub, mis ja kes seltskond koolis on. Ma ei ütleks, et see peab olema, see võib tõesti mittevajalik olla, seda näitab konkreetne õpilaskond ja see vajadus, kas sellest on vaja või siis ei ole vaja rääkida. Ja kuna minul on vanuselisel erinev seltskond, siis see teema on minul sees. (Kristiina, täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetaja)*

Vastupidiselt seisukohale, et teemaga tuleks tegeleda siis, kui see probleemina esile kerkib, leidsid teised õpetajad, et sellega ei tohiks tegeleda eraldi kampaania korras või kunstlikult, vaid see peaks olema **enam igapäevasesse õppetegevusse sisse põimitud**. Siin võib lahenduseks olla keskendumine probleemidele, mida soolised stereotüübid või eeldused sooga määratud võimete kohta kaasa tuua võivad.

" *Koolitustel tundub siiski liiga tihti, et soorollide teema on kunstlikult juurde poogitud, tegelikkuses ei ole midagi niisugust olulist, palju olulisem on siiski akadeemilise hariduse tase /.../ Kõige õudsem on soorollide projekt. Projekt tähendab lühiajalist tööd. See on inimeseks olemise üks osa, et ma sallin kõiki inimesi jne. (Siret, põhikooli- ja gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

Osa õpetajaid ja karjäärispetsialiste leidis, et soostereotüüpide mõju vähendamine peaks olema loomulik osa igapäevases koolis toimuvast **väärtuskasvatusest**, mis õpetab noortele iseseisvat mõtlemist, tolerantsust erineva taustaga inimeste suhtes (sõltumata soost, vanusest, rahvusest, kultuuritaustast jne), suhtlemist erinevates sotsiaalsetes olukordades ning oskust enda eest seista. Iseseisva mõtlemise ja enesekindluse kasvatamises nähti olulist rolli, et noored, kes õpivad suhteliselt homogeenses (õpetajate sõnul pigem stereotüübivabas) keskkonnas, ei laseks end oma valikutes vanema põlvkonna vahel stereotüüpsetest hoiakutest mõjutada.

*Tegelikult on vahepeal selline tunne, et mõned väljatöötatud asjad jäävad kusagile riulile seisma. Need koolitused lõppevad ära, kui projektid lõppevad ära. Oleks hea, kui head asjad ei jääks kuhugi uue info alla. (Krista, ülikooli karjääriõustaja)*

" *Koolis on hea ja turvaline olla. Ühes vanuses inimesed ja kui kool ära lõpeb, siis on nad teises olukorras. Ja sellepärast käsitlen neid teemasid (sooline võrdsus, stereotüübid) – mõtleme, et mis siis kui. Ja kui nii juhtub, et mis on siis võimalused ja kuidas väga selgelt mina-teadet teha ja kuidas ennast kehtestada mingis olukorras, et saaks hakkama ka pärast ilusa ja turvalise gümnaasiumi lõppu. (Merje, kooli aine- ja karjääriõpetuse õpetaja)*

" *Jah, see võib ka olla õige, sest see taandub ju ikkagi inimese enesekindlusele. Seda enesekindlust me ju tuunime nii või naa. See on ju põhitegevus, millega me tegeleme. Et leida üles see, mida inimene tegelikult tahab teha, et ta julgeks seda teha, toetame tema valikuid, aitame tal olla see, kes ta on, et selleks ei pea eraldi seda koolitust läbimagi, et seda nagu mõista. (Mairi, Töötukassa karjäärispetsialist).*

" *Proportsionaalselt kõikide teiste teemadega. See ei ole aine, mida õpetada. Haritud inimene teeb lõppude lõpuks oma valikud ja järeldused ikka ise. Koolis peame jõudma sellise haridustasemeni, et inimene, kes on lugenud ja õppinud ajalugu, õpiks järeldusi tegema, mitte see, et me sisendame talle*



*valmistõdesid. Noored on kaotanud iseseisva mõtlemise. Eelkõige tuleb viljeleda iseseisvat mõtlemist, mitte õpetada, et niimoodi on õige sugude suhtes mõelda.* (Siret, põhikooli- ja gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

Mitmed õpetajad tõid välja, et nende koolis soolise võrdsuse teemadele eraldi teadlikku tähelepanu ei pöörata, samas tundsid nad just **kooli toetavast rollist** selle teema käsitlemisel puudust. See peaks olema tihedalt ühte põimitud kooli kultuuri ja väärtusruumiga ja sellest välja kasvama. Samas väljendati ka vastupidist arvamust – palju rohkem sõltub konkreetsest õpetajast endast ja tema maailmavaatest kui koolist.

- " *Mina pean ütleva küll, et mina töötan päris suures koolis, aga minu meelest me küll ei tegele piisavalt sellega. Sellega ei peaks ju ainult klassijuhatajad tegelema, vaid ka aineõpetajad. Siis on ka karjäärinõustajad ja igasugused sotsiaalpedagoogid, kes võiks ju toeks tulla. Minu arvates võiks sellega tegeleda küll rohkem.* (Taivi, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)
- " *Õpetaja ei saa öelda, et "palun mõtle niimoodi". See ei ole ka OK. Aga mis saab olla teisiti ja mida saab mõjutada, muuta ja läbi arutada, on kooli kultuuriruum ja kooli väärtusruum. Kool peaks kandma seda ühiskonnas kokkulepitud väärtust. Et meil ei ole soolisi stereotüüpe ja meil on sooline võrdõiguslikkus ja õpetaja on osa sellest. Ma olen ühiskonnaõpetuse õpetaja, aga ma ei kujuta ette, et ma peaksin võtma kuidagi sunnilt oma programmi soolise võrdõiguslikkuse teema eraldi. Ma tegelikult ei tea, kuidas seda käsitleda ja kuidas ma sellega hakkama saan. Küll aga ma peaksin sobimatuks, kui minu kolleeg oleks selline, kes pritsib lastele stereotüüpsust või kes ei usu sellesse, et nii naised kui ka mehed võiksid kasvatajad olla. Seda ma peaksin kooli kultuuriruumis sobimatuks, et õpetaja saaks niimoodi käituda ja sellisel moel õpilasi halvasti mõjutada. Äkki siin on hoopis roll nendel koolijuhtidel ja kooli kokkulepitud väärtustel, et mida me hindame ja kuidas me suhestume sellega, mis on kuskil kõrgemal ka seadustes kirja pandud.* (Katrin, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)

Teisalt, koolijuhid, sõltumata sellest, kas nad ise soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegelevad või mitte, tunduvad selle teema (ja mitte ainult) jätvat pigem õpetajate või karjäärispetsialistide lahendada, õpetajate töösse pigem ei sekkuta, eriti kui õpetajad on võrreldes koolijuhiga küpsemas eas.

- " *Ma ei saa ju minna igat üksikut õpetajat tema hoiakutes ... kui ta on 60-aastane inimene, tal on need hoiakud – mina ei muuda neid, ma ei saa nendega mitte midagi teha ja ma ei võta seda isegi endale eesmärgiks ja ei peagi.* (Aile, koolijuht, Pärnumaa)
- " *Mina olen siin 34, et ma ei lähen endast 30 aastat vanemat õpetajat enam väga niimoodi ... mingeid arenguvestlusi mina nendega ei tee, me siin oleme ära jaganud, kes kellega teeb, aga ma sellist kogenenumat seltskonda, kes on sama kaua siin koolis töötanud, kui mina olen üldse elanud, et ma neid kindlasti enam õpetama ei hakka, et selline muna hakkab kana õpetama ... see siin kooli kontekstis ei ole väga mõttekas ka. Kindlasti, kui ma kuskil mingsugust viga näen, vahet pole, kui vana ta on, ma kindlasti sellele tähelepanu pööran ja kindlasti, kui ta midagi hästi teeb, kiidame ka, aga sellist, kes on kaua juba siin koolis olnud ... päris raske on muuta tegelikult, et ta on harjunud asju ühtemoodi tegema.* (Raul, koolijuht, Harjumaa)

### 6.3.2 Mida on võrdsete võimaluste loomiseks tehtud?

Osa intervjuueeritud õpetajatest, kes annavad inimese- või perekonnaõpetuse tunde, tõi välja soostereotüüpide ja soorolli käsitlemist nende ainete raames. Samuti on selleks kasutatud karjääriõpetuse, ettevõtlusõppe vmt tunde. Mõned õpetajad on kasutanud erinevaid materjale teema tõstatamiseks, näiteks temaatilisi videoid või filme.

- " *Inimeseõpetuses ja 6. klassist alates me proovime seda soostereotüüpset mõtteviisi vähendada, et ei ole kinnistunud sooga see eriala valik ja et võimalusi on rohkem /.../ Soostereotüübid on igal juhul inimeseõpetuses käsitletud. Ja kui karjäärinõustamise tunde koolis ei ole, siis saab sellest rääkida ka inimeseõpetuses.* (Siiri, põhikooliõpetaja, Pärnu)
- " *Ja mida me tõesti teeme, et oma koolis see karjääri teema, õpetajad nende tundide raames, ma olen valinud neid õpetajaid ka, et ettevõtlustund meil on III klassis nüüd sellest aastast, muidu oli VII klassis, aga nüüd on sellest aastast ka III klassis, sest ettevõtlustundi alustasime kolm aastat tagasi ja siis alustasime VII klassis ja see õpetaja ütles, et ikka väga raske on, kui ei ole seda põhja all. Ja seal III*

*klassis ametid on päris suur osa. Ja see, et ma usaldan seda inimest, kes III klassis neid tunde annab, et kes näitab seda stereotüübivabalt. (Aile, koolijuht, Pärnumaa)*

Mõned õpetajad olid püüdnud eeskujude ja mittestereotüüpsete näidete abil avardada noorte arusaamu ametite soolisest jaotusest. Selleks on kutsutud noortele esinema nii vilistlasi kui ka teisi mittetraditsioonilise ametivaliku teinud inimesi.

- " *Ma võtaks sabast kinni sellel isiklikul eeskujul ja tulen tagasi meie jutu päris alguse juurde. Hästi oluline on see, et me kutsume tagasi kooli oma vilistlasi, kes on neid stereotüüpe murdnud. Mina sellel aastal kutsusin 2 aastat tagasi lõpetanud kuldmedalist tüdrukku, üliandekas humanitaar, kes on tohutult lugenud ja polnud asja, millega see tüdruk hakkama ei saanud. Selle tüdruku taust on selles mõttes vahva, et ta oli väga humanitaaritüdruk, aga oli ka reaalinnetes väga hea. Ta läks ilmselt ka sõpradest mõjutatuna õppima TalTechi majandust. Üsna pea sai ta aru, et see ei ole temale. Ta käis minu 10. ja 11. klassile rääkimas oma eluteest, et mis siis edasi sai. Ta jättis TalTechis õppimise pooleli ja läks Hiiumaa Ametikooli väikelaeva juhiks õppima. (Taivi, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)*
- " *Meie koolis oli selline tegevus, kus me teadlikult üritasime soostereotüüpe vältida, karjäärinädal ja ma kutsusin oma õe, kes on sõdur, et tüdrukud näeksid, et võite ka minna missioonile. Samas kutsuti meesterahvas, kes töötab ämmaemandana, ja osad poisid vaatasid teda, suu ammul, et päriselt ja et kui julge mees. Ei pea selle ameti peal olema naisterahvas. See mees ise tegi selle asja huvitavaks, et 9. klassi poisid ütlesid, et ma ei pea kirurg olema, et lähengi õpingi ämmaemandaks või õeks. (Kertu, põhikooliõpetaja, Raplamaa)*
- " *Kui rääkida koostööst, siis on meil koolis väga aktiivne ühiskonnaõpetuse õpetaja ja tema kutsus eelmisel aastal kodanikupäeva raames kaitseväge kohale ja see oli üks üritus, mis mõjutas noori. Päris paljud huvitusid sellest teemast ja minule üllatuslikult näitasid selles osas huvi mitte ainult poisid, vaid ka tüdrukud. Politsei ja kaitseväge tekitasid kohe huvi. Selline reaalne kogemus, mis aitab hästi palju kaasa. (Diana, aineõpetaja, karjäärikoordinaator, Harjumaa)*

Teema osas aktiivsemad koolid püüavad anda noortele praktilist kogemust konkreetsete ametite osas kas läbi hästi korraldatud valikainekursuste gümnaasiumis või kutsekooli proovipäevadel, mõned ka töövarjuks käimise kogemuse kaudu.

- " *Valikained on ka need, mis hästi palju aitavad lisaks karjääripäevadele või teistele üritustele konkreetset eriala tutvustada. Ja sellel aastal on meil valikaine lastehoid, mis on koostöös Türi lasteaiaga, kus õpitakse pedagoogika aluseid ja käiakse rühmades teatud praktikapäevadel. Need kursused on 35 või 70 tundi ja annavad päris põhjalikke teadmisi. Meil õpilased teevad lasteaialastele ni- öelda väikseid koolitusi ja seal on ka poisse väga palju. See on üks kord kuus, on erinevad päevad, kas siis keemiapäev või mingi muu päev, kus tehakse katseid. Poisid käivad küll näiteks lastehoius, kuid mitte palju. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja)*

Karjäärinõustajad rõhutasid, et hea karjäärinõustaja ei anna nõu, kuid informeerib ja õpetab inimest ise otsust langetama. Mittetraditsiooniliste valikute tegemise osas saab positiivsete näidetega anda julgust juurde noorele või töötajale meelepärase valiku langetamiseks. Samuti saab noori julgustada eriala rohkem uurima, leidmaks endasarnaseid eeskujusid.

- " *Mul on juhtunud niimoodi ka, et inimene tuli maniköörija koolitust küsima ja välja läks traktoristi koolitus näpus. Sest ta lihtsalt ei julgenud rääkida, et tegelikult talle meeldib ju traktoriga sõita ja tal on isal kõik traktorid olemas ja saaks ta tööle võtta, ta mõtles, et peaks midagi naiselikumalt õppima. Ja siis, kui ta sai teada, et ta võib teha täpselt seda, mida ta ise tahab teha, siis väga kärmelt läks see otsus selles suunas. (Annika, Töötukassa karjäärispetsialist)*
- " *Oluline just, et ta teaks, et see on normaalne ja ta võib valida tõepoolest selle eriala, mida ta tegelikult ise tahab. Ja mina oma töös pigem vist toongi just selliseid näiteid ja ma olen väga varmas neid iseenesest tooma ja mõnikord saadan isegi mõne lingi, tuleb meelde lugu, kuidas üks Mereakadeemia õppejõud näiteks hakkas veokijuhiks, aga inimene teeb ikkagi otsuse ise ehk et me ei saa öelda, et tee sedasama. Ma pigem võtan selle teavitaja rolli ja näidete toomise rolli. (Mairi, Töötukassa karjäärispetsialist)*

Koolivälise toena toodi välja mitmekesist **huviharidust** (sh ka riigi tuge sellele), mis võimaldab noortel saada väga erinevaid nende huve ja valikuid avardavaid kogemusi.

" *Ma pigem ütlen, et ta on muutumas ja muutumas on ta tänu just sellele riigi toetusele, mis on võimaldanud nii koolipidajatel kui ka koolidel huviharidust ja huvitegevust mitmekesistada. Mina pean ütleva küll, et meie valla koolid on usinalt hankinud ka just neid infotehnoloogilisi vahendeid, et siis just seda loodus- ja täppisteaduste valdkonda edendada, ja hea meel on ka see, et seal on ka tüdrukuid, kes nendest ringidest osa võtavad ja selles mõttes ... kindlasti lisaks rahvatantsule ja koorilaulule on see toetus andnud koolidele väga palju juurde ja selle võrra ma julgen küll öelda, et meie noored juba ikkagi tänaseks palju teadlikumad. (Lapsevanem, Järvamaa)*

### 6.3.3 Mida saaks võrdsete võimaluste loomiseks teha?

Seoses sellega, mida saaks teha, et kõigil oleks võrdsed võimalused end ametialaselt teostada, tekkis kõigepealt küsimustering, kes peaks midagi ette võtma. Õpetajad leidsid, et ühelt poolt peaksid muutused toimuma ülalt alla ehk **ühiskond ise**, näiteks riigi tegutsemise kaudu peab muutuma sallivamaks ja erinevaid inimesi ja nende karjäärivalikuid aktsepteerima. Lootusi ja ootusi ei saa panna ainult haridussüsteemile, vaid ka **riiklikul tasandil** on vaja tegutseda. Teisalt arvavad osad õpetajaid, et senisest avatumat ja sallivat lähenemist tuleks õpetada ka lastele ja noortele, alustama n-ö rohujuure tasandilt koos riigi abiga, nt soolise võrdsuse teadvustamine juba alushariduse õppekavades, värsked meetodid.

" *Mina arvan sama selles mõttes, et selline riigipoolne sekkumine asjasse. Sest meil on ikkagi selline klaaslae efekt, et meestel ja naistel on samad õigused, aga kui vaadata protsente, et kui palju meil on naistippjuhte ja palju meestippjuhte, siis ehmatub ära. Tegelikult seda peaks kahest otsast hakkama ja samuti ka rohujuure tasandilt – lasteaedadesse jõuliselt sisse, et uus põlvkond oleks veel värskema ja tolerantsema ja eelarvamustevabama ellusuhtumisega kui praegused noored. Kuigi noortel ei ole mingeid soost tulenevaid stereotüüpe. Ausõna! (Anu, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

" *Ma arvan, et noorte mõtlemine tuleb läbi erinevate õpimeetodite ja erinevate teemade käsitlemise. Ma loodan, et needsamad diskusioonivõrgud, ajurünnakud jne jõuavad igasse ainetundi. Aktiivõpe on tänapäeval märksõna. Uudsust, põnevust ja avatust. (Merje, kooli karjääriõpetuse õpetaja ja karjäärikoordinaator, Lääne-Virumaa)*

*Ma olen ka sellega nõus, et ühiskonnas tervikuna peab sellega tegelema. See haridus üksinda ei saa. Muidugi, neid koolitusi võiks õpetajale rohkem olla ja neid väljakutseid. Aga ikka ühiskonnas tervikuna ja mida varem, seda parem. (Taivi, gümnaasiumiõpetaja)*

**Sallivuse kultuuri loomisel** on teiste õpetajate meelest väga **oluline roll ka koolil**. Selline laiem vaade aitab tegeleda muuhulgas ka sooliste stereotüüpide vähendamisega.

" *Mina teeksin panuse ka õpilase individuaalset arengut ja õpilase individuaalseid valikuid toetavale koolikultuurile, mis ka saab siis soostereotüüpe või vähemuse temaatikat või vähemuse puhul õpilast toetada talle vajalikul moel. Ehk koolikultuur, mis lubaks olla teistmoodi, teha oma avatud valikuid, julgeid valikuid, olla ise jne. (Katrini, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

" *Mulle väga meeldib Katrini räägitud koolikultuuri ja koolis kokkulepitud väärtuste, sellesama õhkkonna ja juhtkonna, kuna see käib natuke läbi juhtkonna toimetamise. Selle õhkkonna loomine. Ma ei tea ühtegi kooli, kus keegi kogu aeg kiruks naisi või mehi või neid vastastikku sõtta ajaks. See tolerantus, mõistmine ja hoolimine, ükskõik siis, kes ja mispidi sa siis oled. Mulle meeldiks seda koolis teha ja toimetada ja võibolla seda muuta. (Tiiu, gümnaasiumiõpetaja, Viljandimaa)*

Lisaks leiti, et kõige enam saab inimeste arusaamu ametite soolisusest vähendada ikkagi läbi eeskujude. Neid **eeskujusid tuleb tuua nii kooli kui ka näidata meedias**. Siiski, vähemalt koolis eeskujude esitlemisel võiks pidada silmas, et need eeskujud ei oleks alati liiga lennukad, kelle edulugu tunduks liiga kättesaamatu. Oluline on toetada mitte edukultust, vaid iseenda leidmist.

- " Me kutsume tihtipeale rääkima sellised inimesed, kes lendavad kõrgele ja kaugele kohe ja on väga edukad, aga need tagasilöögid elus ja et minna ülikoolist ära ametikooli ja mittetütarlapselikku ala õppima, oli väga hea isiklik näide. Ma ei tea, kui paljud teist on kasutanud neid külalistunde. Aga kui neid e-külalistunde kasutada, siis miks ei võiks seal olla rohkem sedasama teemat, mida me praegu arutame. Et neid iganenud stereotüüpe lõhkuda. Seal on igasuguseid teemasid, aga selliseid e-külalislektoreid, eriti praeguses olukorras, võiks olla ju palju rohkem, kes suudaks neid vanu stereotüüpe lõhkuda. (Taivi, gümnaasiumiõpetaja, Harjumaa)
- " Jälle seesama eeskuju. Kui ta näeb seda meesõpetajat. Meil näiteks praegu sellel aastal oligi, täiesti üks XII klassi poiss ütleb, et ta kaalub väga selgelt õpetajaametit, aga meil on ka koolis meesõpetajaid, kes on õpilaste hulgas väga populaarsed. See isiklik eeskuju, et sa näed neid mehi ja nad meeldivad sulle /.../ praegu juba järjest tekib neid mehi aina rohkem ja noored mehed, need, kes sõna võtavad ka ju praegu ühiskonnas ... ma arvan, et see, et meil on sellised õpetajad nagu Martin Saar seal Reaalkoolis ja Madis Somelar, kes selgelt on pildil tugeva õpetaja kujuna, et kes nagu igatpidi on ... noored mehed, et sellised kuvandid, need aitavad hästi palju, kui nad igal pool sõna võtavad. (Aile, koolijuht, Pärnumaa)

Selle üks osa on ka **erinevate ametite tutvustamine** võimalikult erinevast küljest ja seda samuti nii meedias (sh ka teleseriaalides ja -mängudes) kui ka läbi praktilise kokkupuute (ettevõtete külastused, töövarjupäevad jmt). Kuna senine kogemus on näidanud, et noorte teadmised on ametite tegelikust sisust ja igapäevasest tööülesannetest üsna piiratud, on oluline just see, et oma valdkonna spetsialistid noortele ameteid tutvustaksid. Seda rolli täidavad töövarjupäevad, mida võiks olla veelgi rohkem ja süsteemsemalt. Need annavad ameti sisust kõige parema pildi ning aitavad leida võimalusi ka konkreetse valdkonna siseselt. Ühe soovitusena toodi välja **infopäevade korraldamine erinevate valdkondade esindajate osalusel**. Samas tunnustati, et ettevõtetega koostöö saavutamine ei ole koolide jaoks lihtne, kuna ettevõtted ei ole sellele sageli avatud.

- " Mis mõjub näiteks üldse inimestele ja noortele, et Noor Meister näiteks, et seal kui on võistlemas juba mehed-naised mingil erialal, mis võibolla on enamasti näiteks meeste ala või poiste eriala, et see juba annab näiteks ... samamoodi Töötukassa saade, see „Tööröökud“, et kui jällegi jälgitaks seda, et oleks võibolla mõni meesesindaja seal, kus tavaliselt on naised, et seda nagu niimoodi varjatult. Ja mis noorte peal hästi toimib, mida ma ei arvanud, et nii hästi toimib, et kasvõi see tore populaarne sari „Kättemaksukontor“, et ka sealt nad õpivad ameteid. Väga hästi teadsid, kes on arborist, sest et see oli „Kättemaksukontoris“ olnud. Ka seal jällegi, ongi naisarborist, et juba annab mingi sellise nägemuse, et ahaa, see on ka võimalik või et see on ka üks valik näiteks. (Riin, Töötukassa karjäärispetsialist)
- " Tegelikult ega nad [noored] päris täpselt ei tea, mis selle eriala või mis selle töö sisu on ehk et selles osas valgustamine, kas siis eriala esindaja ise käib siis klassides või et tõesti see noor saaks töövarjuks käia. Tegelikult sellised sügisesed töövarjupäevad, need on olnud väga huvitavad. Ma mõtlen just selles mõttes, kes on meil töö juures käinud, need noored, et nii IX kui siis XI ja XII klass. Sealt on välja tulnud ka see, et ega tegelikult mina oma töös võin ju mõelda, et teised teavad, mis see töö endast kujutab, aga tegelikult ... see arusaam, kõige lihtsam ... nagu ka politseitööst praktiliselt nad teavad sellest võibolla 1/10, et see võibolla ongi see, mida rohkem oleks vaja nende noortele. (Lapsevanem, Raplamaa)

Kolmas ring ettepanekuid puudutas noorte, aga ka täiskasvanute **nõustamist, julgustamist ja vajadusel ka mentorlust ja coaching'ut**. Viimase puhul tõi üks õpetaja välja, et ebatraditsioonilisi valikuid teinud inimesed võivad vajada tuge ka juba ametisse asununa. Töötukassa spetsialistid soovisid, et inimesed julgemalt kasutaksid karjäärinõustajate teenuseid ning nägid enda ülesandena pakkuda võimalikult mitmekesisist infot.

- " Mina arvan seda näiteks, et kogu selle ümbritseva keskkonna ja üldise ühiskonna vaates on see karjäärinõustamine ja ka info jagamine üks tilk meres, et me peame lihtsalt seisma selle eest, et see tilk oleks võimalikult suur ja sillerdav ja näitaks erinevaid tahkusi, et seda julgust hoida ja võibolla natukene ergutada. Päris kõike kindlasti selle ajaga muuta ei ole üldsegi võimalik, sest siis peavad kõik sünkroonis muutuma, aga seda ei juhtu võibolla kunagi. (Sigrid, Töötukassa karjäärinõustaja)

- " *Me jutuga võime öelda, et mis see siis on, mine oma südame järgi ja nii peabki, aga seesama tubli inimene näiteks medõe palgaga või hooldaja palgaga ja kui see naine ta lõpuks maha jätab, siis peab keegi olema, kelle õlal ta saaks nutta siis ja olla hooldaja edasi. Selline coaching või mentorlus peaks olema nendel võtta. (Kaire, gümnaasiumiõpetaja, Tallinn)*

Paar karjääriõpetuse õpetajat tõid välja, et teemaga tuleks **tegelema hakata varakult**, juba alghariduse tasemel või varemgi. Maast-madalast tuleks tähelepanu pöörata sellele, et noored saaksid tegeleda huvide-hobide tasandil sellega, millega soovivad, ning et see ei oleks peale surutud vastavalt sellele, mida poistele või tüdrukutele sobivaks peetakse. See aitaks ka suuremana kergemini endale sobivaid valikuid teha. See on oluline tähelepanek ning läheb vastuollu osa õpetajate vaatega, et noortel ei ole stereotüüpe.

- " *Mina tuleks ikkagi selle juurde tagasi, et noored ei tee oma valikuid enamasti sooliste stereotüüpide järgi, vaid nende huvide areng saab alguse varem kui 9. klassi lõpus. Et neid huviseid arendada võibolla võrdsemalt, siis juba varasemates klassides ja algkoolides pöörata rohkem tähelepanu, siis võibolla on need valikud peale põhikooli ja keskkooli lõpetamist teistmoodi. Kui poiss on rätsep või läheb kosmeetikuks ja tüdruk siis valibki IT, siis see tuleks nende huvidest lähtuvalt. Nende huvid on mõjutatud vanema generatsiooni poolt. See kõik võtab aega. See ei ole paari aasta teema. Aga kõik liigub ikka paremuse poole, võrdsemate valikute poole. (Diana, kooli karjäärikoordinaator ja karjääriõpetuse õpetaja, Harjumaa)*

Töötukassa karjäärinõustajad diskuteerisid selle üle, **kellega on oluline soostereotüüpide vähendamisel tegeleda**. Ühe sihtrühmana mainiti **õpetajaid**, kelle suhtumine lapsi tugevalt mõjutab. Teisalt arutleti **lapsevanemate sihtrühma** üle, kelle mõju noorte otsustele on samuti oluline. Osad leidsid, et lapsevanemateni on keeruline jõuda ning nende hoiakud n-õ kasvavad välja.

- " *Ma arvan, et lapsevanemaid mõjutada on oluliselt keerulisem, ja mina arvan, et pigem las need lapsevanemad jäävad ja see põlvkond kasvab ise välja ja see noorte suhtumine täna on kindlasti vabam. Neid lapsevanemaid mõjutada on raskem kui õpetajaid ja kas on ongi vaja. (Ellen, Töötukassa karjäärinõustaja)*

Teised leidsid, et lapsevanemaid ei saa mõjutada, kuid nende teadlikkust võrdsetest võimalustest ja soostereotüüpidest saab tõsta küll. Siinkohal nähti võimalusi seda teha ka Töötukassa kaudu: näiteks käsitledes seda teemat **lapsevanemate koosolekutel** või avades soolise võrdõiguslikkuse ja soostereotüüpide teemat **Töötukassa lapsevanematele suunatud infomaterjalides**.

- " *Minul tuli korraks lastevanemate selline valgustamine või teadvustamine, et tegelikult karjäärispetsialistid käivad koolide lastevanemate koosolekutel ka ja loomulikult, et väga raske on kuidagi ühekaupa lastevanematele seda öelda, aga näiteks tuleb meelde, et keegi meie karjäärispetsialist käis just sellisel teemal lastevanemate koosolekul, et kuidas toetada last karjäärivalikute tegemisel, et seal tegelikult saab kindlasti karjäärispetsialist siis ka seda teemat natuke puudutada ja just väga üldiselt, nii et ei peaks keegi kuulajaskonnast ennast kuidagi puudutatuna tundma, vaid ülddise harimise mõtte.s (Mairi, Töötukassa karjäärispetsialist)*
- " *Mina pole veel rääkinud, ma ausalt öeldes rullisin praegu läbi selle [karjäärinõustamise brošüüri lapsevanematele] veebiversiooni „Lapsevanem, kas sa tead?“<sup>22</sup> ja siin tõesti ei ole ühtegi sõna sees ei soolisest võrdõiguslikkusest ega stereotüüpidest tööturul. Siia võiks seda lisada. (Rita, Töötukassa, karjäärispetsialist)*

Kokkuvõttes jäi nii õpetajate, karjäärispetsialistide kui ka lapsevanemate jutust kõlama see, et **hoiakud on kindlasti muutumises ja soostereotüüpide mõju vähenemas, kuid see kõik võtab aega**.

---

<sup>22</sup> Töötukassa brošüür "Lapsevanem, kas sa tead, kuidas toetada enda lapse karjäärivalikuid?"  
[https://www.minukarjaar.ee/drupal/sites/default/files/read\\_more/2019-10/Lapsevanema%20infotr%C3%BCkis%202019.pdf](https://www.minukarjaar.ee/drupal/sites/default/files/read_more/2019-10/Lapsevanema%20infotr%C3%BCkis%202019.pdf)

- " *See kogu maailma info jookseb meile nii hirmsasti kätte ja noortele rohkem kui meile ja see ka tekitab seda, et ei ole nii palju erisusi. Mitmekesisus, mis tuleb erialadega, töödega ja ametitega seoses mujalt ka sisse, lisaks mis Eestis on, mõjutab noori rohkem kui see, mis me tunnis tegelikult räägime. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Järvamaa)*
- " *Reisimine ka, ma arvan, et ükskõik mis vanusegrupile mõjub, et kui inimesed reisivad, siis nad ka näevad ja lähevad poodi ja näevad, et oi, meesklienditeenindajad on riidepoes näiteks, et seda Eestis ka väga ei ole. Üleüldse, et kõik teevad kõike minu arust. (Riin, Töötukassa karjäärispetsialist)*

#### 6.3.4 Mis motiveeriks ja toetaks?

Vestlusingis tehtud miniküsitluse järgi **motiveeriks** õpetajaid ja koolide karjäärispetsialiste soolise võrdõiguslikkuse ja soostereotüüpide teemaga tegelema kõigile paremate ja vabamate võimaluste tagamine valikute tegemisel ja seeläbi võrdsema ühiskonna poole liikumine (vt Tabel 4). Enda sõnul vajaksid õpetajad selleks aga **koolitusi**, mis aitaksid neil enda võimalikku panust mõista, **uute tööviiside ja -meetodite** rakendamise võimalusi ning osalemist erinevates **vastavasisulistes projektides või algatustes**. Neid aspekte nägid õpetajatele vajalike ja motivatsiooni toetavatena ka uuringus osalenud koolijuhid.

- " *Ma olen ka selle koostöö poolt ja uute meetodikate väljatöötamise poolt. Need meetodikad, mis meil praegu kasutamisel on, on 5–6 aastat vanad. Sellised koostöögrupid soostereotüüpide kohta, kes töötaksid välja uue meetodika, paneks silmad särama ja rohkem arendaks meid kõiki. (Sirje, kooli karjääriõpetuse õpetaja, Järvamaa)*
- " *Mina tegeleksin sellega siis, kui on midagi väga põnevat ja huvitavat, näiteks digi- ja videomaterjalid, mis tõesti köidavad ja mis ei ole punnitatud. (Raili, põhikooliõpetaja, Lääne-Virumaa)*

Väga oluliseks peetakse erinevaid koostööprojekte nii kooli sees (nt karjääriteemade lõimimine ainetundidega) kui ka koolide vahel; samuti laiemalt piirkondlikul (nt maakonna) tasandil. Igasugune teadmiste ja kogemuste vahetamine mõjub õpetajatele nende enda sõnul väga inspireerivalt ja innustavalt. Koostööd võiks veelgi enam olla ülikoolide ja kutsekoolidega, samuti ettevõtete ja erialaühendustega, kes korraldaksid oma valdkonda tutvustavaid infopäevi.

- " *Eks tuge on pakkunud karjäärikoolid, sügiskoolid ja sa saad teistega kokku, et üheskoos arutada ja arutleda ja saad teada, mida tehakse teistes koolides, saab sõlmida koolideüleseid projekte. Need on olnud ägedad kokkusaamised. Olen aastaid nendest osa võtnud ja minu kogemus on olnud alati positiivne. Minu jaoks on oluline erinevatesse gruppidesse kuulumine – meil on maakonnas karjääri koostöö kogu loodud, mis aastaid toimib, Rajaleidja esindajad, Töötukassa esindajad. Meil on korrapärased kokkusaamised. Saame õppeaastas kolm-neli korda kokku ja arutame erinevaid teemasid. Need võrgustiku tööd on väga olulised ja kindlasti aitab kaasa. (Kristiina, täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetuse õpetaja, Raplamaa)*
- " *Ma arvan, et kogemuste jagamine ja see kogemusõpe on see, mis ka minu puhul paneb mõtte liikuma. Meil näiteks maakonnas on aineühendus, kus majandus- ja karjääriõpetuse õpetajad saavad kokku. Oleme teinud koosüritusi ja seal on ka lõimingu koht. Me oleme koolis majandusõpetajaga ära jaganud, et millised teemad käsitleb tema ja siis mina neist üle ei jookse. Selline koostöö on edasiviiv jõud, olen mina aru saanud. (Merje, kooli karjäärikoordinaator, Lääne-Virumaa)*

**Tabel 4. Miniküsitlus õpetajatele fookusgrupi raames**

Fookusgruppides paluti nii põhikooli- kui ka gümnaasiumiõpetajatel vastata küsimusele: **Mis Teid isiklikult motiveeriks koolis edendama teadmisi soolise võrdõiguslikkuse teemal?** Valida võis mitu vastusevarianti; vastas 14 õpetajat.

	Vastajate arv
Võimalus panustada sellesse, et kõigil noortel, sõltumata soost, oleksid võrdsed võimalused oma võimeid realiseerida	12
Koolitused, mis aitaksid mul paremini mõista probleemi olemust ja võimalikke lahendusi, kuidas õpetaja saab panustada	10
Võimalus rakendada uusi tööviise ja -meetodeid	8
Võimalus osaleda uutes projektides (Eesti-sisesed või rahvusvahelised)	7
Võimalus muuta ühiskonda paremaks ja õiglasemaks	6
Võimalus arendada kooli	3
Lapsevanemate tunnustus, toetav suhtumine	3
Juhtkonna toetav suhtumine selle teemaga tegeleda	3
Õpilaste parem suhtumine minusse kui kaasaegsesse õpetajasse	2
Teemaga tegelemine oleks seadusega sätestatud ülesanne	2

Lisaks koolitustele tunti vajadust ka muud tüüpi **koolivälise eksperttoe järele** võrdsete võimaluste loomisel ja soostereotüüpsete hoiakute vähendamisel koolis:

" *Võibolla kui tuleks väljastpoolt kooli selline tugi või tugimeede. Et luuaksegi selline organisatsioon, kes käibki koolitundides tutvustamas erialasid, kus võiks vabalt poisid või vabalt tüdrukud olla. Et siis tüdrukute ja poiste vaateid tutvustamas.* (Astrid, gümnaasiumiõpetaja, Pärnumaa)

Oluline on, et teemaga tegelejad **leiaksid tunnustamist**.

" *Ja muidugi ka see, et maakonnas on tunnustamise üritused, kus tunnustatakse sinu tööd ja et sind märgatakse.* (Kristiina, täiskasvanute gümnaasiumi aine- ja karjääriõpetuse õpetaja, Raplamaa)

Maakoolides on võrreldes linnakoolidega üldine **puudus tugiteenustest** (psühholoogid, sotsiaalpedagoogid) ning eraldi karjäärikoordinaatoreid või karjääriõpetuse õpetajaid sageli pole. Seega karjäärikujundamise teemadega ei jõuta piisavalt tegeleda. Ühe toena tunnustati küll Töötukassa nõustajaid, kuid see süsteem võiks olla tugevam ja suuremale järjepidevusele rajatud.

" *Meil on väga vähe nõustajaid, nad ei pea olema psühholoogid, aga selliseid õpilasnõustajaid, õpinõustajaid, toimetuleku nõustajaid, et kuhu edasi. Seda nõustamissüsteemi on minu arvates natuke vähe. Mulle meeldib, kuidas riigigümnaasiumites neid juba on palju teadlikuma süsteemina sisse toodud. Meie siin väikestes kohtades saame heal juhul ühel päeval koolimaja psühholoogi, kes tegeleb tulekahjude kustutamisega, aga ma ei ole kindel, kui palju on õpetajatel aega, võimalust või oskusi sellist rahulikku kulgemist õpilase puhul ära oodata, rääkida temaga ja võtta aega, sest juba ootavad tööd parandamist ja homsed tunnid ettevalmistamist. Et keegi teine oleks seal kõrval – tugistruktuur. Mitte sotsiaalpedagoog, kes tegeleb ka natuke nii-öelda kriitilisemate teemadega, vaid see, kellel on aega lapsega, õpilasega rääkida, teda kuulata ja anda talle võimalus aru saada iseenesest, oma soost, oma tahtmistest, oma palgasoovist.* (Tiiu, gümnaasiumiõpetaja, Viljandimaa)

# 7. Sooline võrdsus tööturul personalijuhtide ja juhtide vaates

## 7.1 Teema olulisus, teadlikkus ja teadmiste allikad

### Teadlikkus

Personalijuhtide ja juhtide **teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest tööturul** oli väga erinev: oli neid, kes ütlesid, et neile on soolise võrdsuse ja organisatsioonilise mitmekesisusega tegelemine igapäevane osa tööst, nad peavad end sel teemal keskmisest teadlikumaks, neil on kolleegide seas kaasamõtlejaid (nt Skandinaavia juurtega kontserni teised personalijuhid või juhid) ning näevad endal rolli ka muutuste loomises Eesti tööturul, sealhulgas enda organisatsiooni eri taseme juhtide mõjutamisel.

- " *Selline üldine eelarvamuste vähendamine ja võrdsete võimaluste suurendamine ühiskonnas on üldiselt tore ja kasulik ja mida rohkem on mingisuguseid selliseid kunstlikke barjääre ja lagesid, seda kahjulikum kogu ühiskonnale.* (Helin, personalijuht, tehnikamüügifirma, meeste ülekaaluga org.)
- " *Mina küll püüdlen [soolise tasakaalu poole organisatsioonis], aga see püüdlus ei tähenda, et see kohe saabub. Mina isiklikult pean seda oluliseks. Muidu ei oleks ma ka siin vestlusringis.* (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)

Samas oli ka selgelt **soostereotüüpsete** hoiakutega personalijuhte ja juhte, kes uskusid, et mehed ja naised saavadki eri töödega paremini hakkama, ning nad ei näe vajadust ega põhjust kuidagi eraldi tähelepanu pöörata soolisele võrdsusele enda organisatsioonis.

- " *Ikkagi noh, minu arvamus on selline, et töö on erinev ja selle tööga, mis sobib meesterahvale, ei saa hakkama naisterahvas.* (Anna, personalijuht, tööstusettevõtte, meeste ülekaaluga org.)

### Teema olulisus

**Suurema osa** intervjuueeritud personalijuhtidest moodustasid need, kes ei olnud soolisele võrdõiguslikkusele enda organisatsioonis ja laiemalt ühiskonnas kuigipalju mõelnud. Argielu ja igapäevatöö neelab neid sedavõrd endasse, et nende kõrvalt ei ole aega ning pealtnäha justkui ka vajadust sellele tähelepanu pöörata: valitseb uskumus, et nende organisatsioonis ei ole sooline diskrimineerimine üldjuhul probleem ja igaüks võib teha meelepärast tööd, sõltumata soost. Siiski toodi välja hulk **stereotüüpe** (vt 8.2. Stereotüübid tööturul), mida samas ei tajutud kui meeste ja naiste võimalusi piiravaid tegureid.

