



TARTU ÜLIKOOOL  
RAKE



# MEETME “SOOLISE VÕRD- ÕIGUSLIKKUSE EDENDAMINE” VAHEHINDAMINE

Lõppraport  
November 2013



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond

Uuringu tellis sotsiaalministeerium. Uuringu valmimist toetas Euroopa Sotsiaalfond.

Uuringu koostas Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

Uuringu autorid: Kerly Espenberg  
Katri Lamesoo (intervjuud avatud taotlusvoorudest rahastatud projektide juhtidega)  
Kristina Reinsalu (meediaekspert)  
Marek Sammul  
Sille Vahaste  
Uku Varblane

Uuringu autorid tänavad tellija esindajat Janar Kriiskat ning kõiki sotsiaalministeeriumi ametnikke, kes toetasid uuringu valmimist asjakohaste märkustega. Aitäh kõikidele intervjueeritutele, kes leidsid võimaluse jagada oma mõtteid.

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuringute keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu  
Telefon/meil 737 6378, rake@ut.ee  
<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

## SISUKORD

Lühikokkuvõte .....	5
Executive summary .....	8
Sissejuhatus .....	11
1. Kasutatud lühendid .....	12
2. Meetme eesmärk ja hinnatavad tegevused .....	13
2.1 Meetme eesmärgid ja sihtgrupid .....	13
2.2 Elluviidud tegevused .....	14
3. Metoodika .....	17
3.1 Hindamise üldpõhimõtted .....	17
3.2 Dokumendianalüüs .....	17
3.3 Teavitustegevuste tulemuslikkuse analüüs .....	18
3.4 Elanikkonna küsitlus .....	19
3.5 Tööandjate küsitlus .....	19
3.6 Koolitusel osalenute küsitlus .....	20
3.7 Intervjuud programmide ja avatud taotlusvoorude elluviijate ning ekspertidega .....	22
4. Asjakohasus .....	23
4.1 Tegevuste sobivus meetmele seatud eesmärkidega .....	23
4.1.1. Programmide tegevuste sobivus seatud eesmärkidega .....	23
4.1.2. Avatud taotlusvoorude tegevuste sobivus seatud eesmärkidega .....	26
4.2 Indikaatorite süsteemi sobivus .....	28
4.2.1. Meetme ja programmi indikaatorite sobivus .....	28
4.2.2. Programmi tegevuste indikaatorite sobivus .....	30
4.2.3. Avatud taotlusvoorude projektide indikaatorite sobivus .....	33
4.3 Kokkuvõte .....	33
5. Tulemuslikkus .....	35
5.1 Soolise võrdõiguslikkuse areng Eestis perioodil 2007–2013 .....	35
5.2 Tegevuste elluviimist mõjutanud tegurid .....	49
5.3 Tegevuste elluviimine .....	54
5.3.2. Programmide tegevuste elluviimine .....	54
5.2.3. Avatud taotlusvoorude tegevuste elluviimine .....	63
5.4 Indikaatorite saavutustasemed .....	69
5.5 Tulemuslikkust toetavad tegevused .....	74
5.6 Kokkuvõte .....	75
6. Tõhusus .....	77
6.1 Ressursside kasutamise tõhusus .....	77
6.2 Kokkuvõte .....	80
7. Jätkusuutlikkus .....	82
7.1 Saavutatud tulemuste püsijäämine pärast ESF rahastuse lõppemist .....	82
7.2 Vajalikud tegevused tulemuste jätkusuutlikkuse tagamiseks .....	84
7.3 Kokkuvõte .....	88
8. Kokkuvõte .....	89
9. Järeldused ja soovitused .....	93

---

Lisad.....	95
Lisa 1. Kokkuvõtte programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010“ tegevustest .....	95
Lisa 2. Kokkuvõtte programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“ tegevustest .....	109
Lisa 3. Kokkuvõtte avatud taotlusvooru raames rahastud projektidest.....	119
Lisa 4. Teavitustegevuste eesmärgid, siht- ja sidusrühmad, sõnumid .....	136

## LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva vahehindamise objektiks on inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” meede 1.3.5 „**Soolise võrdõiguslikkuse edendamine**”, mille eesmärk on soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine, töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia rakendamine töö- ja haridusturul ning sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähendamine.

Vahehindamise eesmärk on välja selgitada, **kuivõrd on meetme raames seni elluviidud tegevused kooskõlas meetmele rakenduskavas ning programmidele ja toetust saanud projektidele seatud eesmärkidega, kuivõrd mõõdavad indikaatorid eesmärkide poole liikumist, kuivõrd on tegevused aidanud kaasa eesmärkide saavutamisele, kas tegevusi on ellu viidud tõhusalt ning kuivõrd on tagatud saavutatud tulemuste jätkusuutlikkus**. Selline analüüs on vajalik, et saada ülevaade, kas programmid ja avatud taotlusvoorudes toetatud projektid on parimal viisil toetanud meetme eesmärkide saavutamist, millised on probleemkohad ning nende võimalikud lahendused.

Hindamise fookuses on järgmised **teemad**:

- meetmest toetatud tegevuste koosõla meetme eesmärgi ja alameesmärkidega;
- kasutatud indikaatorite sobivus;
- elluviidud tegevuste tulemuslikkus;
- indikaatorite saavutustasemed;
- tegevuste elluviimist mõjutanud tegurid;
- tegevuste elluviimise tõhusus;
- saavutatud tulemuste jätkusuutlikkus.

Vahehindamine hõlmab **kahte programmi**:

- programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“;
- raamprogramm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013“

ning meetme **avatud taotlusvoorudest** rahastatud projekte (kokku 12). Vahehindamine hõlmab **perioodil 01.01.2008–31.12.2012** lõppenud tegevusi.

**Soolise võrdõiguslikkuse edendamise meede tervikuna on olnud asjakohane, mõõdukalt tulemuslik, mõõdukalt tõhus ja jätkusuutlik**. Tegevused on omavahel kooskõlas, tegevuste efekt teistele tegevustele on kas neutraalne või positiivne. Algsperioodil ilmnisid 2008–2010 programmi elluviimisel mitmed kitsaskohad. Programmi tegelik eelarve kujunes planeeritust ligi kolmandiku võrra kõrgemaks (ca 370 700 euro asemel ca 485 700 eurot), kusjuures täiendavaid vahendeid kasutati mitte täiendavate tegevuste elluviimiseks, vaid planeeritud tegevuste prognoositust kallimaks osutunud kulude katmiseks. Indikaatorite sihttasemed seati liialt ambitsioonikad. Tulemuslikkust on vähendanud see, et osa tegevustest on nõ ajast ees, kuna SV alane teadlikkus ei ole Eesti ühiskonnas veel sellisel arengutasemel, mis võimaldaks nendel tegevustel eesmärgiks seatult rakenduda. Paljusid indikaatorite sihttasemeid kas ei saavutatud või saavutati need seetõttu, et sihttaset vähendati programmi elluviimise jooksul. Selliste planeerimisvigade riski maandamiseks on **otstarbekas konsulteerida meetme tegevuste planeerimisetapis ekspertidega** ning **selgitada välja sihtgrupi hoiakud ja ootused, samuti teha riskianalüüs**, mida käesoleva meetme tegevuste planeerimisetapis ei toimunud.

**Töölane SV ei ole ühiskonnas meetme elluviimise perioodi jooksul oluliselt edenenud.** Segregatsiooniindeks, mis on seatud mõjuindikaatoriks, on mõjutatud ka paljude teiste väliste tegurite poolt lisaks meetme raames elluviidule, mistõttu selle arenguid ei saa seostada üksnes meetme tegevustega. Reaalse olukorra muutmine teadlikkuse tõstmise kaudu on pikemaajalisem protsess, kus oluline on tegevuste süsteemsus ja järjepidevus. Samas on **SV alane diskussioon ühiskonnas muutunud aktiivsemaks ja sisukamaks.** Sellele on kaasa aidanud mitmed meetmes elluviidud tegevused, millest edukaimad on üleriigilised uuringud, eeskätt soolise palgalõhe uuring ja SV monitoring. Need on loonud aluse tõenduspõhisele lähenemisele SV temaatika käsitlemisel ühiskonnas, laialdaselt kasutatavad ning viinud ka konkreetsete poliitiliste sammude astumiseni SV edendamiseks. Soolise palgalõhe uuringule järgnesid meetmest rahastatud rahvusvaheline konverents ning maakondlikud seminarid. Need tegevused viisid meeste ja naiste palgalõhe vähendamise tegevuskava väljatöötamiseni, mis kinnitati Vabariigi Valitsuse poolt 2012. aastal.

**Oluliselt on suurenenud on SV soosiva suhtumise väljendamine,** kuid **reaalne SV olukord ettevõtetes ei ole muutunud.** Tööandjate huvi SV teemadega oma ettevõttes tegeleda on tagasihoidlik, kuna ei tunnetata, et tegu oleks probleemiga ning ei nähta, millist kasu see ettevõttele tooks. Seetõttu ei ole SV konsultandid leidnud praktikas ootustele vastavat rakendust, tööandjate huvi osaleda töölases SV võrgustikus ning koolitustel on vähene. Seega võiks nende tegevuste puhul kaaluda **ühendamist teiste sarnaste tegevustega:** täna mittetoimiva võrgustiku liitmist mõne olemasoleva eduka tööandjaid ühendava võrgustikuga ning SV teema käsitlemist ühe osana tööandjatele suunatud koolitustel.