- " *Me ei räägi sellest [soolisest võrdsusest], aga me ei tee ka vahet.* (Liina, personalijuht, jaekaubandus, naiste ülekaaluga org.)
- " *Tähendab, kuna operatiivtegemisi on päris palju, siis tegeletakse ikkagi nende teemadega, mis on problemaatilised või vajavad ennetustegevusi. Ma ei tunne küll, et meie ettevõttes oleks soolisuse erinevus kuidagi probleem või teema, mida peaks kuidagi ise vägisi parandama. Meil ei ole ühtegi naisterahvast tema soo tõttu tagasi saadetud ukse pealt, kui meil on tööd pakkuda ja ta on selle jaoks võimeline, tema oskused ja võimekus kõik sobib, miks mitte.* (Marian, personalijuht, transport, meeste ülekaaluga org.)

Osad personalijuhid ütlesid ka, et soolise võrdsuse teema ei ole olnud aktiivselt n-ö nende töölaual, kuid uuringus osalemine ja kolleegidega fookusgrupis soolise võrdsuse üle arutlemine mõjus neile **positiivse impulsina**, et soolise võrdsuse teemale enda organisatsioonis rohkem tähelepanu pöörata ja sellega tegeleda.



Need, kes pidasid soolise võrdsuse poole püüdlemist oluliseks, töid peamiste põhjustena välja väärtuse organisatsioonile endale ja tervema ühiskonna, kus igaüks saab sõltumata soost teha tööd, mis talle meeldib.

- " *Mina arvan, et see on oluline. See on tõesti tegelikult igas keskkonnas, igas organisatsioonis on lugematute uuringutega välja selgitatud, et see erinevus rikastab, et mida erinevam on sinna organisatsiooni või tiimi kuuluvate inimeste taust, seda rohkem on just sellist uuenduslikkust ja ideid, et selline keskealiste valgete meeste punt jääb oma teemadesse kinni, igasugune selline hästi homogeenne seltskond, et siis ei tule peale sellist värsket uut mõtlemist ja kõike seda. (Helin, personalijuht, tehnikamüügifirma, meeste ülekaaluga org.)*
- " *See on ikka väga oluline. Nagu ma ka enne ütlesin, et me tahame, et meie lastest kasvaksid ju õnnelikud inimesed, kes armastavad oma tööd. See on tähtis, et nende vanemad, kes täna meie juures töötavad, juba seda mõistavad. Jah, võibolla nemad enam ei võta seda ette, et muuta midagi oma töös või elus, aga ma arvan, et me ei tohiks neid soostereotüüpe siiski lastele peale suruda ja meie personalijuhtidena saame ju väga palju selleks ka ära teha, et kui tõesti jälle keegi küsib, et kas teil naistetööd ka on, siis selgitada sellele inimesele, mis see töö on ja mis on naistetöö ja mis on meestetöö, et ei olegi tööl sootunnust küljes. (Katrin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)*

### Teadmiste omandamine soolisest ebavõrdsusest

Personalijuhtide sõnul on neil soolise võrdsuse teemaga kõrgharidust omandades või täienduskoolitustel olnud vähe kokkupuuteid. Senised teadmised on omandatud enda initsiatiivil, ühe näitena toodi Swedbanki Mitmekesisuse Akadeemia.

- " *Mina isiklikult käisin kohal umbes aasta tagasi Swedbanki Mitmekesisuse Akadeemias ja nende üks teemadest see oli. Ja siis ma mõtlesin, et ma kuskil mujal ei ole sellega kokku puutunud. (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)*

Oluline mõjutaja on Skandinaavia kontsernide poliitika, mis toob teadlikkust võrdõiguslikkusest ka Eesti ärikultuuri.

## 7.2 Soostereotüübid tööturul

### Essentsialism: „mehed ja naised tulevad toime eri laadi töödega“

Üks levinud stereotüüp tööturul on **uskumus, et mehed ja naised saavadki paremini hakkama eri laadi töödega**: naised on korrektsemad, hoolikamad, parema rutiinitaluvusega. Sealhulgas ka õpetajad pidasid üheks soolise segregatsiooni põhjuseks haridusvaldkonnas seda, et mehed ei talu "paberimajandust" nii hästi kui naised. Mehed seevastu valdavad stereotüüpse uskumuse järgi paremini tehnikaalasid ja sobivad füüsiliselt rasketele töödele.

- " *Oleme just ka otsinud oma personaliosakonda tegelikult täna uut inimest ja kandidaatidega vesteldes olen jõudnud lihtsalt arusaamisele, et naine sobib seda tööd paremini tegema kui mees. MIS PÕHJUSEL? Lihtsalt sellel samal põhjusel, et naised on hoolsamad, nende koostatud dokumendid on korrektsemad, selliseid aeganõudvaid ja nokitsemist vajavaid töid minu arvates teevad naised paremini kui mehed. (Riin, personalijuht, toiduainetööstus, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Mis puudutab busside kui raskeveokite remonti, siis ilmselgelt seal jääb vist naistel natukene just füüsilisest võimekusest puudu, samas busside koristuses on meil valdavas osas naised, et peetakse ikkagi naisterahvast pisut hoolikamaks, et tal on nagu rohkem silma puhastusteenuse pakkumisel. (Marian, personalijuht, transpordiettevõtte, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Eestis on ikkagi see, et kui 50+ põlvkonna esindajatega rääkida, võib seda nii-öelda ridade vahelt läbi lugeda, et üks töö sobib paremini naistele. Ka siin tunnustatud tippjuhid on suurtel lavadel välja öelnud, et naised on ikka kohusetundlikud ja neile ei sobi need visiooni loomise tööd. See sõltub ikka, jah, põlvkonnast ja sellest kultuuritaustast. (Kai, värbamisekspert)*

**Tüüpiliste meestetöödena** nimetasid selgelt stereotüüpsete hoiakutega personalijuhid füüsilist jõudu ja tehnikataiplikkust nõudvaid töid; samuti juhtivaid ametikohti ja müügitööd. **Tüüpiliste naistetöödena** toodi välja n-ö kontoritöö (aga seda mitte juhtival tasandil) ja rutiinsed lihttööd, mis ei nõua palju jõudu (nt liinitöö).

- " *Mina arvan ikka, et töö on erinev meesterahva jaoks ja naisterahva jaoks, sellepärast et ... no näiteks meie juures keevitajad – see on ju selline, noh, täitsa mehe töö ja naisterahvas sellega hakkama kuidagimoodi ei saa. Naisterahvale on rohkem sobilik selline, noh, kontoritöö, kuigi meil kontoris on mehed, kes töötavad projektjuhina, tehnoloogid on ka meil nii naisterahvad kui meesterahvad, aga ikkagi rasket tööd peab tegema mees. (Anna, personalijuht, tööstusettevõtte, meeste ülekaaluga org.)*
- " *On selgunud, et infosüsteemide analüütikutena on naised paremad, nad on kohusetundlikumad, nad on täpsemad ja viitsivad süveneda asjadesse. (Janne, personalijuht, tervishoiuteenused, naiste ülekaaluga org.)*
- " *Töödel, mis on rutiinsema iseloomuga, seal ka naised peavad kauem vastu ja tundub, et sellist tüüpi töö sobib neile paremini. (Merike, personalijuht, tööstusettevõtte, naiste ülekaaluga org.)*

*Sageli naiste osas me kuuleme põhjendusi, et naine on kohusetundlikum, järjepidevam, on ikkagi koduhoidja tüüp, kui on vaja, et firmas oleksid asjad korras. Lisaks nähakse naisi pikemaajaliste eesmärkide saavutamises justkui vastupidavamatena. (Piret, värbamisekspert)*

Levinud on eelhoiak, et **mehed on paremad (tipp)juhid kui naised** ja see võib olla omane nii meeste kui ka naistele. See tähendab teisalt ka seda, et naiste vigu mõistetakse kergemini hukka kui meeste omi ning mida kõrgemale nad ametiredelil pürgivad, seda suurema kriitika märklauaks võivad nad sattuda. Meestele omistatakse ka suuremat võimekust keeruliste ja kiirete muutuste juhtimisel.

- " *Ma olen mõelnud sellele teemale ja jõudnud sellistele kogemuslikele järeldustele, et naisterahvastel on päris lihtne saada esimese taseme juhiks, selliseks juhiks, kes sellist igapäevast tööd korraldab. Sellesse rolli on päris OK saada. Seal ma ei näe enam mingeid erilisi takistusi. Aga mida kõrgemale minek, siis jah, võib tekkida, sest nagu ma eelnevalt mainisin, kui meesjuhil on mingi omapära, siis on see tema huvitav omapära, aga kui on naisjuhiga tegemist, siis ta väärrib kriitikat. Natukene seda ikkagi eksisteerib minu meelest. Ma ei räägi mingist konkreetsest organisatsioonist, vaid sellises laiemas pildis. (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)*
- " *Meeste puhul ongi olnud see, et kus on vaja olnud just sellist jõulisemat suhtumist, nagu näiteks on vaja ümberstruktureerimist, suuremaid muudatusi, siis kohati võibolla on viidatud, et seda võibolla ühele naisterahvale liiga palju, et siis võiks justkui olla meesterahvas. (Piret, värbamisekspert)*
- " *Meeste puhul nähakse nende nii-öelda suure pildi nägemist ja võimuambitsiooni. Olles selles valdkonnas pikalt, siis sa ei üllatu enam, kuid pean ütleva, et kord üllatusin – viimati sellises olukorras, kus meie ühe juhi otsimise raames rääkisime ka teiste tiimiliikmetega ehk siis nende inimestega, kellel oli õige pea juhi vahetus, siis seal üks 40-aastane naine ütles, et tema arvab, et sobib meesjuht. Selle põhjendus oli selle taga, et mehed on paremad juhid. See naine oli haritud, oli väga tark, ta oli 38–40 vanuse rühmas ja see ootus oli, et võiks meesjuht olla. (Kai, värbamisekspert)*

Seevastu näiteks kaupluste juhatajatena eelistas jaekaubandusettevõtte jällegi naisi, sest naised on personalijuhi meelest loomuosaselt paremad suhtlejad ja neil on püsivust tegeleda ka rutiinsemate teemadega.

- " *Naiste hakkamasaamine erinevate inimestega võib-olla on loomuosasem juba varem. Emarollis ju ka. Naised on paindlikumad ja oskavad seda tiimi paremini koos hoida. See on meie kogemus. Meil on tüüpiline juht kaupluse juhataja, kellele alluvad veel teised meeskonnad, kus on üle 100 inimese. Ta peab olema psühholoog, nõustaja, käehoidja, ema jne – väga erinevaid rolle. Tundub, et naised saavad paremini selles rollis hakkama. Mehed võibolla ei viitsi kõigi nende tüütumate teemadega tegeleda. (Liina, personalijuht, jaekaubandus, naiste ülekaaluga org.)*

Tabel 5. Omadussõnad, mida intervjuudes kasutati meeste ja naiste kirjeldamiseks

Mehed	Naised
Tehnikataiplikud	Hoolsad
Püsimatud	Korrektseid
Head müügiesindajad	Hea rutiinaluvusega
Sobivad füüsiliselt raskele tööle	Kohusetundlikud
Paremad juhid	Täpsed
Riskialtimad, julged	Hindavad stabiilsust
Visionäärid	Järjepidevad
Tüdinevad kiiremini, muutlikuma meelega	Neile võib loota pikaajaliselt
Hea huumoriga	“Kanakari”, “koduhooldaja”

### Traditsioonid: „ühiskonnas on meestele ja naistele erinevad ootused“

Need personalijuhid, kes leidsid, et kõik tööd sobivad kõigile ja ei eristanud töötajaid soo põhjal, töid siiski välja, et tööle kandideerijate hoiakud on sageli stereotüüpsed selles osas, et on meeste- ja naistetööd. Näiteks on meestötajate suurema osakaaluga organisatsiooni personalijuhilt küsitud, kas neil naistele ka mingit tööd on pakkuda. Stereotüüpide põhjustena toodi välja ennekõike **ühiskonnas juurdunud väärtusi ja kasvatust**, mille kaudu soolisi hoiakuid edasi antakse. **Traditsioonide jõud** on suur: on ametikohti, kus on **harjutud** nägema mehi või naisi ja seetõttu on kujunenud n-ö loomulik uskumus, et mees või naine sobib sellele tööle paremini.

- " *Ja miks hooldajatena ei töötata, on ikkagi varem olnud see, et arvatakse see olevat rohkem mäheke vahetamine. Aga see ei ole, see töö on väga vajalik ja väga oluline ja seda võivad teha nii mehed kui naised. Aga see peab olema ühiskonna poolt tolereeritav.* (Jane, personalijuht, tervishoiuteenused, naiste ülekaaluga org.)
- " *Näiteks meie ettevõttes piimaauto juhiks (see ettevõtte on tegutsenud üle 20 aasta) meil ei ole kunagi ühtegi naist olnud. Juustuplokkide kiletajad, sellised inimesed, kes tõstavad raskusi käsitsi, 15–20 kg, ka ei ole tegelikult ühtegi naisterahvast olnud, ja mingis osas on see võibolla traditsioonis kinni, mingis osas on ka selles, et ettevõttes ei ole need töökohad automatiseeritud. /.../ hästi palju on hoiakutes kinni, kindlasti on ka naisi, kes on võimelised seda tööd tegema, aga kui näiteks tootmisüksuse vastava osakonna meister valib kedagi, siis väga raske on ka teda ümber veenda.* (Katriin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)
- " *Meil isiklikult eelistust ei ole, aga kuna meie bussijuhtide keskmine vanus läheneb pensionieale juba, siis ilmselt meil meeste osakaal on just ka seetõttu suurem, et vanasti oli bussijuht ikka meisterahvas.* (Marian, personalijuht, transport, meeste ülekaaluga org.)
- " *Ma julgeks küll öelda, et jaekaubanduses on üks tegur traditsioonid. Jaekaubandus on olnud suuresti naiste valdkond.* (Liina, personalijuht, jaekaubandus, naiste ülekaaluga org.)

### Kodune koormus: „laste eest hoolitsemine segab naistel töötamist“

Endiselt on palju eelarvamusi seotud naiste rolliga laste kasvatamisel. Varjatud eelduste ja ootuste kohaselt on naistel laste ja pere ees suurem roll kanda, mistõttu nähakse, et graafikuga töödel, mis algavad väga vara või jäävad öötundidesse, on **naistel keerulisem ühendada tööd ja pereelu**. See on sageli siiski ettekäändeks, miks naistele ei võiks sobida traditsioonilised meeste ametid, sest näiteks meditsiiniõed ja hooldajad, kes valdavalt on naised, käivad samuti tööl sarnase graafikuga. Värbamiseksperitede sõnul

pelgavad osad juhid ka noori naisi tööle võtta, kartuses, et ta jääb lapsehoolduspuhkusele või et naine ei saa väikeste laste tõttu oma tööle täiel määral pühenduda.

- " Kuna meie töö hakkab kas hommikul vara või õhtul hilja ja siis töötatakse ka nädalavahetustel või riigipühadel, võibolla see pereeluga kokku sättimine on võibolla naistel natuke keerulisem. Paraku ikkagi naisterahvas on rohkem see koduhaldjas, kuigi need stereotüübid on ka juba ammu möödanik ja ka mehed on juba lapsehoolduspuhkusel. (Marian, personalijuht, transport, meeste ülekaaluga org.)
- " Ja mida kohtab ka veel, siis on see, et on noor naine ja tema väiksed lapsed. Näiteks, et meil on siin väike ettevõtte, kedagi asendada ei ole ja see on ka suur risk. Sõnastatakse ära see risk, et noorte naistega on see oht ja seda ei saa endale lubada. Siin on konsultandi koht selgitusteks. Hea näide selline, et minul on üks hea kolleeg, kellel on viis last ning ta ei ole kordagi töölt ära olnud seetõttu, et tal lapsed haiged on. Selle põhjal ei saa järeltust teha. See, et ka mees saab lapsega kodus olla (lapsepuhkus), ei ole mõttemustris veel sees. (Kai, värbamisekspert)

Kui me oleme värbamisel seal maal, kus naised on valikus, siis tekib see küsimus sageli, et kas tal lapsi on ja kas ta plaanib minna (emapuhkusele). Täna, kuigi meil on isapuhkuse võimalus, seostatakse väikseid lapsi ja väikeste kodus lastega olemist endiselt naistega. See on ennekõike naiskandidaatide risk. (Piret, värbamisekspert)

Seadusest lähtuvalt on tegemist diskrimineerimisega, kui naissoost kandidaadi värbamisel saab takistuseks tema lapseootus. Siiski kipuvad tööandjad sellest rääkima nii, nagu oleks lapseootel töötajaga lepingu sõlmimine eriliselt kiiduväärne ning eriline tegevus.

- " Me just sõlmisime töölepingu naisterahvaga, kes kohe alguses ütles, et on rase ja kevadel läheb sünnitama. Meie siis mõtlesime, et mis sellest, kuna ta oskab neid asju, mida meie tahame, ja on väga sümpaatne inimene, et me siis töötame ja siis teame, et teda ei ole mingi aeg. Sellised asjad ei saa piiravaks ja ahistavaks selliste otsuste tegemisel. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)
- " Kui tavaliselt kuskil tööstustes on mingi muu mõte, et naisterahvas kindlasti tuleb, siis juba poole aasta pärast sünnitab ja on kuskile kadunud, et siis meil on, jah, pigem see pikemaajalisem, et see kliendisuhete hoidmine. (Siim, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)

Selleks et töö- ja pereelu ühildamine oleks nii meeste kui ka naiste jaoks normaalsus, oleks aga vaja enamat kui vaid ettevõtete ja nende juhtide panust.

- " Kõigile on hea, kui asjad on tasakaalustatud, näiteks mehed jäävad isapuhkusele, mitte ainult emad jäävad emapuhkusele, ja kui lapsed on haiged, siis on isa kodus ning riik võimaldab seda. On normaalne, et keegi ei ole tähtsustatud. Sellise sõnumi saab anda ainult riik läbi tööriistade, näiteks võimaldada isapuhkust, soodustada mingeid tegevusi jne. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

Arvamus, et naistel on keerulisem ühildada tööd ja pereelu, võimendus veelgi enam tippjuhist naise puhul. Stereotüüpselt on **tippjuhist naine üksik, mitte-pereinimene**, sest ei ole võimalik ühildada juhtivat tööd ja pereelu ning arvatakse, et ka naised ise ei taha pere tõttu tippjuhiks saada.

- " Mul on endal see kogemus, et kuidas üks minu tootmise kolleeg, selline vana kooli mees, küsis ettevõtte üritusel mu käest, et: "Sul ju perekonda ei ole?" – „Mis mõttes, loomulikult on mul perekond, nii abikaasa kui ka lapsed. Miks sa arvad, et ei ole?“ Vastus oli see, et sellistel naistel ei saa ju perekonda olla. (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)
- " Mulle tundub, et üks põhjus, miks naised pole esmatasandi juhtidest edasi järgmise leveli juhi kohal, sest naistele on töö- ja eraelu tasakaal tähtsam kui meestele. Et ehk paljud naised ei taha panna suurt osa oma ajast tööga kinni. (Raili, personalijuht, riigiasutus, naiste ülekaaluga org.)

### Stereotüüpide taastootmine

Osa personalijuhte olid ka ise stereotüüpide taasloojad ja kinnitajad seeläbi, et meestekeskses organisatsioonis end töötajana kirjeldades räägiti nii "munadega naise" metafoorist kui ka vajadusest meeste huumorit mõista ja sellega kaasa minna. Teisisõnu, selleks et end tõsiseltvõetavaks teha, võetakse üle pigem mehelik suhtlusstiil.

- " Ütleme et kui on vaja võibolla argumenteerida ja n-ö oma tahtmine läbi lüüa, siis tuleb omada mune sõna otseses mõttes. (Marian, personalijuht, transpordifirma, meeste ülekaaluga org.)
- " Selle saab lahendada teisiti ka, et viskadki ühe sellise maskuliinsema nalja ja siis oled oma kohe. (Mari, personalijuht, kommunaalteenused, meeste ülekaaluga org.)

### Eri taustaga organisatsioonid

Harvem kohtab värbamiskspertide hinnangul soostereotüüpsust noorema põlvkonna juhtide seas ja rahvusvahelistes, tihti Skandinaavia päritolu suurtes kontsernides. Samuti on nende kogemuse kohaselt keskmisest eeskujulikumad riigile kuuluvad firmad.

- " On globaalsed ettevõtted Coca-Cola jne, kus on see mitmekesisus, kõik programmid on välja timmitud. Neil on hästi rõhutatud võrdsed võimalused kõigile – kui nad avaldavad töökuulutuse, siis pildil on kindlasti mustanahaline või keegi Aasia päritoluga inimene. Ja kui sa otsid eesti keelt kõnelevat inimest, siis pildil on ülimalt globaalne. See on natuke selle teemaga teise äärmusesse mindud. Siis on Skandinaavia taustaga ettevõtted, kus kogu see feminism ja naisõiguslus on aastakümneid esikohal. Naistele-rohkem-võimalusi-mõtteviis. Ja siis on uue majanduse ettevõtted, kus ei identifitseerita end mehe või naisena; tahame ja teeme ning tahame muuta. Ja riigile kuuluvad firmad on pigem ka positiivselt silma paistnud (võrdsed võimalused jne) ja on kaasaegne. (Kai, värbamiskspert)

Rohkem kohtavad personaliekspertid soostereotüüpsust vanema põlvkonna juhtide seas ja väikestes firmades, mis on juhi ja tema väärtushinnangute nägu. Näiteks ei pruugi selliste ettevõtete juhid olla teadlikud, et värbamiskuulutus ei või sisaldada oodatava kandidaadi sugu.

- " Samas ma pean ütleva, et ma isegi ei suhtu nagu pahatahtlikult klienti, kui ta minule sellise ootuse väljendab, sest vahel on ta sellest teemast ja värbamisest kaugel ja ta igapäevaselt ei puutu võrdse kohtlemisega kokku, ja kui ta on meil vanema generatsiooni inimene ja kui ma ütlen talle, et me ei tohi täna selliseid nõudmisi kandidaadile esitada, siis ta kohati on imestunud. See ei ole tema poolt pahatahtlik, aga see on kohati tema teadmatuse. Kui suurkorporatsioonides iga päev rõhutatakse võrdsed kohtlemist, mis on neile nii omane ja nad isegi ei mõtle, kas meesterahvas või naisterahvas, aga kui on kohalik ettevõtte või vanema generatsiooni inimene, siis ta endiselt täna seda ootust väljendab, ja pigem kohalik juht siin on see, kellelt oleme seda ootust saanud. (Piret, värbamiskspert)



Minul tuli kohe meelde 90-ndatel aastatel alustatud ettevõtte, mis tegeleb transiidi või kütusega. Selline onu Heino tüüpi juhiga ettevõtte, kes võtab noore naise tööle ja hakkab kohe nalja tegema. Varem või hiljem see ettevõtte kaob turult või müüakse ära. Selline ettevõtte kaasaegsema lähenemisega inimesele ei sobi. (Kai, värbamiskspert)

## 7.3 Mis on aidanud luua suuremat soolist võrdsust?

### Stereotüüpe ümber lükkavad kogemused

Üks muutuse allikas on personalijuhtide ja juhtide arvates nii nende jaoks isiklikult kui ka kõrvalt oma organisatsiooni vaadates kogemus, et sooga seotud eelarvamused ei pea paika ja traditsiooniliselt ühe sugupoolega seostatud ametil saavad ühtviisi hästi hakkama nii mehed kui ka naised. Teisisõnu, **mittestereotüüpsete olukordade** kogemine aitab oma hoiakuid ajapikku muuta.

- " Olen algselt omanud eelarvamusi nii vanuseliselt, sooliselt ja igasuguste muude näitajate põhised samamoodi ja need on osutunud valeks ehk siis et ma arvan, et inimesed seavad ise endale oma mõtteviisiga piiranguid. (Helin, personalijuht, tehnikamüük, meeste ülekaaluga org.)
- " Kui tuleb siis see üks nääpsukene naine, kes teeb osavuses meestele tuule alla ja ta ei räägi emakeelena eesti keelt ja võibolla ka mitte vene keelt, vaid hoopis poola keelt, siis need arvamused võivad muutuda. See kindlasti võtab kõvasti-kõvasti aega veel Eestis, et see asi muutuks. (Anne, personalijuht, IT-sektor, meeste ülekaaluga org.)

- " *Ma lihtsalt olen pidanud palju meeskondasid juhtima ja ma olen kõrgelt-kõrgelt alati esile toonud naisterahvaste panuse. Ka Pärnus ma võtsin tööle kaks tütarlast teenindussektorist. Ma eelistasin neid, ma olin valmis investeerima, valmis koolitama ja õpetama, eelistasin võibolla sektori seest juba oskustega töötajale ja tulemus oli fenomenaalne, revolutsiooniline, võiks öelda. Me saavutasime keskmised näitajad palju kõrgemad kui meesterahvastel. (Rauno, tegevjuht, autode müük ja hooldus, meeste ülekaaluga org.)*

### Vajadus katsetada stereotüübile vastupidist lahendust

**Tööjõupuudus** võib panna juhile surve vaadata väljapoole neid tööjõusegmente, kust on harjutud tavaliselt töötajaid leidma. Juhi vastuseis personalijuhi ettepanekule kaaluda ühele või teisele ametikohale ka vastassoost kandidaati, võib olla väga tugev, eriti kui juht on aastaid harjunud eelistama antud ametikohale ühte sugupoolt. Kui surve tuleneb väljast ja on otseselt seotud ettevõtte toimimisega (tööjõupuudus), siis on personalijuhtide sõnul neil lihtsam juhti veenda asjadele avarama pilguga vaatama.

- " *Eks neid juhte aitab kindlasti veenda ka see, kui mingi hetk see nende poolt eelistatud keskealine valge eesti keelt rääkiv mees enam ei hakka seda tööd tegema, sest et lihtsalt neid inimesi jääb aina vähemaks ... kui toimub selline üleüldine vananemine, rekkajuhtideks enam tõesti ... et ainsad variandid, keda võtta on 68- või 69-aastased mehed, siis mingi hetk hakatakse otsima ka neid teisi segmente tööjõuturult. Ma olen ise näinud selliseid juhte lihtsalt, kellega on väga raske olnud tootmises. Mingi hetk lihtsalt nad peavad hakkama oma seda latti natukene kohandama olemasolevate potentsiaalsete kandidaatidega. (Helin, personalijuht, tehnikamüük, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Sellised paratamatud olukorrad on need, kus nad hakkavad võibolla vaatama või mõtlema ümber, et näiteks kui inimene on tööle läinud ja siis töölt lahkunud, tuues põhjenduseks, et see töökultuur ei sobi, ja kui see veel peaks olema korduv kogemus, siis võibolla on need kohad, mis on pannud mõtlema või muutnud vähemalt avatumaks sellele muutusele. (Piret, värbamiseekspert)*

### Avatus ja järjekindlus

Kui samm suurema võrdsuse või soolise tasakaalu suunas traditsioonilistele soorollidele vastupidise valiku näol on juba tehtud, siis selle püsimiseks ja edasisteks muutusteks on võtmetähtsusega, kuidas selleks ollakse organisatsioonis valmistunud. Kuidas töötaja sobitub organisatsiooni ning mida teeb organisatsioon tema vastuvõtmiseks, seda eriti juhul, kui organisatsioonis on ülekaalus ühest soost töötajad. Nii kardetakse, et vastassoo poole kaldu töökeskkonda saabudes on uuel töötajal ebamugav või et tema palkamine toob kaasa ebamugavaid olukordi ja seetõttu võidakse valida uus töötaja harjumuspärasest soost. Kui esimesi kordi tehakse senistele harjumustele vastupidine valik, eeldab see valmisolekut ka ebaõnnestumiseks, kuid samas personalijuhilt endale kindlaks jäämist, et uuesti proovida. Samuti eeldabki see alguses teatud suuremat tähelepanu, et kitsaskohti lahendada ning luua edaspidiseks juba sujuvamad tingimused.

- " *Võib-olla kuskil piirkonnas, kus on pikaajalised mees-osakonnajuhid, kes teevadki oma valikuid, et võib-olla seal võib see probleemiks olla, et kui tuleb ikkagi tööle üks naisterahvas, siis ta ei tunne ennast seal võibolla oodatuna või pikaajaliselt on tal lihtsalt keeruline seal töötada. Aga see sõltubki sellest, kui avatud see ülejäänud kollektiiv on. (Marian, personalijuht, transpordisektor, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Ma arvan, et see selline sotsiaalne pool on ka hästi oluline määraja siin. Üks on tõesti see töö iseloom, et kui tõesti töö on füüsiliselt nii raske, et naised ei tule sellega toime, aga teine on just see sotsiaalne pool, et sa lähed naisena meeste seltskonda, et kuidas need mehed sind vastu võtavad. Mõnes mõttes kui on meesjuht sellisel traditsiooniliselt meeste tööks peetaval tööl, siis tal ju iseenesest on oluliselt mugavam suhelda meessugupoolega kui hakata seda ühte naist sinna seltskonda klapitama. (Anne, personalijuht, IT-sektor, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Kui sa tuled meeste kollektiivi, siis see algus on päris raske. Mõtled, et kus see garderoobki on, kus ma saan olla, sest tavaliselt oli see ainult meeste jaoks tehtud. Seal on omad raskused ja ta vajab seda tuge. (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)*
- " *Kui eneseteadlik, haritud ja 30+ naine satub ühesse ettevõttesse, mis on natuke eelmise põlvkonna ettevõtte, siis ta põhimõtteliselt pörkub seal esimesel või teisel päeval ja ta saab aru, kui keegi nii-öelda*

*suitsunurgas teeb mingit nalja, mis sellele põlvkonnale ei ole okei, siis läheb ta sealt ära ja nii ongi.*  
(Kai, värbamiskspert)

### Vähene sooline mitmekesisus kui arengu takistaja

Olukord, kus sooline tasakaal on organisatsioonis väga ühe või teise soo poole kaldu, võib värbamiskspertide sõnul luua soodsa pinnase muutuseks, sest organisatsioon ise võib hakata tajuma, kuidas **liiga ühekülgne töötajaskond piirab ka organisatsiooni arengut**, uute ideede esiletõusmist ning sisekliimat (mis on parem, kui sooline koosseis on mitmekesine). Personalijuhid mõnsid, et nad ei saa panna töökuulutusse sisse eelistust töötaja soo osas, samas värbamiskspertid ütlesid, et nende kogemusele tuginedes on ootused kandidaadi soole värbamisprotsessis laialt levinud. See ootus võib mõnikord olla emotsionaalne (otseselt põhjendamata), lähtuda arusaamast, et üks või teine sugupool saab konkreetses ametis paremini hakkama, või ka soov tuua tasakaalu organisatsioonikultuuri. Viimast otsivad sageli IT-sektori ettevõtted.

" *Sageli seda põhjendust tuuaksegi võibolla selle sooviga, et teatud tasakaalu tiimi tuua. See ei ole kuidagi selline meesterahvaid või naisterahvaid isegi kuidagi alavääristav soov, vaid pigem see, et ma tahan seda naisterahvast, sest meil on kuidagi meeskond maskuliinseks kujunenud ja me tahaks mingisugust soolist tasakaalu tiimi tuua või siis vastupidi.* (Piret, värbamisjuht)

## 7.4 Personalijuhi roll muutuste loomises: võimestatus, motivatsioon ja tugi

### Võimestatus

Valdavalt ütlesid personalijuhid, et neil on organisatsioonis oluline roll ja võimalus luua muutusi ehk nad tajusid enda **võimestatust**, mitte jõuetust muutuste loomisel. Niisamuti leidsid nad, et personaliosakond on üks võtmetähtsusega kohti, kust muutusi juhtida.

" *Eks ta lõpuks ikkagi tuleb meie osakonda ju. Ikka see personaliosakond on see eestvedaja selle koha pealt.* (Marian, personalijuht, transport, meeste ülekaaluga org.)

" *Personaliosakonnas töötavad täna inimesed, kelle teadlikkus on pigem hea või väga hea, ning nad on valmis oma juhti nendes teemades hoidma. Juht võib veel nendes teemades rabe olla, kuid personaliosakond on see, kes tegelikult võtab ohjad enda kätte ja toetab selles juhti.* (Piret, värbamiskspert)

Samas leidis ka vastupidiseid näiteid, kus personalijuht ütles, et tal ei ole oma organisatsioonis piisavalt autoriteeti.

" *Võibolla meie organisatsioonis tahaks natuke, et sul oleks natuke rohkem otsustusvõimet ... võibolla niimoodi. M: AUTORITEETI? Jah, just.* (Anna, personalijuht, tööstusettevõtte, meeste ülekaaluga org.)

*Personalijuhi vastutus on luua see organisatsioonikultuur selliseks või vähemasti toetada selle loomist sellisena, et see võrdõiguslikkus oleks nagu norm.* (Liina, personalijuht, jaekaubandus, naiste ülekaaluga org.)

Personaliosakonna võimestatus sõltub kindlasti organisatsiooni hierarhiast: suurtes ettevõtetes on personalijuht või personalidirektor tihti ka juhtkonna liige. Mõnel puhul võib aga personalitöötaja olla pigem assisteerivas tugiteenuse osutaja rollis. Positiivse näite struktuuri mõjust tõi automüügiettevõtte ühe üksuse tegevjuht:

" *Meil on personalijuht, me eeldame, et temal on see pädevus, ta ütleb sulle, mis hetkel on õige ja vale. Me peame respekterima. Tegelikult personalijuht ei allu minule, vaid allub juba Baltikumi juhtkonnale. See on ka selline struktuuris tehtud, et tal ei ole seda nagu hirmu näiteks minu ees, et äkki ma ei julge sellele ettevõtte juhile öelda, et ta käitub valesti. See on positiivne selles struktuuris, mis on üles ehitatud. Alati võib öelda mulle personalijuht, et kuule – stop, kui sa nii jätkad, siis ma olen sunnitud suhtlema juba sinu otsese juhiga.* (Rauno, tegevjuht, autode müük ja hooldus, meeste ülekaaluga org.)

## Motivatsioon

Kuigi enamik personalijuhtidest tõdes, et nad ei olnud enne antud uuringut soolise võrdsuse teemale eriti mõelnud, tekitas vestlusring neis tunde, et teema on oluline ning vääriks mõtlemist, kas ja kuidas on nende organisatsioonis päriselt võrdsed võimalused tagatud ja mida saaks ära teha. Personalijuhid nentisid, et kui nad tunnevad, et soolise võrdõiguslikkuse teema on oluline, vajalik ja kõnetab neid ka isiklikult, on see juba väga hea pinnas muutuse loomiseks, sest barjääride ületamine toob paratamatult tagasilööke ja see eeldab personaliosakonnalt järjepidevust.

- " *Tänane jutuajamine minule andis just selle tunde, et tuleks ikkagi see teema uuesti välja võtta, järjest rääkida ja selgitada.* (Riin, personalijuht, toiduainetööstus, meeste ülekaaluga org.)
- " *Üldse ei teadvustata ettevõtetes seda küsimust, et võiks sellele mõelda. Ma arvan, et ... me räägime siin, et kuidas muuta, et räägid juhiga, aga üks tegelikult me ju teame väga hästi, et millest kõik muutused algavad – meist endast. Kui otsustad, et see on oluline teema sinu jaoks, siis vaikselt räägid ka juhile seda ja ta hakkab mõistma. Tegelikult me ju näeme igapäevaselt, kui palju on tööd juhil. Kuidas ta üleüldse seda vähest aega jagab kõige vahel ja siis sina lähed oma sellise teemaga, mis talle esmapilgul tundub täiesti ju mõttetu, et mis asja sa räägid, aga vähehaaval ... räägid-räägid ja kui tood ka juhtumid esile, mida on vaja siis arutada ja läbi analüüsida, siis läheb aina paremaks, ütlen ausalt.* (Katrin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)

Vestlusringis tehtud miniküsitluse tulemused näitasid, et personalijuhte motiveeriks soolise võrdsuse teemaga tegelema ennekõike tunne, et nad saavad **panustada võrdsemasse ühiskonda**, ja teadmine, et kõigil, sõltumata soost, on võimalik teha endale meelepärast tööd nii nende organisatsioonis kui ka ühiskonnas laiemalt. Motiveerivaks on ka organisatsiooni **parem toimimine**: tiimide, osakondade parem toimimine ning parem sisekliima ning paremad tulemusnäitajad (turuosa, produktiivsus vmt).

## Vabatahtlik, mitte kohustuslik

Kõige **vähem motiveeriks** personalijuhte soolise võrdsuse teemaga tegelema kohustus. Enamik personalijuhte oli seda meelt, et soolise võrdsuse poole liikumine on pikaajaline protsess, mis peaks olema võimalikult loomulik ja leebe, nad ei poolda sookvoote ega muid seadusest tulenevaid kohustusi ja käskke. Intervjuudest ilmnes, et riigipoolsetele sammudele mõeldes tulevad personalijuhtidele-juhtidele sageli esimesena meelde vähem populaarsemad sookvoodid ja mitte teised meetmed. Kvoote seostatakse ebapädeva inimese valimisega soo põhjal, mida kvoodid tegelikult ei eelda.

- " *Põhimõtteliselt jah, tõesti, ma väga sellist jõulist sundimist ei poolda. Ma personalijuhina võiks ju ka öelda, et me seekord võtame selle inimese ja kõik, et see ei ole väga ... ma arvan, et see tuleb kuidagi ... maksab kätte lõpuks tagasi nii sellele valituks osutunud kandidaadile, kes tegelikult ei olnud esimene valik juhi jaoks, aga just nimelt selline pehme suunamine, vestlemine, argumenteerimine, et me arutame ja mõtleme ja toetame ja räägime.* (Helin, personalijuht, tehnikamüük, meeste ülekaaluga org.)
- " *See tasakaal on hea, aga mina olen selle vastu, et meil peaksid olema kvoodid. Et me peame näiteks hakkama tulevikus võtma mingi 10% teatud soost inimesi. Päris sellisesse äärmusesse ei tahaks minna. Arvan, et peab olema loomulik ühiskonna areng ja et liigume selle poole.* (Jane, personalijuht, tervishoiuteenused, naiste ülekaaluga org.)

Teisalt väljendas ühe suure organisatsiooni personalijuht vastupidist arvamust, öeldes, et kui tahta reaalselt muutust luua, siis **kohustus** on see, mis tõstab teema fookusesse ja mille abil saab esimesed sammud tehtud, võrreldes lihtsalt soovitusel. Samuti tõi üks personalijuht välja, et personalitöös oleks tal lihtsam teatud muutusi juhtida ja põhjendada, kui ta saaks viidata kvootidele või seadustele. Kohustus annab personalijuhi tegevustele justkui legitiimsuse, mida lihtsalt soovitusel ei ole. Mis puudutab viidet seadustele toetumisele, siis siin ilmneb vähene teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse seadusest, millele tegelikult muudatusi juhtides toetuda saab.

- " *Selleks et mingit murrangut saavutada, mina küll kvootide vastu ei ole. Kindlasti tuleb ka seal ja püütakse näidata, et see on vale. Tehakse teadlikult selliseid asju, et saaks öelda, et see on vale. Aga*



see läheb üle. Järgmised ei ole enam nii vale. Ma ei oleks nii põhimõtteline vastane. (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)

Üks värbamiskspert tõi isiklikust kogemusest näite, kuidas etteantud norm õpetas teda ka hiljem kandidaatide soolist mitmekesisust rohkem jälgima.

- " Ma tegin umbes 5 aastat ühele Rootsi ettevõttele tööd, mis oli seotud teadusega ja seal kirjutati sellesse lepingusse sisse, et ma pean esitama võrdset arvu erinevatest soost kandidaatide. Tollel hetkel oli selles sektoris naisprofessionaale vähe, et siis mul õnnestus leppida nendega nii kokku, et ma annan endast parima, et selles sektoris oleks nii nais- kui ka meeskandidaate. See olukord pani mind sellele teemale väga tõsiselt mõtlema ehk pärast seda olen võtnud endale selliseks missiooniks, et ma proovin alati võimalikult mitmekesiselt kandidaate esitada, et oleks erinevatest vanusest ja erinevatest soost. Isegi kui klient on öelnud, et ta eelistab ühte või teist. (Kai, värbamiskspert)

### Toetav tööriistakast

Seda, millist **tuge** personalitöötajad vajaksid muutuste loomisel, oli personalijuhtidel raske välja tuua: öeldi, et kui miski on prioriteet, ei ole neil erilisi takistusi oma nägemuse elluviimisel. Osa tõi küll välja selle, et kuna soolise võrdõiguslikkuse teema ei ole esmatähtsana tööalal ja seni on teemaga sisulisi kokkupuuteid olnud pigem vähe, võiks abi olla teadmistest, kolleegide kogemustest, ideedest, headest praktikatest ja võimalustest, mida annaks organisatsioonis ära teha, kui soov on panustada, aga täpselt ei tea, kuidas. Pakuti välja ka n-ö **tööriistakasti** idee, kust saaks koguda mõtteid, edulugusid ja soovitusi, mida võiks ka enda organisatsioonis rakendada. Taas hakkab silma, et soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohta ei teata palju.