AT projektidest on probleemsed SV auditid ettevõtetes. Nende maksumus on sedavõrd kõrge, et need pole olnud tõhusad; tööandjad pole tulemustele tuginedes teinud märkimisväärseid ümberkorraldusi, mistõttu ei saa tegevusi lugeda tulemuslikeks ega jätkusuutlikeks. Selliste tegevuste toetamise otstarbekus meetmest on kaheldav, kuna seadusest tulenevalt on tööandjatel kohustus sellist analüüsi teha. Üksikute tööandjate toetamise asemel võinuks välja töötada metoodika, kuidas SV olukorda ettevõttes hinnata, mida oleksid saanud kasutada kõik tööandjad.

Haavatavate sihtgruppide tööturul tagasitoomine peaks olema riiklikult süsteemselt koordineeritud. Meetme raames AT rahastatud projektid ei ole aidanud oluliselt panustada üldeesmärgi saavutamisse, kuna fookus pole olnud perevägivalda kogunud naiste tööturule tagasitoomisel.

**Töölase SV edenemiseks on oluline teemaga kindlasti riiklikult koordineeritult ja süsteemselt planeeritult ka pärast meetme lõppemist edasi tegeleda.** Eesti ühiskond ei ole veel faasis, kus ilma sellise toeta oleks SV edenemine jätkusuutlik. Uuringute tulemusena on selginenud teadmised SV probleemkohadest, millega tuleb eri tegevuste kaudu tegeleda. Kriitilise tähtsusega on **tööandjatele selgitamine, millist kasu toob selle soodustamine tööandjale; pedagoogide harimine ja haridussüsteemis SV temaatika käsitlemine juba alates eelkooliastmest.** Samuti on tarvis **tõsta ühiskonnas tervikuna teadlikkust läbi süsteemse ja järjepideva teavitustegevuse SV-st ja diskrimineerimisest.** Ka **poliitikameetmete tugi on kriitiliselt oluline,** et töölase SV arengut toetada. Kui riik rõhutab SV prioriteetsust, soodustab see teema olulisuse mõistmist ka tööandjate ja töötajate seas. Oluline on **info koondamine** ja selle ajakohasuse tagamine.

Indikaatorite süsteemi saaks arendada, **kasutades meetmes valdavalt kasutatud väljundindikaatorite kõrval ka tulemusindikaatoreid** ning tagades, et oleksid olemas indikaatorid, mis mõõdaksid kõikide seatud eesmärkide suunas liikumist. Puudevate indikaatorite tõttu ei ole näiteks võimalik hinnata, kas eesmärk vähendada tööalast soolist diskrimineerimist, saavutatakse. Tulemusindikaatorid annaksid

elluviijatele parema ülevaate tegevuste tulemuslikkusest ja tõhususest, mis on oluline edasiste tegevuste planeerimiseks. Indikaatorite süsteemiga seotud probleemkohadeks on ka mõnede seatud indikaatorite saavutustasemete mittekajastamine aruandluses ning toodud sihttasemete tagantjärele korrigeerimine elluviimise jooksul. **Juhul, kui ilmneb, et indikaatori sihttaset ei ole võimalik saavutada, tuleks seda (ja vajadusel ka muutmist) aruandes põhjendada.**

**AT projektides tuleks finantsaruandluse kontrolli kõrval juurutada ka sisuline kontroll.** Soovitav oleks seda teha elluviimise faasis, et vähendada ohtu, et elluviidud tegevus ei vasta seatud eesmärgile või töötab sellele vastu. AT on oluline kehtestada **taotlejatele valdkonnapädevuse nõuded**, et tagada, et rahastuse saajad on kursis SV põhimõtete ja suundumustega.

## EXECUTIVE SUMMARY

The object of this interim evaluation is Measure 1.3.5, '**Promoting gender equality**', of the 'Long and high-quality working life' priority axis of the Operational Programme for Human Resource Development. The aim of the measure is application of legislative provisions on gender equality, enhancing employees' and employers' awareness, implementation of the gender mainstreaming strategy on the labour and education market and reducing the negative impacts of gender stereotypes.

The aim of the interim evaluation is to find out **to what extent the activities carried out under the measure so far are in compliance with the objectives set in the operational programme and for the programmes and supported projects, to what extent the indicators reflect the progress towards the objectives, to what extent the activities have contributed to the progress towards the objectives, whether the activities have been carried out in an efficient way and to what extent the sustainability of the results achieved is ensured**. Such an analysis is necessary to receive an overview of whether the programmes and the projects that received support through open calls for proposals have contributed to the progress towards the objectives of the measure in the best possible way, what the problems are and what the respective solutions could be.

The evaluation focusses on the following **topics**:

- suitability of the activities supported under the measure for the objective and sub-objectives of the measure;
- suitability of the indicators used;
- effectiveness of the activities conducted;
- levels of achievement of the indicators;
- factors affecting performance of the activities;
- efficiency of the performance of the activities;
- sustainability of the results achieved.

The interim evaluation covers **two programmes**:

- Promoting gender equality 2008–2010; and
- Promoting gender equality 2011–2013 (a framework programme)

as well as 12 projects financed through the **open calls for proposals** of the measure. The interim evaluation covers activities completed **in the period from 1 January 2008 to 31 December 2012**.

**The 'Promoting gender equality' measure as a whole has been appropriate, reasonably effective, reasonably efficient and sustainable.** The activities are in concert with each other, and the effect of the activities to other activities has been either neutral or positive. In the beginning, several problems were discovered during implementation of the 2008–2010 programme. The actual budget of the programme turned out to be almost one-third bigger than originally planned: ca. 485 700 instead of ca. 370 700. The additional funds were used for covering the expenditure of planned activities that turned out to be more expensive than planned, not for carrying out additional activities. The target levels of indicators set were too ambitious. The effectiveness of the activities has been lower because some of the activities are in a way ahead of time, because our society's awareness of gender equality is not yet at the level that could allow for performance of the activities as objectives. Many target levels of the indicators were not achieved or were achieved because these were lowered during the programme. To reduce the risk of such



planning errors, it is **wise to consult experts when planning activities of the measure, to find out what are the attitudes and expectations of the target group** and **to conduct a risk assessment**; none of this was done when planning the activities of the measure.

**Work-related gender equality has not improved significantly during the implementation period of the measure.** The segregation index, established as an impact indicator, is influenced, in addition to what has been implemented under the measure, also by several external factors; so, its changes cannot be associated only with the activities of the measure. Changes in the actual situation through higher awareness are a longer process, where activities must be systematic and continuous. Nevertheless, **discussions on gender equality have become more active and thorough in society.** Several activities carried out under the measure have contributed to this. The most successful ones of these activities were national surveys, especially the gender-related wage gap survey and the gender equality monitoring. These have provided a basis for an evidence-based approach to handling gender equality issues in society, are widely usable and have led to specific political steps to promote gender equality. The gender-related wage gap survey was followed by international conference and regional seminars and all these activities contributed to the development of gender pay gap decreasing action plan which was approved by the Estonian government in 2012.

**Expression of positive attitudes to gender equality has increased significantly**, but **the actual gender equality in enterprises has not changed.** Employers' interest in dealing with gender equality issues in their enterprises has been modest, because people do not consider this to be a problem and they do not understand what the enterprise could gain from it. That is why gender equality consultants have not become that useful as expected and employers are not much interested in participating in the employment-related gender equality network or training courses. Thus, it should be considered whether to **merge these activities with other similar ones**: to merge the non-functioning network with some other network of employers and to discuss gender equality as part of training courses for employers.

Of the projects supported through open calls for proposals, gender equality audits in enterprises are problematic. These are too expensive to be efficient, and employers have not made any considerable rearrangements on the basis of the results; so, these activities cannot be considered either effective or sustainable. Purposefulness of supporting such activities under the measure is doubtful, because employers have a statutory obligation to conduct such an analysis. Instead of supporting individual employers, implementers could have devised a methodology for assessing gender equality in enterprises, and all employers could have used it.

Bringing vulnerable target groups back to the labour market should be systematically coordinated at the national level. The projects financed through open calls for proposals under the measure have not considerably contributed to the progress towards the overall objective, because these have not focussed on bringing women who have experienced domestic violence back to the labour market.

**To promote gender equality at workplace, this topic also needs to be dealt with systematically and in a coordinated way at the national level after the measure has been completed.** Estonian society has not yet reached a stage where promotion of gender equality is sustainable without such support. Surveys have provided better knowledge about gender-equality problem areas that need to be dealt with. It is critical **to explain to employers what benefits they receive from promoting gender equality, to educate educators** and **to discuss the topic in the system of education from the beginning of preschool.** In

addition, it is necessary **to increase the awareness of society through systematic and continuous dissemination of information on gender equality and discrimination**. The **support by political measures** to the development of gender equality **is critical** as well. If the state stresses that gender equality is a priority, it fosters understanding of the importance of the topic by employers and employees as well. **Aggregation of information** and keeping it up to date is important.