- " Võibolla tööandjate toetamiseks võiks olla selline ... oli kunagi „Welcome to Estonia“ tööriistakast, et võtad sealt asju ja saad siis oma partnerettevõtetele tutvustada Eestit, et samamoodi, näiteks Sotsiaalministeeriumil on selline koht, kus on sooline võrdõiguslikkus, ja võtad sealt näiteks ühe mingisuguse artikli või seminari teemad ja sa saadki oma ettevõttes juba selle ära teha. /.../ Põnev on kuulata teiste kogemusi ja mõtteid, see paneb ju ennast ka edasi mõtlema ja kuidas me oleme nendest rasketest ettevõtetest ju välja tulnud lõpuks. Muidugi on hea, kui on ka sellised suuremad kas infotunnid või seminarid, kus räägitakse kasvõi põhiseaduse pealt alates kõik need asjad lahti ja rohkem põhjendatakse, sest ega noh ... me teame, et juhtidel on väga palju tööd, aga järgmine on siis ju personalijuht, kellel on kõige rohkem tööd ettevõttes, et ... mina oleksin küll nõus kuulama erinevaid seminare just nendel teemadel. Ja just ka, et kes kuidas on lahendanud mingeid juhtumeid, mis on ette tulnud. (Katrin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)
- " Riik tekitas siin ka meile, et me peame organisatsioonides suutma rääkida palkadest ja palgalõhe teemadest ja üldse sellest, et kuidas me palka maksame. Aga samas metoodilisi materjale, et kuidas me peaksime seda oma organisatsioonis hindama, ei ole mina küll näinud. Võibolla ma ei ole lihtsalt õigeid asju vaadanud. Minu meelest peavad olema sellised tehnilised lahendused; kontrollküsimused, keskkonnad, kuhu ma lähen sisse ja proovin, ja need peaks olema vabalt kasutatavad. (Liina, personalijuht, jaekaubandus, naiste ülekaaluga org.)

### Juhtimine ja organisatsioonikultuur

Personalijuhtide sõnul on muutuste loomise eelduseks organisatsioonis **juhtide hoiakud** ja vajadusel nende hoiakute suunamine. Juhid määravad paljuski ära, milline on organisatsiooni üldine kultuur: mida aktsepteeritakse, kuidas suhtutakse töötajatesse, kui tal on perega seoses vaja paindlikkust või meestöötaja soovib jääda isapuhkusele. Teisalt muudavad ka uue põlvkonna hoiakud ja käitumine juhtide arusaamu. Näiteks see, et mehed jäävad julgemini isapuhkusele, muudab tasapisi juhtide arusaamu, nagu teeksid seda ainult naised. Niisamuti võib värbamiskspertide sõnul n-ö turg ise aidata kohandada väga jäikade hoiakutega juhte, kui juht näeb, et oma seniste hoiakutega ta ei leia töötajaid või töötajad ei püsi organisatsioonis.

- " Vaatamata sellele tohutule maskuliinsusele, mis seal on, on meil väga selliseid pehmeid väärtusi hindav seltskond ja see loomulikult nagu igasuguses organisatsioonis saab alguse juhtidest ja on olnud selles ettevõttes juba väga kaua, vähemalt 5 aastat on siis juurdunud seal, nii et ... ütleme nii, et kogu see selline juhtimiskultuur on inimlik, inimestest lugupidav, viisakalt suhtlev ja käituv, inimeste vajadustega arvestav. /.../ selles praeguses ettevõttes, mis on just nimelt hästi-hästi meestekeskne, et seal on see kõik selline normaalsus ja hästi palju on levinud kõikvõimalikud isapuhkused,

*lapsehoolduspuhkused ... kõikvõimalikud sellised teemad, millega ma oma varasemas töös ei ole üldse kokku puutunudki. (Helin, personalijuht, tehnikamüügifirma, meeste ülekaaluga org.)*

- " *Mida vanem on inimene, siis seda sügavamad on juured teatud uskumustes ja keerulisem on muutus. Mingil hetkel oled sa paratamatus olukorras, isegi kui sa oled vanema generatsiooni inimene ja sa oled endiselt organisatsiooni juht, siis uute inimeste värbamine paneb sind siiski olukorrale otsa vaatama ja sellega mingis osas kohanema. (Piret, värbamiskspert)*

## **7.5 Juhtide nägemus enda rollist organisatsioonis soolise võrdsuse loomisel**

Eespool väljatoodud arvamustest kõlas, et juhi stereotüüpsus või lausa otsene vastasseis võib olla takistuseks soolist võrdõiguslikkust puudutavate muutuste läbiviimisel organisatsioonides. Nii nagu ka personalijuhtide puhul, määrab juhtide suhtumise paljuski nende enda isiklik taust (üks intervjueeritav juht oli näiteks aastaid elanud Rootsis, teine oli teemaga lähedalt kokku puutunud seoses abikaasa ebavõrdse kohtlemisega töökohal) ning ettevõtte taust (nt Norra omanikud vs. kohalik ettevõtte). Siiski, hoolimata sellest, et nad oma jutus toetasid soolist võrdsust, siis paljuski soolist segregatsiooni probleemina pisendati (sh naisjuhtide madalat osakaalu), probleeme nähti naiste pingutuses ja motivatsioonis, mitte struktuurses ebavõrdsuses (näiteks muut sellest, et juhiks saamine sõltub ainult naise soovist). Eelkõige kõneldi just selles võtmes, et teema ei vaja eraldi tegelemist või siis et olukord laheneb ise, loomulikult.

- " *Ma ei näe suurt probleemi ja et seda saab jõuga lahendada. (Maido, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)*
- " *Kui naised tahavad, siis nad saavad juhiks. Pole probleemi, sa pead ise tahtma ja sul peavad olema ka eeldused. // Ma ei näe teemat naisjuhtides, ega näe teemat soolises võrdõiguslikkuses. Keegi mulle seal roosiaias ütles, et see on väga suur teema, aga jah, Reet, sa oled ise ennast üles töötnud ja sellepärast sa ei tunneta seda teemat. Meil on kõigil ühesugused tingimused. Aga ilmselt kõik ettevõtted nii ei käitu. Võibolla lihtsalt ma ei ole nende teemadega kursis, sest see ei ole otseselt mind puudutanud. Ja see teema ei ole ka minuni jõudnud. Võibolla ma olen suutnud ise sellest teemast eemal olla. Ma ei ole kellegi käest pidanud midagi küsima ja paluma, ma olen ise oma teed käinud ja ise oma kogemuste põhjal õppinud. (Reet, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)*

Kõik juhid olid üksmeelselt tugevamate meetmete ja kohustuste vastu, tõstatades selle teema ise spontaanselt. Nii nähti riigi tegevust soolise võrdõiguslikkuse edendamisel peale surumisenäna ning naisjuhtide vähesuse probleemi kui Euroopa Liidu poolt tõstatatud teemat.

- " *Minul on selle koha pealt väga kahetised arvamused. Ühest küljest ma tunnen, et surutakse liiga palju peale ja surutakse eelkõige Euroopa Liidu teemat, kus ettevõtete juhatustes ja nõukogudes peavad kvoodi alusel olema naiserahvad. See on täpselt see asi, millest tahame nõukogu jamast lahti saada. Asju ei saa sundida. Ja teisest küljest, absoluutselt peab olema võrdsus, et on meditsiinide ja meditsiiniarend, on üks ja see sama – üks ei saa paremat tasu ja ühel ei saa privileegeeritumat sama positsioone. Selle koha pealt ei tee vahet, kas juht või mittejuht. Võrdsus peab olema. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Norakatel oli ju vahepeal, et iga riigiettevõtte juhatustes peavad olema pooled naised. See on absurd. Selliseid asju ei saa mitte kuidagi sundida. Seda ei saa panna seadusesse. See peab kõik kujunema loomulikult teel. See peab olema loomulik protsess. Naised peavad lihtsalt hakkama ise, kui nad tunnevad, et nad tahavad. Samas, kui on nende õigusi rikutud, siis tuleb õiguskantslerile kirjutada. (Reet, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)*

Nähti küll mõningat võimalikku kasu soolise tasakaalu saavutamisest intervjueeritavate endi organisatsioonides, nagu parem sisekliima, püsivam töötajaskond, kuid see ei pruugi olla juhtide jaoks piisav argument teemaga tegelemiseks. Samuti kirjeldati seda kasu kohati samuti stereotüüpses võtmes: näiteks nähti naisi töökollektiivis kui tsiviliseerivat jõudu meestöötajate viisaka käitumise tagamiseks, mitte kui individuaalsete kompetentsidega töötajaid.

- " *Juhtidel oleks ilmselt lihtsam, kui neid naisi ja mehi oleks enam-vähem võrreldavalt või pooleks. Mulle lihtsalt tundub, et see ühe või teise enamus nagu kallutab selle ettevõtte teatud suunas ... ma ei oska öelda, naiselikemate või mehelikemate omaduste poole, et riskivabam tunduks olevat esimese*

mõttena ... ja pikemaajalisem ja koospüsivam ja võibolla vähem voolavam kooslus tunduks olema, kui oleks pooleks. (Siim, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)

- " Muidugi võiks meeste ja naiste tasakaal nagu parem olla. Võiks rohkem ka mehi olla. Samas on meil sõbralik kollektiiv ja see ei ole kuidagi mõjutanud. (Maido, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)
- " Soolise tasakaalu mõttes ütleks niimoodi, et panna meeste seltskonda paar naisterahvast ja hoida sellel nii-öelda silm peal, siis muudab meesterahvaste suhtumist asjadesse märkimisväärselt: 1) igasugune ropendamine kaob ära; 2) paneb puhta asja selga; 3) lihtsalt iga asi, mida sülg suhu toob, ei tule välja; 4) ei mõlise lihtsalt niisama, ta läheb professionaalsemaks. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

Juhtide suhtumine **enda rolli** soolise võrdsuse tagamisel varieerub. Ühest küljest määrab juhi mõju praktiline pool, näiteks see, kui võrd kaasatud on juht värbamisotsustesse, mis ei puuduta tema enda otseseid alluvaid.

- " Kui näiteks kaupluses läheb müüja ära, siis kaupluse juhataja otsustab ja kes kohtub kandidaatidega. /.../ Ja võibolla on tal selline mõtlemist natuke taga, et tal on lihtsam jätkata naiskollektiiviga ja mitte mõnda üksikut meest vahele võtta. (Maido, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)
- " Olen alati järginud seda põhimõtet, et see, kes tahab omale saada uut töötajat, peab üles näitama initsiatiivi ja ütleb, keda ta tahab, peab intervjuud läbi viima ja tema võtab need inimesed tööle. Väga palju on selline lähenemine oluline tsehhis – kui keegi kõrvalseisja toob kandidaate, siis praagitakse need välja ja öeldakse, et too aga mulle veel viis. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)
- " Kuna otsustajaks on ikkagi see äriliini juht ja ta juhtub naisterahvas olema, siis ta vaatab, et pagan, ma ei saa selle jurakaga hakkama ja ta ei vali teda, olenemata sellest, mis tal kõik need muud isikuomadused on. Ma ei tea, kas see on nüüd sooline diskrimineerimine või mitte, aga see on tema valik. (Siim, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)

Teisalt aitab üldist võrdsuse kultuuri ja ühtseid väärtuseid luua juhi enda eestvedav roll – kui juht võtab keskastmejuhtideks naisi, näidates, et usaldab naisi juhtivatele positsioonidele ning need naised saavad võimaluse omakorda töö käigus tõestada, et saavad hakkama. Taolised muudatused võtavad aga aega ja toimuvad järk-järgult. Samuti on oluline mõju sellel, kas ja kui võrd kõigi tasemete töötajad jagavad omanikfirma või organisatsiooni väärtusi.

- " Just neidsamu meestehnikuid me ei kaasa ja kui nad ei ole kaasatud, siis nad ei saa sellest osa, ja kui nad ei ole teadlikud, et meil on sellised eetilised kokkulepped ja reeglid siin ettevõttes, siis nad tulevadki ja natukene teevad asju ... see kodune kasvatus ei pruugi neil parim olla ja siis ongi see probleem käes. Nii et sellist natukene seksismi või sellist asja ikka siin tuleb aeg-ajalt ette ja siis me sekkume ja räägime, et mis on õige ja mis on vale. Ja seda saab ennetada. Võtame siis selle nii kokku, et programm on olemas, probleem on teatud hulga inimeste kaasamises. Ja siin probleem on osakonnajuhtides ja juhtkonnas ... see viitab siis probleemile, et me ei oska neid piisavalt kaasata. (Rauno, tegevjuht, autode müük ja hooldus, meeste ülekaaluga org.)
- " Küsimus ongi selles, et kuidas need juhid on kasvanud ja kas nad vaatavad maailma koos minuga ja koos meiega. Vene keelt kõnelevad eelistavad sinna tsehhi ikkagi meesterahvaid. Aga samas on nad õppinud meie ettevõttes väga selgelt aktsepteerima naisterahvaste arvamusi ja nendega koostööd tegema teistmoodi kui nad on seda varem teinud. Nad hakkavad tasapisi painduma, aga kas lõpuks teeksid ka sellise otsuse, siis täna ma selles kindel ei ole. Aga ma arvan, et mingil ajal on see täiesti normaalne. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

Tööturul olulisi otsuseid tegevad ja muudatusi ellu viivad tegevjuhid ei jagune kõik ühedimensiooniliselt stereotüüpseteks ja mittestereotüüpseteks. Mõned neist, kes soolist segregatsiooni enda sõnul üldiselt eriliseks probleemiks ei pidanud (või ei olnud sellest teadlikud), on siiski oma organisatsioonis teinud teadlikke muudatusi soolise võrdsuse edendamise nimel. Siin võib olla mõju avaldanud ka emafirma võrdsuspoliitika: mitmed intervjuueeritavad töid välja kokkupuuteid Skandinaavia ettevõtetega, mis on inspireerinud. Siiski ei ole selline mõju tõenäoliselt laialdane.

- " Meil on sisemine teema – sisemise kultuuri ehitamine. Ja see on normaalne, et naisterahvad on positsioonidel. Isegi kõik naisterahvad seda ei jaga. Ja kui keegi ütleb, et nii peab olema, siis sellele on alati vastureaktsioone ja see on painutamise teema. /.../ Positsioonide või kandidaatide

*analüüsid me ikka arutame seda. Ja arutelu juures on inimesed, kes nakatuvad sellest arutelust, et näiteks pearaamatupidaja ei pea olema naisterahvas, võib olla ka meesterahvas. Selles on arutelu teema, nii nagu see on kõikide teemadega, mis on konfliktid või tekitavad vastakaid arvamusi. Nendest tuleb rääkida, siis see sein mureneb.* (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

## 7.6 Näiteid organisatsioonide praktikatest, mida on soolise võrdõiguslikkusega seoses tehtud

Üldiselt oli organisatsioonides teadlikult ja eesmärgipäraselt soolise võrdsuse edendamiseks vähe tehtud. Eeskujulikud on suuremad, tihti rahvusvaheliste juurtega ettevõtted. Sama tõesid värbamiseksperdid.

" *Minule isiklikult ei meenu, kes oleks selline väga strateegiliselt tegelemas soolise võrdsuse tekitamisega, välja arvatud sellised rahvusvahelised korporatsioonid nagu näiteks meie klient Microsoft, kes seda väga teravalt taga ajab. Aga muudel juhtudel ei ole väga.* (Piret, värbamisekspert)

### Tundlikum värbamispraktika

Siiski toodi näiteid headest praktikatest. Näiteks olid personalijuhid **värbamise** kaudu püüdnud mõjutada seda, et tööle kandideeriks sugupool, keda stereotüüpselt sel ametikohal töötab vähem. Selleks oli bussifirma pannud töökuulutuse naisteaajakirja ning lillede jae- ja hulgimüügiga tegelev firma pannud floristi töökuulutusse mehe pildi. Personalijuhid nentisid, et nad ei tohi anda edasi selgeid ootusi soole töökuulutuses, kuid sel viisil nad loodavad, et ametikohale ei panda kohe traditsiooniliselt stereotüüpselt sootunnust juurde. Sama olid täheldanud värbamiseksperdid.

" *Ma olen ka tähele pannud, et seda eelistust töökuulutuses läbi fotode või läbi sõnade ja need väljendid on nagu pehmema naiskandidaatidel kui meeskandidaatidel. See ei pruugi üldse teadlik olla. Pigem neid töökuulutusi jälgides, siis võib sealt välja lugeda.* (Piret, värbamisekspert)

" *Näiteks praegu meil on käimas müügitalendi otsing, otsime automüüjaid, täpsemalt kolme, ja me oleme teinud kogu kommunikatsiooni sellisena, et me oleme visuaalses sõnumis ehk siis pildis näidanud naisterahvast. Ütleme välja, et me otsime müügitalenti, aga hoiame naisterahva pilti.* (tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

*Meie oleme teinud niimoodi, et kui paneme töökuulutuse, siis paneme selle pildi teadlikult mehe sinna peale. Et see sõnum oleks selline, et pole ainult naistele.*

(Anni, personalijuht, jae- ja hulgimüük, naiste ülekaaluga org.)

Värbamiseksperditel sõnul on osa nende tööst klientide harimine soolise võrdõiguslikkuse osas: stereotüüpsete ootustega klientidele saavad nad ennekõike selgitada, et 1) sooliselt kallutatud värbamine ei ole lubatud ja 2) see ei anna eesmärki, kandidaadi soost on olulisemad tema kompetentsid.

" *Me ütleme kliendile, et me arvestame kõikide sinu ootustega, kuid kliendina ilmselt peab nõustuma, et tegelikult kõige olulisem on see, milliste oskuste ja millise võimekusega see inimene tuleb, sõltumata sellest, mis soost ta on. Enamasti nad sellega ka nõustuvad, kuigi kui esitad kliendile kandidaatide nimekirja, siis pilk läheb ikka esmalt sinna poole, mida enam eelistatakse.* (Kai, värbamisekspert)

### Stereotüübitundlik avalik kommunikatsioon

Hoolekandeteenuste pakkuja tõi näiteks, et nemad on jaganud sotsiaalmeedias fotosid ja infot tegemistest, mida teevad meessoost tegevusjuhendajad (nt mängivad lastega jalgpalli, osalevad eriolümpial jne). Personalijuhil sõnul peetakse hooldusteenuseid ja tegevusjuhendajate tööd endiselt ennekõike naiste alaks, kuid selleks et julgustada ka mehi, tõstavad nad meestöötajate tegevusi esile, et omal moel normaliseerida ja kinnitada, et ka mees võib antud töid teha: see on huvitav ja tore.

## Teadlikult sisustatud laste mängutuba

Norra soolise võrdõiguslikkuse arengu programmi raames oli ühes ettevõttes tehtud **sooneutraalse sisustusega mängutuba**. Personalijuhi sõnul oli sooviks avardada oma töötajate arusaamu sooneutraalsusest ning teisalt võimaldada lastel näha, kus nende vanemad või vanavanemad reaalselt töötavad. Suhtumine sellise mängutoa tegemisse oli personalijuhi sõnul kohati kriitiline, osad töötajad (ennekõike n-ö reatöötajad) leidsid, et firmas tegeletakse pseudoprobleemiga. Teisalt kaudselt kandis tuba personalijuhi arvates oma eesmärki, kõigutada kas või mõnevõrra arusaamu poiste ja tüdrukute mängudest ning meeste- ja naistetöödest.

" *Mõned aastad tagasi me tegime oma kontsernis laste mängutoa ja just eelkõige selleks ka, et lapsed näeks, kus reaalselt nende vanemad töötavad, ja ka seda müüri lõhkuda, et ei ole naiste töid ja meeste töid ja mängutuppa püüdsime ka siis n-ö sooneutraalseid mänguasju valida, ja tegelikult on ikkagi minu arvamus see, et vanemad inimesed, kes võtsid tollel hetkel oma lapselapsi kaasa, said ka läbi selle ise natukene targemaks ja said ka aru, et ei pea olema alati nii, et poemüüja on naisterahvas. (Riin, personalijuht, toidutööstus, meeste ülekaaluga org.)*

Mängutoa kavandamisega seotud näite töi ka üks tegevjuht, kelle sõnul just naised võtsid kõige rohkem sõna laste tööle kaasavõtmise vastu.

" *Suvisel perioodil näiteks, kui lapsi lasteaeda ei võeta, meil on suhteliselt palju naisterahvaid, siis me oleme suhteliselt tolerantselt öelnud, et tooge lapsed sinna, paneme nad mängima ... meil on isegi mõtte olnud, et järsku võtaks kellegi hoidja neile, aga see tööseadusandlus ja töökaitse ja ma ei tea ... tööõnnetused ikkagi tekitavad sellele tööandjale mingisuguse sellise vastutuse, et sa päris seda ei saa. Ja siis seal ikka on inimesed olenemata soost ... pigem ütleme, et kuna meil on rohkem naisterahvaid, siis mulle on jäänud mulje, et on neid naisterahvaid, kes siis tõstavad rohkem kulmu, et lapsed karjuvad ja jooksevad. (Siim, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)*

## Mitmekesisuse kokkuleppega liitumine

Ühes organisatsioonis oli soov liituda Eesti mitmekesisuse kokkuleppega ning personalijuht oli teinud plaani, kuidas mitmekesisust organisatsioonis toetada ja edendada.

" *Minul on plaan ikkagi, et meie ettevõtte ühineks mitmekesisuse kokkuleppega, mida siis PARE ja Tööandjate Keskliit välja annavad, ja selleks siis ma olen teinud väikese plaani. Meie sisekommunikatsiooniplatvormil saab siis edastada erinevaid artikleid ja infot ja niimoodi tasapisi. Ja mitte siis ainult me ei räägi soolisest võrdõiguslikkusest, aga ka muud, mille tõttu siiski me kahjuks näeme diskrimineerimist. Kellel on näiteks mingisugune kõnehäire, kellel on mingi muu puue, et täiesti hämmastav on see, et täiskasvanud inimesed ei suuda sealjuures jääda normaalseks. Nendest asjadest tuleb rääkida, kohe tuleb reageerida. Ma arvan, et personalijuht ongi see inimene, kes kohe võtab asja teemaks. (Katriin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)*

## 7.7 Võtmehetked tööturul

Eelnevaid alateemasid kokku võttes oskasid personalijuhid ja juhid välja tuua järgnevaid võimalusi ja hetki soolise võrdsuse kujundamiseks organisatsioonis<sup>23</sup>:

### Värbamisprotsess

- Töökuulutused – töökuulutuste tekstide koostamine sootundlikult, disain (soostereotüüpsete kandidaatide kujutamise vältimine) ja valik, millistes kanalites neid avaldada (nt bussifirma seisab

---

<sup>23</sup> Tegemist ei ole kõike hõlmava võimaluste loeteluga, kuna võimalusi soolise võrdõiguslikkuse kujundamiseks organisatsioonis on oluliselt rohkem. Vaata nt Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid\\_ja\\_tgevused/Sooline\\_vordoiguslikkus/tooelu/retseptiraamat\\_12\\_08\\_2010.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tgevused/Sooline_vordoiguslikkus/tooelu/retseptiraamat_12_08_2010.pdf)

silmitsi tööjõupuudusega ja avaldab reklaame ka naisteajakirjades, et kutsuda naisi ettevõttesse tööle ja pakkuda neile väljaõpet).

- Kandidaatide valik – personalitöötajatel on võimalus teha eelvalik ja sealjuures jälgida ka soolist tasakaalu. Toodi näiteid, kus isegi siis, kui juht oli väljendanud ootusi kandidaadi soole, esitas värbamiskspert nimekirja, kus oli mehi ja naisi võrdselt.

### **Töötingimused**

- Personalieksperptide kogemus näitab, et isegi kui esimene suur samm on tehtud ja võetud organisatsiooni inimene, kes on sellest soost, mida antud ametikohal ei ole organisatsioonis harjutud nägema, tuleb sellega seoses läbi mõelda, kuidas ta sobitub organisatsiooni ja milliseid muutusi on vaja teha töötingimustes (sh nii lihtsates ja igapäevastes nagu riietumisvõimalused).
- Ühtse palgasüsteemi järgi (vastutusmaatriks) on juhtumipõhist tõlgendamist vähe ja palgatasemed ametikohtadel täpselt samad, sõltumata soost. Kui palgatase ei ole selgelt paigas, jätab see juhile ja personalijuhile „loomingulist ruumi“. Sel juhul sõltub personalijuhil enda teadlikkusest ja motivatsioonist, kas ta väiksemat palka küsinud töötajale pakub seda palka, mis nad antud ametikohal ette kujutasid, või seda, mida töötaja ise küsis (ja taastoodab seeläbi palgalõhet). Antud uuringus oli nii neid, kes ütlesid, et nad sellises olukorras pakuvad kõrgemat/ausat palka, kui ka neid, kes ütlesid, et sellisel juhul maksavad nad seda palka, mida inimene küsis.

### **Koolitused, seminarid, töötoad, praktilised tööriistad**

- Personalijuhtide sõnul on soolise võrdõiguslikkuse teemalisi koolitusi jm üritusi väga vähe. Samas mõjus neile positiivse impulsina tegutsema hakkamiseks ainuüksi antud uuringu vestlusringis osalemine. Teemakohased koolitused jm üritused või materjalid võiksid aidata tõsta soolise võrdõiguslikkuse teema tähtsust personaliinimeste seas veelgi. Samuti oodatakse praktilisi tööriistu, kuidas soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegeleda.

## 8. Haridustöötajate ja tööandjate barjäärid

Järgnevalt on kokku võetud õpetajate, haridustöötajate ja tööandjatega intervjuudest kõlama jäänud hoiakulised ja muud barjäärid, mis potentsiaalselt takistavad soolisele võrdõiguslikkusele ja soosteretüüpidele tähelepanu pööramast ja olukorda muutmast.

### Haridusvaldkond ja tööturg ei saa olla paremad või kõrgemal ühiskonna väärtus- ja kultuuriruumist.

Mõlemas sihtrühmas toodi välja, et Eesti ühiskonnas valitsevad hoiakud ja ootused soorollide suhtes mõjutavad ühelt poolt haridustöötajate võimalust noorte maailmapilti avardada (ei saa täielikult vastanduda kodu, sõprade, meedia jmt mõjule) ning teisalt ka organisatsioonide võimalusi valida konkreetsele ametikohale teatud soost inimest või toetada mittetraditsioonilise valiku teinud töötajat. Viimast näitlikustati klientide varjatud ootusega teatud ametikohtadel suhelda või saada nõu just kindlast soost töötajalt (nt ootus, et tehnikateemadel oskavad paremini nõu anda meestöötajad, või ootus, et võõras mees ei ole õpetajaks väiksele tüdrukule). Tööandjate esindajad viitasid ka haridussüsteemile, mis tulevaste töötajate hoiakuid kujundab (naine teeb käsitööd ja mees ehitab). Selle barjääri puhul ei tajuta enda rolli hoiakute muutmisel, vaid loodetakse abstraktselt ühiskonna muutumisele, mis tekitab küsimuse, kellest ühiskond koosneb? Mõlemas sihtrühmas väljendati ootust riigile, kes peaks neid teemasid lahendama: suunama võrdsust edendama juba alushariduse tasemest peale, normaliseerima ja soodustama ka meeste hoolduskohustust laste osas (vanemapuhkusele jäämine, haige lapse eest hoolitsemine).

- " *Tehnilise poole pealt ei ole mitte mingisuguseid bioloogilisi iseärasusi, mis teevad näiteks meestele traktori mootorisüsteemi õppimise lihtsamaks kui naistele, aga ma kardan, et seal võib pigem olla just nimelt see usutavus, mis on taaskord see mõtteviisi teema, et kas klient võtab tõsiselt sellist inimest, kui mingi blond patsiga tütarlaps talle sinna traktorit näiteks parandama. Need on kõik sellised mõtteviisi teemad, aga ma usun, et aeg muudab neid.* (Helin, personalijuht, tehnikamüügifirma, meeste ülekaaluga org.)
- " *Kui me ühiskonnas ei ole mehed ja naised võrdsed, siis ei teki seda ka ettevõttes.* (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

### Soostereotüübid ja sooline ebavõrdsus ei kujuta endast probleemi.

Haridustöötajad väljendasid hoiakut, et noorte valikuid stereotüübid ei mõjuta, nad **võivad teha just sellise valiku, nagu nad soovivad**. Avatud vaadetega noored ei vaja või vajavad minimaalselt soostereotüüpide teemal harimist, olulisem on see vanemale põlvkonnale, kes neid stereotüüpe võivad noortele edasi anda. Noori on vaja toetada nii palju, et nad oskaksid enda valikutele (kui need on ka mittetraditsioonilised) kindlaks jääda. Usk, et noored võivad vabalt teha ka mittetraditsioonilisi valikuid, on ohtlik, kuna varjab sellise valikuga potentsiaalselt kaasaskäivaid takistusi (nt halvustamine, isoleerituse tunne, töötingimused) ning mõjutab tõenäoliselt ka individuaalset reaktsiooni nende takistuste kaotamise eesmärgil kasutatavatele sekkumistele (Fuller et al., 2005). Ka organisatsioonides võivad võrdsuse suurendamise algatused kohata vastuseisu just sellesama teema pisendamise tõttu ning seetõttu võivad edasised sammud jääda astumata.

- " *Me mõned aastad tagasi tegime endale laste mängutoa läbi Norra soolise võrdõiguslikkuse arenguprogrammi ja meil oli hästi raske tõesti kirjeldada just seda, et oleks sooneutraalsed mänguasjad, meil oleks sooneutraalne suhtumine kõikidesse tegevustesse lastega ja oma töötajatega ja me tegime selle programmi läbi ja ma pean tunnistama küll, et me jätsime edasised tegevused kõik seisma sellepärast, et meie ettevõtte sees oli niivõrd suur vastuseis sellele ja toodigi välja, et me tegeleme pseudoteemaga, ja tänane jutuaajamine minule andis just selle tunde, et tuleks ikkagi see*

teema uuesti välja võtta, järjest rääkida ja selgitada. (Riin, personalijuht, toiduainetööstus, meeste ülekaaluga org.)

### Soostereotüübid kaovad ajaga iseenesest

Nii haridustöötajad kui ka personalijuhid ja juhid usuvad sageli, et muutus toimub iseenesest läbi noorema põlvkonna, kellel ei ole enam selliseid soolisel või muudel alustel diskrimineerivaid vaateid nagu vanematel põlvkondadel. Siinkohal viidati minevikule, eriti nõukogude ajale, millega võrreldes on inimeste vaated muutunud avatumaks, ning toodi üksikuid näiteid ebatraditsioonilise valiku teinud inimestest<sup>24</sup>. Uskumus muutuste iseenesikkusest toob kaasa vastutuse endalt äralükkamise: mitte midagi ei tule ette võtta või tuleb tegutseda vaid siis, kui teema mingil moel esile kerkib (nt noor kaalub mittetraditsioonilist valikut või on töökeskkonnas diskrimineerimisjuhtum). Samas näitavad uuringud, et tegelikult soostereotüüpsed hoiakud kas pole vähenenud (Haines et al., 2016) või on muutunud minimaalselt<sup>25</sup> (Gustafsson Sendén et al., 2019).

" Me kõik teame, kes on sündinud 90ndatel ja 2000ndatel, et need uued põlvkonnad tegelikult ei diskrimineeri mitte mingisuguste tunnuste alusel enam. Nad on lihtsalt nii avatud mõtlemisega, nad on nii globaalsed, nad on nii laia silmaringiga ja nii sellised normaalsed inimesed, et selles mõttes ... see ongi pikaajaline protsess. (Helin, personalijuht, tehnikamüük, ülekaalus mehed)

" Aeg paneb nagu asjad paika ja naised tulevad juhtivatele ametikohtadele. Elu on muutumises ja seda ei saa reguleerida. (Maido, tegevjuht, naiste ülekaaluga org.)

" Uus põlvkond toob meile selle muutuse kindlasti. Kompetentsed naisjuhid, kes praegu on 50+, on pidanud rohkem pingutama, et end tõestada, ja nad on läbi selle muutunud tugevamaks võrreldes mõne meesjuhiga. See puudutab pigem naisi, kes on 50+, kuna ma arvan, et 40+ või 30+ naiste lugu on teistsugune ning 20+ naiste lugu tuleb hoopis erinev. Viimaste puhul kaob ära see eeldus, et ma pean end kuidagi tõestama. (Kai, värbamiskspert)

Ma usun, et need asjad ikkagi loksuvad paika ilma mingite regulatsioonideta, läbi selle, et inimesed lihtsalt muutuvad teadlikumaks. (Riin, personalijuht, tehnikamüük, meeste ülekaaluga org.)

### Soostereotüüpidega tegelemine ja võrdsuse loomine kui lisakoorem

Haridustöötajad tõid välja, et nende arvates on palju olulisemaid teemasid, mis nende tähelepanu vajavad (sotsiaalne ebavõrdsus, noorte psühholoogilised ja käitumisprobleemid jne). Ka ettevõtetes tundub sageli, et on palju päevakajalisemaid teemasid ning võrdsuse teema ei jõua seetõttu tähelepanu alla. Need teemad on keerulised ja nendega pole harjutud tegelema, seetõttu tõid nii haridustöötajad kui ka personalieksperdid välja vajadust erinevat tüüpi toe järele (sh uued meetodikad ja materjalid või tööriistakast personalijuhile).

### Meie ei saa midagi teha, sest et ...

... sellised on traditsioonid ja tavad (bussi- ja koolijuhid on ikka olnud mehed, müüjad naised).

... meile ei kandideeri mehi/naisi.

... naised ise ei küsi piisavalt palka või ei soovi juhiks pürgida.

... mehed ei tule meile sellise palgaga tööle.

Personalijuhid tõid välja palju põhjuseid, miks nende organisatsioonis on sooline tasakaal ühele või teisele poole kaldu, miks eksisteerib palgalõhe. Osaliselt võitlevad nad siinkohal suurte ühiskonnas levinud stereotüüpidega ning seda üksi teha on keeruline. Teisalt võib siin tajuda endalt vastutuse äralükkamist, kuigi

<sup>24</sup> Sellise valiku teinud inimeste hulka kiputakse ülehindama (Gustafsson Sendén et al, 2019).

<sup>25</sup> See uuring näitas, et naised on aja jooksul hakatud pidama agentsemateks (ennekõike nende kasvanud osaluse tõttu tööturul), samas kui stereotüübid meeste agentsuse või kogukondlikkuse/hoolitsevusega seotud omaduste osas pole muutunud. Nende suurenenud roll lastekasvatamisel ei ole olnud piisav selleks, et neid tajutaks hoolitsevamana.



on võimalik algatada jõukohaseid muutusi. Näiteks astuda ise samme, et tutvustada oma organisatsiooni võimalusi ka teisele sugupoolele (heaks näiteks hoolekandeesutus, kes oma kommunikatsioonis näitab võimalusi ka meestele), tutvustada oma tegevust veel valikuid tegevatele noortele (õpetajate-karjäärinõustajate sõnul on koostööd ettevõtetega sageli väga raske saavutada), anda tööle kandideerimisel ette palgavahemikud või luua palgateemadel avatumat kultuuri.

- " *Enamasti, kui mulle helistavad inimesed ja otsivad tööd, siis nad küsivad, kas teil naistele ka mingisugust tööd on. See on nii põnev alati selgitada siis, et meil on töö, aga tal ei ole sootunnust küljes. (Katrin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Meil on ikkagi väga avatud mõtlemisega inimesed, aga lihtsalt need inimesed, kes kandideerivad, on need, kes nad on. Meile lihtsalt jõuavad ainult mehed – täpselt. (Helin, personalijuht, tehnikamüük, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Eestis on kogu see palgateema nii-öelda tabuteema. Meil on palgad ülisalajased ja see on tulnud kusagilt 90-ndatel aastatel. Meie palkadest ei räägi, sest see on kahe inimese vaheline asi. /.../ Soomes on niimoodi, et nad räägivad palgast avatud kontoris ja kõik kuulevad, mis on tema palk. (Kai, värbamisekspert)*

*Kui tööturg on selline, et kandideerivad ainult mehed, siis mis me teha saame? (Marian, personalijuht, transport, meeste ülekaaluga org.)*

Vähe on neid ettevõtteid, kes tajuvad ka enda rolli palgalõhe likvideerimisel ning saavad aru, et nad saavad midagi ära teha.

- " *Naise taust oli, et ta tuli Jaapanist oma mehega siia elama ja mees oli Tartumaalt ja naine küsis täpselt poole võrra vähem samal ametikohal tasu. Ja mis te arvate, mis me otsustasime? Võtsime nad mõlemad tööle ühe ja sama palgaga. (Katrin, personalijuht, logistika, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Minul on konkreetne näide. Meil juhirolli kandideeris üks naine, kes küsis – ma arvan, et me maksime talle 500 eurot rohkem, kui ta küsis. Mis on minu jaoks oluline, on organisatsioonisisene palgaõiglus. (Kristol, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)*

Eelnevalt tehtud traditsioonilised valikud võivad tekitada ka töötingimustega seotud pisikesi olmelisi barjääre, mis nõuavad organisatsioonilt mõningate ümberkorralduste tegemist ning mida võib olla mugav kasutada ettekäändena olemasoleva soolise koosseisu säilitamiseks. Selline barjäär võib esitada väljakutseid personalijuhile, kes peab juhile põhjendama, mis ümberkorraldused on vajalikud.

- " *Meil tekib kindlasti füüsiliselt juba probleeme, et kui ühes hoones kokku on sadakond ja enamasti mehed, kes peale tööpäeva tahavad minna duši alla, siis naisterahvastele ei ole sellist duširuumi. Meil hakkavad sellised probleemid. Naiste duširuum ja riietusruum on pisike, ainult kraanaprouad ongi seal. Me oleme juba ümber ehitanud. (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)*

### Juhi toetuse puudumine või vastuseis

Kuigi ka osade (ent mitte kõigi) haridustöötajate soov oli, et soostereotüüpide käsitlemine nõuab kogu kooli tasandil tegevusi ja ühtset väärtusruumi, mille loojaks saab olla koolijuht, töid juhiga seotud barjääre veelgi enam välja personalijuhid. Eriti just pikaajalise juhi hoiakuid on personalijuhtide sõnul kõige keerulisem muuta. Juhtide stereotüüpidest tulenevate barjääridena toodi välja juhi uskumus, et üks sugupool saabki teatud töödega paremini hakkama (näiteks eelarvamus, et mehed on paremad müügiesindajad), mille juured ulatuvad sellesse, et teatud töid on organisatsioonis teinud alati kas mehed või naised. Ka värbamiseksperdid rõhutasid juhi kaasatuse olulisust eriti siis, kui juhi teadlikkus võrdsuse teemadel on madal.

- " *Nad on nii endas kinni ja nad ei ole absoluutselt uuendusteks ja muudatusteks valmis tegelikult. Muidugi on erandeid, aga kuna meie peamine tegevuskoht asub maakohas, 45 km Tartust, 45 km Viljandist, need inimesed on seal elanud, nende elukoht on seal, töökoht on see, et võibolla see tuleb ka hästi palju sellest siis, et nad on oma arvamustes nii väljakujunenud, jäigad ja ega väga kergelt ei muutu. (Tiina, personalijuht, toiduainetööstus, meeste ülekaaluga org.)*
- " *Ma pidin päris mitu korda kuulma tõesti sellelt juhilt, kes oli 30 aastat seda seltskonda seal juhtinud, et mitte kunagi ei ole maailm näinud naisterahvast trükkalit, kes oskaks päriselt ka trükkida. /.../ Just*

*see jäikus ja see eelarvamusterohkus oli hästi suur selliste inimeste puhul, kes olid töötanud selles samas ettevõttes hästi kaua aega ehk siis 20–30 aastat, mitte et nad oleksid kuidagi halvad või rumalad, aga neil lihtsalt ei ole teistsugust kogemust.* (Helin, personalijuht, tehnikamüügifirma, meeste ülekaaluga org.)

" *Mugavus. Iga pool on mugavus. Mugavam, et mehed omavahel, ainuisikuliselt, otsustavad, mis on väga inimlik ja proteksionistlik – minu tuba, minu luba ja mina ütlen.* (Robert, tegevjuht, meeste ülekaaluga org.)

Juhi hoiakutest tingitud vastuseis võib olla nii tugev, et ta töötab teadlikult vastu katsetele organisatsioonis personalivalikul muutusi läbi viia ning endale kindlaks jäämine nõuab personalijuhilt erakordset järjekindlust muutuse toetamisel. Näiteks personalijuhi kogemus, kes püüdis näidata, et ka naised saavad hakkama ametikohal, kus juht oli seni harjunud nägema vaid mehi:

" *Eks iga personalitöötaja töö oleneb ka sellest, mida juht arvab ja kuidas sa selle juhiga läbi käid. Ja mul on see näide, et juht võib tekitada sulle olukorra, et näidata, et see pole võimalik. Tehase juht võttiski esimese naise sellise, kelle puhul ta oli veendunud, et see kukub läbi. Ta oli natuke vanem, ta oli natuke korpulentne. Seal oli vaja tõsta ja liigutada ja kukkuski läbi. Aga ta ei arvestanud sellega, et ma ei jäta. Ütlesin, et väga tore, aga nüüd võtame järgmise. Ja tegelikult umbes paar aastat hiljem meil oli 1/3 naisi.* (Kristel, personalijuht, toiduainetööstus, naiste ülekaaluga org.)