The system of indicators can be developed **by using also result indicators, in addition to the output indicators that the measure mostly made use of**, and by ensuring that there are indicators that can be used for measuring progress towards all the objectives set. For example, the missing indicators do not allow for evaluation whether the objective to reduce gender discrimination at workplace will be achieved or not. Result indicators give implementers a better overview of the effectiveness and efficiency of activities. This is important for planning further activities. The problem areas related to the system of indicators also include exclusion of the levels of achievement of some indicators in the reporting and later adjustment of the target levels during the implementation period. **When it turns out that the target level of an indicator cannot be achieved, the reasons for this (also changing the target level when it is changed) should be explained in the reporting.**

**In addition to financial reporting, also content-related reporting should be used with respect to projects supported through open calls for proposals.** It is recommended to do this in the implementation phase in order to minimise the risk that the activity carried out is not suitable for the objective or is in conflict with it. Open calls for proposals need to establish competence requirements for applicants in order to ensure that beneficiaries are aware of gender equality principles and trends.

## SISSEJUHATUS

Käesoleva vahehindamise objektiks on inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu” meede 1.3.5 „**Soolise võrdõiguslikkuse edendamine**”, mille eesmärk on soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine, töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia rakendamine töö- ja haridusturul ning sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähendamine.

Vahehindamise eesmärk on välja selgitada, **kuivõrd on meetme raames seni elluviidud tegevused kooskõlas meetmele rakenduskavas ning programmidele ja toetust saanud projektidele seatud eesmärkidega, kuivõrd mõõdavad indikaatorid eesmärkide poole liikumist, kuivõrd on tegevused aidanud kaasa eesmärkide saavutamisele, kas tegevusi on ellu viidud tõhusalt ning kuivõrd on tagatud saavutatud tulemuste jätkusuutlikkus**. Selline analüüs on vajalik, et saada ülevaade, kas programmid ja avatud taotlusvoorudes toetatud projektid on parimal viisil toetanud meetme eesmärkide saavutamist, millised on probleemkohad ning nende võimalikud lahendused.

Hindamise fookuses on järgmised **teemad**:

- meetmest toetatud tegevuste koosõla meetme eesmärgi ja alameesmärkidega;
- kasutatud indikaatorite sobivus;
- elluviidud tegevuste tulemuslikkus;
- indikaatorite saavutustasemed;
- tegevuste elluviimist mõjutanud tegurid;
- tegevuste elluviimise tõhusus;
- saavutatud tulemuste jätkusuutlikkus.

Tulemustest lähtuvalt tuuakse aruandes ära **soovitused** soolise võrdõiguslikkuse edasiseks edendamiseks.

Vahehindamine hõlmab **kahte programmi**:

- programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010”;
- raamprogramm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013”

ning meetme **avatud taotlusvoorudest** rahastatud projekte (kokku 12). Vahehindamine hõlmab **perioodil 01.01.2008–31.12.2012** lõppenud tegevusi.

## 1. KASUTATUD LÜHENDID

AT – avatud taotlusvoor

AT projekti elluviija – AT toetuse saaja, kes vastutas projekti elluviimise eest

EL – Euroopa Liit

ESA – Eesti Statistikaamet

ESF – Euroopa Sotsiaalfond

ETU – Eesti tööjõu-uuring

FB – Facebook

IARK – inimressursi arendamise rakenduskava

Meetme elluviija – Sotsiaalministeeriumi või SA Innove ametnik, kes vastutab/vastutas meetme „SV edendamine“ rakendamise eest

Programmi elluviija – Sotsiaalministeeriumi ametnik, kes vastutab/vastutab SV programmi tegevuste elluviimise eest

RÜ – rakendusüksus (SA Innove)

SA – seirearuanne

SV – sooline võrdõiguslikkus

SVM – soolise võrdõiguslikkuse monitooring

## 2. MEETME EESMÄRK JA HINNATAVAD TEGEVUSED

### 2.1 Meetme eesmärgid ja sihtgrupid

Inimressursi arendamise rakenduskava prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu“ üldeesmärk on **kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine** ja **tööelu kvaliteedi parandamine**. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on üks Euroopa Ühenduse algatuse EQUAL kogemustest ja põhimõtetest. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamiseks nähakse inimressursi arendamise rakenduskavas (IARK) ette järgmised tegevused: tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse edendamise alal, naiste ja meeste võrdse kohtlemise alaste normide rakendamine vastavate juhendite, koolituste ja parimate praktikate levitamise abil (IARK 2007).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine tööelus on osa riiklikus struktuurivahendite kasutamise strateegias 2007–2013 sätestatud horisontaalsest poliitikast „võrdsed võimalused“, mis on defineeritud kui meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ja soolise võrdõiguslikkuse edendamine ning ebasoodsamas olukorras olevatele rühmadele võrdsete võimaluste loomine aktiivseks osalemiseks ühiskonnaelus.

Tegevuste rakendamise eesmärgiks on:

- tööturule juurdepääsu parandamine ning naiste püsiva osaluse ja edu suurendamine tööhõives, et vähendada tööturul soo alusel esinevat segregatsiooni ja diskrimineerimist;
- ebasoodsas olukorras olevate inimeste kaasamine tööhõivesse ja nende uuesti tööturule toomine;
- teadlikkuse suurendamine soolise võrdõiguslikkuse edendamise alal;
- naiste ja meeste võrdse kohtlemise alaste õigusnormide rakendamine vastavate juhendite, koolituste ja parimate tavade levitamise abil.

Programmide „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“ ja „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013“ üldeesmärk on **soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja soolise diskrimineerimise vähendamine**. Alameesmärkideks on:

1. soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamise tagamine;
2. töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine soolisest võrdõiguslikkusest;
3. soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia rakendamine töö- ja haridusturul (ainult 2008–2010 programmis);
4. sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähendamine meestele ja naistele.

Kaks esimest alameesmärki on kolmanda ja neljanda alameesmärgi osadeks. Õigusnormide rakendamine ja teadlikkuse kasv peaksid lõppkokkuvõttes viima sooliste stereotüüpide vähenemiseni, edendades seeläbi ka soolist võrdõiguslikkust ning ka vähendades soolist diskrimineerimist ja muid stereotüüpidest tulenevaid negatiivseid mõjusid. Kuivõrd soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist (s.t võrdõiguslikkuse printsiipide rakendamine erinevates arenguplaanides) vaadeldakse töö- ja haridusturu kontekstis (3. alameesmärk), siis peaks sellega kaasnema sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähenemine. Lisaks, kuivõrd kogu IARK käsitleb soolist võrdõiguslikkust eelkõige tööelu ja tööjõu kvaliteedi kontekstis, siis on

ka sooliste stereotüüpide negatiivsete mõjude vähendamine (4. alameesmärk) süvalaiendamise strateegia mõjuväljas.

Meetme „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine” avatud taotlemisel toetuse andmisel on eesmärgiks **tööelu kvaliteedi parandamine läbi soolist võrdõiguslikkust edendavate tegevuste** (sotsiaalministri määrus nr 34, § 3 lg 2).

Meetme tegevuste **sihtgrupid** on:

1. tööandjad;
2. töötajad;
3. ametiühingud ja usaldusisikud;
4. ministriumite ja nende allasutuste ning kohalike omavalitsuste ametnikud;
5. poliitikakujundajad (sh riigikogu liikmed), poliitika mõjude hindajad;
6. sotsiaalpartnerid;
7. valdkonnas tegutsevad mittetulundusühendused;
8. soolise võrdõiguslikkuse eksperdid, Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku liikmed;
9. õigusabi osutajad, õiguskaitse institutsioonide töötajad;
10. õigusteaduse õppejõud, üliõpilased, sotsiaalteadlased, ajakirjanikud, lapsevanemad;
11. pedagoogid, karjäärinõustajad, pereterapeutid.

Seega on programmi tegevuste sihtgruppe palju, hõlmates nii töötajaid ja tööandjaid tervikuna kui teatud valdkonna töötajaskonda kitsamalt.

## 2.2 Elluviidud tegevused

Kuigi see ei kajastu programmide üldeesmärgi ja alameesmärkide sõnastuses, on meetme tegevused tulenevalt Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) nõuetest suunatud soolise võrdõiguslikkuse edendamisele **tööturul** ning abikõlblikud on üksnes **tööealisele elanikkonnale** suunatud tegevused.

Programmide raames elluviidud tegevused on hindamisel jaotatud viide kategooriasse (vt tabel 1):

- meediakampaaniate läbiviimine;
- trükiste koostamine ja levitamine;
- uuringute läbiviimine;
- koolituste korraldamine;
- seminaride ja konverentside korraldamine.

**Meediakampaaniad** ja **trükised** on suunatud probleemi teadvustamisele ühiskonnas laiemalt, sh võimaluste tutvustamisele soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks. **Uuringud** annavad infot probleemide olemuse, ulatuslikkuse jne kohta. **Koolitused**, **seminarid** ja **konverentsid** on tegevused, mille tulemusena peaks suurenenema osalejate teadlikkus teemast ning mille käigus jagavad osalejad oma kogemusi. Koolitusi on eristatud seminaridest ja konverentsidest, kuna koolitused peaksid õpetama osalejatele konkreetseid oskusi; seminarid ja konverentsid on laiemapõhjalised arutelukohad.

Info hinnatavate tegevuste eesmärgi, eelarve, indikaatorite ja nende saavutustasemetega kohta on toodud lisades 1 ja 2.

**Tabel 1.** Ülevaade programmide tegevustest.

Meediakampaniad	Uuringud	Trükised	Koolitused	Seminarid, konverentsid, töötod	Muu
<b>Programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“</b>					
Meediakampania „Kutsumus“ läbiviimine	Soolise palgalõhe uuringu läbiviimine	SV seaduse kommenteeritud väljaande avaldamine	SV konsultantide koolitamine	Seminaride „Kasu ja tasakaal – sooline võrdõiguslikkus organisatsioonis“ korraldamine	[EL SV süvalaiendamise strateegia juhendmaterjali tõlkimine]
	SV monitooringu läbiviimine; uuringuraporti ja lühikokkuvõtte avaldamine trükisena		[Tööotsingu- ja kohanemiskoolituste koolitajate koolitamine]	Konverentsi „Hooliv isadus“ läbiviimine	
		SV seaduse kokkuvõtliku brošüüri avaldamine		Eesti tööalase SV võrgustiku kohtumiste korraldamine	
		Eesti- ja venekeelse kalendri „Isa kalender 2009“ avaldamine			
	Artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis II“ koostamine ja trükisena avaldamine				
<b>Programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013“</b>					
Sooliste stereotüüpide meediakampania läbiviimine*	Uuringu „Sooline ja seksuaalne ahistamine ning tagakiusamine tööelus“ läbiviimine*		Seadust selgitavate koolituste korraldamine juristidele, kohtunikele jt õiguseksperptidele	Eesti tööalase SV võrgustiku kohtumiste korraldamine	SV alaste veebilehtede uuendamine*
	Uuringu „Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“ läbiviimine*		Tööalase soolise võrdõiguslikkuse koolituste korraldamine tööandjatele	Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustava konverentsi ja maakondlike seminaride korraldamine	Võrdse palga päeva ürituste korraldamine */**
	Mitte-eestlaste töö- ja pereelu ühitamise uuringu läbiviimine*			Töötöa korraldamine pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele	
	Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu läbiviimine *				

Selgitused: \* Tegevus ei kuulu hindamise fookusesse, kuna ei olnud seisuga 31.12.12 lõppenud. \*\* Tegu on lisandunud tegevusega, mis ei sisaldunud algses programmidokumendis. Nurksulgudes ja hallis kirjas on toodud tegevused, mis olid programmidokumendis ette nähtud, kuid mida ei viidud ellu. Kui ei ole märgitud teisiti, siis on trükised avaldatud nii paberkandjal kui elektroonselt.

Samade kategooriate järgi on grupeeritud ka avatud taotlusvoorudest rahastatud projektid. Allolevas tabelis on toodud projektid, mis kuuluvad vahehindamise fookusesse, täpsem info nende tegevuste eesmärkide, eelarve jms kohta on toodud lisa 3.

**Tabel 2.** Ülevaade avatud taotlusvoorudes rahastatud tegevustest.

Projekt	Meedia-kampaaniad	Uuringud	Trükised	Koolitused	Seminarid, konverentsid, nõustamine
Tilliga ja tillita - vol 2	+				
Teavitustsükkel soolisest võrdõiguslikkusest	+				
Telesaate "Tööotsija" 8 saate tootmine ja esitamine ETV-s	+				
Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks		+			
Ärka, märka, tegutse - õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas		+	+	+	
Poiss ja tüdruk koolis				+	+
Teenuste osutamine haavatavate sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades					+
Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse / töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgemaal					+
Soolise tasakaalu alane uuring Kuresaare Linnavalitsusele		+			
Sooline võrdõiguslikkus Optimera Estonia AS-s		+			
Sooline tasakaal Bellus Furnitur OÜ-s		+			
Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus		+			

Vahehindamise käigus ei hinnatud järgmisi tegevusi, kuna need ei olnud seisuga 31.12.2012 lõppenud:

- „Soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamine Tallinna Ülikoolis ning muudatusettepanekute tegemine olukorra parendamiseks”;
- „Soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamine Tallinna Teeninduskoolis”.



## 3. METOODIKA

### 3.1 Hindamise üldpõhimõtted

Hindamisel on järgitud järgmisi põhimõtteid:

- **analüüs tugineb andmetele;**
- tehtavad **järeldused tulenevad analüüsist** ning on selgelt seotud analüüsitulemustega; ei tehta järeldusi, mille kohta analüüs puudub;
- **järeldused on aluseks soovitude koostamisele;** ei tehta soovitusi, mille kohta puuduvad analüüs ja järeldused.

Need põhimõtted on kokkuvõtlikult kajastatud joonisel 1.



**Joonis 1.** Hindamisprotsess.

Hindamiste läbiviimisel on oluliseks põhimõtteks **usaldusväärsus**. Kuivõrd andmete tõlgendamine on alati teatud määral subjektiivne, viisid hindamist läbi **mitu hindajat** ning enne lõpphinnangu koostamist toimus arutelu meetme elluviijatega. Hindamisel kasutati ühtse struktuuriga andmeanalüüsi vorme, mis aitab kaasa andmete võrreldava analüüsi tegemisele kõikide hindajate poolt. Oluline on **konfidentsiaalsuse tagatus** ehk lubatud anonüümsuse kokkulepetest kinnipidamine. Lisaks on oluline **põhjalikkus**, mis tähendab kõikide oluliste osapoolte kaasamist hindamise protsessi.

Kuivõrd hindamised tuginevad olulisel määral kvalitatiivsel infol, on analüüsis oluliseks printsiibiks **triangulatsioon**. Ühest allikast saadav informatsioon sisaldab üldjuhul mingil määral subjektiivseid elemente – allikas esitab informatsiooni oma seisukohast või vaatevinklist. Subjektiivsete elementide väljafiltreerimiseks on oluline saada teisest allikast sama aspekti kohta lisainformatsiooni, mis võib kinnitada, täiendada või ümber lükata esimesest allikast saadud infot, sh pakkuda alternatiivset interpreteerimist. Kui erinevatest allikatest saadud informatsioon on omavahel kooskõlas, on see trianguleeritud ning selle põhjal võib järeldusi teha. Kui info on vastuoluline, on see aruandes välja toodud ning võimalusel kasutatud lisaallikaid. Juhul, kui info pärineb ühest allikast, on see aruandes välja toodud.

### 3.2 Dokumendianalüüs

Dokumendianalüüsis kasutati järgmisi allikaid:

- inimressursi arendamise rakenduskava (IARK);
- programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010” dokumendid (programm dokumend, seirearuanded, vahearuanded, lõpparuanne, muutmise käskkirjad ja seletuskirjad);
- programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013” dokumendid (programm dokumend, tegevuskavad, seirearuanded, vahearuanded, tegevuste lõpparuanded jm dokumendid);

- meetme „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine“ avatud taotlemisel toetuse andmise tingimused ja toetuse kasutamise seire eeskiri ning eeskirja seletuskiri;
- meetme „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine“ avatud taotlusvoorude raames elluviidud tegevuste dokumendid (projektitaotlused, hindamislehed, lõpparuanded);
- programmide ja avatud taotlusvoorude tegevuste väljundid (uuringuraportid, koolitusmaterjalid, seminaridel, konverentsidel, koolitustel ja töötubades osalenute nimekirjad, ajakava, koolitusmaterjalid jms);
- soolise võrdõiguslikkuse arengut kajastavaid andmeid, mis mõõdavad SV arengut hinnataval perioodil.

### 3.3 Teavitustegevuste tulemuslikkuse analüüs

Teavitustegevuse tulemuslikkuse analüüsis on peamiseks eesmärgiks mõõta, kui võrd on nii **tööandjate, töötajate kui laiema avalikkuse teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest suurenenud**. Analüüsi, **kas eesmärgid ja tegevused olid omavahel kooskõlas, kas sõnum vastas sihtrühmale**, kellele see oli suunatud ja **kas sõnum oli õigesti üles ehitatud**. Teavitustegevuste analüüsi käigus võrreldi valminud teavitusmaterjalidel kajastuvaid sõnumeid planeeritud sõnumitega (sh meetme ja tegevuse eesmärkidega) ning analüüsi teavitustegevuseks valitud kanaleid ja materjale vastavalt algsetele tegevuse ja kommunikatsiooni eesmärkidele, peamistele siht- ja sidusrühmadele ning sõnumitele, mida sooviti edastada.