## 9. Persoonad

Uuringu üheks eesmärgiks oli **sihtrühmade profileerimine**, kasutades selleks kvalitatiivuurigus kogutud materjali. Sihtrühmade esindajate hästikirjeldatud profiilide loomine hõlbustab müksude väljatöötamist. Algselt peamiselt tehnoloogia ja tarkvaratoodete arenduses kasutusel olnud töövahend – persoonade loomine – on jõudnud praeguseks ka paljudesse teistesse valdkondadesse, sh ühiskonna- ja sotsiaaluuringutesse (Luchs et al, 2015; Stickdorn & Schneider, 2012). Eestis on persoonade kasutamine siiski veel üsna uus praktika, mida on alles viimastel aastatel rohkem hakatud rakendada nii era- kui ka avalikus sektoris. Persoonad aitavad luua ettekujutuse fiktiivsetest (ideaal)persoonidest, kes on sihtrühma kõige tüüpilisemad esindajad ning tuginevad reaalsete inimeste käitumisele ja hoiakutele. Persoonasid kasutatakse selleks, et jagada laiemad sihtrühmad kitsamalt eriomalisteks „elulisteks“ profiilideks, mille abil paremini välja töötada teenuseid, lahendusi, turundus- ja kommunikatsioonisõnumeid, mõjutamistaktikaid jne. (*ibid*). Persoonasid luuakse kas kvantitatiivsele uuringule (peamiselt klasteranalüüsile) tuginedes, kvalitatiivuurigute põhjal nagu käesolevas uuringus või neid meetodeid kombineerides. Kvalitatiivmaterjali baasil loodud persoonade puhul tuleb siiski arvestada piiranguga, et loodavad persoonad baseeruvad infol, mis uuringus osalejatega tehtud intervjuude käigus esile kerkis ning need persoonad võivad, kuid ei pruugi hõlmata kogu võimalikku tüpaažide hulka antud sihtrühmas, sest kvalitatiivuuringu valim on piiratum ka siis, kui selle koostamisel on arvestatud mitmete taustatunnustega.


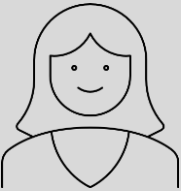

Persoonade loomise etapid olid järgnevad (Luchs et al., 2015; Stickdorn & Schneider, 2012):

- 1) Tutvumine varasemate võrdõiguslikkust puudutavate hoiakute alusel loodud kategoriseeringutega (nt 2018. aastal BREAK! projekti raames läbi viidud Eesti elanikkonna uuringu andmete põhjal ja 2016. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu põhjal, vt Kruusvall et al., 2019).
- 2) Persoonade aluseks olevate esialgsete üldiste dimensioonide visandamine, millega arvestati kvalitatiivuuringu vestluskavade loomisel.
- 3) Dimensioonide täpsustamine ja esmaste üldiste profiilide loomine kogutud kvalitatiivse materjali baasil. Dimensioonid ja alamkategoriad, mida persoonade loomisel arvestati, on järgmised:
  - Teadmised-hoiakud-uskumused (teadlikkus soostereotüüpidest ja nende mõjust; enda hoiakute stereotüüpsus; teadmiste allikad).
  - Valmisolek tegutseda ja avatus muutusteks (valmis teemaga tegelema – ei näe vajadust; valmis ise võtma vastutust – ei ole valmis võtma vastutust; teab, mida saab/saaks teha – ei tea, mida saab/saaks teha).
  - Kogemus soolise võrdsuse või soostereotüüpide käsitlemisel.
- 4) Vahevaliku tegemine, mille käigus uuringutiim valis välja persoonad, mille profiile detailselt kirjeldada.
- 5) Profileerimine ehk eelmises etapis täpsustatud dimensioone järgides väljavalitud persoonade edasiarendamine detailselt kirjeldatud persoonideks.
- 6) Loodud profiilide lõplik kontrollimine ja veendumine, et need on uuringus kogutud andmetega põhistatud.

Õpetajatele ja karjäärispetsialistidele loodi ühised kolm persoonat, kuna nende hoiakud ja kogemused olid suhteliselt sarnased. Kus asjakohane, on vastavalt ühe või teise sihtrühma puhul toodud välja spetsiifilisi nüansse. Personalispetsialistidele loodi neli persoonat. (Vt kirjeldusi ptk 9.1 ja 9.2).

Persoonade kasutamisel müksamisel tuleb arvestada sellega, et müksatavaid ei saa eelnevalt n-ö testida, määramaks, millisele personale nad vastavad ning lähtuvalt sellest neile mükse suunata. Seetõttu on eesmärgiks töötada välja müks iga sihtrühma n-ö kõige tüüpilisemale kriitilisele personale. Hiljem selle laiemal rakendamisel eeldame, et müks suunatakse kõigile, sh mittekriitilise profiiliga sihtrühma esindajatele, kuid mõju avaldub eeldatavasti ennekõike just kriitilisemale tüübile.


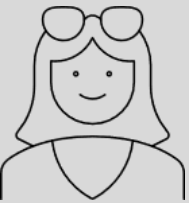

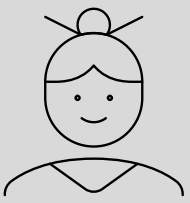
## 9.1 Haridustöötajate persoonad

Dimensioon	 <p><b>Muutuselooja</b> Teadvustav ja tegutsemisvalmis</p>	 <p><b>Ebakindluse tundja</b> Ambivalentne – osaliselt teadvustav, pole kindel, mida teha</p>	 <p><b>Ignoreerija</b> Mitteteadvustav, tegutsemisvalmidus vähene/puudub</p>
<p><b>Teadmised-hoiakud-uskumused</b></p> <p>Kuivõrd teadlik on soostereotüüpidest ja nende mõjust?</p> <p>Kui stereotüüpsed on hoiakud?</p> <p>Teadmiste allikad.</p>	<p>Usub tugevalt sugudevahelisse võrdsusse ning ei leia, et tüdrukud ja poisid oma võimetelt erineksid: „<i>Ei ole nii, et poistel on rohkem tehnilist taipu kui tütarlastel.</i>“</p> <p>Ta ei tee vahet naiste- ja meestetöodel, oluline on, et igaüks saaks vabalt valida endale meeldiva ja sobiva tegevusala. Samas ta mõistab, et ikka veel ei ole mittetraditsioonilise valiku tegemine alati lihtne (ka mitte noortel), kuna meie ühiskonnas on soostereotüübid tugevalt olemas. Näiteks peab naine traditsiooniliselt meestekeskse valdkonda tööle minnes mitmekordselt pingutama: „<i>Kõik naised, kes trügivad tegelikult meeste maailma, peavad tegema kaks korda rohkem tööd selle jaoks, et jõuda sama kaugemale kui mehed on. Eriti kui nad tahavad siseneda majandusse, poliitikasse, ettevõtlusesse ja ka IT valdkonda.</i>“</p> <p>Ta tajub soostereotüüpe kõikjal, nii lasteaedades antavas kasvatuses kui ka koolide õppematerjalides. Näeb ka lähedaste ja tuttavate kogemusest, kuidas suhtutakse näiteks naistesse, kes on</p>	<p>Tajub segregatsiooni tööturul probleemina ning mõistab, et mitte ainult naised pole vaja julgustada, vaid ka mehi tuua teatud valdkondadesse suuremat tasakaalu looma: „<i>Kui tore oleks, kui koolis oleks õpetajad rohkem tasakaalus naiste ja meeste vahel.</i>“</p> <p>Leiab, et noored on avatud ega ole enam kinni traditsioonilistes soorollides või ei jaga erialasid naistele-meestele sobivateks (toetab seda üksikute näidetega mittetraditsioonilistest valikutest). Probleem on vanema põlvkonna hoiakutes: nendes on stereotüüpsust veel palju. „<i>Ühiskonnaõpetuse tunnis on nendel teemadel küll õpilastega juttu, aga ma ei taju ka, et õpilased seda sugu probleemina näeksid. See on meie probleem. Meie näeme meeste ja naiste erinevust, aga nemad ei näe.</i>“</p> <p>Teadvustab, et ka tal endal on stereotüüpsed hoiakud ametite osas, kuid oskab seda kõrvalt analüüsida. Usub, et õpetajad on tänu tihedale</p>	<p>On esmapilgul ning mingites vaadetes sugudevahelise võrdsuse toetaja ja leiab, et vahe naiste- ja meestetöodel on suuresti kadunud. Siiski mõni töö vajab mehe füüsilist jõudu. Võib ka omada mõningaid stereotüüpe poiste ja tüdrukute erinevate (justkui kaasasündinud?) huvide kohta. „<i>Ega vist ei saa üle ega ümber minna sellest, et teatud erialad ja ka teatud ametid, mis nõuavad füüsilist tugevust, jäävad mõnikord püüdmatuks. Olen ka tähele pannud, et tehnilistel ja väga muterdamise erialadel, kus on vaja mingeid masinaid parandada, on poisid poisikesest peale tegutsenud, toimetanud. See üks sarvede klubi, kes tüdrukutele reaalinete õpetamist toetab, ei ole ma väga palju märganud, et oleks liiga palju tüdrukuid, kellel oleks olnud huvi sellise tehnilise leiutamise vastu.</i>“</p> <p>Ei mõista, kui varjatult ja alateadlikult stereotüüpide edastamine toimub ning kuidas need noorte valikuid võivad mõjutada.</p> <p>Tema jaoks „<i>soorollid on täiesti olematu teema</i>“, ta pole märganud, et koolis neid kuidagi edasi antakse, ning tunnistab, et</p>

	<p>jõudnud kõrgemale positsioonile kui tema mees või töötab mittetraditsioonilisel erialal. Ta võib olla ka ise kogenud diskrimineerivat suhtumist, eriti kui ta puutub kokku väga meestekeskse valdkonnaga (näiteks naiskaitsevælasena).</p> <p>On teadlik tänu vastavate teemadega kokkupuutele ülikoolis või koolitustel. Samuti läbi isiklike või tutvusringkonna kogemuste, mida ta oskab tänu koolitustele märgata.</p>	<p>kokkupuutele noortega isegi teadlikumad kui keskmine inimene.</p> <p>Ei mäleta, et oleks vastavatel koolitustel käinud, kuigi tunnistab, et need teemad võivad olla läbi käinud muude koolituste raames.</p>	<p>neil teemadel ei oska ta kaasa rääkida (teemakäsitus isegi ärritab veidi, sest sel teemal pole eriti midagi rääkida).</p> <p>Koolitustel on ta nende teemadega küll kokku puutunud, kuid sealne käsitus on talle jäänud võõraks ja kohmakaks: „Koolitustel tundub siiski liiga tihti, et soorollide teema on kunstlikult juurde poogitud, tegelikkuses ei ole midagi niisugust olulist, palju olulisem on siiski akadeemilise hariduse tase.“</p>
<p><b>Valmisolek tegutseda ja avatus muutusteks</b></p> <p>Valmis teemaga tegelema – ei näe vajadust</p> <p>Valmis ise võtma vastutust – ei ole valmis võtma vastutust</p> <p>Teab, mida saab/saaks teha – ei tea, mida saab/saaks teha</p>	<p>Tajub, et tema roll õpetajana on väga oluline selles, et soostereotüüpide mõju noorte valikutele vähendada, näiteks ka pere konservatiivsemaid vaateid tasakaalustada, et noor saaks teha informeerituma valiku: „<i>Ma tunnen, et minu eesmärk nende noorte seas on see, et tõmmata neid soorollide kastist välja, mis neil on.</i>“</p> <p>Rõhutab just õpetaja rolli, mitte ei jää lootma koolile tervikuna.</p> <p>Tal on endal ka sisemine motivatsioon nende teemadega tegeleda ja nende üle arutleda: see avardab tema maailmapilti. Mõtleb neile teemadele sageli ja märkab neid pea igapäevaselt.</p> <p>Muutused hoiakutes on tema hinnangul aeglased, kuid need toimuvad. Sellele tuleb ka kaasa aidata, milleks on eri võimalusi: eeskujude toomine (meedias ja isiklikul tasandil), noorte toetamine ja julgustamine, neile iseseisva mõtlemise</p>	<p>Ei mõtle nendele teemadele kuigi sageli, sest ütleb ka ise, et ei taju probleemi (tunnistab, et võib olla arvab ta valesti).</p> <p>Ta näeb siiski mingil määral enda rolli noortele võrdsete võimaluste tagamisel: ennekõike tuleb hoiduda enda stereotüüpide väljendamisest noortele. Või siis käsitleda õpetaja või nõustajana seda teemat eraldi sel hetkel, kui ta konkreetselt teemana esile kerkib (nt poiss huvitub ametist, kus töötavad enam naised). „<i>Stereotüüpide teemad võivad sisse tulla, aga jah, et neid nüüd niimoodi eraldi käsitleda, ma arvan ka, et see oleneb täiesti kliendist või õpilasest või ükskõik kellest, kes vastas istub. Ma nõustun selles osas, et see ei ole jah see kõige põletavam teema.</i>“</p> <p>Ta ei usu, et võrdsust edendavaid hoiakuid on võimalik edasi anda koolitusega. „<i>Ma olen ühiskonnaõpetuse õpetaja, aga ma ei kujuta ette, et ma peaksin võtma kuidagi sunnitult oma</i></p>	<p>Ta ei ole oma kogemusest koolis sugude eristamist märganud ja ei pea seda kuigi suureks probleemiks. „<i>Me ikkagi anname akadeemilist haridust ja ei jaota sellist haridust ja ei jaota erialasid meeste ja naiste aladeks.</i>“</p> <p>Näeb, et muutused toimuvad pigem iseenesest, aegamisi. „<i>Ega ajalugu ei saa ümber kirjutada. Mõtteviisid muutuvad aeglasemalt ja kui elu ise neid stereotüüpe murrab, siis murrab.</i>“</p> <p>Kooli ja õpetaja roll on anda head akadeemilist haridust. Noortele saab ja tuleb õpetada iseseisva mõtlemise ja enesereflekterimise oskusi, mitte valmistödesid selle kohta, kuidas on õige naistest ja meestest mõelda. „<i>Haritud inimene teeb lõppude lõpuks oma valikud ja järeldused ikka ise.</i>“</p> <p>Tolerantsus kõigi suhtes on elementaarne osa väärtuskasvatusest. Sooliselt võrdne kohtlemine ei vääri ei rohkem ega vähem tähelepanu kui teised väärtushinnangud.</p>

	<p>oskuste õpetamine, erinevate ametite tutvustamine alates lasteaiast ja seda erinevate inimeste poolt, koolides traditsiooniliste soorollide edastamise lõpetamine (nt tehnoloogiaõppe näol).</p> <p><u>Kui karjäärispetsialist:</u> oluline on kliente kuulata ja saada aru, kas see, mida nad küsima tulevad, on see, mida nad ka tegelikult soovivad. „<i>Kui on saadetud klient minu juurde ja ta selliselt huvitavalt räägib millestki, mille kohta mul eelnevalt justkui infot ei ole, siis ma korraks jään tihtilugu alalhoidlikult mõtlema ja püüan kliendist aru saada, kas on nüüd n-ö tuulelipuga tegemist, kes, saades uue info, hakkab muutuma või tal päriselt on see sisemine soov. Seesama, et kas ma nüüd lähen siis sellise massikultuuriga kaasa ja lähen õpin maniküürjaks või ma teen tegelikult seda, mis mulle päriselt endale meeldib.</i>”</p>	<p><i>programmi soolise võrdõiguslikkuse teema eraldi. Ma tegelikult ei tea, kuidas seda käsitleda ja kuidas ma sellega hakkama saan.</i>“</p> <p>Usub, et ennekõike on asi maailmavaates ja selle kujundamisel on oluline, et kogu koolikultuur ja väärtussüsteem toetaks võrdsust ja sallivust, need peaksid olema kokkulepitud väärtused. See kõik võtab aega. „<i>Mina teeksin panuse ka õpilase individuaalseid valikuid toetavale koolikultuurile, mis ka saab siis soostereotüüpe või vähemuse temaatikat või vähemuse puhul õpilast toetada talle vajalikul moel. Ehk koolikultuur, mis lubaks olla teistmoodi, teha oma avatud valikuid, julgeid valikuid, olla ise jne.</i>“</p> <p><u>Kui karjäärinõustaja:</u> karjäärinõustaja võib küll mittetraditsioonilisi valikuid julgustada, kuid seda peavad toetama reaalsed kokkupuuted sellel erialal tegutsevate inimestega, kes saavad anda kõige parema ülevaate ja olla eeskujuks.</p>	<p>„<i>Kõige õudsem on soorollide projekt. Projekt tähendab lühiajalist tööd. See on inimeseks olemise üks osa, et ma sallin kõiki inimesi jne.</i>“</p> <p><u>Kui karjäärispetsialist:</u> eraldi koolitusi sooteemadel polegi niivõrd vaja, kuna oma põhitegevusena karjäärinõustajad nagunii peavad üles leidma selle, mida nad tegelikult teha tahavad, toetada ja julgustada. „<i>Me aitame tal olla see, kes ta on, et selleks ei pea eraldi seda koolitust läbimagi, et seda nagu mõista.</i>”</p> <p>Kui töötab mõnes väiksemas koolis või maal, siis näeb ka seda ühe põhjusena traditsiooniliste hoiakute edasikandumisel: maal on võimalused piiratumad (nt huvitegevuse, lähemate eeskujude, karjäärinõuvõimaluste osas) ja see mõjutab.</p>
<p><b>Kogemus soolise võrdsuse või soostereotüüpide käsitlemisel</b></p>	<p>Kindlat ja süsteemset tegevusprogrammi ei ole. Märkab ja räägib. On üksikuid tegevusi teinud (nt kutsunud esinema mõne ameti mittestereotüüpse esindaja).</p>	<p>Puudub</p>	<p>Puudub</p>

## 9.2 Personaliekspertide persoonad

Dimensioon	 <p><b>Muutuselooja</b> Teadvustav ja tegutsemisvalmis</p>	 <p><b>Ebakindluse tundja</b> Ambivalentne – enamjaolt teadvustav, pole kindel, mida teha</p>	 <p><b>Kahtleja</b> Osaliselt teadvustav, kuid eitav: pole kindel, kas midagi on vaja teha</p>	 <p><b>Ignoreerija</b> Mitte-teadvustav, tegutsemisvalmidus puudub</p>
<p><b>Teadmised-hoiakud-uskumused</b></p> <p>Kuivõrd teadlik on soostereotüüpidest ja nende mõjust?</p> <p>Kui stereotüüpsed on hoiakud?</p> <p>Teadmiste allikad</p>	<p>Ta tajub soolist ebavõrdsust olulise probleemina ning näeb vajadust ja soovi ka ise muutustesse panustada. Isiklikes hoiakutes on ta üsna stereotüübivaba, kuigi võib aeg-ajalt n-õ kogemata komistada mõne stereotüüpse hoiaku otsa, teadvustamata seda kui stereotüüpi (nt arvates, et juhina enda kehtestamiseks on vaja sobitada end mehelikku juhtimiskultuuri – seda küll vaid teatud olukordades). Traditsiooniline jaotus n-õ meeste ja naistetöödeks on tema meelest iganenud ja ta usub, et kõik tööd on mõeldud kõigile, kui on vaid soov. Ta märkab Eesti ühiskonnas levinud soostereotüüpe, kuid usub, et muutus on toimunud/toimumas.</p> <p>Tulenevalt ettevõtte Skandinaavia juurtest on mitmekesise organisatsiooni teema tema jaoks väga tuttav teema: seda nii soo, aga ka vanuse, rassi, puudega inimeste kaasamise, jm teguritest</p>	<p>Tema isiklikud hoiakud on pigem stereotüübivabad, ta ei sildistaks ühtegi tööd meeste- või naistetööks. Küll aga arvab ta, et inimesed ise piiravad ühiskonnast tulenevate väärtuste ja kultuuripagasi tõttu oma valikuid tööturul. „Ma arvan ka, et töö ei ole sootunnust küljes, et see on rohkem kõigi meie endi peades,“ ütleb ta.</p> <p>Kuigi peab end stereotüübivabaks inimeseks, takerdub ka tema teadmatusel vahel stereotüüpsesse käitumisse. Näiteks usub ta, et meestekeskse organisatsiooni paremini sobitumiseks tulebki kaasa minna n-õ meeste huumoriga ja enda kehtestamiseks on vaja olla „munadega naine“. „Ütleme et kui on vaja võibolla argumenteerida ja n-õ oma tahtmine läbi lüüa, siis tuleb omada mune sõna otseses mõttes,“ räägib ta.</p>	<p>Ta küll märkab ja tajub ühiskonnas soostereotüüpe ja osade valdkondade kaldumist väga ühe või teise soo poole, kuid pole kindel, kas see on probleem: ta usub, et vaatamata soostereotüüpidele võib igaüks teha tööd, mis talle meeldib. Talle tundub lihtsalt, et inimesed ise ei taha töötada seal, kus on väga suur vastassoo ülekaal.</p> <p>Ka enda ettevõtte kohta ütleb ta, et soostereotüüpidele ei mõelda ja soolise võrdõiguslikkusega ei tegeleta, kuid otseselt kätt ette ei panda ühelegi kandidaadile ja iga tööd on oodatud tegema kõik, olgu ta mees või naine. Samas komistab ta selgelt stereotüüpide otsa ja mõonab, et tal on osade ametikohtade osas ettekujutus, kummast soost kandidaat sobiks sinna paremini. „Kandidaatidega vesteldes olen jõudnud lihtsalt</p>	<p>Ta on oma hoiakutes selgelt soostereotüüpne ning veendunud, et kõik tööd ei sobi ühtviisi hästi meestele ja naistele. „Minu arvamus on selline, et töö on erinev ja selle tööga, mis sobib meesterahvale, ei saa hakkama naisterahvas,“ ütleb ta.</p> <p>Tootmistööd on tema meelest meestetööd, sest need on füüsiliselt rasked, samuti on mehed paremad juhid. Naised seevastu ei saa füüsilise tööga nii hästi hakkama ja neile sobib kontoritöö, sest nad on hoolikad, korrektsed, kohusetundlikud ja tähelepanelikud (nt juhiabina, sekretärina). Naistele ei sobi tema arvates ka ametikohad, kus peab riskeerima. „Mina arvan, et näiteks selline töö nagu patrullpolitseinik ka ei sobi naisterahvale, sest igasugu</p>



	<p>lähtuvalt. „Ükskõik mis muutus hakkab alati probleemi teadvustamisest,“ ütleb ta. Ta saab soolise võrdõiguslikkuse alaseid teadmisi enda kontserni sisestelt koolitustelt ja suhtlusest teiste personalijuhtidega. Samuti võtab ta osa teemakohastest koolitustest, kui neid toimub (nt Swedbanki Mitmekesisuse Akadeemia). Siiski tunneb ta, et soolise võrdõiguslikkuse teemakäsitlusi ja n-ö tööriistu, mida personalijuhid saaksid kasutada inspiratsiooniks, on Eestis vähe.</p>		<p>arusaamisele, et naine sobib seda tööd paremini tegema kui mees. Naised on hoolsamad, nende koostatud dokumendid on korrektsemad, selliseid aeganõudvaid ja nokitsemist vajavaid töid minu arvates teevad naised paremini kui mehed,“ räägib ta.</p>	<p>olukordi tuleb ette ja see on raske töö,“ selgitab ta.</p>
<p><b>Valmisolek tegutseda ja avatus muutusteks</b></p> <p>Valmis teemaga tegelema – ei näe vajadust</p> <p>Valmis ise võtma vastutust – ei ole valmis võtma vastutust</p> <p>Teab, mida saab/saaks teha – ei tea, mida</p>	<p>Ta on väga avatud mõttelaadiga ja töötab ka ise muutuste loomise nimel enda organisatsioonis ning ühiskonnas laiemalt. Näiteks usub ta, et naised peaksid valima naisi selleks, et neid rohkem jõuaks poliitikas juhtivatele kohtadele. Tunneb, et ta ise on oluliselt teadlikum ja rohkem avatud muutusteks kui n-ö keskmine tema organisatsiooni töötaja. Peamiseks barjääriks muutuste loomisel peab ta vanema põlvkonna töötajaid, kellel on jäigad arusaamad meeste- ja naistetöödest, mille kõigutamiseks peab personalijuht pidevalt ja järjekindlalt tegelema. „Murranguhetk on raske, peab olema mingi põhjus, miks sa hakkad seda teistmoodi vaatama. Pead raskustega rinda pistma ja mitte oma joont jätma. Siis on</p>	<p>Soovib, et ühiskond muutuks: kaoks stereotüüpne suhtumine ning tööde jagamine meeste- ja naistetöödeks. Ta oleks valmis ka ise kaasa aitama muutuste loomisele, kuid tunneb, et kuna muutuse eelduseks on laiemalt ühiskonna väärtuste ja hoiakute muutus, siis ta ei oska kuskilt alustada. Ta nendib, et ka tuge soolise võrdõiguslikkuse teemadega tegelemiseks on väga vähe: ta on teemaga kokku puutunud peamiselt seoses seadusemuudatustega (nt muutused isapuhkuses).</p>	<p>Ta pole eriti avatud selleks, et teadlikult ja eesmärgipäraselt tegeleda enda organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse teemaga, sest tema meelest see ei ole võtmetähtsusega küsimus ja ühiskond nagunii muutub iseenesest. „Noorem põlvkond on juba nii teistsugune. Nemat ei diskrimineeri kedagi soo ega muudel alustel. See muutus toimub iseenesest põlvkondade vahetumisega,“ usub ta.</p> <p>Pealegi on võrdne kohtlemine tema meelest ka paljuski inimeses endas kinni: kes tahab, võib minna ükskõik mis tööd tegema, kui ta ise on eneseteadlik ja soovib seda, ning palgalõhe eksisteerib selle pärast, et „naised ise küsivad ju vähem palka“. „Naised peavad</p>	<p>Ta ei näe vajadust muutusteks, sest naiste- ja meestetööd on alati olnud. Soolise võrdõiguslikkuse teemale ta ei mõtle ega tunne ka motivatsiooni soolisele võrdsusele organisatsioonis eraldi tähelepanu pöörata. Tööde jaotumine meeste- ja naistetöödeks on justkui “loomulik tasakaal”, mis ei vaja sekkumist.</p> <p>Ta ei tea, mida saaks teha soolise võrdsuse toetamiseks organisatsioonis ning ütleb, et tal ei ole oma organisatsioonis ka suurt autoriteeti muutuste juhtimisel. Organisatsioon on juhi nägu, juht otsustab ja teeb.</p>

saab/saaks teha	<i>võimalik saavutada neid muutusi,“ räägib ta.</i>		<i>õppima iseenda eest rohkem seisma,“ leiab ta.</i>	
<b>Kogemus soolise võrdsuse või soostereotüüpide käsitlemisel</b>	Tal on kogemusi soolise võrdsuse suunas muutuste loomisel. Ta on selgitamise ja rääkimise kaudu mõjutanud n-ö vanema kooli juhte järjepidevalt kaaluma kandidaate, keda nad tavaliselt ei ole antud ametikohtadel harjunud nägema. Ettevõttes on ka sooneutraalne mängutuba ning töö- ja pereelu tasakaalu soosimine on prioriteet. Töökuulutustes püüab ta anda edasi sõnumeid, et kõik tööd on kõigile. Kui tööle kandideerivad mees ja naine ning naine küsib väiksemat palka kui mees ning antud ametikoha tase ette näeb, korrigeerib ta ise naiskandidaadi palka ülespoole.	Vähesel määral. Ta on üritanud tööjõupuudust organisatsioonis leevendada sellega, et on veennud juhte kaaluma vastassoost kandidaate ning n-ö toonud neid töölauale. Ta on proovinud ka töökuulutustega veidi eksperimenteerida: näiteks avaldanud traditsiooniliselt meeste valdkonna ameti töökuulutuse naisteajakirjas.	Vähene. Ta ütleb, et inimesi tööle võttes ei lähtu tema ega tema organisatsioon inimese soost, vaid ennekõike oskustest ja isikuomadustest. Teadlikult ja eesmärgipäraselt ta aga soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks enda organisatsioonis ei tegele, sest „ <i>see pole nii esmatähtis probleem ja nagunii ühiskonnas on juba muutused toimumas</i> “.	Puudub

# 10. Kvalitatiivuuringu kokkuvõte

- Käesoleva uuringu raames intervjueriti haridustöötajaid (üldhariduskoolide klassijuhatajad; koolijuhid, karjäärispetsialistid koolides ja Töötukassas), lapsevanemaid ning tööandjaid (juhid ja personalijuhid organisatsioonides, kus on mees- või naistöötajate suurem osakaal).
- Eesti tööturu segregeeritust on mingil moel märganud enamik uuringus osalenutest. Vähem aga teatakse selle põhjuseid, tajutakse seda, milliseid probleeme see endaga kaasa toob ning millised on pikaajalised tagajärjed. Teoorias toetatakse võrdseid võimalusi kõigile, usutakse, et ametite sooline jaotus on kadumas ning väärtustatakse seda. Leidus ka essentsialistliku vaate esindajaid, kelle jaoks tööde jaotumine meeste- ja naistetöödeks ongi loomulik ega vaja sekkumist.
- Väga soostereotüüpsete hoiakutega haridus- ja personalitöötajad ning juhid olid antud uuringus osalejate seas siiski vähemuses, nii nagu olid erandlikud ka soostereotüüpidest väga teadlikud inimesed, kes on valmis nende mõju vähendamisel kaasa lööma. Kõige variatiivsema osa moodustasid ambivalentsete hoiakutega inimesed, kes mingil määral probleemi ja/või selle olulisust tajuvad, kuid samas pole kindlad, kas ja mida nad ise saavad teha, millest peaks alustama või kas ikka on midagi vaja ette võtta.
- Kõige suuremad barjäärid moodustavad usk, et soostereotüübid ei ole noorte põlvkonnas enam probleemiks (kõigil on vabadus valida oma soovide järgi) ning muutus stereotüübivabama ja võrdsema ühiskonna poole toimub iseenesest, nooremate põlvkondade pealekasvamisega (tunnistati, et see võtab aega). Samuti leidis hinnanguid, et naisjuhtide vähesuse ja palgalõhe probleemide taga on naiste enda tahte vähesus. Sellised uskumused legitimeerivad mittetegutsemist.
- Neid, kes on eesmärgipäraselt ja teadlikult soostereotüüpide mõju vähendamise või võrdsemate võimaluste loomisega oma organisatsioonis või koolis tegelenud, oli antud uuringus üksikuid. Üheks põhjuseks toodi, et see teema jääb muude olulisemate temade varju, see ei ole kõigi muude (enam tähelepanu nõudvate) tööde või ülesannete kõrval töölaual prioriteetne. Nii mõnigi intervjueritav nentis, et uuringus osalemine andis talle positiivse müksu, et ise midagi ära teha (õpilastega soolise võrdsuse ja stereotüüpide teemat käsitleda, korraldada firmas sisekoolitus vm).
- Teine põhjus, miks soostereotüüpidele tähelepanu ei pöörata, on teadmiste ja oskuste puudumine, kuidas peaks sellele lähenema. Õpetajad ja personalijuhid on nende teemadega vähe kokku puutunud ning tunnevad, et sellega tegelemiseks on väga vähe tuge. Nad on huvitatud koolitustest, uutest meetodikatest või muudest materjalidest, samuti koostöövõrgustikest, mis annaksid inspiratsiooni ja näitaksid, kuidas praktikas soolise võrdsuse kujundamisele läheneda.
- Enda rolli muutuste loomisel tajutakse erinevalt: kes usub, et tal üksikisikuna on oluline roll, kelle jaoks algavad muutused organisatsiooni tasandil paika pandud väärtustest ja sihtidest. Siiski leitakse, et suurema muutuse loomiseks on vajalik, et ühiskonna väärtused ja hoiakud tervikuna muutuksid ja selleks on vaja kõigi panust, sest arvatakse, et kool või tööandja ei saa kõrgemale tõusta ühiskonna üldisest väärtusruumist, vaid on ennekõike selle peegeldus.

### III OSA: MÜKSUDE PILOTEERIMINE



# 11. Müksude väljatöötamine

Rakendusuringu üheks eesmärgiks oli välja töötada mükse, mis aitaksid vähendada soostereotüüpsete otsuste tegemist hariduses ja tööturul. Toetudes uuringu sissejuhatuses toodud lähtekohale, mille järgi tuleks keskenduda mitte noortele või töötajatele, vaid haridus- ja tööturuinstitutsioonide mõjutamisele, olid müksatavateks sihtrühmadeks:

- üldhariduskoolide õpetajad;
- karjäärispetsialistid (karjäärinõustajad, -infospetsialistid, -koordinaatorid jt Töötukassas ja koolides);
- tööandjad.

Müksude väljatöötamise esimeses etapis viisime 2021. aasta veebruaris läbi **VEENA & MÜKSA töötoa**, mille eesmärgiks oli ühise ajurünnaku abil luua uusi müksuideesid ning hinnata ja edasi arendada olemasolevaid. Sisendina kasutasime kirjanduse ülevaatest ja kvalitatiivuuringu kogutud informatsiooni. Lisaks uuringutiimi liikmetele osalesid töötoas valdkonna eksperdid (sh ka Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajad) ja sihtrühmade esindajad (õpetajad, personalijuhid, karjäärinõustajad), samuti Sotsiaalministeeriumi esindajad. Töötuppa kutsutud ekspertidel paluti eelnevalt tutvuda uuringu I etapi aruande (kirjanduse ülevaade ning kvalitatiivuuringu) põhitulemuste kokkuvõttega, et kõigil osalejatel oleks sama lähteinfo haridustöötajate ja tööandjate hoiakutest, barjääridest soolise võrdsuse edendamisel ja valikuid suunavatest sõlmkohtadest.

Töötoas juhendusime käitumisökonomika ja psühholoogia teadustööde põhjal paika pandud olulisematest printsiipidest, millel väljapakutud müksud peaksid põhinema, et kindlustada nende mõju ennustatav suund ja teaduspõhisus. VEENA & MÜKSA töötoa materjalide koostamisel oleme eeskujuna võtnud Inglismaal Behavioural Insights Team'i loodud kahest raamistikust: **MINDSPACE** (Dolan et al., 2010) ja **EAST** (Behavioural Insights Team, 2014). Need võtavad kokku teadustöödega tõendatud tegurid, printsiibid, mehhanismid ja mõtlemiskalded, mis inimeste käitumist ja valikuid mõjutavad, ning loovad nende põhjal lihtsa raamistiku, millest käitumise mõjutamisel poliitikakujundajad saaksid juhendada. VEENA & MÜKSA väljatöötamisel võeti eeskujuks pigem MINDSPACE'i kui EAST'i mudel, sest see annab nüansirikkama vaate müksude väljatöötamiseks.

Tabel 6 on välja toodud VEENA & MÜKSA töötoas kasutatud printsiipide lühike selgitus. Töötoas esitatud näidetes sidusime mõjutegurid soolise võrdsuslikkuse ja soostereotüüpide temaatikaga.

**Tabel 6. VEENA & MÜKSA raamistikus inimeste otsuseid ja käitumist mõjutavad tegurid**

Printsiip	Selgitus
<b>Väljapaistvus</b>	Meie tähelepanu tõmbavad uudsed ja silmatorkavad asjad.  Näiteks ühe soo kujutamine teatud ametikohtadel. Ühekülgne kajastus meedias jätab mulje kui levinud või ainuõigest olukorrast. USAs on kasvanud naiste osakaal kohtukriminalistika õppes, mille üheks põhjuseks peetakse populaarsetes sarjades nagu „CSI Miami“ jt kujutatud naissoost uurijaid.
<b>Emotsioonid</b>	Meie käitumise aluseks on emotsionaalsed reaktsioonid.  Eriala ja töökohaga kaasnevad ohkus ja häbi. Seda võib muuhulgas omakorda mõjutada ka eriala ja sooidentiteedi vaheline vastuolu.

<b>Ego</b>	Me käitume viisil, mis on kooskõlas meie ihaldatud minapildiga.
	Erinevad eduelamused ja võimalus turvaliselt katsetada, ilma et eksimine ego riivaks (nt Unicorn Squad).
<b>Normid</b>	Meie käitumist mõjutab tugevalt see, mida teised meie ümber teevad.
	Info, et teised kandideerivad teatud ametikohale, suurendab eelkõige just naiskandidaatide konkursil osalemise tõenäosust (Gee, 2017).
<b>Ajendid</b>	Meie otsuste ajendid ei ole alati nii ratsionaalsed, kui me ise tahaksime arvata (otsuseid kujundavad etteennustatavad mõtlemiskalded ja rusikareeglid).
	Õpetajatele ja ringijuhendajatele auhind või stipendium soolise võrdõiguslikkuse edendamise või mitmekesisuse toetamise eest.
<b>Meeled</b>	Meelte kaudu tajutud stiimulid mõjutavad meie käitumist ja hinnanguid.
	Arvutiklassi sisustus mõjutab tüdrukute kuuluvustunnet. Tüdrukud näitavad kõrgemat valmidust osaleda arvutiteaduse kursusel, kui arvutiklass on sisustatud neutraalsete kujunduselementidega, nagu looduspildid, taimed, maalikunst või kohvimasin, võrreldes olukorraga, kus ruumi sisustavad „Tähtede sõja“ esemed, tehnikaajakirjad või elektroonika (Master, Cheryan & Meltzoff, 2016).
<b>Ümbritsevad valikud</b>	Meie käitumist mõjutavad ümbritsevad valikud (sh konteksti ülesehitus, valikute arhitektuur ja vaikevalikud).
	Värbamisel tahes-tahtmata võrdleme kandidaate omavahel. Samuti on näidatud, et naiste värbamisel on oluline, et lõppvoorus oleks rohkem kui üks naine.
<b>Kohustus</b>	Me püüame olla oma otsustes järjepidevad.
	Mitmekesisuse kokkuleppe märgis utsitab järjepidevusele ja kohustusele lubadus täita.
<b>Sõnumitooja</b>	Informatsiooni omaksvõttu mõjutab oluliselt see, kes on selle info edastaja.
	USA näited kinnitavad, et naistele on kollektiivis abiks mentorite, aga ka sponsorite (kes aktiivsemalt toetavad naise karjääriredelil edasilikumist, soovivad positsioonidele) olemasolu (Bohnet, 2016).
<b>Assotsiatsioonid</b>	Meie käitumist mõjutavad mälus peituvad seosed, mida me ise ei pruugi teadvustada.
	Milliseid assotsiatsioone tekitab töökuulutuse tekst? Kindlad märksõnad võivad olla ühele sugupoolele kas kutsuvad või tõrjuvad.

Allikas: Hämmal et al., 2021

Töötoas läbi viidud ajurünnaku raames välja mõeldud mükse arendas uuringutiim koos ekspertidega edasi ning valis nende seast koostöös Tellijaga välja kõige paljutöötavamad ideed, mida edasi arendada. Valikul peeti silmas, et müks oleks reaalsuses rakendatav (sh kulu aspekt), teooriast lähtuvalt olulise mõjuga ning et vähemalt ühe müksu mõju oleks mõõdetav RCT meetodil. Müksude väljatöötamist ja piloteerimisele läinud mükse mõjutasid järgmised tegurid:

- **Peamiseks väljakutseks müksude arendamise ja väljavalimise etapis oli käitumusliku probleemi tuvastamine: millal toimub konkreetne valikuhetk või esineb konkreetne käitumine, mida soovitakse muuta?** Kvalitatiivuuring kinnitas, et probleem (soostereotüüpidest kantud hoiakute väljendamine ja käitumine) on kõikehõlmav, igapäevategevustes varjatud ning võib väljenduda igal ajahetkel. Seda eriti just koolikeskkonnas, kus stereotüüpeid hinnanguid ja märkuseid võib esineda paljudes kokkupuutepunktides ja läbivalt igapäevastes tegevustes. Sama kehtib ka töökeskkonnas, kuid konkreetseid hetki stereotüüptide esilekerkimiseks otsuste/valikute kontekstis on siin võimalik paremini tuvastada (nt värbamine, arenguvestlused, edutamine jne). Püüdsime sekkumiste väljatöötamisel püsida müksamise definitsiooni piires, kuid tuleb silmas pidada, et teema keerukuse tõttu võib lihtne info/väljapaistvuse/visuaalne müks teadlikkuse tõstmise eesmärgil kombata kommunikatsioonikampaania piirimaid. Kui mõelda näiteks joonistatud jalajälgedele, mis viivad prügikastini, et vältida prahi mahaviskamist, siis soostereotüüptide puhul on raske ette kujutada käitumist suunavat sekkumist ilma pisut sügavamalt sõnumit edastamata. Kampaanialikkuse probleem tekibki just sellest, kui püüame muuta hoiakuid laiemalt. Stereotüüptide mõju on kompleksne teema, mille puhul on oluline ka probleemi teadvustamise pool. Meeldetuletav või suunav müks eeldaks, et õpetajad on antud teemal juba koolitatud ja müks tuletab n-ö õiget käitumist meelde (vt ideed peatükis 13 ja Lisas 2).
- **Teiseks väljakutseks müksuideede arendamise faasis oli koostööpartnerite leidmine.** Selleks, et valitud sihtrühmi müksata ja müksu elulistes tingimustes piloteerida, oli vältimatult vajalik kaasata organisatsioone, kes vastavaid sihtrühmi mingil viisil koondavad, nt õpetajate ühendused, Töötukassa (juhtkond), töövahendusplatvormid (CV-Online, CV Keskus, MeetFrank vmt), PARE<sup>26</sup> jt. Olime uuringu II etapis ühenduses võimalike koostööpartneritega, et kaardistada kokkupuutepunkte ning saada sisendit või nõuandeid müksude testimiseks. Müksuidee rakendamise võimalus ja piloteerimise edukus sõltub suuresti just koostööst. Klassikaliselt tellib müksu asutus, kes müksu rakendab, sest nii saab kindlustada piisava valimi suuruse ja piloteerimise prioriteetsuses organisatsiooni jaoks. Positiivseks näiteks on Sotsiaalministeeriumi tellitud isapuhkuse müksamisprojekt, kus müksu piloteerimine toimus Sotsiaalkindlustusameti abil (Esko et al., 2022, avaldamisel). Antud juhul tuli loota koostööpartnerite toele ja entusiasmile. Müksude rakendamine nõudis koostööpartnerilt igal juhul ajaressurssi, kuid võis nõuda ka muude ressursside rakendamist, näiteks (IT) arendustöid. Etteruttavalt saab öelda, et müksud võtsid oma lõpliku kuju just koostööpartnerite huve ja võimalusi arvestades.
- **Kolmandaks väljakutseks müksude piloteerimisel oli eesmärk järgida teaduslikku lähenemist, kasutades randomiseeritud kontrollitud (RK) uuringut** (*randomized controlled trials, RTCs*), mille puhul katseisikud jagatakse juhuslikkuse alusel kontrollgruppi ja katsegruppi(desse) ning võrreldakse nende gruppide tulemusi, et hinnata sekkumise mõju. Brittide müksamisüksus BIT on selle tituleerinud parimaks meetodiks erinevate poliitikameetmete ja sekkumiste efektiivsuse hindamisel (Haynes et al., 2012). See lähenemine mõõtmisele ei ole ainuvõimalik korrektne võimalus. Mõne müksu puhul on vajalik testperioodi ja kontrollperioodi määramine (kui ei saa kahte paralleelset gruppi moodustada). Sekkumise mõju mõõtmine ja mõõdikute paikapanemine on lihtsam, kui andmetena saab kasutada konkreetseid otsuseid, nt kandideerinud naiste-meeste osakaal või registreerumine. Sellest püüdsime ka pilootuuringut planeerides lähtuda, sest müksamine on edukas vaid reaalse käitumise muutuse korral.