Meediategevuse all analüüsi järgmisi **meediakampaaniaid, saateid ja filme**:

- meediakampaania „Kutsumus“;
- „Tilliga ja tillita – vol 2“;
- teavitusfilm soolisest võrdõiguslikkusest „Töö ja kodu ehk sooline võrdõiguslikkus Eestis“;
- telesaade „Töötaja“ 8 saadet, mille tootmist rahastati AT-st

ning järgmisi **trükiseid**:

- SV seaduse kommenteeritud väljaanne;
- SV seaduse kokkuvõtlik brošüür „Naised & mehed: võrdsed õigused, võrdne vastutus: ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest“;
- kalender „Isa kalender 2009“.

Analüüsis nimetatakse neid tegevusi kokkuvõtlikult **teavitustegevusteks**.

Teavitustegevuste hindamine jagunes järgmisteks etappideks:

- teavitustegevuste eesmärkide, siht- ja sidusrühmade ning sõnumite kaardistamine;
- valminud teavitusmaterjalide hindamine – teavitustegevuseks valitud kanalite ja materjalide analüüs;
- kokkuvõtete tegemine kogu teavitusprotsessist ja soovitude väljatöötamine.

Esmalt **kaardistati teavitustegevuste eesmärgid, siht- ja sidusrühmad ning sõnumid**, selleks analüüsi olemasolevat dokumentatsiooni (meetme tutvustused, tegevuste lähteülesanded, kirjeldused, seirearuanded) ning intervjueriti tegevuste elluviijaid. Teavitustegevusi elluviinutega tehtud intervjuudes

(vt täpsemalt metoodikat ptk 2.7 „Intervjuud programmide ja avatud taotlusvoorude elluviijatega“) küsiti intervjuueeritavalt täiendavat informatsiooni teavitustegevuste eesmärkide, planeeritud siht- ja sidusrühmade ning edastatud sõnumite sisu kohta. Samuti uuriti elluviijatelt, kas teavitustegevus oli nende arvamuse kohaselt edukas, millised kitsaskohad ilmsid tegevuste elluviimisel ning millised on soovitud edasiseks. Etapi tulemusena määratleti hinnatavate teavitustegevuste eesmärgid, siht- ja sidusrühmad ning sõnumid, mida teavitustegevuste läbiviija soovis edastada. Tulemused on esitatud lisa 4.

Seejärel analüüsiti teavitustegevuseks valitud **kanaleid ja materjale** vastavalt eelmises etapis määratletud algsetele tegevuse ja kommunikatsiooni eesmärkidele, peamistele siht- ja sidusrühmadele ning sõnumitele, mida sooviti edastada. **Trükiste** puhul koostas hindaja meeskonnas olev kommunikatsiooniekspert sisu-sõnumite ja struktuuri analüüsi. **Meediakampaaniate, saadete ja filmide** puhul oli hindamise meetodiks erinevate kampaaniategevuste sisu analüüs, valminud nõ lõpptoodete (plakatid, videoklipid, saated, film) sõnumite analüüs, protsessi analüüs (üritustel osalenute refleksiooni analüüs, kui see oli kättesaadav, kampaania ajal ilmunud meediakajastuste analüüs jne). Analüüsiti ka vaadatavuse või reitinguandmed, kui need olid kättesaadavad.

Teavitustegevuste hindamise viimaseks etapiks oli **kokkuvõtete tegemine kogu teavitusprotsessist ja soovitude väljatöötamine**. Valminud teavitusmaterjalidel kajastuvaid sõnumeid võrreldi planeeritud sõnumitega, sh meetme ja programmide eesmärkidega.

### 3.4 Elanikkonna küsitlus

Elanikkonna küsitluse viis läbi Turu-Uuringute AS. Küsitluse üldkogumiks olid 15–74-aastased Eesti elanikud, kokku 988 391 inimest (rahva- ja eluruumide loenduse 2011. a. andmetel). Küsitlus viidi läbi ajavahemikul 10–14. juuni 2013. Kokku vastas ankeedile 503 inimest. Keskmiselt kestis intervjuu 10 minutit.

Andmekogumine toimus arvuti teel juhitud telefoniintervjuude meetodil CATI (*computer-assisted telephone interviewing*). Infot koguti standardiseeritud ankeedi abil. Vastata oli võimalik nii eesti kui vene keeles. Valimi esinduslikkuse tagamiseks seati kvoodid vanusele, soole ja piirkondadele, samasid tegureid võrreldi valimis ettenähtuga ja teostati andmete kaalumise. Intervjuude käiku ja valimi proportsioone (kvoote) kontrolliti vastava tarkvara abil (Lime Survey). Uuringus on analüüsis läbivalt kajastatud kaalutud andmeid, et tagada üldistatavus üldkogumile.

### 3.5 Tööandjate küsitlus

Tööandjate küsitluse aluseks oli 2007. aastal AS Emor poolt sotsiaalministeeriumi tellimusel läbiviidud uuring, milles analüüsiti Eesti ettevõtete juhtide teadlikkust, praktikast ning suhtumist naiste ja meeste võrdse kohtlemise normidesse ja soolise võrdõiguslikkuse edendamisse. Uuringus osales toona kokku 301 ettevõtet. Hindamise raames telliti AS-It Emor kordusuuring. Eesmärgiks oli koguda andmeid sama suure valimi hulgas nagu eelmisel korral ning haarata muuhulgas uuringusse ka need ettevõtted, mis vastasid 2007. aastal. Uuringu sihtrühmaks olid ettevõtted, mille registreeritud töötajate arv ning aastakäive ei ole null ning mis on tegutsenud vähemalt 3 aastat.

Soovitud valimi suuruseks oli 300 vastajat, mis jagunes ettevõtte töötajate arvu alusel järgmiselt:

- 1–9 töötajaga ettevõtted – 100 vastajat;
- 10–49 töötajaga ettevõtted – 100 vastajat;
- 50–249 töötajaga ettevõtted – 65 vastajat;
- rohkem kui 250 töötajaga ettevõtted – 35 vastajat.

Valimi moodustamisel oli kaks etappi. Esmalt helistati ettevõtetele, mis osalesid 2007. aasta uuringus ning jätkasid tegutsemist ka 2013. aastal. Selleks kontrolliti eelmisel korral osalenud ettevõtete andmeid Äripäeva Infopangas ning nimekirjast eemaldati need firmad, mis olid registrist kustutatud. Kokku oli võimalik pöörduda 263 ettevõtte poole 301-st, mis osalesid ka 2007. aastal.

Pärast eelmisel küsitluskorral osalenud ettevõtete ülehelistamist lisati juhuvaliku alusel uusi ettevõtteid, et saada kokku 300 vastajat etteantud töötajate arvu lõigetes. Valimi baasi moodustamisel oli aluseks tellitud andmete väljavõtt Äriregistrist ja Eesti Statistikaameti andmed. Valimi moodustamisel kasutati mitteproportsionaalse juhuvalimi meetodit etteantud valimi jaotuse saavutamiseks töötajate arvu lõikes.

300-st vastajast 157 esindasid ettevõtteid, mis osalesid ka 2007. aasta uuringus ning lisaks kaasati 143 ettevõtet, mis varasemas uuringus ei osalenud. 2007. aastal osalenud ettevõtete hulgas oli kolm vastajat, kes märkisid, et küsitluse hetkel ei ole neil registreeritud töötajaid. Need ettevõtted kaasati siiski uuringusse, et tagada täpsem võrdlus eelmisel korra tulemustega. Uuringu ankeedile vastas isik, kes langetab ettevõttes personali puudutavaid otsuseid (personalijuht, tegevjuht vmt).

Andmekogumine toimus arvuti teel juhitud telefoniintervjuude meetodil CATI (*computer-assisted telephone interviewing*), mida rakendati ka eelmisel küsitluskorral. Võrreldes 2007. aastaga koguti andmeid vähendatud mahus ning ankeet sisaldas 31 küsimust või väidete blokki. Vastata oli võimalik eesti või vene keeles. Andmete kogumine toimus perioodil 7.–20. juuni 2013.

Telefoniintervjuude käigus sisestati andmed otse arvutisse ning koondati ühtsesse andmebaasi. Uuringutulemuste laiendamiseks üldkogumile kaaluti andmed, kasutades üldkogumi proportsionaalset jaotust töötajate arvu, sektori ning piirkonna lõikes. Uuringus on analüüsis läbivalt kajastatud kaalutud andmeid, et tagada üldistatavus üldkogumile.

### 3.6 Koolitusel osalenute küsitlus

Koolitusel osalenute küsitlus hõlmas järgmisi koolitusi.

Programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008–2010“:

- „Kasu ja tasakaal“ (tegevus 3.2.6 „Soolise võrdõiguslikkuse seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele“).

Programm „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011–2013“:

- „Isa roll ja erinevad perevormid“ (tegevus 3.3.2 „Töötuba pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele, pakkudes praktilist teavet, kuidas lapsevanemaid toetada, et nad tuleksid paremini toime oma töö- ja pereelu ühitamisega“);

- „Mis kasu annab soolise võrdõiguslikkuse seadus?“ (tegevus 3.3.3 „SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õppejõududele“);
- „Juhtimine, kasu ja tasakaal“ (tegevus 3.3.3 „Töölase SV koolitused“, esmased koolitused);
- „Võrdsed võimalused tööõnneks saavad olla kõigil“ (tegevus 3.3.3 „Töölase SV koolitused“, temaatiline koolitus);
- „Naised ja mehed organisatsioonis – värbamine ja palk“ (tegevus 3.3.3 „Töölase SV koolitused“, temaatiline koolitus).