---

<sup>26</sup> PARE – Eesti Personalijuhtimise Ühing

# 12. Müksud õpetajatele ja karjäärispetsialistidele

Kvalitatiivuuring näitas, et osa õpetajatest ja karjäärispetsialistidest ei teadvusta soostereotüüpide mõju noorte haridus- ja karjäärivalikutele, **uskudes, et stereotüübid on kadumas ning noored oma valikutes vabad**. Ühe tegurina tekitab sellist eksiarvamust n-ö **kättesaadavuse kallutatus** (*availability bias*) – mõned silmatorkavad ja meelde jäävad näited naisjuhtidest või meeskassiiridest jätavad mulje, justkui probleemi (enam) ei ole. Õpetajad ja karjäärispetsialistid kipuvad ka alahindama enda rolli stereotüüpide taastootmisel või nende võimalikul murdmisel.

Lähtudes eelmainitust ja ka peatükis 11 kirjeldatud probleemkohtadest, keskendusime õpetajate ja karjäärinõustajate sihtrühmas eelkõige teadlikkuse tõstmisele. Õpetajateni/karjäärispetsialistideni peab esmajärjekorras jõudma arusaam probleemist ehk sellest, kuidas stereotüübid mõjutavad noorte valikuid ja mida see endaga kaasa toob (segregatsioon, palgalõhe), viidates sealjuures ka õpetaja/karjäärispetsialisti rollile soostereotüüpidega võitlemisel.

---

## MÜKSAMISE EESMÄRK: Probleemi esiletoomine ja õpetaja rolli rõhutamine

---

### Kvalitatiivuuringust ilmnenuid peamised barjäärid, mida müksata:

- Soostereotüübid ja sooline ebavõrdsus ei kujuta endast probleemi
  - Noorte valikuid soostereotüübid ei mõjuta
  - Soostereotüübid kaovad ajaga iseenesest
  - Aja, teadmiste ja oskuste puudus (müksamisega keeruline lahendada)
- 

Laiulatuslikuks teavitustöökaks ei ole müksamine klassikalises mõttes just parim tööriist, kuid sekkumise disainil keskendusime info raamistamisele ning toetusime varem testitud psühholoogiliste printsiipide kasutamisele. Edaspidi võivad vajalikuks osutuda siiski ka koolitused ja teatud kommunikatsioonikampaanialikud tegevused, mille eesmärgiks on auditooriumi harida ja nende meelt muuta. Müksamine kui võte muudab pigem keskkonda, milles tegutsetakse, või raamistab ümber infot, mille põhjal otsus langetatakse.

### 12.1 MÜKS #1: Üleskutse tegeleda soostereotüüpidega

Kuna soostereotüüpide olemasolu ja mõju vähene teadvustamine õpetajate ja karjäärispetsialistide seas on üheks oluliseks takistuseks antud teemaga tegelemisel, siis oli oluline, et piloteeritav müks seda barjääri ka arvesse võtaks (lisaks on olulised ka aja ja oskuste puudus antud teemaga tegelemiseks).


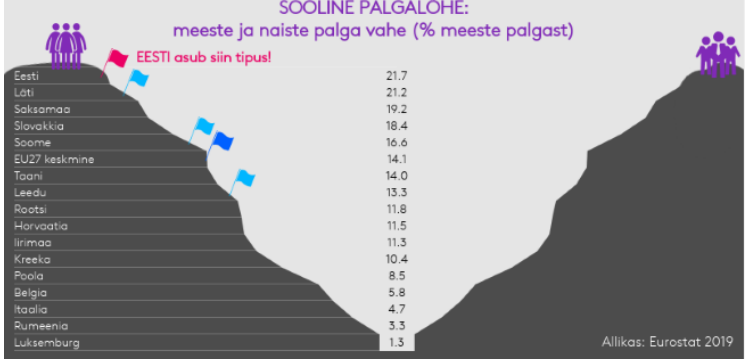
Eesmärgiks oli testida, **millise fookusega üleskutse** võiks panna õpetajaid ja karjäärinõustajaid soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegelema ning sellesse panustama. Nii nagu eespool selgitatud, on antud projekti raames olnud suureks väljakutseks käitumuslike probleemide tuvastamine sekkumiste ajastamiseks ja testimiseks. Antud müksu puhul mõõtsime õpetajate ja karjäärispetsialistide valmisolekut kaasa lüüa ja probleemi lahendamisele panustada. Müksu piloteerimisel saadud teadmised aitavad edaspidi sarnaseid sihtrühmi soostereotüüpide teemal kõnetada.

Testisime kahte erineva tooni ja rõhuasetusega pöördumist. **Kiri A** keskendus lugudele üksikjuhtumitest, mis kirjeldavad soostereotüüpide negatiivset mõju noorte eluvalikutele. Samuti puudutab Kiri A õpetajate ego, rõhutades nende olulist rolli noorte valikute suunamisel. **Kiri B** toob välja faktid ja statistika, mis tõestab



soostereotüüpide negatiivset mõju Eestis. Pildimaterjal toetab kahe kirja erinevust, illustreerides üksikisikute valikuid (A) ja Eestis esinevat kõrget segregatsiooni (B). Pöördumise lõpuosa, mis sisaldas üleskutset ja koostöö täpsemat kirjeldust, oli kahe grupi puhul identne (Joonis 1).

**Joonis 1. Kutse õpetajatele ja karjäärinõustajatele** (sinise fondiga on märgitud Töötukassa kirja erisused).

Kiri A: Lugude jutustamine + ego paitus	Kiri B: Probleemi rõhutamine																																				
<b>Teemarida e-kirjas: Aita kaasa headele karjäärivalikutele</b>																																					
<p><b>Taipamine, millel müksamine tugineb:</b> Õpetajaid motiveeriks võimalus panustada sellesse, et kõigil noortel, sõltumata soost, oleksid võrdsed võimalused oma võimeid realiseerida.</p>	<p><b>Taipamine, millel müksamine tugineb:</b> Probleemi ei teadvustata, õpetajad eeldavad ekslikult, et noored on oma otsustes vabad ning stereotüübid vähenevad iseenesest.</p>																																				
	 <table border="1" data-bbox="770 734 1189 1025"> <thead> <tr> <th>Riik</th> <th>% meeste palgast</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Eesti</td><td>21,7</td></tr> <tr><td>Läti</td><td>21,2</td></tr> <tr><td>Saksamaa</td><td>19,2</td></tr> <tr><td>Slavakkia</td><td>18,4</td></tr> <tr><td>Saame</td><td>16,6</td></tr> <tr><td>EU27 keskmine</td><td>14,1</td></tr> <tr><td>Taani</td><td>14,0</td></tr> <tr><td>Leedu</td><td>13,3</td></tr> <tr><td>Raotsi</td><td>11,8</td></tr> <tr><td>Härvaatia</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>Irimaa</td><td>11,3</td></tr> <tr><td>Kreeka</td><td>10,4</td></tr> <tr><td>Poola</td><td>8,5</td></tr> <tr><td>Belgia</td><td>5,8</td></tr> <tr><td>Itaalia</td><td>4,7</td></tr> <tr><td>Rumeenia</td><td>3,3</td></tr> <tr><td>Luksemburg</td><td>1,3</td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right; font-size: small;">Allikas: Eurostat 2019</p>	Riik	% meeste palgast	Eesti	21,7	Läti	21,2	Saksamaa	19,2	Slavakkia	18,4	Saame	16,6	EU27 keskmine	14,1	Taani	14,0	Leedu	13,3	Raotsi	11,8	Härvaatia	11,5	Irimaa	11,3	Kreeka	10,4	Poola	8,5	Belgia	5,8	Itaalia	4,7	Rumeenia	3,3	Luksemburg	1,3
Riik	% meeste palgast																																				
Eesti	21,7																																				
Läti	21,2																																				
Saksamaa	19,2																																				
Slavakkia	18,4																																				
Saame	16,6																																				
EU27 keskmine	14,1																																				
Taani	14,0																																				
Leedu	13,3																																				
Raotsi	11,8																																				
Härvaatia	11,5																																				
Irimaa	11,3																																				
Kreeka	10,4																																				
Poola	8,5																																				
Belgia	5,8																																				
Itaalia	4,7																																				
Rumeenia	3,3																																				
Luksemburg	1,3																																				
<p>Hea õpetaja! <a href="#">Hea karjäärispetsialist</a></p> <p>Kas olete märganud, et noorte unistuste täitumisel seisavad ees nähtamatud takistused?</p> <p>Jagame Teiega kahte tõsielulist lugu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kord soovis üks punapäine tüdruk täita oma salasoovi saada piloodiks, kuid pelgas, kas see on ikka tema jaoks. Siis sattus ta kokku ühe vahva ja innustava õpetajaga, kes ütles "miks mitte?". Aastaid hiljem pöördus noor naine õpetaja poole tagasi, et teda innustamise eest tänada.</li> <li>Üks pikk ja sportlik Tartu poiss, kellel oli palju õdesid-vendi, tahtis saada lasteaiakasvatajaks. Kui ta selle mõtte karjääriõpetuse tunnis välja käis, hakkasid sõbrad tema mõtte üle naerma. Ka õpetaja muigas. Mispeale noormees mattis selle mõtte maha.</li> </ul> <p>Teil kui sel teel üliolulisel innustajal on võimalus panustada sellesse, et kõigil noortel, sõltumata soost, oleksid võrdsed võimalused teha elus valikuid lähtuvalt enda soovist, mitte ümbritsevate inimeste hoiakutest.</p>	<p>Hea õpetaja! <a href="#">Hea karjäärispetsialist</a></p> <p>Ilmselt meenub Teile mõni innustav näide meesõpetajatest või naisprogrammeerijatest, kes on teinud tavapäratu valiku. Ekslikult jätavad taolised silmapaistvad näited mulje, justkui on noored oma valikutes vabad ning neid ei mõjuta hoiakud sellest, mis sobib naistele, mis meestele. Kahjuks ei ole soostereotüüpide takistav mõju kadunud.</p> <p><b>Eesti tööturul koonduvad mehed ja naised erinevatele tegevusaladele ja ametikohtadele. Eriti eredalt paistab silma, et:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>hariduses, tervishoius ja sotsiaalhoolekandes töötab iga neljas Eesti naine (27%) ja vaid mõni protsent mehi (5% meestest);</li> <li>tehnoloogia, inseneri- ja täppisteadustega seotud tegevusaladel töötab naised meestest neli korda vähem (10% naistest ja 40% meestest);</li> <li>naised on nii suurettevõtete tippjuhtide kui ka ettevõtjate seas veidi alla kolmandiku;</li> <li>naised teenivad tunnis keskmiselt 22% vähem kui mehed.</li> </ul> <p>Eesti on nende näitajate poolest Euroopas esirinnas.</p> <p>Pöördume Teie kui noortega kokku puutuvate ning nende karjäärivalikuid mõjutava asjatundaja poole.</p>																																				
<p>Sotsiaalministeerium koostöös Kantar Emoriga kutsub Teid appi selle olulise teemaga tegelema. Palume, et aitaksite noortelt soostereotüüpe puudutavaid kogemuslugusid ja arvamusi kokku koguda. Nende põhjal valmivad õppematerjalid koondatakse</p>																																					

Sotsiaalministeeriumi Võrdsuskeskuse veebilehele, kus Teie kogutud lood saavad ka teisi õpetajaid ja noori innustada. Projektis osalemine võtab hinnanguliselt 2-3 tundi /10-15 tundi, sh koolitundides õpilastelt info kogumine, kogutud materjalide saatmine ja hilisem suhtlus uuringu läbiviijatega.

**Lugude kogumist alustame jaanuaris ning see kestab märtsini, igaüks saab valida endale sobiva ajastuse. Täpsema info ja selgete juhistega materjalid saadame kõigile registreerunutele. Palun pange oma nimi kirja [SIIN](#). Registreeruda saab 5. detsembrini.**

**Kutse on personaalne, palun ärge seda kolleegidele edastage.**

Teie osavõtule lootes

Liina Kanter [Kristina Orion](#)

Sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitikate osakonna juhataja [Oskuste arendamise ja karjääriteenuste osakonna juhataja asetäitja](#)

Heidi Reinson

Uuringufirma Kantar Emor juhtekspert

Küsimuste ja ettepanekute korral pöörduge palun Heidi Reinsoni poole: [heidi.reinson@emor.ee](mailto:heidi.reinson@emor.ee)

### **Kirja koostamisel kasutasime järgnevaid printsiipe ja võtteid:**

- Ego, kiitus („Teil kui sel teel üliolulisel innustajal“) (Dolan et al., 2012).
- Küsimuse vorm kui mõjutusvõte („Kas olete märganud?“) (Ahluwalia & Burnkrant, 2004; Burnkrant & Howard, 1984).
- Lugude jutustamine kui mõjutusvõte (Green & Brock, 2000; Mazzocco et al., 2010; Shen et al., 2014). Sh tugevad kujundid ja detailid aitavad teksti mõjusamaks teha (nt „punapäine“).
- II pööre Teie/Sina (nt „Jagame Teiega“; „Ilmselt meenub Teile“) aitab süvenemisele kaasa (Burnkrant & Unnava, 1995; Meyers-Levy & Peracchio, 1996).
- Sõnumitoojana mõjub usaldusväärse autoriteetne isik (nt Liina Kanter kui Sotsiaalministeeriumi esindaja) (Cialdini, 2007; Durantini et al., 2006; Stock et al., 2007; Webb & Sheeran, 2006).
- Kirja päises kasutatav pildimaterjal lisab vastavalt emotsiooni loo jutustamisele (Kiri A) või aitab arvude drastilisust rõhutada (Kiri B).

## **12.2 Piloteerimine**

Koostööpartnerite leidmisel ja nendega koostöövõimaluste läbirääkimisel on oluline mõista nende organisatsioonide avatust nii üldiselt koostööprojektide ja muudatuste kui ka soolise võrdõiguslikkuse teemade osas. Karjääripetsialistide peamiseks kontaktibaasiks oli **Töötukassa**, kes Sotsiaalministeeriumi allasutusena on projektis algusest peale olnud üheks oluliseks koostööpartneriks. Üldiseid müksuideid ning eespool toodud kirja arutasime ka Töötukassa kontaktisikutega. Eeltestisime piltidega e-kirja kujunduse tehnilisi lahendusi ja võimalusi veendumaks, et fotod/infograafika kui samuti olulised mõjutusvahendid jäävad e-kirjas nähtavaks. Töötukassa puhul on oluline märkida, et soolist võrdõiguslikkust, soosteretüüpe ja nende mõju erialavalikutele Töötukassa karjääripetsialistide baaskoolitus ei käsitle ning süsteemselt nende teemadega ei tegeleta. Sellele viitavad nii varasem Praxise uuring (Sepper et al., 2020) kui ka suhtlus antud projekti raames 2021. aasta kevadsuvel.

Õpetajate kontaktibaasi oli oluliselt keerulisem koondada. Projekti algusfaasis võtsime eesmärgiks kirja suunamise karjääriõpetuse õpetajatele, kuid nendeni on kontaktide kättesaadavuse puudumise tõttu keeruline otse jõuda, samuti on tegemist suhteliselt väikse sihtrühmaga (hinnanguliselt 100–120 inimest). Sihtrühma

suurendamiseks<sup>27</sup> otsustasime nimistusse lisada ka klassiõpetajad, kes õpilastega lisaks ainetundidele ka üldiseid teemasid, sh karjäärivalikuid, käsitlevad. Kuigi karjääriteemadel on karjääriõpetuse õpetajate kokkupuude noortega kõige otsesem, on ka teistel (aine)õpetajatel mõju noorte karjäärivalikutele. See mõju on hajutatud ja raskemini tuvastatav, nt juhuslik stereotüüpne kommentaar mõne ainetunni raames.

Õpetajate kontaktide osas oli esialgseks koostööpartneriks **HARNO** ning **Edu & Tegu programm**, mis koondab ettevõtlus- ja karjääriõpetajaid ning korraldab koolitusi ja üritusi ettevõtluse edendamiseks koolides. Kahjuks selgus, et nende kontaktibaaside puhul oleks olnud keeruline tagada, et listi oleksid kuulunud asjakohased sihtrühmad ja mitte niisama teemahuvilised. Samuti oli meililist suhteliselt väike, vaid umbes 150 ettevõtlus- ja karjääriõpetuse õpetajate ning neist teemadest huvitatud spetsialistide kontakti. Nimekirja tegelik täpne koosseis oli teadmata. Arutasime koostöövõimalusi ka **Karjäärinõustajate Liidu** esindajaga, kes oli koostööks valmis, kuid neil ei olnud meie projekti jaoks sobivat kontaktibaasi.

Lõpliku valimi moodustasime kooli kodulehekülgedelt avalikult kättesaadavate kontaktandmetega 7.–12. klassi klassijuhatajatest ning karjääriõpetuse õpetajatest ja karjäärikoordinaatoritest<sup>28</sup>. Kooli koduleheküljed leiti riigiportaalist eesti.ee haridusasutuste kontaktide nimekirjast. Koolide selektsioon valimisse toimus maakonnapõhiselt. Maakondade puhul, kus oli alla 25 kooli, vaadati läbi kõik koolide kodulehed ning lisati nimekirja klassijuhatajad ja karjääriõpetuse õpetajad, kelle kontaktandmed olid kooli koduleheküljel kättesaadavad. Maakondades, kus oli üle 25 kooli, otsiti klassijuhatajate kontaktandmeid osaliselt. Väiksemad maakonnad, kus oli mõnevõrra rohkem kooli (Viljandimaa 27, Lääne-Virumaa 31, Ida-Virumaa 38) otsiti kontaktandmeid vähemalt 22 klassijuhatajalt või vähemalt kuuest eri koolist. Antud piirid seati, et hoida väiksemate maakondade (maakonnad, milles on 7–38 kooli) seas tasakaalu kaasatud klassijuhatajate arvu osas. Suuremates maakondades, kus oli kõige rohkem kooli (Harjumaa 120, Tartumaa 55, Pärnumaa 41), otsiti klassijuhatajaid vastavalt koolide arvule proportsionaalselt rohkem. Harjumaal keskmiselt u 5 korda rohkem kooli, Tartumaal u 3 korda rohkem kooli ning Pärnumaal u 2 korda rohkem kooli kui ülejäänud maakondades keskmiselt (22). Moodustatud nimekiri koolidest ja nende klassijuhatajatest jaotati maakonnapõhiselt juhuslikkuse alusel klassijuhatajate arvult võrdsetesse rühmadesse (kiri A või B).

Möödame õpetajate ja nõustajate nõusolekut järgmises etapis kaasa lüüa. Oluline on üleskutses täpsustada, kui palju aega peavad osalejad sügisel hinnanguliselt panustama. Kui üleskutse oleks sõnastatud ilma lubaduseta oma aega panustada, oleks tegemist lihtsalt passiivse infoga nõustumise mõõtmisega. Nõustumine/ühinemine peab olema piisavat jõupingutust nõudev tegevus, et „jah“ öelda poleks liiga lihtne ja osalemisega kaasneks ka paras pingutus. Nii saame teada, mis on valmisolek oma aega panustada.

### **Ekperiment 1: Töötukassa karjäärinõustajad ja karjääriinfo spetsialistid**

Saatsime kirjad kõigile 124 Töötukassa karjäärinõustajale ning jagasime vastajad juhuslikkuse alusel **kaheks grupiks**. Kumbagi kirja said seega 62 aadressaati, kelle hulgas olid nii karjäärinõustajad kui ka karjääriinfo spetsialistid. Kirja saatjaks oli Töötukassa oskuste arendamise ja karjääriteenuste osakonna juhataja asetäitja Kristina Orion.

Soostereotüüpe puudutavate lugude kogumisele ei registreerunud mitte ükski karjäärispetsialist. Oma rolli mängis see, et soostereotüüpidega tegelemiseks oli Töötukassas pinnas ette valmistamata: puuduvad baaskoolitused karjäärispetsialistidele, teemat on organisatsioonis vähe esile tõstetud (Sepper et al., 2020). Samuti tõi Töötukassa oma tagasisides välja, et karjäärispetsialistid panevad nõustamisteemad paika vastavalt koolide tellimusele, lisateemade sissetoomiseks ei pruugi olla aega ja teiste teemadega põimimine on keerulisem. Kindlasti mõjutas ajapuudus, sest nõustajatele on ette määratud, kui palju nõustamisi peab ta

---

<sup>27</sup> Valimi suurendamine on oluline müksu mõju hindamiseks. Tuvastamaks näiteks 10% efektisuurust, on teatud eelduste korral vaja võrreldavate gruppide suuruseks vähemalt 400 inimest. Suurema mõju tuvastamiseks piisab väiksemast valimist.

<sup>28</sup> Õpetaja ametinimetusest pole sageli selge, kas ja kui palju ta tegeleb koolis karjääriõpetuse teemadega. Näiteks pole karjäärikoordinaatori ametikohta ametlikult olemas ning nende teemadega võib koolis tegeleda õppealajuhataja, õpioskuste õpetaja, huvijuht vms.

kindla ajaperioodi jooksul tegema. Samuti saavad Töötukassa enda sisemised üleskutsed saavad leige vastuvõtu osaliseks, kui need on raamistatud võimaluse, mitte kohustusena.

Töötukassa katse põhjal vähendasime töömahu hinnangut kirja lõpuosas. Tagantjärele on keeruline hinnata, kas Töötukassa karjääripetsialiste oleks registreerunud enam, kui töömaht oleks üleskutses olnud väiksem.

## Eksperiment 2: Karjääriõpetuse ja klassiõpetajad

Pilootuuringu valimi moodustasid 773 klassijuhatajat ja karjääriõpetajat üle Eesti, kaasatud olid kõik maakonnad (valiku kirjeldus alapeatüki alguses). Õpetajad jagati **kahte juhuslikku gruppi**, randomiseerimise aluseks oli kool, et ühe kooli õpetajad ei satuks erinevatesse gruppidesse. Seeläbi vältisime erinevate sõnumite saatmist omavahel tihedalt suhtlevatele kolleegidele.

Kirjad saatsime välja novembris 2021. Kirjale kirjutas alla Liina Kanter Sotsiaalministeeriumist, aga kirja saatjaks oli Heidi Reinson Emori uuringutiimist. Algne plaan kiri Sotsiaalministeeriumi aadressilt välja saata jäi kahjuks tehnilistel põhjustel teostamata.

Õpilaste lugusid nõustus koguma ehk **üleskutsega liitus 18 õpetajat** (Tabel 7). Mõnevõrra tõhusam oli segregatsiooni kirjeldavat statistikat ja olukorra tõsidust rõhutav pöördumine (registreerumislehte külastas 4,5% kirja saajatest, registreerus 3,2%) kui emotsionaalsemaid üksikjuhtumeid esitav kiri (registreerumislehte külastas 1,8% kirja saajatest, registreerus 1,6%). Registreerumislehte külastuste arv on kahe grupi vahel statistiliselt oluliselt erinev 95% usaldusnivoo juures läbi viidud t-testis.

Taustaküsimuste põhjal saab öelda, et liitujate hulgas oli rohkem neid õpetajaid, kes on varem õpilastega soostereotüüpide teemat käsitlenud. Kommentaarides nimetati karjääriõpetuse tunde, inimeseõpetust, ühiskonnaõpetust ja ka ajalootundi, kui on võimalik soostereotüüpide teemat ainevaldkonnaga siduda.

**Tabel 7. Õpetajate reageerimine kirjale**

	Kiri A	Kiri B
Saadetud kirjade arv	387	386
Vigased aadressid	4	7
Lõplik valim	383	379
Registreerujaid	6	12
<b>Registreerujaid %</b>	<b>1,6%</b>	<b>3,2%</b>
Registreerumislehte külastajaid	7	17
<b>Registreerumislehte külastajaid %</b>	<b>1,8%</b>	<b>4,5%</b>

Registreerunud osalejatele saatsime soostereotüüpidega tegelemise üleskutse raames jaanuaris 2022 täpsema info ja n-ö plakati õpilastele edastamiseks (vt Lisa 3). Üks oluline barjäär, mis kvalitatiivuurings ilmes, oli see, et õpetajatel puuduvad oskused ja materjalid soostereotüüpide õpilastele rääkida. Meie sekkumise teine faas püüdis seda mõnevõrra puudutada, andes õpetajale hariva ja meelelahutusliku sisuga videomaterjale õpilastele edastamiseks. Samuti on lugude kogumise konkreetne ülesanne ja link veebikeskkonda viis õpilastega seda teemat käsitleda ilma õpetajalt erilisi oskusi nõudmata.

Õpilastelt laekus üle viiekümne loo noortelt üle Eesti (vt kõiki lugusid Lisas 4). Noorte jagatud kogemused näitavad ilmekalt, et noored puutuvad soostereotüüpidega kokku nii kodus, koolis kui ka hobitegevuses, samuti meedia vahendusel ja suhtluses sõpradega. Toome välja mõne näite:

" Kui ma kunagi trumme mängisin, siis kõik pidid välja tooma, et ma olen tüdruk. Nagu see on mingi imeasi, mida pole varem nähtud. Pärast 10ndat korda hakkas ausalt juba närvidel käima.

- " Ma lugesin netist ühte olukorda, kus meeste käest küsiti, kelle poole nad pöörduvad, kui neil on elus raskusi (depressioon, paanikahood jne), peaaegu kõik mehed vastasid: "Mitte kellegi, ma olen mees".
- " Mu vanemad käituvad minu ja mu vennaga erinevalt. Minu tuba on täis Disney printsesse ja kaisuloomi. Mu kunagised riided kõik roosad. Mu venna tuba on sinine ja täis autosid. Mu emale on tähtis, milline ma välja näen. Ma ei tohi omaenda juukseid lõigata, sest mul on nii ilusad pikad juuksed, ja ma muutun kuidagi koledaks, kui ma lõikan ning "tüdrukutel ei ole lühikesed juuksed". Kui aga mu venna juuksed muutuvad liiga pikaks, siis ta pakub kasvõi ise need lühikeseks lõigata. Kui ma toon selle talle välja, siis ta ütleb: "Jah, aga ta on poiss ja sina oled tüdruk".
- " Kogu aeg teevad kõik kommentaare kõikide riidetuse üle. Kui tüdruk kannab nabasärki, tahab ta kohe kõikide tähelepanu, aga kui ta kannab lohvakaid riideid, peaks ta riietuma rohkem "nagu tüdruk".

Kokkuvõttes, õpetajate ja karjäärinõustajate leige osavõtt pilootuuringus on põhjendatav sellega, et soostereotüüpidega tegelemine on hariduses ja karjäärinõustamises olulised küll märksõna tasemel, kuid nendega süsteemset tegelemist ei ole. Õpetajatel ja nõustajatel ei pruugi olla aega ja motivatsiooni taoliseks lisategevuseks. Samas võib öelda, et müksamise laiemas kontekstis on ka 3,2% registreerujate osakaal kirja B puhul arvestatav tulemus (Mertens et al., 2022). Positiivne on see, et ühe õpetaja tegevus haarab korraga paljusid õpilasi, mistõttu kümnekonna aktiivsema õpetaja kaasamine antud pilootuuringus puudutas juba sadu noori. Noorte poolt lisatud isiklikud lood annavad aimu, kui palju soostereotüüpset suhtumist noori igapäevaselt ümbritseb.

#### LISAIDEE: Peeglike-peeglike



Üks kergesti teostatav, kuid mõju mõõtmise osas keerukas müksuidee on peeglitele meeldetuletava sõnumi kleepimine. Peeglisse vaatamine ja küsimuse esitamine stiilis „Kes vastutab?“ või „Mida mina teha saan?“ võiks aktiveerida vajalikud seosed ja tuletada n-ö õiget käitumist meelde. Inspiratsiooni saime Taani tööohutuse näitest, kus peegel ja küsimus ehitajaid objektile sisenedes hoiatas ning töötaja enda vastutust rõhutas (Alderson, 2018).

Kui müksu piloteerida, siis soovitaksime alustada Töötukassa kontoritest ja edu korral jätkata koolides. Mõju saaks mõõta enne ja pärast sekkumist näiteks Töötukassa siselisi kaudu 1–3 küsimuse vastuseid võrreldes ning seeläbi suhtumise (või mõne muu mõõdiku) muutust kaardistades.

Samas leiame, et oluline oleks enne sarnaseid sekkumisi õpetajaid ja karjäärinõustajaid koolitada, hetkel pole soostereotüübid nende baaskoolituse osa. Koolitusejärgselt toimiks sekkumine kui meeldetuletus ning soodustaks õpitu rakendamist.

# 13. Müksud tööturul

Kvalitatiivuuringuist selgus, et personalijuht võib olla soolisest võrdõiguslikkusest kõige teadlikum spetsialist organisatsioonis, samas võib teema olulisus teiste prioriteetide varju jääda, eriti kui puudub kollektiivi/juhi tugi. Seetõttu on oluline anda tuge eelkõige just sellisele personalijuhile või juhile (paljudes, ennekõike väiksemates ettevõtetes eraldi personalijuhti ei ole), kes tahaks oma ettevõttes soolise tasakaalu poole liikuda, kuid vajaks kinnitust, et ta mõtleb ja tegutseb õiges suunas. Peamiselt puudutab see personade vaates Muutuseloojat ja Ebakindluse tundjat. Vajalik võib olla ka õigel hetkel sihitud meeldetuletus ning vihjed, kuidas saaks paremini. Kahtleja ja Ignoreerija puhul tuleks alustada probleemi teadvustamisest

---

## MÜKSAMISE EESMÄRK: Probleemi meeldetuletus + personalijuhi võimestamine

---

### Kvalitatiivuuringuist ilmnenuid peamised barjäärid, mida müks võiks sihtida:

- Soostereotüübid ja sooline ebavõrdsus ei kujuta endast probleemi
- On olulisemaid teemasid kui võrdõiguslikkus, millega tegeleda
- Enda või oma organisatsiooni rolli mittetajumine
- Juhi toetuse puudumine või vastuseis
- Aja, teadmiste ja oskuste puudus (müksamisega keeruline lahendada)

---

Kokkuleppel Tellijaga oli eesmärgiks testida kahte tööandjatele suunatud müksu. Kohtusime ideede esitlemise, tagasiside küsimise ja võimalike koostöökohtade leidmise eesmärgil PARE, CV Keskuse ja Fontese esindajatega. Kohtumised andsid meile kindluse, et liigume müksude väljatöötamisel õiges suunas.

### 13.1 Eeltest personalitöötajate seas

Sõlmisime kokkuleppe veebiuuringuks Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE-ga, levitades vastamiskutset nende uudiskirja listis, kus on umbes 2000 liiget. Reaalses tööelus läbi viidud pilootuuringuuga kaasnevad väga suured kulud mitte ainult uurijatele, aga ka koostööpartneritele ning tavauuringutest oluliselt suurem vastutus mõjutatavate isikute (tööandjad, tööle kandideerijad) ees. Riskide vähendamiseks ja piloodi paremaks planeerimiseks pakkusime välja *online*-eeluuringu erinevate sekkumisindeede testimiseks. *Online*-eeltesti eesmärk oli suurendada sellele järgneva piloodi õnnestumise tõenäosust ning koguda lisaideid müksude planeerimiseks.

Eeltestis uurisime järgnevat:

- Töökuulutusel palgavahemiku avaldamise võimalikud kasud ja takistused: miks palgavahemiku avaldamine võiks olla kasulik ja millised on peamised hirmud, millega peaks tegelema? Mis võiks motiveerida palgavahemikku töökuulutusel avaldama? (Täpsemalt MÜKS #2 all.)
- Kes on personaliteemadel usaldusväärne sõnumitooja? Nimekirjas olid koostööpartneritega arutelu esile kerkinud juhid: Taavi Kotka, Rain Laane, Valdur Laid, Ants Puust, Enn Veskimägi, Tiina Saar-Veelmaa, Kai Realo, Paavo Nõgene; lisaks võimalus vastajal endal nimesid lisada.
- Kui paljud organisatsioonid on püüdnud muuta värbamist nii, et suurendada soolist tasakaalu organisatsioonis. Mida selleks on tehtud?

- Milliseid märgiseid oleksid tööandjad valmis oma töökuulutustele lisama, et julgustada kandideerima nii mehi kui ka naisi (täpsemalt MÜKS #3 all). Miks nad märgisid kasutaksid/ei kasutaks?

Vastamiskutsed saatsime välja juunis 2021, kuid kuna vastuseid laekus suvepuhkuste perioodil väga vähe (alla kümne), siis saatsime kutse uuesti välja peale puhkusi augustis. Uuringus osales kokku 111 personaliteemadega tegelevat inimest (vastajate profiil Lisas 6). Vastamismäär jäi siiski alla ootuste (ca 5% PARE listist) ning seetõttu ei olnud võimalik usaldusväärset läbi viia randomiseeritud gruppidega testi hindamiseks, milline sõnum motiveerib töökuulutusel avaldama palgavahemikku.

Küsisime üldisemalt, kas tööandjad on seni midagi teinud selleks, et suurendada soolist tasakaalu. 23% kinnitas, et midagi on nad ette võtnud, peamiste tegevustena toodi välja töökuulutuse neutraalset sõnastust ja vajadusel ebatõenäolisemalt kandideeriva sugupoole jaoks spetsiaalse sõnastuse või piltide kasutamist (vt Lisa 7).

Kirjeldame temaatilisi eeltesti tulemusi vastavate müksuideede alapeatükkides. Järgnevalt on kirjeldatud kahe müksu algseid ideesid ja nende ideede arengut vastavalt koostööpartnerite tagasisidele. Osad ideed ei läinud antud uuringu raames käiku, kuid toome siin ära need, mida edaspidi saab ja tasub katsetada.

### 13.2 MÜKS #2: Palgavahemiku avaldamine töökuulutuses

Ühe töötingimusena, kus sooline ebavõrdsus saab avalduda, on töötasu. Eestis on sooline palgalõhe märkimisväärne probleem (Statistikaamet, 2022; Aavik et al., 2020; Klesment, 2021)<sup>29</sup>. Soolise palgalõhe vähendamise üheks meetmeks on palkade läbipaistvus ehk töötajate teadlikkus üksteise palkadest organisatsioonis ja väljaspool seda. Kõige enam aitab palkade läbipaistvus kaasa haavatavamate gruppide (sh naiste) palgatõusule (Aavik et al., 2020: 69). Organisatsioonide tasandil on tõenduspõhiselt soovitatud palkade avalikustamist, kuna see annab märku, et palk on läbiraägiv ning avab seega võimaluse parema töötasu saavutamiseks (Government Equality Office, 2018). Naised laskuvad palgaläbiraäkimistesse väiksema tõenäosusega (Leibbrandt & List, 2014) ning avalikustatud palgavahemikud julgustavad neid seda tegema, kuna annavad indikatsiooni selle kohta, mida on mõistlik loota (Mazei jt, 2015).

Sellest lähtuvalt oli eesmärgiks müksata tööandjaid töökuulutuses avaldama palgavahemikku. Müksu esialgne idee oli innustada palganumbrite või -vahemike avaldamist töökuulutuste esiletõstmisega tööjuotsingu platvormil. Kohtumisel CV Keskusega 2021. aasta aprillis selgus, et palgaga kuulutusi on umbes 1/3, peale koroonapandeemiat 1/4, kuid see näitaja tõuseb seoses hooajatööde lisandumisega tagasi 1/3 juurde. Palgaga kuulutus tõuseb juba ise enam esile, kuna palganumbriga töökuulutusi otsitakse enam, eriti konkurentsitihtedates valdkondades. Madalama palgaga valdkonnas palga väljatoomine töötajate saamist ei lihtsusta, seal on olulisem ka muude hüvede rõhutamine. Seega palgavahemikuga töökuulutuse esilekerkimisele ei ole mõtet müksuga keskenduda.

Arutelu CV Keskusega viis idee edasiarenduseni. Töökuulutuse üleslaadimisel võiks ilmuda teavitus palganumbri lisamise võimalusest kasude väljatoomisega ja teadaolevate hirmude maandamisega. Kuna CV Keskus varasemalt juba kasutas palgavahemiku lisamise innustamiseks töökuulutuse vormil sisestamisele üleskutsuvat teksti, siis andis see võimaluse võrrelda kasutuses oleva ja uue, n-ö käitumuslike taipamistega rikastatud versiooni mõju.

---

<sup>29</sup> Mida suurem on tunnipalk, seda suurem on sooline palgalõhe ning seda raskem on soolise palgalõhe põhjuseid välja tuua. Madalama ja keskmise tunnitasu detšiilides selgitab võrreldes kõrgemate detšiilidega meeste ja naiste töötasu erinevust suuremal määral ettevõtte poolt makstav keskmine töötasu, ettevõtte tegevusala, töötaja amet ja vanus. Nende tunnuste mõju viitab tööturu segregatsioonile, kus naised ja mehed koonduvad eri tegevusaladele, ametitesse ja/või ettevõtetesse ning naiste tehtavat tööd tasustatakse madalamalt (Tunnitasulõhe. Meeste ja naiste tunnitasu erinevus Statistikaameti 2018. aasta töötasu struktuuri uuringu põhjal. Vt [https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021\\_Tunnitasul%C3%B5he.pdf](https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_Tunnitasul%C3%B5he.pdf)).

**Tööandjate senised hirmud ja barjäärid palganumbri avaldamisel** (allikad: eeltest personalijuhtide seas; vestlused ekspertidega, Aavik et al., 2020):

- Kuulutus tõmbab ligi massiliselt kandideerijaid, kelle hulgast õigete valikute tegemine on aeganõudvam. CV Keskuse kogemusel tõmbab ligi kvaliteetsemaid kandideerijaid.
- Kuidas mõjutab organisatsioonis juba töötavate inimeste ootusi oma palgale see, kui nad näevad uuele kandidaadile lubatud (suuremat) palganumbrit. Kogu organisatsiooni palgainfo avalikustamist üldiselt ei pooldata.
- Organisatsioonis ei ole selget palgasüsteemi, seetõttu ei olegi võimalik palgavahemikke avalikustada.
- Ei avaldata, sest teised ka ei avalda. Ei taheta konkurentidele anda infot palgatasemest.
- Palk sõltub konkreetsest kandideerijast, seda ei saa ette määrata.

Praegune praktika näitab, et täpset summat ei taheta avaldada, pigem pooldatakse palgavahemiku avaldamist. Tööandja soovib palka määrata lähtuvalt individuaalsetest eripäradest, mis selguvad värbamise käigus. Töökuulutustel palgainfo avaldamist pooldavad ennekõike töötajad ise, eriti naistöötajad. 2021. aasta Soolise Võrdõiguslikkuse Monitooringust selgub, et 95% palgatöötajatest pooldab palgavahemiku avaldamist töökuulutusel (Hämmal et al., 2022, avaldamisel).

Realistlik on eeldada, et palgavahemiku avaldajate osakaal ei tõuse kunagi 100%-le. Selleks on mitmeid takistusi. Näiteks keskmisest madalama palgatasemega töökohtade puhul ei ole palga avaldamine alati tööandjale kasulik. Samuti võib organisatsioonisisese palgasüsteemi puudumine välistada müksu mõjule pääsemise, kuid võib ka anda tuge selle loomisele.