Avatud taotlusvoorudest rahastust saanud projektid:

- „Ärka, märka, tegutse – õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas“;
- „Poiss ja tüdruk koolis“.

Programmide raames läbiviidud koolitusel osalenute nimekirjad saadi sotsiaalministeeriumilt ning avatud taotlusvoorude projektides osalenute kontaktid projektide elluvijajatelt. Järgnevas tabelis on esitatud info koolituste sihtgruppide, toimumise aja, kontaktide ja vastuste arvu ning vastamise määra kohta. Koolitusel osalenute küsitluse üldkogumiks (tabelis „kontaktide arv“) on inimesed, kes olid andnud allkirja koolituse osaluslehele ning kelle kohta oli uuringu läbiviijatele teada e-posti aadress.

**Tabel 3.** Ülevaade koolitusel osalenute küsitlusest.

Koolituse nimetus	Osalejate sihtgrupp	Toimumise aeg	Kontaktide arv	Vastuste arv	Vastamise määr (%)
Kasu ja tasakaal	tööandjad, töötajate esindajad	okt 2010	62	12	<b>19,4</b>
Ärka, märka, tegutse*	õpetajad	2010-2011	253	90	<b>35,6</b>
Isa roll ja erinevad perevormid	pereterapeutid, nõustajad, pedagoogid	21.01.2011	37	20	<b>54,1</b>
Poiss ja tüdruk koolis	õpetajad	2011	89	51	<b>57,3</b>
Mis kasu annab soolise võrdõiguslikkuse seadus?	õigusteenuste osutajad	okt-nov 2012	138	68	<b>49,3</b>
"Juhtimine, kasu ja tasakaal"	tööandjad	nov 2012	20	11	<b>55,0</b>
Võrdsed võimalused tööõnneks saavad olla kõigil	tööandjad	dets 2012	28	14	<b>50,0</b>
Naised ja mehed organisatsioonis – värbamine ja palk	tööandjad	dets 2012	15	6	<b>40,0</b>

\* Koolituse „Ärka, märka, tegutse“ puhul ei olnud võimalik kaasata Viljandi koolitusel osalenuid, kuna koolituse läbiviijalt ei saadud osalenute kontaktandmeid

Ankeet oli kõikide koolituste kohta tagasiside küsimisel analoogne (10 küsimust, mis sisaldasid küsimusi koolituse kasulikkuse, saadud teadmiste kasutamise ning selle kohta, mis jäi koolitusest enim meelde). Koolituse „Juhtimine, kasu ja tasakaal“ ankeedis küsiti lisaks, millises linnas vastaja koolitusel osales ning koolituse „Poiss ja tüdruk“ ankeedis, millises koolis vastaja koolituses osales.

Küsitlus toimus online-keskkonnas ajavahemikul 3.–27. juuni 2013. Vastamine oli anonüümne. Küsitlusperioodi jooksul saadeti ka üks meeldetuletuskiri. Koolituste vastamise määr varieerus vahemikus 20–57%, mis on veebipõhiste küsitluste puhul väga hea saavutustase.

### 3.7 Intervjuud programmide ja avatud taotlusvoorude elluviijate ning ekspertidega

Hindamise läbiviimisel intervjueriti kõiki olulisi osapooli:

- **programmide elluviijaid ja RÜ esindajaid**, st sotsiaalministeeriumi ja SA Innove ametnikke, kes vastutavad või on vastutanud meetme tegevuste elluviimise eest;
- koolitatud SV **konsultante**;
- avatud taotlusvoorudes rahastust saanud **projektide elluviijaid**;
- eksperte, st **valdkonna asjatundjaid**, kes pole olnud otseselt tegevustega seotud. Juhul, kui ekspert oli seotud ka programmi või avatud taotlusvooru tegevustega, siis tehti inimesega kaks eraldi intervjuud.

Iga intervjueritava jaoks koostati individuaalne intervjuu kava, kuna küsimused, mida intervjuudes käsitleti, sõltusid sellest, millises rollis oli intervjueritav SV küsimustega ning meetme tegevustega kokku puutunud. Intervjuud toimusid poolstruktureeritud vormis, kus intervjuerija jälgis, et kõik intervjuu kava küsimused saaksid intervjuus vastuse, samas esitati vajadusel täpsustavaid küsimusi ja avati teemasid, mis intervjuu käigus esile kerkisid. Esialgne intervjueritavate nimekiri ning esialgne intervjuu kava kooskõlastati Tellijaga.

**Programmide elluviijatega** tehtud intervjuudes keskenduti neile tegevustele, millega intervjueritav oli kokku puutunud. Intervjuus küsiti arvamust nii üksikute tegevuste kui ka nende kogumi tulemuslikkuse ja jätkusuutlikkuse kohta. Nende programmide elluviijatega tehtud intervjuudes, kes osalesid ka programmi(de) väljatöötamisprotsessis, käsitleti ka ettevalmistusprotsessi kulgu. Samuti küsiti intervjueritutel arvamust SV arengu kohta Eestis viimasel kuuel aastal.

**RÜ esindajatega** tehtud intervjuus keskenduti avatud taotlusvooru ettevalmistamise ja elluviimise protsessile, eesmärkide ja tegevuste kavandamisele ning elluviimisele. Lisaks küsiti arvamust tegevuste tulemuslikkuse, tõhususe ja jätkusuutlikkuse kohta. Samuti küsiti intervjueritutel arvamust SV arengu kohta Eestis viimasel kuuel aastal.

**Avatud taotlusvooru projektide elluviijatega** tehtud intervjuudes keskenduti projekti taotlemise ja elluviimise protsessile, sh ilmnunud probleemidele ja leitud lahendustele. Intervjueritutel küsiti tagasisidet koostöö kohta SA Innovega, projekti tulemuslikkuse, tõhususe ja jätkusuutlikkuse kohta. Samuti küsiti intervjueritutel arvamust SV arengu kohta Eestis viimasel kuuel aastal.

**SV ekspertidega** tehtud intervjuudes keskenduti üksiktegevuste ja nende kogumi vastavusele programmi ja avatud taotlusvooru eesmärkidega, nende tulemuslikkusele ja tõhususele. Samuti küsiti intervjueritutel arvamust SV arengu kohta Eestis viimasel kuuel aastal. Intervjueriti eksperte, kes on pikaajaliselt tegelema soolise võrdõiguslikkuse teemade uurimisega või valdkonna edendamisega praktikas.

Kokku tehti 30 intervjuud. Intervjuud toimusid üldjuhul silmast silma (ühel juhul telefoni-) intervjuudena intervjuerija või intervjueritava töökohas, mõningatel juhtudel ka kohvikus. Intervjuu kestus varieerus 23 minutist 110 minutini, keskmiselt kestis intervjuu ühe tunni.

## 4. ASJAKOHASUS

**Asjakohasuse** hindamisel analüüsitakse, **kuivõrd on hinnatavad tegevused koosölas meetme eesmärkidega, st aitavad kaasa seatud eesmärgi täitmisele. Samuti hinnatakse asjakohasuse raames programmide sihtrühmade sobivust ja tegevustega kaetust ning indikaatorite süsteemi sobivust ehk seda, kas indikaatorid mõõdavad eesmärgi suunas liikumist. Hindamise läbiviimisel eeldatakse, et meetmele seatud eesmärgid on püstitatud asjakohaselt, st eesmärkidele vahehindamise raames hinnangut ei anta.**

### 4.1 Tegevuste sobivus meetmele seatud eesmärkidega

#### 4.1.1. Programmide tegevuste sobivus seatud eesmärkidega

**Enamik programmidesse valitud tegevustest on asjakohased ning seotud eesmärgiga edendada soolist võrdõiguslikkust ja/või vähendada soolist diskrimineerimist tööturul.** Programmi töötas välja töögrupp, kuhu kuulus ca 4–5 sotsiaalministeeriumi ametnikku. Intervjuueritutel, kes olid kaasatud programmi tegevuste ettevalmistamisse, oli selge visioon, mida oleks SV edendamise valdkonnas tarvis ära teha. Programmi valiti tegevused, mis seda visiooni toetasid ja mida riigieelarve vahenditest ei olnud võimalik ellu viia. Paljudel programmi valitud tegevustel oli programmi väljatöötanud töögrupi seas nõ „initsiaator“, kelle jaoks oli tegevus oluline ning kes vastutas tegevuse elluviimise eest. Programmide elluviijad ise näevad seda tugevusena, sest initsiaatoril oli sisemine motivatsioon tegevus võimalikult edukalt ellu viia. Samas on selline protsess, kus tegevuste valiku aluseks on üksikute töögrupi liikmete visioon, seotud riskiga, et ei pruugita valida tegevusi, mis aitaksid nii eraldivõetuna kui tervikkomplektina parimal võimalikul viisil kaasa eesmärgi saavutamisele.