#### **Müksu riskid:**

- Kui CV Keskuse platvormil tegeleb tööandja esindajana töökuulutuste lisamise ja haldamisega personalijuht, ei pruugi tal olla volitusi palgainfo avaldamiseks, kui ettevõtte juhtkond on selle suundumuse vastu. Ka kvalitatiivuuring palgalõhest rõhutab, et otsuse palkade avalikustamise kohta teeb juht, seega määrav on nende hoiak (Aavik et al., 2020).
- Müks võib toimida viitega: sellele ei pruugita koheselt reageerida, kuid teavitust paneb mõtlema (ideaalis palgavahemiku avaldamist organisatsioonis arutama) ning tõuseb tõenäosus järgmisel korral palgavahemiku lisamiseks.

### **13.3 Piloteerimine**

Müksu mõju mõõtmiseks võrdlesime uut müksavat infonuppu CV Keskuse töökuulutuse vormil juba olemasoleva teavitusega, st paralleelselt jagunesid kõik töökuulutust üles laadivad kliendid juhuslikult kaheks: ühed nägid vana teavitust (kontrollgrupp), teised aga uut sekkumist (testgrupp). Mõõdikuks oli palgavahemiku töökuulutusele lisanud tööandjate arvu muutumine.

Müksu edukuse kriteeriumiks oli testgrupi suurem palgavahemikku sisaldavate töökuulutuste arv testperioodi jooksul (august–november 2021). Arvestasime, et mõju võib ilmned pikema aja jooksul, nt ettevõtte järgmise töökuulutuse üleslaadimisel, sest olemasolevale töökuulutusele kohe palgavahemiku lisamine võib olla raskendatud (nt vajab läbirääkimist ettevõtte juhiga).

#### **Eksperiment 1: Uus infonupp argumentidega palga avaldamiseks**

Testperioodil augustist novembrini 2021 kuvati CV Keskuse lehel töökuulutust sisestavatele tööandjatele juhuslikkuse alusel ühte kahest infonupust (Joonis 2). Kontrollgrupp nägi CV Keskuse poolt varem kasutatud **infonuppu (A)** ja testgrupp uut müksava sisuga **infonuppu (B)**. Muutsime piloodi ajaks mõlema infonupu kasti taustavärvi helesiniseks, sest varasem valge taustaga kujundus võis olla muutunud juba taustamüraks, st isegi teksti vahetades ei pruugi seda märgata. Eksperimendis osales 1866 tööandjat.



## Joonis 2. Infonupp CV Keskuse töökuulutuse sisestamise lehel

<p>Töö valdkond: * Valige täidetava ametikoha valdkond</p> <p>Töö asukoht: * Asukoht <a href="#">Töökoht asub välismaal</a></p> <p><input type="checkbox"/> Pakume võimalust töötada kodukontorist / teha kaugtööd  <input type="checkbox"/> Tööintervjuu toimub veebis / telefoni teel</p> <p>Brutopalk: Alates - Kuni kuus</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Näita palka tööpakkumisel</p> <p><b>!</b> Palgavahemiku lisamine tööpakkumisele toob keskmiselt 39% rohkem vaatamisi ja 66% rohkem kandideerijaid.</p> <p>Lisainfo:  <a href="#">+ Oskused</a>  <a href="#">+ Pildi/video lisamine</a></p> <p>1 töökuulutus kehtib: 5. aug 2021</p> <p>* Kohustuslik väli</p> <p><b>Avalda tööpakkumine</b> Salvesta mustand Eelvaade</p>	<p><b>A: CV Keskuse esialgne infonupp</b></p>
<p>Töö valdkond: * Valige täidetava ametikoha valdkond</p> <p>Töö asukoht: * Asukoht <a href="#">Töökoht asub välismaal</a></p> <p><input type="checkbox"/> Pakume võimalust töötada kodukontorist / teha kaugtööd  <input type="checkbox"/> Tööintervjuu toimub veebis / telefoni teel</p> <p>Brutopalk: Alates - Kuni kuus</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Näita palka tööpakkumisel</p> <p><b>!</b> Soovitame tööpakkumisele lisada palgavahemiku, sest see:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suurendab kandideerijate hulka keskmiselt 66%.</li> <li>• Vähendab riski, et välja valitud kandidaat pakkumisest loobub.</li> <li>• Hoiab värbamisel kokku Teie väärtuslikku aega.</li> </ul> <p>Lisainfo:  <a href="#">+ Oskused</a>  <a href="#">+ Pildi/video lisamine</a></p> <p>1 töökuulutus kehtib: 5. aug 2021</p> <p>* Kohustuslik väli</p> <p><b>Avalda tööpakkumine</b> Salvesta mustand Eelvaade</p>	<p><b>B: Uus n-ö müksav infonupp</b></p>

Pilooteerimine kinnitas, et uus tekstiversioon, kus kolm peamist argumenti olid eraldi välja toodud, töötab paremini. Palgavahemiku avaldas 33,80% uut infonuppu näinud tööandjatest, samas kui CV Keskuse

varasema infonupu teksti näinud tööandjatest avaldas palga 25,99% kasutajatest. Seega **n-ö müksavat infonuppu näinud testgrupis avaldas palgavahemiku 30% rohkem tööandjaid võrreldes varasemat teavitust näinud kontrollgrupi baastasemega**. Tegemist on olulise ja müksamise kontekstis pigem tugeva efektisuurusega. Võrdluseks võib tuua Behavioural Insight Team'i poolt läbi viidud sarnase eksperimendi, kus töökuulutuse sisestamise vormis testitud müks suurendas paindlikuna kuulutatud töökohtade arvu umbes 20% (34,5%-lt 41,5%-le; Londakova, 2019). On oluline märkida, et meil polnud võimalik tuvastada osalenud ettevõtete taustatunnuseid, kuid gruppidesse jaotamise juhuslikkuse ja piisavalt suure valimi baasil saab eeldada, et mõlemad grupid on sarnase profiiliga.

Piloodi eduka tulemuse najal tegi CV Keskus töökuulutuse sisestamise lehel vastavad muudatused ning näitab edaspidi kõigile tööandjatele infonupu uut versiooni. Uue infonupu mõjusust toetavad ka personalitöötajate seas tehtud eeltesti tulemused, kus vastajad kinnitasid, et palga avaldamine aitab värbamisel aega kokku hoida ning toob sobivamaid ja kvaliteetsemaid kandidaate. Jaanuaris 2022 avaldatud tööpakkumistest on 32% olnud avaliku palgapakkumisega. 2020. aasta jaanuari esimeses pooles oli see näitaja 27%, seega väga suurt muutust siin näha ei ole. Enim avaldatakse töötasu oskustöölise ja kutsetöötajate tööpakkumistel (41%) ja kõige vähem kontoritöötajatele ja keskastme spetsialistidele suunatud tööpakkumistel (25%).

### Ekperiment 2: Uus infonupp kaotusena raamistatud sõnumiga

Pärast edukat esimest pilooti otsustasime CV Keskusega koostööd jätkata ning katsetada eelmist infonuppu, ehk esimeses eksperimendis parema tulemuse saavutanud teksti võrdluses kaotusena raamistatud sõnumiga (Joonis 3). Kaotusekartus on üks enim uuritud käitumisteaduslikke printsiipe, millel on tõestatud mõju inimeste hinnangutele ja käitumisele. Tajume kaotust tugevamalt kui samaväärset võitu, näiteks 30-eurone trahv tekitab tavaliselt rohkem meelehärmi kui 30-eurone lotovõit rõõmu (Tversky & Kahneman, 1991).

#### Joonis 3. Infonupp kaotusena raamistatud sõnumiga

##### Jättes palgavahemiku avaldamata:

- Kaotad keskmiselt X% võimalikest kandideerijatest.
- Riskid sellega, et sobiv kandidaat loobub pakkumisest.
- Kaotad värbamisel väärtuslikku aega ja raha.

Ekperiment #2 jõudis töös olla lühemalt kui Ekperiment #1, kuid esialgsete tulemuste põhjal võib väita, et **kaotusena raamistatud sõnum toimis palgavahemiku avaldamise suurendamisel. Eelmise eksperimendi „võitja“ tõi palga avaldamise tasemele 37,50% (168 palgaga tööpakkumist 448-st), uus kaotuse raamistus aga 42,49% (215 palgaga tööpakkumist 506-st)**. Antud perioodil oli üldine palga avaldamise tase ka kõrgem, sest lisandus hooajalisi tööpakkumisi.

Toome siinkohal välja üldise palgavahemiku avaldamise ülevaate. CV Keskuse statistika põhjal oli avaliku palgaga tööpakkumiste osakaal 2022. a esimeses kvartalis 36%. Tabelis 8 on toodud andmed ametirühmade ja asukohtade lõikes.

**Tabel 8. Palgavahemiku avaldajate taust**

Ametirühmad		Asukoht	
Oskustöölised ja kutsetöötajad	46%	Tartu*	40%
Abitöötajad:	43%	Tallinn	35%
Teenindus ja müügitöötajad	41%	Pärnu	29%
Keskastmejuhid ja tippspetsialistid	28%	Kesk-Eesti	33%
Kontoritöötajad ja spetsialistid	27%	Ida-Eesti	33%
		Lääne-Eesti	29%

\* Tartu eripäraks on suurem palgapakkumiste avalikustamine kontoritöötajatele ja spetsialistidele suunatud tööpakkumistel, mis aitab keskmist näitajat seal tõsta.

### LISAIDEED PALGAVAHEMIKU VÄLJATOOMISE SUURENDAMISEKS:

#### Lisaidee 1: eeltäidetud palgavahemik

Pakkusime CV Keskusele välja eeltäidetud palgavahemiku idee. Tegemist oleks klassikalise müksuga, kus vormi täitmine on kasutaja jaoks võimalikult lihtsaks tehtud.

CV Keskus ei välista idee kasutamist tulevikus, kuid töid välja peamised murekohad. Esiteks võib keeruliseks osutuda õiges suurusjärgus vahemiku kuvamine olenevalt ametikoha tasemest. Teiseks ja olulisemaks põhjuseks on see, et töökuulutust sisestatakse CV Keskuse lehel tavaliselt väga kiiresti, peaaegu automaatselt. Kui eeltäidetud palgavahemik jääb kuulutuse sisestajale märkamatuks, võib see tekitada rohkem segadust kui kasu.

Need probleemid on läbimõtlemissel korral ületatavad, kuid kuna mainitud idee nõuab koostööpartnerilt suuremat ajalist panust ja IT-arendust, siis selle projekti raames seda ideed ei testitud.

#### Lisaidee 2: pöördumine tööandjate poole

Koostöös CV Keskusega tekkis veel üks idee, mis läheb käiku pärast antud uuringu piloteerimisperioodi lõppu. Kavas on saata meeldetuletuskiri tööandjatele, kes ei ole oma hiljutises töökuulutuses palgavahemikku avaldanud. Kirjas kasutatakse samu argumente, mida juba piloteeritud infonupus ning sõnumitoojana tuntud juhte, kes toovad välja palgavahemiku avalikustamise kasu. PARE eeluuringus testisime erinevate isikute usaldusväärset juhtimis- ja personaliküsimustes ning enim poolehoidu said Taavi Kotka, Tiina Saar-Veelma ja Kai Realo. Üks või mitu nendest kõneisikutest võiksid CV Keskuse pöördumises ka oma kommentaari anda, juhul kui nad soovivad sel teemal oma nime alt kaasa rääkida. Lisaks kaasasime Swedbanki, kes ka ise töökuulutustel palgavahemikke avaldab. Töösse läks versioon, mis on leitav Lisas 8. Edaspidi võiks sarnastes pöördumistes kasutada ka norme (nt aina enam tööandjaid avaldavad palgavahemikku; 95% palgatöötajatest sooviksid töökuulutuses palgavahemikku näha jne)

### 13.4 MÜKS #3: Märgis töökuulutusel

Müksu esialgne mõte seisnes selles, et tööandja saab esimeste töökonkursil CV esitanud kandidaatide põhjal tagasisidet kandideerijate soolise tasakaalu kohta. Näiteks pärast 10 kandidaadi avaldust esitaksime personalijuhile teate: „Kandideerijate seas on 90% mehi – kas töökuulutus on piisavalt tundlikult sõnastatud/kujundatud?“

Kuna probleemiks on tööandjate teadlikkus sel teemal ehk nad ei pruugi teada, milline on hästi sõnastatud töökuulutus (ehk võime müksata seda koostama, kuid puuduvad oskused), siis selleks, et meeldetuletusel

oleks ka sisuline panus personalijuhtide võimestamisel, oli plaanis kuvada **checklist** ideedest töökuulutuse vastassoole atraktiivsemaks muutmiseks:

- Kas võiks kaaluda kuulutuses kandidaadile esitatud nõudmiste vähendamist? (Bohnet, 2016; Nielsen & Kepinski, 2020)
- Kontrolli ametinimetust, kas nimi vihjab soole?
- Kas võiks lisada selgituse, et oodatud on igast soost ja vanusest kandidaadid?
- Kas fotod/pildid on suunavad?

#### **Riskid:**

- Kui töökuulutus on juba valmis ja üles pandud, võib personalijuhil olla vähem motivatsiooni kuulutust muuta. Muutmine peaks olema tehniliselt võimalikult lihtsaks tehtud, nt avaneks kohe vastav rubriik, mille osas palume muudatusi kaaluda (nt ametinimetus, nõudmiste list jne).
- Müksu korrektne läbiviimine eeldaks töökuulutuste analüüsi tüüpviigade tuvastamiseks.
- Valdonna spetsiifika mõjutab eksperimendi disaini ja ka tulemuste tõlgendamist.
- Töökuulutuse muutmine võib küll meelitada kandideerima, aga kui ettevõtte töökultuur võrdsust ei kultiveeri, on tegemist justkui kandidaadi löksu meelitamisega.

Jagasime varasema töö käigus tekkinud töökuulutuse muutmise ja meeldetuletuste saatmise ideid ka kohtumistel CV Keskuse ja Fontesega. Fontese esindaja Kaire Laas leidis, et vähemalt juhte ja tippspetsialiste otsivaid töökuulutusi juba mõeldaksegi põhjalikult läbi. Samuti toodi välja valdkondade eripärasid, nt mõnes valdkonnas peab nõudmiste nimekiri olema pikem kui mujal.

Jõudsime arutelu käigus universaalsema ideeni, töökuulutusele lisatud märgis, mis kasutaks ülaltoodud kirjeldusest vaid üht elementi, lubadust „**Oodatud on igast soost ja vanusest kandidaadid!**“ või „**Meie juures on tööõnnelikud nii mehed kui ka naised!**“. Idee puhul on võtmetähtsusega just lihtne ja igapäevane sõnastus, väldime tüüpilisi „väärtustame mitmekesisust“ fraase, mis võivad tavainimesele kaugeks jääda. Oluline taipamine, millele idee toetub, on see, et tööle kandideerijad ei pruugi üldse teada, et töökuulutused on (seaduse mõttes) alati suunatud nii meestele kui ka naistele. Ka kvalitatiivuurings ilmnes, et vahel helistatakse traditsiooniliselt ühe soo ülekaaluga ettevõtetesse ja küsitakse, kas vastassoole ka töid on pakkuda. Taolised olukorrad panevad osasid personalijuhte imestama, sest nende jaoks on loomulik, et töökuulutused on suunatud kõigile.

Täpsustatud idee eeliseks on, et seda oleks võimalik universaalselt kasutada ning see ei sõltuks võrreldes algse müksuideega nii palju valdkonnast (nt kandidaadile esitatud nõudmiste vähendamine ei pruugi alati võimalik olla). Märki lisamine võib mõjuda personalijuhile/juhile justkui **lubadus**, mis on ka teistes valdkondades levinud müksuidee (nt Eestis tugevama lubadusena mitmekesisuse kokkuleppe märgis).

Personalitöötajate seas tehtud eeltesti raames testisime 5 erinevat sõnastust (vt Lisa 6).

- **Meie juures ei küsi amet sugu:**  
valiks 42% vastajatest; kindlasti ei kasutaks 14%
- **Meie juures on tööõnnelikud nii naised kui mehed:**  
valiks 21% vastajatest; kindlasti ei kasutaks 15%
- **Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed:**  
valiks 17% vastajatest; kindlasti ei kasutaks 7%
- **Meil on tööd nii naistele kui meestele:**  
valiks 13% vastajatest; kindlasti ei kasutaks 27%
- **Oodatud on igast soost kandidaadid:**  
valiks 7% vastajatest; kindlasti ei kasutaks 37%

Personalitööd tegevate inimest seas olid populaarseimad „Meie juures ei küsi amet sugu“, sealjuures 60% vastajatest leidis, et tõenäoliselt või kindlasti leiaks taoline märgis (enda eelistatud sõnastuses) nende organisatsioonis kasutust. Peamiste põhjustena, miks tööandjad märgist ei kasutaks, toodi välja järgnevad põhjused: 1) piisav nais- ja meeskandidaatide osakaal; 2) kui valdkonda on raske ühest soost kandidaate leida, siis märgis seda ei lahenda; 3) ei pea sugu rõhutama, olulised on oskused (täpsemad andmed Lisas 6).

Fontes valis katsetamiseks välja neutraalsema sõnastuse ning optimaalsema positiivse ja negatiivse tagasiside suhtega märgise „Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed!“ (Joonis 4).

#### Joonis 4. Märgis töökuulutustele



#### 13.5 Piloteerimine

Piloteerimist alustasime oktoobris 2021 koostöös Fontesega, kes lisas märgise oma klientide töökuulutustele. Koostööläbirääkimiste käigus selgus, et randomiseeritud kontrolluuring ei ole antud müksu piloteerimisel võimalik, sest töökuulutust levitatakse erinevates avalikes kanalites, mille puhul kandideerijate täpset kontaktikanalit ei saa tuvastada. Samuti ei ole võimalik võrrelda ettevõtteid, kes on nõus märgist oma kuulutustel kasutama, ettevõtetega, kellele märgise kasutamist pakume, kuid kes pole nõus. Seda eelkõige ettevõtete ja ametikohtade erinevuste tõttu, aga ka seetõttu, et märgise kasutuselevõtt näitab ettevõtte avatust soostereotüüpide vähendamisele. Projekti käigus kujunes nii, et Fontes pakkus märgist neile, kes tõenäoliselt seda ka kasutaks. Seetõttu ei ole asjakohane analüüsida märgisest keeldumist.

Perioodil november 2021 kui veebruar 2022 kasutas Fontes märgist 4 erineval töökuulutusel (valdkonnad: toiduainetööstus, jäätmekäitlus, konsultatsioon, rasketehnika müük). Valiku, millisele töökuulutusele märgist lisada, tegi Fontes lähtudes sellest, et tegemist oleks ametikohtadega, kuhu vastassoost kandidaate kandideerib harilikult vähe või väga vähe. Lõppvoorudesse pääsesid 4 konkursi peale kokku 8 naist ja 10 meest. Neid andmeid ei ole otseselt võimalik eelmiste perioodidega võrrelda, kuid on tunnetuslikult samm õiges suunas. Ühele nendest töökuulutustest, mis oli varem avaldatud ilma märgiseta, reageeris 2021. aastal 1 naine ja 25 meest. Taoliste katsetuste väikeste valimite puhul saavad määravaks ka Eesti väiksus ja hetkel paljudes valdkondades valitsev tööjõupuudus.

Märgise vastuvõtt Fontese klientide poolt (keda esindasid nii juht kui ka personalijuht) oli positiivne, kuid siinkohal on oluline täpsustada, et olukord tööjõuturul ehk tööjõupuudus on tööandjad muutnud väga avatuks erinevatele ettepanekutele, mis võiksid kandideerijate ringi avardada.

Fontese juhtivkonsultandi Kaire Laasi sõnul kasutavad nad märgise lisamise võimalust kindlasti ka edaspidi. Märgise suurim kasu on tööandja maine kujundus – märgis annab selge sõnumi soostereotüübivabast värbamisest ja tööandja avatusest. Märgist sobib tema hinnangul kasutada just nendel töökonkurssidel, kus võib eeldada, et kandideerijate ring ei ole sooliselt tasakaalus.

# 14. Kokkuvõte ja soovitused

Käesoleval rakendusuringul oli ambitsioonikas eesmärk leida lahendusi soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks Eestis. Uuringus ette antud meetodiks oli müksamine, millel on kindlasti oma roll ühe toetava, kuid mitte ainsa võtena selle kompleksse teema käsitlemisel. Teemapüstitus oli lai, haarates eri sihtrühmi ja probleeme nii hariduses kui ka tööturul. Piloteeritavate sekkumiste jaoks valiti üksikud konkreetsete momendid, millele andsid sisendi teoreetiline ülevaade valdkondades toimuvast, kvalitatiivuuringu sihtrühmade esindajatega, tellija soovitused ning koostööpartnerite võimalused ja huvi.

Järgnevalt on kokku võetud uuringus piloteeritud müksud ning arutletud nende skaleeritavuse üle. Seejärel on toodud soovitusi sammudeks hariduses, karjäärinõustamises ja tööturul, mis aitaksid soostereotüüpide mõju vähendada.

## 14.1 Kokkuvõte piloteeritud müksudest ja soovitused edaspidiseks

	Lühikirjeldus	Sihtrühm	Ajastus	Tulemus
<b>MÜKS #1</b>	Testisime kahte erineva tooni ja rõhuasetusega pöördumist, mis kutsusid õpetajaid ja karjäärinõustajaid noortelt soostereotüüpide kogemusi koguma.	Töötukassa karjäärinõustajad, n=124	September 2021	Ükski Töötukassa nõustaja soostereotüüpide lugude kogumisele ei registreerunud.
		Karjääri- ja klassiõpetajad, n=773	November 2021	Õpilaste lugusid nõustus koguma 18 õpetajat. Mõnevõrra tõhusam oli segregatsiooni kirjeldavat statistikat ja olukorra tõsidust rõhutav pöördumine (registreerumislehte külastas 4,5% kirja saajatest, registreerus 3,2%) kui emotsionaalsemaid üksikjuhtumeid esitav kiri (registreerumislehte külastas 1,8% kirja saajatest, registreerus 1,6%).
<b>MÜKS #2</b>	Palgavahemiku avaldamise kasude väljatoomine: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suurendab kandideerijate hulka keskmiselt 66%;</li> <li>- Vähendab riski, et väljavalitud kandidaat pakkumisest loobub;</li> <li>- Hoiab värbamisel kokku Teie väärtuslikku aega.</li> </ul>	Tööandjad, kes sisestavad CV Keskuse lehele töökuulutust, n=1866	August-november 2021	Uus tekstiversioon, kus kolm peamist argumenti olid eraldi välja toodud, töötas paremini, palga avaldas 33,80% infonupukest näinud tööandjatest. CV Keskuse varasema infonupu teksti näinud tööandjatest avaldas palga 25,99% kasutajatest ehk palgavahemiku avaldas 30% rohkem tööandjatest kui varem.
	Palgavahemiku mitteavaldamise kahjude väljatoomine töökuulutuse lehel.	Tööandjad, kes sisestavad CV Keskuse lehele töökuulutust, n=954	Märts-aprill 2022	Esialgsete tulemuste põhjal töötas paremini uus tekstiversioon, kus kolm peamist argumenti olid raamistatud võimaliku kaotusena: palgavahemiku avaldas 42,49% töökuulutuse esmaavaldajatest. Eelmist versiooni näinud

				tööandjatest avaldas palgavahemiku samal perioodil 37,50%.
<b>MÜKS #3</b>	Märgise „Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed“ kasutamine töökuulutusel eesmärgiga julgustada mehi/naisi kandideerima ametikohtadele, kus nende osakaal on madalam.	Fontese kliendid, n=4 ja tööle kandideerijad, sihtrühma täpne suurus teadmata	Alates oktoober 2021	Kvantitatiivseks analüüsiks on valim liiga väike, eksperthinnangul on märgis olnud abiks vastassoost kandideerijate julgustamisel.  Fontes plaanib märgise kasutamist jätkata.

Pilootuuringute puhul peab alati silmas pidama ka skaleerimise võimalusi. Antud uuringus olid mitmed eksperimendid üleriigilise ulatusega. CV Keskuse tegutsemisulatus Eesti turul arvesse võttes oli tavapärase pilootuuringu asemel tegu juba skaleeritud sekkumisega. Samuti jõudis karjäärinõustajatele saadetud kiri kogu sihtrühmani, sest Eesti väiksust arvestades ei olnud randomiseeritud kontrollgrupiga uuringut teisiti võimalik korraldada. Kõiki testitud mükse on võimalik laiendada teistesse sihtrühmadesse, nii hariduse kui ka tööturu vaates. Õpetajatele saadetud e-kirjas kasutatud ideid võib kasutada teistes kanalites, sh laiemalt erinevate koolitusmaterjalide jms puhul. Tööandjate müksudest soovime märgise kasutamist ka ettevõtetes ning sealjuures katsetada erinevaid sõnastusi, näiteks paralleelselt kahes erinevas töökuulutusteportaalis. Seda ideed võiks ettevõtetele tutvustada läbi katusorganisatsioonide (nt PARE) ja personalifirmade, kes saaksid seda oma klientidele soovitada. Mis puudutab CV Keskusega läbiviidud eksperimente, siis palgavahemiku avaldamine on vaid üks võimalus töökuulutust sootundlikumaks muuta. Rohkem ideid leiate kirjanduse ülevaate peatükkides ning ka Lisas 2.

#### 14.2 Soovitused muutusteks hariduses ja tööturul

Hariduses ja tööturul on erinevad võimalused ja hoovad soostereotüüpide mõju vähendamiseks. Tööturul saab palju ära teha, muutes konkreetseid, sageli korduvaid protsesse (värbamine, edutamine, töötasu ja -tingimuste määramine), et takistada tööandjate stereotüüpse suhtumise mõju otsustamisele (CV-lt nime ja pildi eemaldamine, struktureeritud intervjuukavad värbamisel ja edutamisel, ametikirjeldused ja palgatasemed jne). Haridussfääris on konkreetset hetked, mil soostereotüüpne suhtumine võib mõju avaldada, seotud kooli, õppesuuna või õppeaine valikuga või karjäärivalikute üle arutlemisega vastavates tundides, kuid need ei ole nii standardiseeritud olukorrad kui tööelus. Mõju karjäärivalikutele avaldub paljuski selle kaudu, milliste oskuste ja omaduste arengut õpetaja õpilases toetab oma suhtumise, väljaütlemiste ning enesekindluse toetamise kaudu. Õpetaja saab valida õppematerjale ja -tegevusi, mille kaudu ta saab noorte maailmapilti olulisel määral kujundada. Soostereotüübivabaks suhtumiseks peab õpetaja sootundlikkus olema kõrge.

Suuremaid muudatusi toovad kaasa protsesse või süsteeme muutvad müksud (Mertens et al., 2022), kuna need ei eelda tingimata selles osaleja (nt värbava tööandja) hoiakute muutumist, kuivõrd on suunatud õige käitumise tagamisele (nt valiku tegemisele CV-de seast sõltumata kandideerija soost). Soostereotüüpide teema on siiski keerulisem ja nõudlikum, kuna õigete otsuste tegemine ja õige käitumine nõuavad enamasti ka soostereotüüpide olemuse ja mõjuga kursis olemist. Antud uuringu raames oli võimalik katsetada infot edastavaid ja meeldetuletavaid mükse ning need mõjuvad tõhusamalt, kui teema ei ole müksatavale võõras. **Kokkuvõtvalt on nii haridustöötajate kui ka tööandjate sihtrühmas oluline tõsta nende üldist teadlikkust soolisest võrdsusest ja soostereotüüpidest ning teha neile juhendmaterjalide, tööriistade jmt kasutamine lihtsaks. See toetaks edaspidi ka eri tüüpi müksude või teiste sekkumiste läbiviimist.**

Järgnevalt on ära toodud nii piloteeritud müksudest inspireeritud kui ka kvalitatiivuuringust ning uuringu tööühma arutelude ja töötoa tulemusena esile kerkinud järeldused ja soovitused.

#### Soovitused haridusvaldkonnale

- Klassiõpetajatele ja koolide karjääriõpetuse õpetajatele suunatud müks üleskutse näol lüüa kaasa soostereotüüpide vähendamise seotud projektis tõmbas kaasa vaid mõne protsendi õpetajatest ning

ennekõike neid, kes olid varem õpilastega soostereotüüpide teemat käsitlenud. See näitab, et sellised **õhinapõhised üleskutsed tänases kontekstis ei toimi** ning nendele sihtrühmadele oleks soolise võrdsuse edendamiseks ja soostereotüüpidega tegelemiseks vaja süsteemsemat lähenemist.

- Nii antud rakendusuring kui ka varasemad uuringud (Aavik, 2020; Kuurme, 2016) on näidanud, et olulisteks barjäärideks õpetajatele ja karjäärispetsialistidele on uskumused, et soostereotüübid ja sooline ebavõrdsus ei kujuta endast enam probleemi, soostereotüübid kaovad ajapikku iseenesest ning noorte valikuid soostereotüübid ei mõjuta. Samuti on väga oluliseks takistuseks aja, teadmiste ja oskuste puudus teemaga tegelemiseks. Kuna soostereotüüpide avaldumisvorme ja nende mõju tuntakse vähe, siis esimeseks ja põhiliseks sammuks on **soolise võrdsuse teema süsteemne käsitlemine õpetajahariduse baaskoolituses ning täienduskoolitusena juba tegutsevatele õpetajatele**.

Hetkel on need võimalused paraku kokku tõmbunud: Tartu Ülikooli õpetajakoolituse üliõpilastele loeti soolist võrdõiguslikkust käsitlevad loengukursust viimati 2018. aastal (Anniste & Haugas, 2020) ning Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituudist kaob rahapuudusel ainekursus Haridus, kasvatus ja sugupool.<sup>30</sup> Erinevad koolitused, kui neid on, toimuvad projektipõhiselt. Kuna õpetajate tähelepanu ja võimalused lisakoolitustel või -tegevustes osaleda on piiratud, siis on projektipõhistel koolitusvõimalustel piiratud mõju.

- Haridustöötajatele suunatud koolituste (nii reklaami kui ka sisu), aga ka muude tegevuste puhul võiks arvesse võtta käesoleva pilootuuringu tulemust ning **rõhutada soostereotüüpsetest valikutest põhjustatud segregatsiooni püsimist ja negatiivset mõju tööturu statistika toel**. See aitab viia õpetajateni sõnumit, et soostereotüübid ei kao iseenesest ning et need mõjutavad jätkuvalt noorte valikuid. Samuti võiks rõhutada soolise võrdsuse põhimõtet kui ühiskonnas olulist ja innovaatilist normi. See suurendaks tõenäosust, et õpetaja tahab end selle teemaga seostada.
- Soostereotüüpide teadlikkuse tõstmisel tuleb **arvestada võimaliku tõrjuva reaktsiooniga** (vt ptk 9.1 Ignoreerija persoonat), mis võib õpetajatel või teistel tekkida näiteks tulenevalt süütundest või kaitsepositsioonist, tajudes soovitusi rünnakuna senise töö või tehtu osas. Lahenduseks on siin tulevikule või nõuannetele keskenduvad soovitusel, süüdistamisest hoidumine ning stereotüüpide keerukuse selgitamine (et igaüks võib neid tahtmata edasi anda). See on oluline, sest isegi kui stereotüüpide edasiandmise taga on tahtlikud või süsteemsed vaated, on sekkumise edu olulisim tegur see, kas sekkumise sihtrühm suudab uute uskumustega kohaneda ja need omaks võtta.
- Kuna üheks barjääriks on ka usk, et õpetaja ei saa murda stereotüüpe, mis on ühiskonnas laialt levinud, siis koolituste üks oluline osa peaks olema ka õpetaja võimestamine. Uuringu raames loodud persoonadest just Ebakindluse tundja on see, kelle võimestamine võiks neid tegutsema panna. Õpetaja roll võiks olla **kodust kaasa antud soostereotüüpsetele vaadetele teadlikult alternatiivide pakkumine**, mis läheks kokku õpetaja kui innustaja või (koduste arvamuste) tasakaalustaja rolliga, mida õpetajad end ka siin uuringus kirjeldasid kandvat.
- Hoolimata sellest, et lapsevanematel võivad olla väga traditsioonilised vaated, võiksid samm-sammult olla abiks ka koolis jagatavad **sootundlikud ja oskuseid ning individuaalseid võimeid ja valikuid rõhutavad materjalid nende lapse karjäärivaliku kohta**. Intervjuudes mainiti, et sageli on õpilase valikute taga lapsevanemate toetus, ent julgus toetada (vs. kritiseerida) võib vajada omakorda kooli või õpetaja tuge.

---

<sup>30</sup> Ainekursus Haridus, kasvatus ja sugupool oli algselt oli kohustuslik kolme magistriõppe kava raames, seejärel muutus valikaineiks ning oli viimaks valikaine kasvatus- ja haridusteaduste magistriõppe kavas. Uuest õppeaastast õpetajaks õppijad selle teemaga enam süsteemset kokku ei puutu.



- Õpetajaid motiveeriks soolise võrdsuse ja stereotüüpidega tegelema uued meetodid, töövõtted ja juhendmaterjalid ning kogemuste vahetamine erinevate piirkondlike või üleriiklike koostöövõrgustike kaudu. Juhendmaterjale on juba välja töötatud, kuid need tuleks üle vaadata ja kokku koondada, et lihtsustada nende kättesaadavust. Näiteks võiksid need olla koondatud Sotsiaalministeeriumi loodud Võrdsuskeskuse lehele (<https://vordsuskeskus.ee/et>). Samuti on vajalik analüüsida, milliseid materjale on veel vaja, mida õpetaja saaks kiiresti ja lihtsalt õppetöösse integreerida. Muuhulgas võiks haridustöötajatele pakkuda e-koolitusi soostereotüüpide kohta. Siiski tuleb mõista, et need oleksid suunatud sellele osale õpetajaskonnast, kes on teema suhtes avatumad; seega ei asenda need süsteemset koolitamist. Samuti tuleb silmas pidada, et õpetajatel ei pruugi olla motivatsiooni või aega materjale otsida, mistõttu need võiksid nende töölauale ilmuda automaatselt.
- Uued juhendmaterjalid võiksid silmas pidada järgmisi soovitusi:
  - ⇒ Soostereotüüpide ja teiste hinnangute tagajärjel kujuneb õpilasel välja vaade enda oskustest ja sobivusest, mida tulevaste ametite nõuete ja selleks vajalike valikutega kõrvutada. Juhendmaterjalid võiksid sisaldada arengu mõttelaadi (*growth mindset*) rakendamist karjäärivalikute toetamisel, et minimeerida õpilaste poolt tajutud „nõrkuste“ mõju. Näiteks töid õpetajad välja, et tüdrukud võivad IT-d karta, pidades silmas enda tajutud matemaatikaoskusi, olgugi et see ei ole tingimata eriala eelduseks või püsivaks nõrkuseks. Arengu mõttelaad või enesetõhususe tõstmine toetaks tajutud nõrkuste või õpilünkadega tegelemist või nende takistusena mitterõõgumist.
  - ⇒ Haridustöötajad toovad intervjuudes rohkem välja ameteid ja konkreetsete aladega seotud stereotüüpe, ent vähem mainitakse probleemina universaalsemaid essentsialistlikust lähenemisest tulenevaid soostereotüüpe ja nende mõju. Samal ajal on need levinud näiteks tööandjate seas, kes seostavad naiste tugevusi hoolsuse, korralikkuse ning täpsusega ning meeste tugevusi nende arvates juhtimispädevustega — riskialtuse, suure pildi nägemise, analüütilisusega. Tööandjate väitel naised ise käituvad tagasihoidlikumalt. Neid stereotüüpe ning nende juba varajases kooliastmes tähelepanu pööramist tuleks materjalides põhjalikult käsitleda.
  - ⇒ Kuna koolis kogetul võib olla karjäärivalikutele oluline mõju, siis on vajalik luua hetki, mil ameteid esitatakse õpilastele mittetraditsiooniliselt või stereotüüpe vaidlustavalt. Näiteks naisprogrammeerijast või medvonnast külalisesinejad, filmid naisteadlastest jne on näited võimalikest headest eeskujudest.
  - ⇒ Suurendamiseks tõenäosust, et õpetajad materjali kasutama hakkavad, võiksid need olla üles ehitatud uuenduslikult, kasutajasõbralikult ja õpilastele meelepärastelt. Näiteks meelelahutuslik mängufilm koos analüüsiülesandega või mõni hea video on ülesandena kergesti kättejagatav ja õpilaste tähelepanu haarav. Audiovisuaalset materjali võiks toetada meetodiline juhend õpetajale küsimustega, mille üle koos õpilastega aruteldaks.
- **Stipendiumite andmine ja auhinnakonkursside loomine** nendele silmapaisvatele võrdsust edendavatele õpetajatele/koolidele, kes kasutavad soostereotüüpide mõju vähendamiseks õppetöös nutikaid lahendusi ja huvitavaid töövõtteid.
- Õpetajad vajavad nende teemadega tegelemiseks **kooli suuremat tuge**. Siin võib tuua paralleeli koolikiusamise teema ja KiVa programmiga. Stereotüüpne suhtumine, nagu ka koolikiusamine, kerkib ikka ja jälle esile ning nõuab järjepidevat tegelemist, kooli tasemel kokkulepe võimestab õpetajat igapäevaselt tegutsema. Võttes eeskujuna Soomest, oleks oluline, et ka Eesti koolid mõtleksid läbi **soolise võrdsuse edendamise kava**. Selles kavas mõtleb iga kool läbi, kuidas koolis välditakse diskrimineerimist soo, soolise identiteedi ja soolise väljenduse alusel, ning paneb paika tegevused, mida võrdsuse edendamiseks ette võetakse, ning tegevused, mida tehakse diskrimineerimisjuhtumite

korral. Selle läbimõtlemine nõuab õpetajate ja koolijuhtide teadlikkuse tõstmist. Riik saaks kava koostamiseks pakkuda tööriistu, kuid selleks, et kava päriselt rakenduks, peab jätma ruumi koolisesteks aruteludeks ja kokkulepeteks. Aruteludeks võiksid muuhulgas anda inspiratsiooni kogumikud ebavõrdse kohtlemise juhtumite kohta koolides. Kui sooline võrdõiguslikkus on kooli keskkonnas normina tunnustatud, on õpetajatel vähem kahtlusi teemaga tegelemisel, samuti on teadlikumad õpilased.

- Vajalik oleks **kooliväline eksperttugi ja nõustamine**: koolidel võiks olla võimalus kasutada nõustaja abi, kes aitaks neil läbi mõelda, mida nad saavad koolis võrdsuse edendamiseks ja hoidmiseks ära teha.
- Sooline võrdõiguslikkus ühe hariduse alusväärtusena on 2011. aastast ära toodud nii põhikooli kui ka gümnaasiumi riiklikes kavades (Riigi Teataja, 2021) ning sotsiaalseid nähakse ühe võimalusena õpilaste teadlikkuse ja ebavõrdsusega tegelemiseks valmisoleku suurendamiseks (Riigi Teataja lisa 5, 2021). Siiski on õppekirjandust reguleerivast määrusest 2016. aastal võetud välja viide soolisele võrdõiguslikkusele (Riigi Teataja, 2016). Võrdõiguslikkuse edendamine selle teema sotsiaalainete ainekavadesse ja õppematerjalidesse lõimimise näol vajaks senisest aktiivsemat tähelepanu.

### Soovitused karjäärinõustamisele

- Töötukassa karjäärispetsialistide seast ei liitunud üleskutsega koguda soostereotüüpe puudutavaid lugusid mitte keegi. Kuivõrd soostereotüüpidega tegelemist ei ole organisatsioonis tähtsustatud, toetatud ja eraldi eesmärgiks võetud (Sepper et al., 2020), siis mõjutab see otseselt ka karjäärispetsialistide motivatsiooni võtta vastu lisategevusi. Samas puutub Töötukassa karjäärinõustamisega kokku suur osa Eesti koolinoortest.
- Töötukassa karjäärispetsialistide baas- ja täienduskoolitus peaksid **sisaldama infot soolise võrdsuse ja soostereotüüpide kohta**. Lisaks on vajalik nõustamise töömaterjalides (nt töölehtede kataloog, grupitergevuse juhendid) rääkida soostereotüüpide olemusest ja nende mõjust.
- Töötukassas kui tööturuasutuses võiksid olla **soostereotüüpide baaskoolitus, lisakoolitused ja tööriistad koolitundide läbiviimiseks**. Koolid oma praeguste teadmiste ja hoiakute baasil ei oska karjäärinõustajatelt tellida soostereotüüpide mõju käsitlevaid koolitusi, kuid seda teemat saaks põimida muude nõustamisel kasutatavate materjalide ja teemadega.
- **Töötukassa infomaterjalid**, mis on suunatud täiskasvanud töötajatele, aga ka lapsevanematele, võiksid kajastada soostereotüüpide mõju karjäärivalikutele ning soodustada stereotüübivabasid valikuid. Karjäärinõustajatel võiksid olla juhised, kuidas töötajate võimalikke valikuid takistavaid stereotüüpe leevendada ning töötajaid vajadusel jõustada.

### Soovitused tööandjate mõjutamiseks

- Tööandjate seas läbi viidud müks palgavahemiku avaldamiseks töökuulutusel näitas, et rõhudes värbamise kiiruse ja tõhususe argumentidele, on võimalik suurendada palgavahemikku avaldavate tööandjate osakaalu. Teisisõnu, mitte rõhudes kohustusele edendada soolist võrdsust, vaid  **motiveerides tööandjaid läbi kasu**, mida nad palgavahemiku avaldamisest saavad, on neid võimalik panna tegutsema nii, et sellest laiemas plaanis võidavad ka töötajad.
- Lisaks palgavahemiku avaldamisele on organisatsiooni tasandil olemas teisi **häid ja teaduspõhiseid praktikaid**, mille kasutuselevõttu tööandjate seas tuleks soodustada (nt sooliselt tasakaalus värbamis- ja edutamiskriteeriumite avaldamine ja teavitamine, värbamisel oskustele baseerivate ülesannete hindamine ja struktureeritud intervjuerimise

kasutamine, vt rohkem Government Equality Office, 2018). Selliste praktikate laiemaks kasutuselevõtuks võiks silmas pidada järgnevat:

- ⇒ Teha **heade praktikate tööriistakast juhtidele ja personalijuhtidele tuttavaks ja kättesaadavaks**. Siin saavad rolli mängida eesrindlikumad mitmekesisust edendavad tööandjad (nt Skandinaavia kontsernid, poliitika- ja rakendavad suurettõtted), aga need praktikad võiksid olla kättesaadavad ka näiteks Võrdsuskeskuse kodulehel. Nende praktikate jagamise ja kasutamise tunnustamise algatus võiks tulla mõnelt kolmandalt osapoolelt: näiteks Sotsiaalministeeriumilt, soolise võrdsuse ja võrdse kohtlemise eest seisvatelt kodanikeühendustelt, nais- või meesärijuhtide kogukondadelt, tööandjate esindusorganisatsioonidelt või personalijuhtimise organisatsioonidelt (PARE).
  - ⇒ Tööandjad võiksid uute praktikate katsetamisele olla avatumad, kui neile ainsaks või peamiseks eesmärgiks ei ole seatud soolise võrdsuse edendamine, vaid **tööandjale oluliste murede lahendamine** (nt tööjõupuuduse kontekstis kasutamata tööjõu potentsiaalile rõhumine) või finantsnäitajate parandamisele viitamine (sooline tasakaal organisatsioonis viib paremate tulemusteni). Need argumendid on olulised ka personalijuhi jaoks, kui ta püüab saada juhi tuge, et senises personalitöös teha midagi teisiti.
  - ⇒ **Tööandjatele nõustamisteenuse pakkumine**, kuidas luua soolist võrdsust edendavat organisatsiooni. Näiteks pakub praegu Tööinspeksioon nõustamisteenust, mis puudutab töölepinguseadust, töetervishoidu ja tööohutust; Töötukassa pakub nõu erivajadusega inimestele töökoha kohandamise nõu, kuid võrdsuse edendamise osas on tööandjad jäetud omapead.
- Soolise võrdsuse kasu ja häid praktikaid selle edendamiseks organisatsioonis **võiksid käsitleda majandus-, ettevõtlus- ja personaliõppe õppekavad**. Need teemad võiksid olla ka sobivate täienduskoolituste üheks osaks (nt juhtimiskoolitused, palgaläbirääkimised jne). Soostereotüüpidele ja mitmekesisusele suunatud koolitused ja programmid on siiski vastuolulise tulemuslikkusega (Gorbacheva et al., 2019; Bezrukova et al., 2016) ning võivad tekitada moraalse õigustatuse efekti (*moral licencing*) ehk koolitusel osalenu on kindel, et juba tänu sellele on tema käitumine võrdsust soodustav, ehkki tegelikult see nii ei pruugi olla. Siiski on leitud, et sellist riski saab maandada, kasutades koolitustel vastavat lähenemist. Arvestades Eesti tööandjate madalat teadlikkust on nendest teemadest taseme- ja täiendusõppes rääkimine igal juhul väga oluline.
  - Kaaluda **soolise võrdõiguslikkuse plaani või risikanalüüsi kohustuse kehtestamist** ettevõtete tasandil (kontrollijaks Tööinspeksioon). Sooline võrdõiguslikkus on teemana sarnane teiste oluliste seadusega kaitstud ühiskondlike väärtustega, nagu töetervishoid ning -ohutus. Kui kasutada nende teemade paralleeli, võiks aktiivne riskide analüüsimise kohustus aidata tööandjatel oma organisatsioonis soolise ebavõrdsuse tagajärgedega kursis olla. Tööandjate hoiakute alased uuringud näitavad, et tööandjad ei ole enda ettevõttes näiteks soolisest palgalõhest teadlikud (Aavik et al., 2020). Olukorra analüüsi kohustus võiks seisu parandada.
  - Tööelus soolise võrdõiguslikkuse edendamise teemal oleks vaja tugevaid ja silmapaistvaid **eestkõnelejaid** ning soolise võrdõiguslikkuse teemat tuleks väärtuste kõrval siduda ka efektiivsuse ja edu teemadega.

Käesoleva uuringu meetodis oli kesksel kohal nügimine ehk müksamine kui üks võimalus soostereotüüpide negatiivset mõju leevendada. Soovitame koolides, töökohtades ja muudes asutustes katsetada erinevaid lähenemisi soolise võrdõiguslikkuse teema esiletõstmiseks, nende hulgas võiks julgelt proovida ka müksamist (vt ka ideid Lisas 2). Igal organisatsioonil on oma eripärad ja sellest lähtuvalt saab kohandada ka enda kollektiivile sobiva müksu, mida testima asuda (mõõtes tulemust enne ja pärast sekkumist). Sealjuures olgu organisatsioonis üheks lähtekohaks müksude valikul kindlasti see, kui kaugel ollakse soolise võrdsuse teemade üldise teadlikkuse teekonnal.

# Kasutatud kirjandus

- Aavik, K. (2015). Intersectional disadvantage and privilege in the Estonian labour market: an analysis of work narratives of Russian-speaking women and Estonian men (Interseksionaalne marginaliseeritus ja privileegeeritus Eesti tööturul: venekeelsete naiste ja eesti meeste töönarratiivide analüüs). Doktoritöö. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.
- Aavik, K., Kajak, K. (2009). Soo sotsiaalne konstrueerimine Eesti lasteaedades 7 Tallinna lasteaia vaatlusandmete põhjal. *Ariadne Lõng*, IX aastakäik ½.
- Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2020). *Soolise palgalõhe vähendamine: mitmetasandiline kvalitatiivuuring*. RASI toimetised nr 11. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Aavik, K., Uusma, H., Ümarik, M. (2016). Sooaspekt Eesti kutsehariduses: õpetajate, koolijuhtide ja haridusekspertide hoiakud. Artiklikogumikust Kuurme, T; Papp, Ü-M. (toim.). *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. Tallinn: Eesti Naisühenduste Ümarlaura Sihtasutus.
- Aavik, K., & Ümarik, M. (2020). The 'exceptional male teacher' and the 'vulnerable male student': Constructions of men and masculinities in vocational education and training in Estonia. *Journal of Vocational Education & Training*, 72(1), 115–135.
- Acker, J. (1989). *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*. Temple University Press, Philadelphia, PA.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2): 139-158.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Ahluwalia, R., & Burnkrant, R. E. (2004). Answering Questions about Questions: A Persuasion Knowledge Perspective for Understanding the Effects of Rhetorical Questions. *Journal of Consumer Research*, 31(1), 26–42. <https://doi.org/10.1086/383421>
- Alderson, L. (2018, september 27). Nudge in the right direction: Using psychology to boost safety. *Construction News*. <https://www.constructionnews.co.uk/news/knowledge-news/nudge-in-the-right-direction-using-psychology-to-boost-safety-27-09-2018/>
- Anspal, S., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L., Biin, H. (2009). *Sooline palgalõhe Eestis: teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Uuringuraport*. Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium.
- Anspal, S., Kraut, L., & Rõõm, T. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis: empiiriline analüüs. Uuringuraport*. Tallinn: Eesti Rakendusuuringu Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium
- Anniste, K., Batueva, V., Biin, H., Mägi, E., Osila, L., & Turk, P. (2016). *Eesti üliõpilaste soolise võrdõiguslikkuse alane teadlikkus, hoiakud ja kogemused*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Anniste, K., Haugas, S., & Sepper, M.-L. (2022). *Eelanalüüs soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teemaatika lõimimiseks õpetajate baas- ja täienduskoolitusse*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, 60(2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Asare, J. G. (2019, märts 31). 5 Reasons Why Diversity Programs Fail. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2019/03/31/5-reasons-why-diversity-programs-fail/>
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Barone, C., Schizzerotto, A., Assirelli, G., & Abbiati, G. (2019). Nudging gender desegregation: A field experiment on the causal effect of information barriers on gender inequalities in higher education. *European Societies*, 21(3), 356–377.

- Behavioural Insights Team. (2014). EAST: Four simple ways to apply behavioural insights. *Behavioural Insight Team, London*.
- Benson, J. E., Johnson, M. K., & Elder, G. H. (2012). The implications of adult identity for educational and work attainment in young adulthood. *Developmental Psychology, 48*(6), 1752–1758. <https://doi.org/10.1037/a0026364>
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological bulletin, 142*(11), 1227.
- Bishop, B. J. (2001). Gender Regime and Gender Orders: Women workers in the post-war model of capitalism in Japan. *Online at <http://www.shef.ac.uk/socst/Shop/bishop.pdf>*. Accessed, 10(06), 03.
- Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard university press.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay and gender. *European Economic Review, 47*, 295–322.
- Bowles, T. V., & Brindle, K. A. (2017). If ego identity is the envelope then adaptive change is the note to self: Scaffolding the career choices of adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9333-y>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review, 204–225*.
- Burnkrant, R. E., & Howard, D. J. (1984). Effects of the use of introductory rhetorical questions versus statements on information processing. *Journal of Personality and social psychology, 47*(6), 1218.
- Burnkrant, R. E., & Unnava, H. R. (1995). Effects of Self-Referencing on Persuasion. *Journal of Consumer Research, 22*(1), 17. <https://doi.org/10.1086/209432>
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological review, 106*(4), 676.
- BX2019 konverents. *Boosting diversity & inclusion featuring Aneeta Rattan, Elizabeth Linos & Frank Douglas*, videosalvestus kättesaadav: <https://www.bi.team/boosting-diversity-inclusion-featuring-aneeta-rattan-elizabeth-linos-frank-douglas/>. Vaadatud 14.01.2021
- Caleo, S., & Heilman, M. E. (2019). What could go wrong? Some unintended consequences of gender bias interventions. *Archives of Scientific Psychology, 7*(1), 71–80. <https://doi.org/10.1037/arc0000063>
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative science quarterly, 55*(4), 543–676.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1994). Naming men as men: Implications for work, organization and management. *Gender, Work and Organization 1*(1): 2–22.
- Connell, R.W. (1987) *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2013). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Revista Estudos Feministas, 21*(1), 241-282.
- Cialdini, R. B. (2007). *Influence: The psychology of persuasion* (Kd 55). Collins New York.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Anti-racist Politics. *University of Chicago Legal Forum 140*: 139–167.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev., 43*, 1241.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review 43*(6): 1241–1299.
- Criado-Perez, C. (2019). *Invisible women*. New York: Abrams Press.
- Delfino, A. (2020). *Breaking Gender Barriers: Bringing Men into the Pink-Collar Jobs of the Future*. Konverentsietekanne. 5th International Conference on Men and Equal Opportunities, 3rd September 2020. Tallinn
- Del Boca, D., Pasqua, S., & Pronzato, C. (2008). Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. *Oxford Economic Papers, 61*(suppl\_1), i147–i171.
- Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D., Metcalfe, R., & Vlaev, I. (2012). Influencing behaviour: The mindspace way. *Journal of economic psychology, 33*(1), 264–277.
- Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D., & Vlaev, I. (2010). *MINDSPACE: influencing behaviour for public policy*.
- Durantini, M. R., Albarracín, D., Mitchell, A. L., Earl, A. N., & Gillette, J. C. (2006). Conceptualizing the influence of social agents of behavior change: A meta-analysis of the effectiveness of HIV-prevention interventionists for different groups. *Psychological bulletin, 132*(2), 212.
- Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*. Random House Digital, Inc.
- Dweck, C. S. (2014). *Mindsets and math/science achievement*. [http://www.growthmindsetmaths.com/uploads/2/3/7/7/23776169/mindset\\_and\\_math\\_science\\_achievement\\_-\\_nov\\_2013.pdf](http://www.growthmindsetmaths.com/uploads/2/3/7/7/23776169/mindset_and_math_science_achievement_-_nov_2013.pdf)

- Elson, D. (1999) Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. *World Development*, 27(3): 611-627.
- Esko, K., Reinson, H., Hämmäl, J., Karolin, A., Rüütsalu, K. (2022) *Müksamismeetodite kasutamise isapuhkuse ja isa täiendava vanemahüvitise kasutamise toetamiseks*. Uringuaruanne. Avaldamisel Sotsiaalministeeriumi kodulehel.
- Espenberg, K., Aksén, M., Lees, K., & Puolokainen, T. (2014). *Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus. Soolise palgaerinevuse analüüs*. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.
- Eurofound. (2017). *6th European working conditions survey :2017 update*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/784968>
- European Institute for Gender Equality. (2018a). *Study and work in the EU :set apart by gender*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/41595>
- European Institute for Gender Equality. (2018b). *Work in the EU :women and men at opposite ends*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/401309>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Soolise võrdõiguslikkuse indeks 2019 :Eesti*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/872833>
- European Institute for Gender Equality. (2020). *Gender equality index 2020 :digitalisation and the future of work*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/076536>
- Eurostat. (2022a, veebruar 25). *Gender pay gap in unadjusted form* [Andmebaas]. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg\\_05\\_20&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg_05_20&lang=en)
- Eurostat. (2022b, september 2). *Positions held by women in senior management positions* [Andmebaas]. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg\\_05\\_60&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sdg_05_60&lang=en)
- Evans, K.G. (2007). Concepts of bounded agency in education, work, and the personal lives of young adults. *International Journal of Psychology*, 42, 85-93.
- Figart, D.M., Mutari, E. and Power, M. (2002). *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the US*. London and New York: Routledge.
- Fine, C., Sojo, V., & H. Lawford-Smith (2020). Why Does Workplace Gender Diversity Matter? Justice, Organizational Benefits, and Policy. *Social Issues and Policy Review*, Vol. 14, No. 1, 2020, pp. 36--72 DOI: 10.1111/sipr.12064
- Forsman, J. A., & Barth, J. M. (2017). The effect of occupational gender stereotypes on men's interest in female-dominated occupations. *Sex Roles*, 76(7), 460–472.
- Fuller, A., Beck, V., & Unwin, L. (2005). The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives. *Education+ Training*.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 708–724. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.708>
- Gee, L. K. (2019). The more you know: Information effects on job application rates in a large field experiment. *Management Science*, 65(5), 2077-2094.
- Good, J. J., Woodzicka, J. A., & Wingfield, L. C. (2010). The effects of gender stereotypic and counter-stereotypic textbook images on science performance. *The Journal of social psychology*, 150(2), 132–147.
- Gorbacheva, E., Beekhuyzen, J., vom Brocke, J., and Becker, J. (2019). Directions for research on gender imbalance in the IT profession. *Europ. J. Inform. Syst.* 28, 43–67. doi: 10.1080/0960085X.2018.1495893
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Government Equality Office & The Behavioural Insight Team. (2018). *Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers*. [bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO\\_BIT\\_INSIGHT\\_A4\\_WEB.pdf](https://bi.team/wp-content/uploads/2018/06/GEO_BIT_INSIGHT_A4_WEB.pdf)
- Green, M. C., & Brock, T. C. (2000). The role of transportation in the persuasiveness of public narratives. *Journal of personality and social psychology*, 79(5), 701.
- Grusec, J. E. (Toim). (2015). *Handbook of socialization: Theory and research* (2. ed). Guilford Press.
- Gustafsson Sendén, M., Klysing, A., Lindqvist, A., & Renström, E. A. (2019). The (not so) changing man: Dynamic gender stereotypes in Sweden. *Frontiers in psychology*, 10, 37.
- Haines, E. L., Deaux, K., & Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983–2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353–363.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the twenty-first century: preference theory*. Routledge, London.

- Hakim, C. (2002). *'Do lifestyle preferences explain the pay gap?'* paper presented to the Gender Research Forum conference on the Gender Pay and Productivity Gap, Women and Equality Unit, DTI, London, 8 November.
- Hallsworth, M., & Kirkman, E. (2020). *Behavioral insights*. The MIT Press.
- Hansen, P. G. (2016). The definition of nudge and libertarian paternalism: Does the hand fit the glove? *European Journal of Risk Regulation*, 7(1), 155–174.
- Haridus- ja Teadusministeerium (2016). *Haridus- ja Teadusministeeriumi aasta-analüüs 2016. Kokkuvõte*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- Haridus- ja teadusministeerium (2017). *Haridus- ja teadusministeeriumi aasta-analüüs 2017, kokkuvõte*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. <https://www.hm.ee/et/tegevused/uuringud-ja-statistika-0> Vaadatud 22.03.2022.
- Haynes, L., Owain, S., Goldacre, B., & Torgerson, D. (2012). Test, learn, adapt: Developing public policy with randomised controlled trials. *Cabinet Office-Behavioural Insights Team*. <https://www.bi.team/wp-content/uploads/2013/06/TLA-1906126.pdf>
- Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory* 5(1), 49–72.
- Hefler, G, Wulz, J, Steinheimer, E, Studená, I & D. Fedáková (2022). A Portrait of the Adult Learner as a Young Wo/man – Early career workers' agency in the workplace learning and beyond in cross-country comparative perspective. In Holford, J, Boyadijeva, P, Clancy, Sh, Hefler, G & I. Studena (Eds) *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe*. London: Palgrave Macmillan.
- Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., & Hartmann, H. (2010). Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap. *IWPR Briefing Paper*, 377, 1–16.
- Heinze, A. & Wolf, E. (2006). *Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions*. ZEW Discussion Papers 06-020, ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research.
- Helemäe, J., Saar, E., Vöörmann, R. (2000) *Kas haridusse tasus investeerida? Hariduse selekteerivast ja stratifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel*. Tallinn: Teaduste Akadeemia
- Helwig, A. A. (2004). A Ten-Year Longitudinal Study of the Career Development of Students: Summary Findings. *Journal of Counseling & Development*, 82(1), 49–57. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2004.tb00285.x>
- Hobson, B. (2013). *Worklife balance: the agency and capabilities gap*. Oxford: OUP Oxford.
- Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). Diversity matters. *McKinsey & Company*, 1(1), 15–29.
- Hämmal, J., Kruuse, K., Reinson, H., Sepper, M-L., Kriisa, K-R. (2021). *Klaasseinad ja klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul*. Sotsiaalministeeriumi tellitud uuring. Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi\\_ja\\_klaasseinad\\_eesti\\_ikt\\_s\\_lopparuanne\\_2021\\_kantaremor.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi_ja_klaasseinad_eesti_ikt_s_lopparuanne_2021_kantaremor.pdf)
- Hämmal, J., Meior, M., Varblane, A. (2022). *Soolise võrdõiguslikkuse monitoring 2021*. Avaldamisel.
- Jackson, J.F., & O'Callaghan, E.M. (2009). What Do We Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *Research in Higher Education*, 50, 460-482.
- Jones, K. (2020). *Challenging gender stereotypes in education*. Sage.
- Jõgi, L. (2016) *Eesti naistippjuhtide karjääriteede kujunemine ja kogemused juhirollis*. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool, Sotsiaalteaduskond.
- Kazjulja, M; Roosalu, T (2011). Achieving High Level Occupationl Status: The Relevance of Social Network Capital. In: Saar, Ellu (Ed.). *Towards a Normal Stratification Order: Actual and Perceived Social Stratification in Post-Socialist Estonia* (219–252). Peter Lang. (Baltische Studien zur Erziehungs- und Sozialwissenschaft).
- Kirss, L., Haaristo, H.-S., Nestor, M., & Mikko, E. (2013). *Teadust ja tehnoloogiat populariseerivad tegevused Eestis*. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Keller, J. (2016). ARCS Model. [Web page]. <https://www.arcsmodel.com>
- Kepinski, L., & Nielsen, T. C. (2016). *Inclusion nudges guidebook*. CreateSpace Indep. Pub. Platform.
- Klesment, M. (2021). *Mees- ja naistöötajate tunnitasu erisused 2018 töötasu struktuuri uuringu andmetel. RASI toimetised nr 12*. Tallinn: Tallinna Ülikool. (vt ka lühikokkuvõtet: [https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021\\_Tunnitasul%C3%B5he.pdf](https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2021_Tunnitasul%C3%B5he.pdf))

- Kollmayer, M., Schober, B., & Spiel, C. (2018). Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions. *European Journal of Developmental Psychology*, 15(4), 361–377.
- Kongot, L. (2014) [Soorollide konstrueerimine Eesti uuemas lastekirjanduses. Kriitiline tekstianalüüs. Magistritöö \(Juh. R. Kasik\)](#). Tartu Ülikool, filosoofiateaduskond.
- Koskinen Sandberg, P. (2017). Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance-related pay. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 156-170.
- Kruus, K. (2015). *Soolise võrdõiguslikkusega seotud arusaamad õpetajakoolituse üliõpilaste näitel* (magistritöö). Tartu Ülikool, Tartu
- Kruusvall, J., Raudsepp, M., Roosalu, T. (2021), Teadlikkus ja tegelikkus: palgalõhe seletavad mehhanismid normide peeglis. REGE TP5 temaatiline raport. *RASI toimetised*. Tallinn: Tallinna Ülikool
- Kruusvall, J., Roosalu, T., Raudsepp, M., (2019). Statistical overview for Working Paper of Project BREAK! Designing intervention: mapping state of art, collecting good practices and developing indicators. Tallinn: Tallinna Ülikool. *Avaldamata käsikiri*
- Kuurme, T. (2016). Õpilaste tõlgendused soolistest eelistest ja normaalsustest. Artiklikogumikust Kuurme, T; Papp, Ü-M. (toim.). *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. Tallinn: Eesti Naisühenduste Ümarlaua Sihtasutus, lk 258.
- Kuurme, T.; Kasemaa, G.; Roots E-M. (2012a). Eesti haridustegelaste soodiskursus. Artikkel kogumikust *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Toim. Ü.Papp ENÜ SA, Tallinn, 2012
- Kuurme, T, Kasemaa, G, Roots, E-M. (2012b). Poiste ja tüdrukute peab-pedagoogika. Artikkel kogumikust. *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Toim. Ü.Papp ENÜ SA, Tallinn, 2012
- Kuurme, T; & Papp, Ü-M. (toim.) (2016). Artiklikogumik *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. Tallinn: Eesti Naisühenduste Ümarlaua Sihtasutus.
- Kütt, R. & Papp, Ü-M. (2012). Soolist ebavõrdsust märgatakse, probleemiks ei peeta ja lahendusi ei teata – [Eesti õpetajate hoiakud ja arvamused seoses soolise võrdõiguslikkusega](#). Artikkel kogumikust *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Toim. Ü.Papp ENÜ SA, Tallinn, 2012
- Lavy, V., & Sand, E. (2015). *On The Origins of Gender Human Capital Gaps: Short and Long Term Consequences of Teachers' Stereotypical Biases* (Nr w20909; lk w20909). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w20909>
- Leahy, M., & Doughney, J. (2006). Women, work and preference formation: a critique of Catherine Hakim's preference theory. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1(1), 37-48.
- Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large-scale natural field experiment. *Management Science*, 61(9), 2016–2024.
- Lombardo, E., Meier, P., & Verloo, M. (Eds.). (2009). *The Discursive Politics of Gender Equality: Stretching, Bending and Policy-Making (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881330>
- Londakova, K., Roy-Chowdury, V., Filip Gesiarz, Hannah Burd, Rony Hacoheh, Abigail Mottershaw, Janna Ter Meer, & Tiina Likki. (2021). *Encouraging employers to advertise jobs as flexible*. The Government Equalities Office.
- Luchs, M. G., Swan, S., & Griffin, A. (2015). *Design thinking: New product development essentials from the PDMA*. John Wiley & Sons.
- Lungwitz, V., Sedlmeier, P., & Schwarz, M. (2018). Can gender priming eliminate the effects of stereotype threat? The case of simple dynamic systems. *Acta Psychologica*, 188, 65–73.
- Lõhkivi, E. (2015). Soostereotüübid ja episteemiline ebaõiglus. *Ariande lõng XV aastakäik 1/2*. Vaadatud <https://enut.ee/files/ariadne-long-2015.pdf>
- Major, B., & O'brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 393-421.
- Mandel, H., & Shalev, M. (2009). Gender, class, and varieties of capitalism. *Social Politics*, 16(2), 161–181.
- Mann, A; Denis, V; Schleicher, A; Ekhtiari, H; Forsyth, T; Liu, E; Chambers, N (2019). *Dream Jobs? Teenager's Career Aspirations and the Future Work*. <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf>
- Master, A., Cheryan, S., & Meltzoff, A. N. (2016). Computing whether she belongs: Stereotypes undermine girls' interest and sense of belonging in computer science. *Journal of educational psychology*, 108(3), 424.
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L., & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological bulletin*, 141(1), 85.
- Mazzocco, P. J., Green, M. C., Sasota, J. A., & Jones, N. W. (2010). This story is not for everyone: Transportability and narrative persuasion. *Social Psychological and Personality Science*, 1(4), 361–368.



- McManus, M. (2018) Two Arguments for Inequality. *In Quillette Magazine*, May 10th Available online <https://quillette.com/2018/05/10/two-arguments-inequality/>
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M. (2002). Gender-role stereotyping and career aspirations: A comparison of gifted early adolescent boys and girls. *Journal of secondary gifted education*, 13(3), 96-107.
- Mensi-Klarbach, H., Seierstad, C., & Gabaldon, P. (2017). Setting the scene: Women on boards: The multiple approaches beyond quotas. *Gender Diversity in the Boardroom* (lk 1–12). Springer.
- Mertens, S., Herberz, M., Hahnel, U. J., & Brosch, T. (2022). The effectiveness of nudging: A meta-analysis of choice architecture interventions across behavioral domains. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(1).
- Meyers-Levy, J., & Peracchio, L. A. (1996). Moderators of the Impact of Self-Reference on Persuasion. *Journal of Consumer Research*, 22(4), 408. <https://doi.org/10.1086/209458>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. Part 2: Marriage, family human capital, and fertility. *The Journal of Political Economy*, 82(2), S76–S108
- Mägi, E., Biin, H., Trasberg, K., & Kruus, K. (2016). Õpetajakoolituse üliõpilaste hoiakud ja teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse küsimuses. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 4(1), 159-194.
- Mägi, E; Nestor, M. (2012). Koolilõpetajad ja nende karjäärivalikud. Keskaridusastme lõpetajate valikute uuringu lõpparuanne. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Neudorf, E.; Öun, T.; Tuul, M; Elissaar, E (2016). Lasteaiaõpetajate arusaamad tüdrukutele ja poistele võrdsete võimaluste tagamisest. Kuurme, T.; Papp, Ü.-M. (toim.). Artiklikogumik *Sugu ja haridus keeles ja mees*. (108–120). Eesti Naisteühenduste Ümarlaud.
- Ng, E. S., & Wiesner, W. H. (2007). Are men always picked over women? The effects of employment equity directives on selection decisions. *Journal of Business Ethics*, 76(2), 177–187. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9266-3>
- Nielsen, T. C., & Kepinski, L. (2020). *The Inclusion Nudges Guidebook: 100 How-To Behavioral Designs to De-bias and Make Inclusive Behavior, Culture, and Systems the Default and Norm*. Independently Published. <https://books.google.ee/books?id=R5qDzQEACAAJ>
- Nunes, M.T.A. (2014). *Combating gender stereotypes in the education system: success stories*. Keynote Speaker: Maria Teresa Alvarez Nunes (Portugal). Conference on “Combating gender stereotypes in and through education” Helsinki, 9-10 October 2014.
- OECD. (2017). *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations—Some Progress on Gender Equality but Much Left to Do*. <https://www.oecd.org/mcm/documents/C-MIN-2017-7-EN.pdf>
- OECD. (2019). *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*. OECD. <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>
- Olsson, M., & Martiny, S. E. (2018). Does exposure to counterstereotypical role models influence girls' and women's gender stereotypes and career choices? A review of social psychological research. *Frontiers in psychology*, 2264.
- Papp, Ü-M (2012). Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Artikkel kogumikust *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Toim. Ü.Papp ENÜ SA, Tallinn, 2012
- Oymak, C., & Hudson, L. (2018). High school students' views on who influences their thinking about education and careers. *National Center for Education Statistics*.
- Pajumets, M., Roosalu, T. (2015). Naisena võõras akadeemias: Kesk- ja Ida-Euroopa-päritolu naisteadlased problematiseerimas soolist võrdõiguslikkust Rootsi ülikoolides. *Ariadne Lõng: nais- ja meesuuringute ajakiri*, 16(1/2), 21–36
- Papp, Ü-M. (2016). Sooteadlikkus õpetajahariduses – mis ja milleks? Artiklikogumikust Kuurme, T; Papp, Ü-M. (toim.). *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. Tallinn: Eesti Naisühenduste Ümarlaua Sihtasutus.
- Pedaru, L. (2015). Habemega professorid ja õlgkübaraga peened daamid ehk soorollid eesti uuemas lastekirjanduses. *Oma Keel*, 2. [https://www.emakeeleselts.ee/omakeel/2015\\_2/03.pdf](https://www.emakeeleselts.ee/omakeel/2015_2/03.pdf)
- Pesti, C. & Randma-Liiv, T. (2018). Towards a Managerial Public Service Bargain: The Estonian Civil Service Reform. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*. 11. 135-154. 10.2478/nispa-2018-0006.
- Piesch, H., Gaspard, H., Parrisius, C., Wille, E., & Nagengast, B. (2020). How can a relevance intervention in math support students' career choices? *Journal of Applied Developmental Psychology*, 71, Article 101185. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101185>
- Poldre, A (2020). Karjääriõpe vajab täiendamist sisus ja vormis. *Õpetajate Leht*. Kättesaadav <https://opleht.ee/2020/01/karjaariope-vajab-taiendamist-sisus-ja-vormis/>. Vaadatud 21.01.2021
- PR Newswire. (2019, May 15). New Study Supports Early Interaction Between Youth and Employers to Avoid Career Choices Based on Gender Stereotypes, Socio-Economic Backgrounds and Social Media. *PR Newswire US*.
- Raudsepp, M., Roosalu, T., Kruusvall, J., Aavik, K., & Taru, M. (2019). Project BREAK! Evaluating outcomes and assessing impact. Empirical insight. *RASI toimetised nr 8*. Tallinn: Tallinna Ülikool.

- Riaz, S. (2015). Bringing inequality back in: The economic inequality footprint of management and organizational practices. *Human Relations*, 68(7), 1085-1097.
- Ridgeway, C. L. (2009). Framed before we know it: How gender shapes social relations. *Gender & society*, 23(2), 145-160.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Riigi Teataja (2021). Gümnaasiumi riiklik õppekava. Riigi Teataja, RT I, 23.04.2021, 11 ning Põhikooli riiklik õppekava, RT I, 23.04.2021, 10.
- Riigi Teataja Lisa 5 (2021) Ainevaldkond „Sotsiaalsed”, Gümnaasiumi riiklik õppekava. Riigi Teataja, RT I, 23.04.2021, 11 ning Lisa 5 Ainevaldkond „Sotsiaalsed”, Põhikooli riiklik õppekava, RT I, 23.04.2021, 10.
- Riigi Teataja, (2016). Õppekirjandusele esitatavad nõuded, õppekirjanduse retsenseerimisele ja retsensentidele esitatavad miinimumnõuded ning riigi poolt tagatava minimaalse õppekirjanduse liigid klassiti ja õppeaineti. Riigi Teataja, RT I, 29.03.2016, 1.
- Roosalu, T.; Raudsepp, M, Kruusvall, J, Aavik, K, Taru, M (2019). *Projekt BREAK! Mõningad poliitikasoovitused soostereotüüpide muutmiseks meedia kaudu*. Tallinn: RASI.
- Roosmaa, E.-L. & Aavik, K. (2016). Gender Gaps in Participation in Adult Learning: Estonia Compared with Other European Countries. In: Roosalu, T.; Hofäcker, D. (Ed.). *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe Theorising Markets and Societies in the Post-Postsocialist Era* (296–324). United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Roots, A (2016). Konstrueerides ning legitimeerides traditsioonilist sooideoloogiat –haridustegelased kui võtmeisikud. Artiklikogumikust Kuurme, T; Papp, Ü-M. (toim.). *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. Tallinn: Eesti Naisühenduste Ümarlause Sihtasutus.
- Roots, E.-M, Kuurme, T. & Kasemaa, G (2012). „Loodus on meid selliseks teinud“ ehk [sooline essentsialism hariduses ja kasvatuses](#). Papp, Ü. Toim. (2012). [Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks](#). Artiklikogumik. ENÜ SA: Tallinn.
- Rubery, J., & Koukiadaki, A. (2016). *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Geneva: ILO.
- Ryan, C. H. (2014). *Factors influencing adolescent career choice with particular emphasis on the role of personality*. 414–418.
- Saar E, Täht K, Unt M (2015) Segregated worlds of male and female labour market entrants in Estonia during the last decades? In: Blossfeld P, Skope J, Triventi M, Buchholz S (eds) *Gender, education and employment: an international comparison of school-to-work transitions*. Frankfurt am Main, Edward Elgar Publishing, pp 325–345
- Saar, E.; Helemäe, J. (2016). Differentiated Educational Pathways and Gender Inequalities in the Estonian Labour Market: What is the impact of the Systemic Change? In: Roosalu, T.; Hofäcker, D. (Ed.). *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe Theorising Markets and Societies in the Post-Postsocialist Era* (325–347). United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Savani, K., & Rattan, A. (2012). A Choice Mind-Set Increases the Acceptance and Maintenance of Wealth Inequality. *Psychological Science*, 23(7), 796–804. <https://doi.org/10.1177/0956797611434540>
- Sayce, S., & Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Schoon, I., & Polek, E. (2011). Teenage career aspirations and adult career attainment: The role of gender, social background and general cognitive ability. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 210–217. <https://doi.org/10.1177/0165025411398183>
- Scott, R., & Meyer, J. W. (1994). *Institutional environments and organizations: structural complexity and individualism*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sepper, M., Murasov, M., Mägi, E. (2020). *Soolise võrdõiguslikkuse edendamise struktuurivahenditest rahastatud haridusprojektides* Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Shen, F., Ahern, L., & Baker, M. (2014). Stories that count: Influence of news narratives on issue attitudes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 91(1), 98–117.
- Sinclair, S., Nilsson, A., & Cederskär, E. (2019). Explaining gender-typed educational choice in adolescence: The role of social identity, self-concept, goals, grades, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 54–71.
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67(1), 415–437.
- Statistikaamet. (2022, 9. märts). *Sooline palgalõhe vähenes aastaga taas*. <https://www.stat.ee/et/uudised/sooline-palgalohe-2020>

- Steele, J. R., & Ambady, N. (2006). "Math is Hard!" The effect of gender priming on women's attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(4), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.06.003>
- Stuhlmacher, A.F. & A.E. Walters (2006) Gender Differences in Negotiation Outcome: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Volume 52, Issue 3, Pages: 561-840, (originally published in September 1999)
- Stickdorn, M., & Schneider, J. (2012). *This is Service Design Thinking: Basics, Tools, Cases*. WILEY.
- Stock, S., Miranda, C., Evans, S., Plessis, S., Ridley, J., Yeh, S., & Chanoine, J.-P. (2007). Healthy Buddies: A novel, peer-led health promotion program for the prevention of obesity and eating disorders in children in elementary school. *Pediatrics*, 120(4), e1059–e1068.
- Sutherland, R. (2019). *Alchemy: The surprising power of ideas that don't make sense*.
- Talves, K. (2011). *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. Tartu: Tartu Ülikool. <https://www.yti.ut.ee/et/teadus/sooline-ebavordsus-toeelus>
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- Tiedemann, J. (2002). Teachers' gender stereotypes as determinants of teacher perceptions in elementary school mathematics. *Educational Studies in mathematics*, 50(1), 49–62.
- Turu-uuringute AS. (2016). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2016. Elanikkonna küsitlusuuringu raport*. [https://enut.ee/files/soolise\\_vordoiguslikkuse\\_monitooringu\\_raport\\_2016.pdf](https://enut.ee/files/soolise_vordoiguslikkuse_monitooringu_raport_2016.pdf)
- Turk, P; Anniste; K, Masso, M; Karu, M; Kriger, T (2015). *Uuring Soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamise ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1991). Loss aversion in riskless choice: A reference-dependent model. *The quarterly journal of economics*, 106(4), 1039–1061.
- Täht, K. (Toim.) (2019). *Soolise palgalõhe kirjeldamine ja seletamine – tehniline ülevaade*. RASI toimetised nr 10. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Underwood, L. A., & Dailey, F. L. (2016). *Counseling adolescents competently*. Sage Publications.
- Unt, M. (2007). *Transition from School-to-work in Enlarged Europe*. Citeseer.
- Unt, M., Rokicka, M., Täht, K., & Roosalu, T. (2021). "Glass Ceiling" and "Sticky Floor" in Estonian Public and Private Sectors. *Gendering Post-Soviet Space* (lk 195–209). Springer.
- Unterhalter E, North A, Arnot M, Lloyd C, Moletsane L, Murphy-Graham E, Parkes J, Saito M (2014) *Interventions to enhance girls' education and gender equality*. Education Rigorous Literature Review. Department for International Development
- Valk, A (2016). *Soolised lõhed hariduses*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.
- van der Vleuten, M., Jaspers, E., Maas, I., & van der Lippe, T. (2016). Boys' and girls' educational choices in secondary education. The role of gender ideology. *Educational Studies*, 42(2), 181–200. <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1160821>
- Verloo, M. (2005). *Mainstreaming gender equality in Europe: A critical frame analysis approach*.
- Vihalemm, T., Keller, M. & M.Kiisel. (2015). *From Intervention to Social Change: A Guide to Reshaping Everyday Practices*. 10.4324/9781315583396.
- Wajcman, J. (1999). *Managing like a Man; Women and Men in Corporate Management*. Cambridge: Polity; and Sydney, NSW: Allen & Unwin.
- Webb, T. L., & Sheeran, P. (2006). Does changing behavioral intentions engender behavior change? A meta-analysis of the experimental evidence. *Psychological bulletin*, 132(2), 249.
- West, C., Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society* 1(2): 125–51.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in management Review*.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender: an introduction to theory and research*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Wiersema, M., & Mors, M. (November 14, 2016). What board directors really think of gender quotas. *Harvard Business Review*. Vaadatud <https://hbr.org/2016/11/what-board-directors-reallythink-of-gender-quotas>.
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Wong, B., & Kemp, P. E. (2018). Technical boys and creative girls: The career aspirations of digitally skilled youths. *Cambridge Journal of Education*, 48(3), 301–316.
- Yavorsky, J.E. (2019). Uneven Patterns of Inequality: An Audit Analysis of Hiring-Related Practices by Gendered and Classed Contexts, *Social Forces*, Volume 98, Issue 2, December 2019, Pages 461–492, <https://doi.org/10.1093/sf/soy123>

Yeung, S. P., & Wong, W. I. (2018). Gender labels on gender-neutral colors: Do they affect children's color preferences and play performance? *Sex Roles*, 79(5), 260–272.