Programmide elluviijate arvates on mõlema programmi tegevuste komplekt tervikuna sobiv ja suunatud eesmärgi saavutamisele. Ekspertide hulgas varieerusid arvamused rohkem. Osa intervjuueritustest leidis, et erinevad tegevused on toetanud tervikkomplektina hästi üldeesmärgi saavutamist ning hindavad tegevuste valikut parimaks võimalikuks. Mõned eksperdid on arvamusel, et selgem fookus ja keskendumine teatud tegevustele oleks võimaldanud paremini eesmärki saavutada. Eelkõige nähti vajadust ühelt poolt pöörata rohkem tähelepanu tegevustele, mis on suunatud ühiskonnas laiemalt teadlikkuse tõstmisele SV ja tööalasest diskrimineerimisest, ning teisalt tegeleda rohkem tööandjate, pedagoogide ja poliitikakujundajate kui sihtgrupiga.

Intervjueeritud rõhutasid, et SV edendamisel on oluline lähtuda ühiskonna teadlikkusest ning hoiakutest teema suhtes. Ühiskonnas on soolise võrdõiguslikkuse edendamisel erinevad arengufaasid. Esimeseks etapiks, kus on intervjueeritud ekspertide arvates hetkel ka Eesti ühiskond, on soolise ebavõrdsuse ja diskrimineerimise kui probleemide teadvustamine, st soolise ebavõrdsuse ja diskrimineerimise olemuse (erinevate tahkude), tekkepõhjuste ja tagajärgede mõistmine. Kui teadlikkus on kasvanud, on lihtsam tegeleda ka SV edendamisega praktiliste tegevuste kaudu. Mitmed elluviidud tegevused on selgelt suunatud teadlikkuse tõstmisele ning seega igati asjakohased. Üleriigilised uuringud on loonud aluse teadmistel põhinevate otsuste (sh poliitikaotsuste) tegemiseks, nende potentsiaalne kasutajaskond on lai. Samamoodi on meediakampaaniad olulised, et ühiskonnas üldiselt teadlikkust tõsta.

Samas on mitmed programmide raames elluviidud tegevused küll SV edendamise seisukohast asjakohased, kuid pole viinud planeeritud tulemusteni, kuna on ühiskonna arengutasemest ees. Eelkõige

on probleemseks osutunud tööandjatele suunatud tegevused: SV konsultantide koolitamine (selle tegevuse asjakohasust vähendab ka see, et konsultante koolitati ka 2004.–2005. aastal toimunud *twinning*-projekti „Development of Administrative Capacity of National Authorities in the Field of Gender Mainstreaming“, mistõttu on küsimuskohaks, miks sama eesmärgiga tegevust teiste osalejatega korrati), koolitused tööandjatele ja tööalase SV võrgustiku toetamine (vt pikemalt ptk 5 „Tulemuslikkus“). Sellise olukorra tekkimise riski oleks olnud võimalik maandada väljatöötamise etapis **väliste osapooltega** (SV eksperdid, teised ministeeriumid) **konsulteerimisega ning võimalike tegevuste rakendamise seotud riskide kaardistamisega (sh tegevuste sihtgrupi liikmete huvi väljaselgitamisega)**. Kuigi ka riskianalüüsiga ei saa välistada olukordi, kus valitud tegevused ei rakendu ellu soovitud viisil, võimaldab kitsaskohtade kaardistamine vähemasti osaliselt probleemkohti ette näha ning võtta ette samme riskide maandamiseks.

Intervjueeritud ekspertide hinnangul oleks tulnud programmis **rohkem tähelepanu pöörata üldise teadlikkuse tõstmisele, mida sooline võrdõiguslikkus, ebavõrdsus ja diskrimineerimine tööturul tähendab**, milliseid tagajärgi see kaasa toob ja kuidas on võimalik soolist võrdõiguslikkust toetada ja diskrimineerimist vähendada. Intervjueeritud ekspertide hinnangul ei tunnetata (seda kinnitavad ka hindamise tulemused, vt ptk 5 „Tulemuslikkus“) enamik Eesti inimestest, kuidas see teema seonduv nende igapäevaeluga (seda peetakse nõ kellegi teise probleemiks) ning kuidas see neid mõjutab.

*Ei saada aru, mis asi see sooline võrdõiguslikkus üldse on, et milleks seda vaja on.*

*(AT rahastust saanud projekti juht)*

*Probleem on selles, et inimesed ei seosta soolise võrdõiguslikkuse retoorikat ja oma tegelikku praktilist teed. /.../ Naistel, kui nad tahavad sellel elualal tegutseda, mingeid muid takistusi peale nende iseenda, et see ei ole nagu see tööelu, mis neid sealt välja surub, sealt konkurentsist, ega meeste suhtumine, vaid see on see, kuidas nad saavad... kui enesekindlad nad ise on, kuidas nad saavad oma eraelu nii korraldatud, et neil on võimalik võtta siis tippjuhi vastutus põhimõtteliselt ja siis selleks vajaminev aeg ja kogu energia. Seal need käärid tegelikult on. Et see ei ole üldse asutuses sees, et asutuses on meesterahvad ja siis on naine samal erialal, et miks mitte, kusagil ei ole olnud sellist vastupanu, et miks need naised trügivad sellisele erialale.*

*(Soolise võrdõiguslikkuse ekspert)*

Võttes arvesse, et lisaks SV edendamisele on programmide eesmärgiks ka soolise diskrimineerimise vähendamine, tulnuks ekspertide hinnangul rohkem tähelepanu pöörata sellele, et **info, mida tööalane sooline diskrimineerimine tähendab ning mida vajadusel ette võtta, jõuaks kõikide tööaliste elanikeni** arusaadavas keeles. Intervjueeritud ekspertide hinnangul on hetkel elanikkonna teadlikkus selles osas jätkuvalt madal. Kuna diskrimineerimise juhtumid pole sageli nõ must-valged, siis oleks tarvis nii töötajatele kui tööandjatele selgitada, mida tähendab diskrimineerimine värbamisel, töötamisel, edutamisel ja tasustamisel. Ekspertide hinnangul oleks lisaks käsiraamatule, mis võiks sisaldada nii seaduse selgitust kui näidisjuhtumeid, vajalik ka teema kajastamine meedias, et info jõuaks võimalikult suure osani elanikkonnast.

Samamoodi oleks nii intervjueeritud programmi elluvijate kui ekspertide hinnangul tulnud **rohkem tähelepanu pöörata sellele, et selgitada tööandjatele, millist kasu annab ettevõttele soolise**



**võrdõiguslikkuse edendamine.** Selle kasu mittetunnetamine on ekspertide sõnul oluliseks põhjuseks, miks teatud tegevused (töölase SV võrgustiku tegevus, konsultantide võimalused rakendada saadud teadmisi, tööandjate koolitustele osalejate leidmine, vt täpsemalt ptk 5 „Tulemuslikkus“ ja 6 „Tõhusus“) pole planeeritult ellu rakendunud, sest need on nõ ajast ees. Teisisõnu, need tegevused on olemuselt küll asjakohased, kuid kuna nad on suunatud probleemide lahendamisele, mida ühiskonnas probleemina ei tunnetata, siis ei panusta need sedavõrd palju eesmärgi saavutamisse kui programmi väljatöötajad oodanud. Pikemalt on seda selgitatud osas 5.2 „Tegevuste elluviimine“.

Kuna sooline ebavõrdsus pole mitte isoleeritud probleem, vaid on seotud paljude teiste sotsiaalsete ja haridussüsteemi probleemidega (lastehoiu kättesaadavus, hooldekoduteenuse kallidus, sooline segregatsioon ja nn „naiste tööde“ madal palk jms) ning ka kultuuriliste, ajalooliste jt teguritega, siis toonitasid mitmed intervjueritud eksperdid, et soolise ebavõrdsuse kui eraldiseisva probleemiga tegelemine on vähetõhus, kui ei tegelda selle tekkeallikatega, sh eriti sotsiaalmajanduslike põhjustajatega, mille mõjutamiseks on riigil paremad võimalused (võrreldes kultuuriliste tegurite muutmisega). Sestap on soolise ebavõrdsuse vähendamiseks oluline lisaks üldise teadlikkuse tõstmisele **toetada soolist tasakaalu tööturul ka sotsiaal- ja hariduspoliitika kaudu.** Mitmed intervjueritud eksperdid leidsid, et SV edendamiseks on oluline juba alates lasteaiast tegeleda SV alaste hoiakute kujundamisega (vt ptk 6.2 „Vajadus täiendavate tegevuste järele“). Intervjuudes toodi näiteid Põhjamaade headest kogemustest selles valdkonnas. Samuti toodi välja, et soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks tööturul on oluline tegeleda meeste ja naiste jaoks võrdsete võimaluste loomisega, eriti juhul, kui peres on väikeseid lapsi või hooldamist vajavaid pereliikmeid.