# Lisa 1: Kvalitatiivuuringus osalejate kirjeldus

Tabel 1. Fookusgruppide kirjeldus

Nr.	Sihtrühm	kirjeldus	Osalejate arv, sugu	Piirkond
1	Õpetajad (põhikooli 5-9 klass)	Variatiivne grupp eri aineõpetajaid, kes on ka klassijuhatajad. Õpetajana töötamise staaž vahemikus 2–32 aastat.	7 naist	Pärnumaa, Lääne-Virumaa, Tartu, Raplamaa, Harjumaa, Tallinn
2	Õpetajad (gümnaasium)	Variatiivne grupp eri aineõpetajaid, kes on ka klassijuhatajad. Õpetajana töötamise staaž vahemikus 2–39 aastat.	7 naist	Harjumaa, Tallinn, Pärnumaa, Viljandimaa
3	Lapsevanemad (hoolekogu)	Hoolekogu või vanematekogu juhid ja liikmed	4 (3 naist, 1 mees)	Pärnumaa, Pärnu, Viljandimaa, Raplamaa
4	Personalijuhid	20+ töötajaga ettevõtted. Organisatsioonis on töötajaskonnas rohkem mehi kui naisi. Valdkonnad: IT, tööstus, veevarustus ja kanalisatsioon, transport, logistika, tehnikamüük, ehitus)	7 naist	Üle Eesti
5	Personalijuhid	20+ töötajaga ettevõtted. Organisatsioonis on rohkem naisi kui mehi. Valdkonnad: avalik haldus, tööstus, jae- ja hulgikaubandus, hoolekandeteenused, tervishoid.	7 naist	Üle Eesti
6	Värbamiskesksperdid	Tippspetsialistide ja juhtide värbamisele keskendunud ettevõtted.	2 naist	Harjumaa
7	Kooli Karjääripetsialistid	Üldhariduskooli karjääriõpetuse õpetajad, karjäärikoorinaatorid, ülikooli karjäärinõustaja, kutsekooli karjäärinõustaja	7 naist	Lääne-Virumaa, Järvamaa, Jõgevamaa, Tartu, Harjumaa, Raplamaa
8	Töötukassa karjääripetsialistid	Karjäärinõustajad ja karjääriinfo spetsialistid	7 naist	Lääne-Virumaa, Jõgevamaa, Viljandi, Tallinn-Harjumaa, Tartu, Raplamaa

**Tabel 2. Süvaintervjuudes osalejad**

Nr.	Intervjueeritav	Organisatsiooni taust	Varasem kogemus
1	Koolijuht (mees)	Gümnaasium Ida-Virumaal	Õppinud majandust, koolijuht olnud 13 aastat, töötanud ka õpetajana (ühiskonnaõpetus, majandus)
2	Koolijuht (naine)	Gümnaasium Pärnumaal	Koolijuht olnud 5 aastat, varem töötas pikalt avalikus sektoris
3	Koolijuht (naine)	Gümnaasium Järvamaal	Koolijuht olnud 1,5 aastat, varem töötas ettevõtluse ja mittetulundusühingute erinevate arengukavadega
4	Koolijuht (mees)	Gümnaasium Harjumaal	Koolijuht olnud 2,5 aastat, varem 8 aastat õpetaja
5	Personalijuht (naine)	Ehitusettevõte, meeste osakaal kollektiivist umbes 80%, töötajaid 100-249	Praegusel kohal 2 aastat, varem töötas personalijuhina naiste ülekaaluga ettevõttes finantssektoris
6	Tegevjuht (mees)	Autode müük ja hooldus, meeste osakaal kollektiivist umbes 75%, töötajaid 50-99	Praegusel positsioonil 1 aasta, varem samas ettevõttes 7 aastat
7	Tegevjuht (mees)	Betoontoodete tootmine, meeste osakaal kollektiivist umbes 85-90%, töötajaid 250+	Töötanud selles ettevõttes 11 aastat, elanud varem 7 aastat Rootsis
8	Tegevjuht (mees)	Finantsteenuste valdkond, naiste osakaal kollektiivist umbes 85%, töötajaid 20-49	Praegusel positsioonil 10 aastat, varem töötanud erinevates erasektori ettevõtetes
9	Tegevjuht (mees)	Jae- ja hulgikaubandus, naiste osakaal kollektiivist üle 90%, töötajaid 100-249	Praegusel positsioonil 8 aastat, varem töötas avalikus sektoris
10	Tegevjuht (naine)	Turismisektori ettevõte, naiste osakaal kollektiivist umbes 90-95%, töötajaid 100-249	Töötanud selles ettevõttes pea 30 aastat, juhina umbes 20

## Lisa 2: Müksude ideed

Järgnevalt toome välja ideid võimalikest müksudest, mida töö käigus välja pakuti, kuid mis ei läinud edasiarendamisele.

Müks	Põhjendus
Raamistamine 1x10 vs 10x1	Mitmekesisuse tagamise seisukohalt ei anna 10 korral 1 kandidaadi värbamine ja 1 korral 10 kandidaadi värbamine sarnast tulemust, sest värbajal ei ole samasugust kohest ülevaadet värvatavate profiilidest (Sutherland, R. (2019)). Sellest ideest lähtuvalt on võimalik välja töötada sekkumine/müks, mis tooks karjäärinõustaja/värbaja ette laiema pildi nt viimasest 10 kontaktist/otsusest, et tuua tasakaalustatus silmatorkavamalt esile.  10 viimase kandidaadi/värvatu esile toomine
Praimimine <i>growth mindset</i> vs <i>fixed mindset</i>	Eelkõige õpetajatele, aga ka karjäärinõustajate ja tööandjatele, võiks mõjuda nõ <i>growth mindset</i> printsiibi meelde tuletamine sobivas kontekstis (Dweck, 2008; Dweck, 2014). St rõhutada, et edukuse määravad eelkõige töö ja vaev, mitte kaasasündinud anded. <i>Growth mindset</i> 'i meeldetuletamine töökeskkonnas on näidanud stereotüübi ohu vähenemist (BX2019). Koha või kanalina võib kasutada õpetajate tuba, klassiruumi või ka virtuaalseid tööruume ja keskkondi.
Küsimuse esitamine enne otsust/valikut	Idee inspiratsiooniks on ehitusobjektidel tööõnnetuste vähendamiseks Taanis läbiviidud katse, kus ehitajad nägid hommikuti peeglit koos sildil küsimusega: "Kes vastutab täna sinu turvalisuse eest?" ning ka teised uuringud, kus just küsimuse esitamine on osutunud tõhusamaks kui nt hüüdlause. Antud uuringu kontekstis võiks hoolikalt sõnastatud küsimus õiges sõlmkohas sihtrühma tähelepanu oma käitumisele pöörata. Näeme, et selle müksu puhul on oluline persoona (nt teadlik vs tahtmatu stereotüüpne käitumine).
Ebatüüpiliste valikute väljapaistvuse suurendamine läbi silmatorkavate näidete	Karjäärinõustajate ja õpetajate infomaterjalides (nt koolituste raames või vastavates portaalides; võimalikud kokkupuutepunktid selguvad uuringu käigus) kasutada ebatüüpilisi näiteid, mis tõmbavad tähelepanu stereotüüpidest erinevatele töövalikutele ja läbi konkreetsete lugude jutustamise muudavad need mälus hiljem kättesaadavamaks ( <i>availability bias</i> ).
Info raamistamine – palgalõhe algab koolitunnist	Info esitamine erialade vahel esinevate palgaerinevuste kohta muutis Itaalia tüdrukute erialavalikuid vähem stereotüüpseks, sest murdis intuiitiivse soostereotüübist lähtuvate eelistuste domineerimist ja lisas argumendi ebastandardse valiku tegemiseks (Barone et al., 2019). Proovime sarnast lähenemist ka õpetajate seas, kes samuti ei pruugi olla teadlikud erinevate erialade väljavaadetest.
Checklist	Checklist meeldetuletusena vahetult enne olulist otsust või perioodi.  Checklistid aitavad inimestel nõ ree peal püsida ja tuletavad meelde, mis on oluline. Lisaelemendina võiksime kasutada progressi näitamist, st osad vajalikud sammud on

	<p>juba tehtud, mis on samuti end teistes valdkondades hea müksuna tõestanud (kliendikaartidel templite kogumine; keerulise protsessi või küsitluse käigus progressi-riba funktsiooni kuvamine jms)</p> <p>Nt kontrollküsimused õpetajale: kas oled öelnud sellist ja sellist stereotüüpset asja?</p>
Egole pai – peegel küsimusega	Koolides füüsilises keskkonnas, näide täpsemalt kirjeldatud piloteerimise peatükis..
Lubadus / <i>Commitment contract</i>	<p>Aineõpetajate ühendused/uudiskiri PARE kaudu?</p> <p>Lubaduse andmine, eriti kui see on mingil viisil avalik, annab tõuke tegutsemiseks.</p>
Loo jutustamine läbi ühe ohvri / kangelase	<p>Mõne aineõpetajatele suunatud uudiskirja vms infovahetuse raames.</p> <p>Soostereotüüpide tagajärgede väljapaistvuse tõstmine, õpetaja rolli rõhutamine.</p> <p>-Soostereotüüpidest sunnitud karjäärivalikutest kasvavad õnnetud täiskasvanud.</p> <p>-Kaaluda paralleelselt positiivsete edulugude ja õnnetumate juhtumite väljatoomist.</p>
Tagajärgede rõhutamine	
Soolise võrdsuse sõnumitooja: edukas meesjuht	<p>Robertkittilik meesjuht oma kogemust jagamas ning julgustamas tööandjaid, et sooline tasakaal on ettevõtte eesmärkidega kooskõlas.</p> <p>Tavapäraselt võtavad sel teemal sõna naised ja pehmemate ametikohtade esindajad (personalitöötajad, ministriumide nõunikud jne).</p>
Tagasiside + ranking + norm	Viimaste kandideerijate põhjal töökuulutusele tagasiside ning võrdlus teiste ja normiga (nt naiskandidaatide osakaal vm mõõdik)
Palganumbri avaldamise ajendamine –	<p>Palganumbriga töökuulutus tõuseb otsingus esile</p> <p>CV Keskus juba kasutab seda</p>
Uus soolise võrdõiguslikkuse indikaator ja märgis ettevõtetele	<p>Peresõbraliku ettevõtte märgis (hetkel 14 kriteeriumit, soolist võrdõiguslikkust pole käsitletud). Selle raames võimalus checklist ise välja töötada!</p> <p>Fontesel on kasutusel ka võrdse palga märgis.</p>
Sobivad eestkõnelejad õpetajatele	Meesõpetajad, kes räägivad poiste teemal (nt Martin Saar, Aare Ristikivi), austatud teadlased jne.
Õppematerjalide müksud (materjalid õpetajatele)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stereotüüpide mõju raamistamine kaotusena (<i>loss aversion</i>): tüdrukud ja poisid, kes ei ole tööga rahul või kelle karjääritee on pikem, kuna ei jälginud enda huvisid või oskusi. Mitte õpilaste hirmutamiseks, vaid õpetajatele mõju selgitamiseks. Või siis nt naisjuhtide vähesuse mõju jne</li> <li>– Stereotüüpide mõju raamistamine (<i>framing effect</i>) mõlema soo lõikes, et teemat ei kajastata vaid „naiste teemana“</li> <li>– Kindla aja loomine (<i>prompting</i>) teema käsitlemiseks koolis ja nt õpilaste enda disainitud, ette võetud tegevuste soodustamiseks. Nt võrdõiguslikkuse või karjäärivabaduse päev vms.</li> <li>– Õpetaja võiks küsida õpilastelt pärast käsitlemist tagasisidet (<i>feedback</i>), et õppida enda teadlikkuse kasvatamise positiivsetest mõjudest. Kogutud kogemuslugusid</li> </ul>



	<p>võib lisada ka õpetajate juhendmaterjalidesse, et soodustada positiivset seost sooliste stereotüüpidega tegelemisega.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soolise võrdõiguslikkuse alaste levinud hoiakutele viitamine materjalides (<i>social norm</i>), et kehtestada põhimõtet kui normi (peavad olema levinud positiivsed hoiakud, nt et igaüks peaks töö valima vastavalt individuaalsetele võimetele ja huvidele jne), et tekiks tunne, et ei ole pealesurutud norm.</li> <li>- Õpilastele antavates õppematerjalides karjäärivalikute kui „võimaluste maksimeerimise“ käsitlemine. Näiteks et kui karjäärieelistused ei ole selged, siis tuleviku mina jaoks on kasulik praegu teha rohkemad eksameid, minna gümnaasiumisse jne. Läheb kokku <i>growth mindset</i> müksuga, kui rõhutada töö olulisust võimaluste maksimeerimisel. See müks eeldab, et õpilastel ei ole oma võimetes kindlad ja võivad seega teha otsuseid tuleviku arvelt.</li> </ul>
--	---

**LISAKS:** Üldine väljapaistvus, pildipank, sootundlikud/ -teadlikud õppematerjalid, infovoog, nt Õpetajate Lehe „sooaken“ õppematerjalide ja infokildude edastamiseks. See on ülesanne Sotsiaalministeeriumile, Harnole või Voliniku büroole -- Ühendada varasemate projektide materjalid, nt Break projekt (nt mäng „Tõde või nägu“), haridusjasugu.ee jt varem toodetud materjalid. Uus Võrdusekeskus on osaliselt seda rolli täitmas.

Lugemissoovitus lisaideedeks: Lisa Kepinski ja Tinna C. Nielsen (2020) „**Inclusion nudges guidebook**“

# Lisa 3: Õpetajatele saadetud materjal

 SOTSIAALMINISTEERIUM

## MIS ON SOOSTEREOTÜÜP?

*Kas oled märganud...*

*...ühiskonnas levinud lihtsustavaid arusaamu selle kohta, millised naised ja mehed oma loomult on või milline välimus, käitumine, roll või amet neile sobib?*

*...kuidas need uskumused mõjutavad naisi ja mehi valima teatud erialasid, käitumis- ja suhtlemisviise ning põhjustavad nende erinevat kohtlemist ja staatust ühiskonnas?*

JAGA ANONÜÜMSELT  
OMA LUGU  
JA LOE TEISTE OMI:  
<https://flinga.fi/s/F8NTYWB>

**VAATA LISAKS!**

*Tragikoomilised lood soostereotüüpidest:*  
<https://www.youtube.com/watch?v=gdiu5sr0qK0>  
<https://www.youtube.com/watch?v=RT10x2uMG2Q>

*Miniloeng soostereotüüpidest kooli- ja tööelus:*  
<https://www.youtube.com/watch?v=SU7TDY4H3c>

## Lisa 4: Noorte lood soostereotüüpidest (7.-12.klassi õpilastelt)

1. Algklassides oli vahetevahel vaja tõsta toole ja laudu teistesse klassidesse või aulasse. Õpetajad palusid alati omale tugevaid poisse appi, et nad aitaksid toole ja laudu liigutada. Alati mõtlesin, et miks ei võiks ka tüdrukud toole tõsta ja aitasin alati ise kaasa.
2. Minu klassis olid tüdrukud pesumasinad. Kui õpetaja tülides nende poolt oli siis oli ta koheselt seksistlik
3. Minu koolis on paljud õpetajad arvamusel et poisid on tugevamad kui tüdrukud (kuigi see on tõsi) tahavad õpetajad tugevaid poisse appi
4. Mängisin lasteaias palju poistega autonurgas, kuigi mängisin tüdrukutega ka siis enam jaolt ikkagi poistega. Mul oli poistega head suhted. Kui me lasteaia lõpetasime saime kirjutada midagi iga lapse kohta meie lasteaiarühmas. Tüdrukud kirjutasid minu kohta enamasti seda, et mängin palju poistega ja autodega. Samal ajal kui poisid kirjutasid, et ma oskan hästi auto garaaže klotsidest ehitada.
5. Ma lugesin netist ühte olukorda kus meeste käest küsiti kelle poole nad pöörduvad, kui neil on elus raskusi ( depressioon, paanika hood jne), peaaegu kõik mehed vastasid "Mitte kellegi, ma olen mees".
6. Kui olin väiksem käisin akrobaatika trennis, kus me peamiselt tegime paaris harjutusi. Tol ajal olin peenike, painduv ja oskasin erinevaid elemente mida teised ei osanud. Paarid tegi treener alati niimodi et paaris oleks üks poiss ja üks tüdruk. Treener pani alati poisid alumisteks paarides ehk inimesteks kes hoiavad oma paarilist õhus või viskavad neid saltose. Minule oleks palju rohkem sobinud olla ülemine ehk inimene kes teeb saltosi ja muid elemente ja muid painduvaid elemente. Kui seda treenerile seda ütlesin vastas ta: "Mehed peavad olema tugevad ja ei ole kunagi üleval".
7. moned utlevad et see imelik kui tudrukud 180+cm ja peavad kannatama selle all kuidas koik kommenteerivad nende pikkust
8. Kogu aeg teevad kõik kommentaare kõikide riietuse üle. Kui tüdruk kannab naba särki tahab ta kohe kõikide tähelepanu, aga kui ta kannab lohvakaid riideid peaks ta riietuma rohkem "nagu tüdruk".
9. mulle on öeldud, et sa ei ole õige naine kui sa ei taha lapsi ja sünnitada ning seega pole sul õigust rääkida naisteõigustest kuna pole tõeline naine niiöelda
10. Tihtipeale noomitakse noori neiusid, et nii ei istuta, räägita jne. Poistele aga sama käitumise korral tehakse vabandus, et 'poisid jäävad poisteks' või 'nemad saavadki hiljem suureks erinevalt tüdrukutest'..
11. Paljud minu meessoost sõbrad põlgavad enda emotsioonide väljendamist. Mäletan korda, kui mu meessoost sõber rääkis enda elust ühe kurva ja lausa traumeeriva loo ja kõik tüdrukud hakkasid lohutama ja kaastunnet talle avaldama. Seda kuuldes ta kommenteeris kiiresti juurde, et tal ei ole midagi viga ja et "Kui ma isegi oleksin kurb, siis ma ei näitaks seda välja sest ma olen mehine mees."
12. Alati kui koolis tahetakse objekte liigutada (toole, pinke), siis vajatakse tugevaid poisse, mitte tüdrukuid
13. Kehalise tunnis pannakse soojenduseks ainult tüdrukud hüppenööriga hüppama, poistele aga öeldakse, et venitage end soojaks

14. Kui ma olin väiksem siis tahtsin väga minna jalgpallitreanni ja vanema generatsiooni inimesed nagu näiteks mu vanema küsis mult: "aga miks? Sa oled tütarlaps ju." Ei läinud lõpuks jalgpalli mängima kuna mõjutused olid liiga suured:)
15. Koolis tööõpetuse tunni raames pidid tüdrukud tegelema käsitööga ja poisid puutööga. Vahetada polnud võimalik.
16. poistele öeldakse juba maast madalast, et nende emotsioonide välja näitamine ei ole mehelik.
17. Tihti kui naistega midagi halba juhtub (väärkasutamine, ahistamine), siis leitakse põhjuseid miks naine sellisesse olukorda sattus, nt miks ta viibis seal üksinda, mis tal seljas oli, miks ta ettevaatlikum ei olnud— ta ju teab et nii võib juhtuda. Rõhutatakse juba varakult tüdrukutele, kuidas end kaitsta jne, mis on väga õige, kuid ennekõike tuleks õpetada poisse juba varakult, kuidas viisakat ning õigesti käituda
18. Alati on tugevaid poisse appi vaja midagi rasket tõstma, mitte kunagi tugevaid tüdrukuid. 😊
19. Mehed võiksid date'il maksta
20. meessoost töötajad saavad enamasti suuremat palka ning üks argumentidest selle vastu on alati, et nt naissoost teenindajad saavad suuremat tippi ja mehed jõuavad rohkem
21. Kui on toimunud teedel avarii või autojuht on aeglane siis eeldatakse et on naisjuht.
22. Peale klassiõhtuid ja koos klassiga kokkamist ütles õpetaja, et neiu jäävad koristama. Poisid läksid alati varem minema ja meie küürisime nende mustust. Kui mõnikord poisid ikka tagasi kutsusime siis koristasid nad nii lohakalt, et pidime üle tegema.
23. Iga kord kui midagi füüsilist on vaja teha, palutakse appi poisid (toolide, asjade tõstmine).
24. kõik nimetused inimestele, ametid lõppevad -mees. nt torumees, ärimees
25. Enamik inimesi usuvad siiani, et riided peaksid olema jaotatud soo järgi. Tüdrukutelt oodatakse koguaeg kena ning korralikku väljanägemist, poiste välimusele niivõrd palju tähelepanu ei pöörata. Kui keegi ka tänaval kannab midagi, mida tavaliselt kannavad vastassoo esindajad, saavad nad palju kommentaare või imelikke pilke.
26. Kooliballil oli võistlus kus oletati et tüdrukud ei oska lipsusõlme teha ning poisid pidid õpetama
27. Mehed peavad alati olema tugevamad.
28. mu õde on alati tahtnud teha puutööd, kuid tal pole koolis olnud seda võimalust kuna öeldakse, et puutöö on ainult poistele.
29. Kui koolis öeldakse, et on vaja paari tugevat poissi asju tõstma aga enamus tüdrukud saavad ka sellega hakkama
30. Kehalise kasvatuses tunnis valisid õpetajad soojendust juhendama alati ühe kindla tüdruku, kes neile kõige rohkem meeldis ning kellelegi teisele nad seda ülesannet ei usaldanud/andnud.
31. Alati kui on koolis vaja abi millegi tõstmisel, siis kutsutakse poisse appi.
32. Kehalise kasvatuses tunnis pidid poisid jooksmas 4 ringi ja tüdrukud pidid 3.
33. Kunagi, kui meie klassile tuli uus kehalise kasvatuses õpetaja, hakkas ta rääkima riietusest. Ta ütles, et poisid võivad kanda, mis tahavad, aga tüdrukutel peavad õlad kaetud olema ja pikad püksid. Õpetaja ütles, et muidu see võtab poiste tähelepanu ja ka temal, kui meesõpetajal, oleks ebamugav sellist riietust näha (kui see on tegelikult täiesti normaalne trenniriietus)
34. Õpetajad eeldavad, et poisid on tugevamad ja vastupidavamad, eriti kehalises kasvatuses. Poisid jooksevad rohkem ringe, teevad rohkem harjutusi, samuti ka asjade tassimine.
35. Tüdrukute koolivorm (seelik peab olema põlveni särk üleni kinni) väga seksistlik sest et naised peavad oma keha katma ja naiste keha on üleüldse hästi üle seksualiseeritud meeste poolt
36. Kehalise kasvatus algklassides oli poistel ja tüdrukutel koos, mängisime kõik koos palli. Üheksanda klassi lõpust ere mälestus: poisid käisid korralikus spordi saalis (mitte meie kooli saalis) mängimas palli, tüdrukutega tegime kooli lähistel kepikõndi. Kui küsisime, miks meie ei mängi palli, käskis õpetaja meil ainult tempot tõsta ja ignoreeris küsimust
37. Kehalises kasvatuses, selleks et poisid saaksid viie, peavad tegema rohkem kätekõverdusi kui tüdrukud
38. Lasteaias eelistasin mängida poistega. See oli, aga võõrastav teistele tüdrukutele minu rühmas.

39. Eeldatakse et poisid on füüsiliselt paremas vormis, näiteks kehalises kui antakse poistele ja tüdrukutele ülessanded eraldi (kogustes) antakse tüdrukutele vähem ja kui klassis tahetakse midagi ümber tõsta küsitakse tavaliselt poisse appi.
40. Tööõpetuses ei saa poisid küpsetada ning tüdrukud ei saa teha puidutööd ma arvan et see võiks olla valikuline
41. Kui õpetajal klassis millegiga abi on vaja kutsutakse tihtipeale poiss appi.
42. Meil on koolis kehalises kasvatuses üks veerand, mis on kohustuslik tantsimiseks. Järgmise veerandi alguses on tantsuvõistlus. See on kohustuslik ainult tüdrukutele. Poistel on samal ajal nõ tavaline keka, kui meil on keka tunnid tantsimiseks. Tihti kooli poolt antud ajast ei piisa, et tants korralikult selgeks saada, niiet peab ka kooliväliselt proove tegema, et sellest üldse midagi saaks. Vabanduseks on "Aga paljud poisid ei taha ju tantsida!" Ok. Ma tean palju tüdrukuid, kes ka ei taha tantsida. See pole mingi vabandus.
43. Mu vanemad käituvad minu ja mu vennaga erinevalt. Minu tuba on täis Disney printsesseid ja kaisuloomi. Mu kunagised riided kõik roosad. Mu venna tuba on sinine ja täis autosid. Mu emale on tähtis, milline ma välja näen. Ma ei tohi omaenda juukseid lõigata, sest mul on nii ilusad pikad juuksed ja ma muutun kuidagi koledaks, kui ma lõikan ning "tüdrukutel ei ole lühikesed juuksed. Kui aga mu venna juuksed muutuvad liiga pikaks, siis ta pakub kasvõi ise need lühikeseks lõigata. Kui ma toon selle talle välja, siis ta ütleb "Jah, aga ta on poiss ja sina oled tüdruk"
44. Minu naissoost kehalise kasvatuses õpetaja pahandas ükskord meie klassiga, et me liiga "laisad oleme" ning kui me piisavalt tugevad ei ole, siis me ei saa tulevikus ise lapsi sünnitada ning peame endale keisrilõike saama.
45. Olin filosoofiaringis ning jutuks tuli sooidentiteet. Kuna mu pereliige on mittebinaarne, oli õpetaja poolt esimeseks ja hiljem ka ainsaks arvamuseks, et ta on segaduses ja ei tea, mida tahab. Tema jutust kõlas läbi, et trans inimesed on ohuks meie vananevale ühiskonnale ja me ei tohiks seepärast inimeste sooväljendust toetada. Taaskord on bioloogiliselt naiste suurim (siin kontekstis ainus) kasutegur sünnitamine.
46. Kui ma kunagi trumme mängisin, siis kõik pidid välja tooma, et ma olen tüdruk. Nagu see on mingi imeasi mida pole varem nähtud. Pärast 10ndat korda hakkas ausalt juba närvidele käima.
47. Põhikoolis oli meil üks poolaasta poistega tundide vahetus, tüdrukud läksid puutöösse ja poisid sama ajal kokandusse. Mäletan, kuidas puutöös ei saanud tüdrukud teha muud kui lihvida või teha mõnda muud "kerget ja ohutut" tööd. Samas kui poisid tegid puutöös kõike. Vabanduseks toodi see, et me oleme tüdrukud, me ei pea oskama seda ja me pole selleks piisavalt head, tugevad
48. Kunagi, kui olid vahetuses poiste ja tüdrukute tööõpetused. Puutöö ja kokandus. Poisid tegid kokanduses võileibu (samas kui tüdrukute kokanduses oli juba esimesel tunnil vaja midagi küpsetada, muudel tundidel ka tehti keerulisemaid toite). Tüdrukute puutöös tooks näiteks pannilabida ja tulbi tegemine. Kusjuures pannilabida juures kõik mis me tegime oli selle pannilabida lihvimine ja sellesse augu tegemine. Üldse see, et tööõpetus on sooline on väga kahtlane. (tüdrukud õmblesid ja kokkasid, poisid tegid puutööd)
49. Alternatiivsema muusika vallas (metal, punk, rock jms) mis on tihti olnud enamasti meeste mõju all, vaadatakse nais-fännidele ja artistidele rohkem alla. Arvatakse, et nad on fännid lihtsalt selleks, et meestele meeldida või moe pärast. Neid võetakse vähem tõsisemalt.
50. Minu kirjanduse õpetaja on korduvalt teinud seksistlikke ja misogüünseid kommentaare. Näiteks teeb ta märkusi tüdrukute välimuse pihta. Just hiljuti arutlesime tunnis ühe teose teemadel ja ta ütles nii nalja viluks: "Kuidas sina Lilli ei tea seda, piinlik lausa, ootasid sinust paremat. Ma saan aru, kui Kadri ei tea, sest tal on teised väärtused, noh lillad juuksed ja nii." Samuti kommenteerib ta tüdrukute riietust pea iga tund, poiste puhul mitte. Veel on ta kunagi aktusepäeval klasse pildistades ühele klassile öelnud nii: "Noh ilusate säärtega tüdrukud tulge ettepoole, aga Madli, sina jää taharitta."
51. Minu onutütar kandis ühel päeval seelikut ja inimeseõpetuse õpetaja ütles talle, et niiviisi ei ole sobilik koolis käia. Ta on 12-aastane.

# Lisa 5: Personalijuhtide uuringukutse

Saadetud juunis 2021 ja augustis 2021, siinkohal toome välja kutse uuema versiooni:

Hea juht või personalitöötaja,

Konsultatsiooni- ja uuringufirma **Kantar Emor** pöördub Teie poole seoses käimasoleva **Sotsiaalministeeriumi uuringuga**, mille üheks osaks on uurida töandjate värbamisprotsesse puudutavaid hoiakuid.

Miks vastata?

- Teie tagasiside aitab mõista, **milliseid toetavaid tegevusi on organisatsioonide jaoks vaja välja arendada.**
- Soovi korral **jagame Teiega uuringu tulemusi.**
- Loosime välja **Partner e-kinkekaarte väärtuses 20 eurot tükk.**

Ootame küsitlusele vastama organisatsioonide personalijuhte, juhte või teisi töotajaid, kelle tööülesannete hulka kuulub personaliküsimustega tegelemine.

Palun jagage meiega oma arvamust, vastates küsimustele siin: [link](#)

Kõik Teie vastused on konfidentsiaalsed\*. Vastamine toimub Emori küsitlusserveris ja võtab **vaid umbes 7 minutit aega**. Vastata saab nii arvuti kui telefonis. Soovi korral on võimalik vastamist katkestada ning jätkata hiljem. Teie vastuseid ootame niipea kui võimalik, ankeet on vastamiseks avatud **22. augustini**.

Uurimisrühma nimel koostöö eest ette tänades,

Heidi Reinson  
Kantar Emori juhtekspert  
[Heidi.Reinson@kantarc.com](mailto:Heidi.Reinson@kantarc.com)

\*Teie osalemine uuringus on konfidentsiaalne ning Teie vastuseid ei seostata ühelgi etapil Teie isikuga. Ligipääs uuringu andmetele üksikvastuste tasandil on ainult Kantar Emori uuringurühmal. Uuringu tellija näeb tulemusi ainult koondatud kujul (kõigi vastajate hinnangud kokku). Samuti jagatakse soovijatega uuringu tulemusi ainult üldistatud kujul. Kui Te jätate soovi korral oma kontaktandmed uuringu tulemuste saamiseks ja/või loosimiseks, siis neid hoitakse Teie vastustest eraldi ning ei seota Teie vastustega. Teie kontaktandmeid kasutatakse ainult Teile tulemuste saatmiseks/loosimises ning need hävitatakse peale mainitud tegevuste elluviimist.

# Lisa 6: PARE eeluuringu põhitulemused

Küsitlus ettevõtte juhtide ja personalitöötajate seas

august-september 2021

Valim: 111

## Vastajate taust:

		%	n
Kõik		100	111
Sugu	Mees	2	2
	Naine	98	109
Vanus		100	111
Vanusegrupp	24-39	32	35
	40-49	44	49
	50-61	24	27
Positsioon	Organisatsiooni juht	4	4
	Organisatsiooni personalijuht	50	55
	Muu organisatsioonis personaliküsimustega tegelev töötaja	32	35
	keskastme juht, tiimijuht	14	15
	Spetsialist	2	2
Kui kaua olete personalitööd teinud?	alla 1 aasta	3	3
	1-3 aastat	10	11
	3-5 aastat	21	23
	5-10aastat	16	18
	üle 10 aasta	50	56
Töötajate arv	0-1 töötajat	0	0
	2-4 töötajat	2	2
	5-9 töötajat	0	0
	10-19 töötajat	1	1
	20-49 töötajat	4	4
	50-99 töötajat	6	7
	100-249 töötajat	24	27
	250 ja enam töötajat	63	70
Naistöötajate osakaal organisatsioonis	Alla 40%	23	26
	40-60%	27	30
	Üle 60%	50	55
põllumajandus, metsandus, kalapüük		0	0

Ettevõtte või asutuse põhitegevusala	Mäetööstus	0	0
	töötlev tööstus	15	17
	elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	1	1
	veevarustus, kanalisatsioon, jäätme- ja saastekäitlus	1	1
	Ehitus	5	5
	hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrattaste remont	5	6
	veondus ja laondus	4	4
	majutus ja toitlustus	2	2
	info ja side (kirjastamine, filmide ja telesaadete tootmine, meediateenused, elektrooniline side, programmeerimine ja konsultatsioonid, infoalane tegevus)	12	13
	finants- ja kindlustustegevused	5	6
	kinnisvaraalane tegevus	1	1
	kutse-, teadus- ja tehnikaalane tegevus (juriidilised tegevused, arvepidamine, arhitektid, insenerid, teadus- ja arendus, reklaam ja turu-uuringud, veterinaaria, muu)	1	1
	haldus- ja abitegevused (rentimine tööhõive, reisikorraldus, turvatöö, hoonete ja maastike hooldus)	3	3
	avalik haldus ja riigikaitse, kohustuslik sotsiaalkindlustus	23	26
	Haridus	5	5
	tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	15	17
	kunst, meelelahutus ja vaba aeg (loome, kunst, muusika, raamatukogud, muuseumid arhiivid, hasartmängud, sporditegevused, lõbustus ja vaba aeg)	0	0
muud teenindavad tegevused (sh. arvutite, tarbeesemete ja kodutarvete remont)	3	3	
Kaua on organisatsioon tegutsenud	Kuni 3 aastat	4	4
	3-10 aastat	14	15
	11-15 aastat	5	6
	16-30 aastat	37	41
	Üle 30 aasta	39	43
	Ei oska öelda	2	2



## Põhitulemused märgise teemal:

		%
Kõik		100
Sooviksite julgustada ka vastassugu kandideerima ning selleks otsustate panna töökuulutusele vastava märgise. Millise variandi teie ettevõtte/organisatsioon valiks?	Meie juures ei küsi amet sugu	42
	Meie juures on tööõnnelikud nii naised kui mehed	21
	Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed	17
	Meil on tööd nii naistele kui meestele	13
	Oodatud on igast soost kandidaadid	7
Millist varianti teie organisatsioon kindlasti ei kasutaks?	Oodatud on igast soost kandidaadid	37
	Meil on tööd nii naistele kui meestele	27
	Meie juures on tööõnnelikud nii naised kui mehed	15
	Meie juures ei küsi amet sugu	14
	Kandideerima on oodatud nii naised kui mehed	7
Kui tõenäoliselt leiaks sellise sõnastusega märgis kasutust teie organisatsiooni töökuulutusel?	Kindlasti ei leiaks	5
	Tõenäoliselt ei leiaks	35
	Tõenäoliselt leiaks	50
	Kindlasti leiaks	10
Miks selline märgis ei leiaks kasutust?	Meile kandideerib niigi piisavalt palju eri soost inimesi	29
	Sooline tasakaal organisatsioonis pole teema, millele oleks vaja eraldi tähelepanu pöörata	16
	Meie valdkonda on raske leida mehi/naisi, märgis seda probleemi ei lahenda	22
	Muu põhjus, palun kirjutage	16
	Oluline pole töötaja sugu, vaid oskused; ei pea õigeks sugu rõhutada	18
Kas te olete seni värbamises teinud midagi, et suurendada soolist tasakaalu teie organisatsioonis ehk värvata senisest enam mehi või naisi?	Jah	23
	Ei	60
	Ei oska öelda	17

## Mida olete selleks teinud (nt töökuulutuse sõnastuses või värbamisprotsessis üldisemalt)? Lahtised vastused

Hoian sooneutraalset põhimõtet värbamises üldiselt.

Jagan infot kandidaatidele, et sobiv nii naistele kui meestel, soo eelistusi ei ole, võrdsed võimalused, küsimus on vaid motivatsioonis ja oskustes/nõuetele vastavuses. Kuivõrd organisatsioonis on ülekaalus naised, siis püüame silmas pidada värbamisel alati ka meeskonna üldist toimimist, sisekliimat ning seda, kes võiks paremini sobida. Mõnikord võrdsete kandidaatide (mees ja naine) puhul (oskused, isiksus, motivatsioon) oleme teinud pakkumise nt mehele. Kuulutuse peal ei ole kasutanud praegu eraldi kutset meestele ja naistele.

Julgustanud ka mehi kandideerima

Kasutanud värbamiskuulutuses omatöötajate pilte, kus on esindatud erinevaid soost ja vanusest inimesi

Kui on olnud arvestatavaid meeskandidaate oleme neid eelistanud (üldiselt on asutuses naiste ülekaal).

Kujundanud kuulutusi ja lihvinud teadlikult sõnastust, et ligi meelitada soovitud sihtrühma.

kuna meil on suur naiste ülekaal, siis oleme töökuulutustele lisanud meeste pilte (on ka naiste piltidega kuulutusi)

Kuulutus peab olema väljakutseid pakkuv.

Kuulutuste pildikeelt kindlasti jälgime (tasakaalustatult mõlema soo esindajad pildid või valdkonnas, kus meeste ülekaal, kasutanud pilte, kus just on naised sedalaadi tööd tegemas).

lisanud töösisu osas detaile, kust saaks aru, kui kerge/raske see on ja kuidas sobib erinevatele inimestele (nt raskuste tõstmise puhul info, töövahendite kohta info). Tegutseme tehnilises maailmas ja teinekord kasutame visuaale ja keelt, et julgustada erinevaid inimesi kandideerima

Müütide murdmine juhtide seas, et teatud ametikohale sobivad kas naised või mehed.

Oleme lisanud töökuulutusse: Töö on sobilik nii naistele kui ka meestele

Oleme töökuulutustes eraldi välja toonud et me ei diskrimineeri.

Oleme võrdsete kandidaatide puhul eelistanud vähemust

Rõhutanud füüsiliselt rasket töösisu

sihtotsingu pöördumised

Sobiv foto (inseneritööl naine ja mitte mees), sooneutraalne tekst

Teadlikult valinud nii naise kui mehi.

töökuulutuse soolist tasakaalu ei suurenda. Tuleb teha muid tegevusi: praktikandid, praktikante aktiivselt tööle võtta, mentorid praktikantidele või uutele töötajatele või noortele, et kindlustada, et nad kindlasti oma töös edasi jõuaks, eduelamusi saaks jne. koostöö koolidega, et teatud erialadele astuks sisse ka rohkem naiseid jne.

Töökuulutuses ei ole midagi teinud, ei ole eraldi välja toonud, et sobib nii naistele kui ka meestele. Oleme hoidnud neutraalsena, lähtunud sellest, et inimesel peaks olema soov sellel kohal töötada. Kandideerivad nii naised kui ka mehed. Värbamisprotsessis oleme püüdnud jälgida seda, et mõlemat soost kandidaadil oleksid võrdsed võimalused edasi liikumiseks, aga tunnetuslikult võib öelda, et osad juhid otsivad tiimides rohkem soolist tasakaalu kui teised.

Töökuulutuses mitte, aga kui kandidaadid on võrdse kompetentsiga, siis eelistame seda, kelle sugu on antud grupis haruldasem.

Töökuulutuste jagamisel kasutanud vastassoo tuge/toetust.

Valinud kuulutusele foto, mis näitab, et see pole ainult naiste/meeste ametikoht - nõ traditsiooniliste meestetööde (tehniline operaator nt) kuulutusele valinud naisefoto ja teenindaja kuulutusele mehega nt või kasutanud grupipilti, kus on noored-vanad, mehed-naised, et anda sõnum, et see töö sobib kõigile, kes seda soovivad.

**Põhitulemused palgavahemike avaldamise teemal:**

		%	n
Kõik		100	111
Kas te olete oma viimase 2 aasta töökuulutustel avaldanud palganumbrit või palgavahemikke mis aitaks töötajatel enne kandideerimist mõista antud ametikohal teenitava töötasu suurus?	Jah, avaldame alati	5	5
	Jah, avaldame teatud ametite puhul	32	36
	Jah, oleme mõnikord proovinud	24	27
	Ei, pole kunagi avaldanud	39	43
Mis põhjustel te ei lisa (alati) töökuulutustele palgavahemikkus	Palk sõltub kindlast kandideerijast ja tema eripärast, seda ei saa ette pakkuda	44	47
	Me ei taha, et konkurendid saaksid infot meie palgatasemetest	25	26
	Võib mõjutada praeguste töötajate ootusi oma palgale	22	23
	Meil ei ole kindlat palgasüsteemi, seetõttu ei saa ka vahemikku avalikustada	16	17
	Vähendab kandidaatide hulka	13	14
	Tõmbab ligi vale sihtrühma	10	11
	Tõmbab ligi liiga palju kandideerijaid	1	1
	Muu põhjus	17	18
	Ei oska öelda, see pole kunagi jutuks tulnud	14	15
Mis teid motiveerib/motiveeriks palgavahemikku avaldama	Aitab värbamisel aega kokku hoia	57	63
	Toob õigemaid ja kvaliteetsemaid kandidaate	37	41
	Kindla ja läbipaistva palgasüsteemi olemasolu	35	39
	Aitab rohkem kandidaate ligi tõmmata	19	21
	Soov katsetada	14	16
	Muu põhjus	7	8
	Kui kõik avaldaksid	3	3
	Mitte miski	3	3

## Lisa 7: Märgise kujundused



# Lisa 8: CV Keskuse kiri tööandjatele



## Suurendage kandideerijate arvu!

Tõstke tööpakkumise **Infoturbe spetsialist** (Tallinn) nähtavust ja suurendage kandideerimisaktiivsust lisades tööpakkumisele pakutava palgavahemiku!

**Soovitame tööpakkumisele lisada palgavahemiku, sest see:**

- + Suurendab kandideerijate hulka keskmiselt 66%.
- + Vähendab riski, et välja valitud kandidaat pakkumisest loobub.
- + Hoiab värbamisel kokku Teie väärtuslikku aega.

Nimelt on tööturu-uuringud näidanud, et töötasu varjamine on peamine põhjus, miks kandideerimine katkestatakse. Töövõtjate ootus palgapakkumist näha on mõistetav, sest teadmata pakutavat palgataset, on väga keeruline langetada otsust töökohta vahetada.

Palgavahemiku avalikustamist soovivad ka:

**Swedbanki personalidirektor Ülle Pind:** "Aus ja avatud suhtlemine oodatava töötasu osas aitab võimalikel kandidaatidel hinnata enda ootuste ja ettevõtte pakkumise sobivust. Olemasolevatele töötajatele annab palgavahemiku avalik info aga perspektiivitunde ja teadmise oma tasu võimaliku kujunemise kohta. Igal töösuhtel, mis rajaneb läbipaistval ja avatud suhtlemisel, on paremad võimalused edasi arendada mõnusaks teekonnaks."

**Tööõnne uurija Tiina Saar-Veelmaa:** "Läbipaistvus palganumbris toob kandideerima päris sinu töötajad. Mitte õnneotsijad ja õngitsejad. Avatud palgaga pakkumine on märk sellest, et hoolid oma inimestest, oled tööandjana ehe, aus ja väärtustav."

Saate tööpakkumisele lihtsasti palgavahemiku lisada, logides tööandja kontole ja klikates tööpakkumise muutmise lingil.



Edukat värbamist!  
CVKeskus.ee



CVKeskus.ee on Eesti juhtiv värbamistehnoloogia ettevõtte ja suurima külastatavusega tööportaal. Personaliotsingutel küsige julgelt nõu meie värbamiseksperditelt.