Siinkohal toonitasid intervjueritud, et SV edendamine teavitustegevuste abil võtab märksa enam aega, kui eesmärgi saavutamist ei toetata haridus- ja sotsiaalpoliitiliste meetmetega. Nii intervjueritud programmide elluviijate kui ekspertide arvates on üheks oluliseks SV kiiret edendamist pärssivaks asjaoluks **nõrk poliitiline tahe SV teemaga tegeleda.**

Asjakohasuse hindamise raames analüüsiti ka programmi sihtgruppide kaetust ehk selgitati välja, kas kõikidele programmidokumentis toodud sihtgruppidele on programmides neile suunatud tegevusi. Programmides on tegevuste sihtgrupp määratletud laialt: tööandjad, töötajad, ametiühingud, usaldusisikud, ministriumide, nende allasutuste ja KOVide ametnikud, poliitikakujundajad (sh riigikogu liikmed), poliitika mõjude hindajad, sotsiaalpartnerid, valdkonnas tegutsevad MTÜd, SV eksperdid, Eesti tööalase SV võrgustiku liikmed, õigusabi osutajad, õiguskaitseinstitutionide töötajad, õigusteaduste õppejõud, üliõpilased, sotsiaalteadlased, ajakirjanikud, lapsevanemad, pedagoogid, karjäärinõustajad ja pereterapeutid (vt ka ptk 2.1 „Meetme eesmärgid ja sihtgrupid“).

Teatud tegevuste (uuringud, meediakampaaniad, veebis avalikult kättesaadavad materjalid, sh videod) puhul on sihtgrupiks (tööealine) elanikkond tervikuna. Teatud tegevused (töölase SV võrgustiku tegevus, tööandjate koolitused) on suunatud tööandjatele kui konkreetsele sihtgrupile. Samuti on korraldatud koolitusi tööinspektsiooni ametnikele, juristidele, kohtunikele, õigusteaduste õppejõududele, õigusnõustajatele jt õigusabi osutajatele, pereterapeutidele, psühholoogidele ja pedagoogidele. Seminarid ja konverentsid on suunatud valdkonnas tegutsevatele ekspertidele, sh MTÜ-dele, õppejõududele ja sotsiaalteadlastele. Kuigi SV seaduse kommenteeritud väljaannet saavad kasutada kõik eesti keelt valdavad inimesed, on trükkis siiski eelkõige suunatud õigusvaldkonna asjatundjatele (kohtunikud, tööinspektsiooni ametnikud, juristid).

**Mõned sihtgrupid pole programmi tegevustega kaetud.** Näiteks pole olnud tegevustesse kaasatud programmi sihtgrupina toodud ajakirjanikud, ministriumide, nende allasutuste (va tööinspektsioon, mille ametnikke on programmi raames koolitatud) ja KOVide ametnikud, ametiühingud ning karjäärinõustajad. Poliitika mõjude hindajad on pigem osalenud tegevustes koolitajate ja ekspertide kui tegevuste sihtgrupina. Eesti Ametiühingute Keskliit, Riigi ja Omavalitsuste Töötajate Ametiühingute Liit on küll tööalase SV võrgustiku liikmed, kuid muid tegevusi pole neile kui sotsiaalpartneritele suunatud. Poliitikakujundajatele, kes on mitmete intervjuueeritud ekspertide arvates SV edendamisel kõige kriitilisemaks sihtgrupiks, pole samuti otseselt tegevusi suunatud, ehkki üksikute tegevuste raames on nende poole pöördutud.

Sihtgrupe on programmi eesmärke ja eelarvet arvestades liiga palju. Hajumine paljude sihtgruppide ja tegevuste vahel vähendab tegevuste tõhusust. Nagu eespool toodud, oleks teatud tegevustele (ühiskonnas SV ja diskrimineerimise alase teadlikkuse tõstmine, tööandjatele SV edendamisest saadava kasu teadvustamine, pedagoogide kui haridussüsteemis väärtuste kujundajate SV alaste teadmiste tõstmine) keskendumine olnud eesmärgi saavutamiseks Eesti ühiskonna konteksti arvestades asjakohasem. **Kriitilistele sihtgruppidele (teadlikkuse tõstmise tööealise elanikkonna hulgas tervikuna, aga ka tööandjad, poliitikakujundajad ja pedagoogid) keskendumine oleks loonud eeldused programmi tegevuste suuremaks mõjususeks.**

#### 4.1.2. Avatud taotlusvoorude tegevuste sobivus seatud eesmärkidega

Avatud taotlusvoorudes toetati järgmiste tegevuste elluviimist (meetme eeskiri, § 5).

- **Kampaaniate, teavitus- või nõustamistegevuste või koolituste läbiviimine**, mis aitavad kaasa ühe või mitme alljärgneva eesmärgi saavutamisele:
  - tõsta erinevate töö- ja haridusvaldkonna sihtgruppide teadlikkust soolist võrdõiguslikkust puudutavatest õigusaktidest;
  - tõsta töötajate ja tööandjate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest tööelus;
  - vähendada soostereotüüpe ja nende negatiivset mõju töö- ja haridusvaldkonnas;
  - rakendada töö- ja haridusvaldkonnas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat.
- Töö- või haridusvaldkonda käsitlevate **SV alaste uurimuste läbiviimine** ja tutvustamine.
- **Teenuste osutamine** (psühholoogiline, juriidiline ja sotsiaalnõustamine, koolitus, ajutine varjupaigateenus), **mis parandavad haavatavate sihtgruppide ligipääsu tööturule või toetavad nende tööturule sisenemist või tööturul püsimist.**
- **Tööandja SV olukorra väljaselgitamiseks ning parendamiseks analüüsi, konsultatsiooni, koolituse ja nõustamise läbiviimine ning parendamiseks vajalike tegevuste elluviimine.**

Üldiselt on **avatud taotlusvoorudest rahastatud tegevused olnud eesmärki silmas pidades asjakohased.** Väga asjakohane on olnud pedagoogide koolitamine, kuna koolikeskkonnas stereotüüpide murdmine on oluline ühiskonna tasandil muutuste saavutamisel.

Küsitavusi tekitab haavatavatele sihtgruppidele teenuste osutamine. AT seire eeskirja seletuskirja kohaselt sooviti AT-s toetada teenuste osutamist, mis võimaldavad tööturule siseneda või sinna naasta inimestel, kes on haavatavas olukorras prostitutsiooni, inimkaubanduse ja/või naistevastase- ja perevägivalla kogemuse tõttu. Nõustamisteenus on oluline, et aidata haavatavaid sihtgrupe töö leidmisel, kuid pidades

silmas meetme üldist eesmärki edendada SV-st tööturul ja vähendada tööalast diskrimineerimist, on sellise tegevuse seos SV edendamisega tööturul hindajate arvates pigem kaudne. Ka AT eeskirja seletuskirjas on toodud (lk 2): „*Toetuse andmise eesmärgiks on tööelu kvaliteedi parandamine SV edendavate tegevuste abil. Toetatakse töötajate ja tööandjate teadlikkuse tõstmist SV alal ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise alaste normide rakendamist vastavate teavitus-nõustamistegevuste, koolituste, uurimuste jms abil*“. Teenuste osutamine ei ole hindajate arvates otseselt seotud töötajate ja tööandjate teadlikkuse tõstmisega SV-st ega naiste ja meeste võrdse kohtlemisega tööturul. Olemuslikult on tegemist aktiivse tööturumeetmega, mis on suunatud prostitutsiooni, inimkaubanduse ja/või naistevastase- ja perevägivald ohvrite tööturule tagasitoomisele. Sarnast nõustamisteenust on osutatud ka IARKI meetmest 1.3.1 „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine“.

AT raames toetati kahte nõustamisteenust osutanud projekti: „Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse/töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ja sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal“ ning „Teenuste osutamine haavatavate sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades“. Esimesena nimetatud projektis ei ole ühtki indikaatorit, mis mõeldaks nõustamist saanute tagasisiirdumist tööturule, vastav info puudub ka lõpparuandes. Projektitaotlusest ja lõpparuandest ei selgu, et osalejatele oleks pakutud tööturule (tagasi)pöördumist toetavat nõustamist. Samuti on ebaselge, kas tööturuseisund oli programmi osalejate valiku kriteeriumiks, seda pole ei taotluses ega lõpparuandes välja toodud.

Samuti on alust kahelda (arvestades projekti lõpparuandes esitatut) selles, et projektis „Teenuste osutamine haavatavatele sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades“ oli peamiseks eesmärgiks naiste tagasialitamine tööturule. Välja on toodud, et sotsiaalnõustamise käigus aidati ja õpetati kliente igapäevases asjaajamises, laste eest hoolitsemises jne, psühholoogilise nõustamise tulemusena olid naised võimelised nn eluga edasi minema, leidsid endas jõudu ja said tuge ning mõistmist pärast perevägivald ohvriks langemist, juriidilise nõustamise käigus pakuti vastavalt kliendi vajadusele kas ülevaadet õigustest, võimalikest õiguskaitselahenditest kui ka koostati avaldusi kohtusse ning käidi kohtus kaasas klientidega (kohtuasjadest esinesid elatisega seotud vaidlused, laste hooldusõigusega seotud küsimused, abielu lahutusega ning ühisavara jagamisega seonduvad menetlused, võlanõustamises esines palju küsimusi seoses täitemenetlusega, võlgade sissenõudmisega ja aegumisega). Seega, ehkki siinkohal aitasid haavatavate sihtgruppide nõustamised ilmselt kaasa osalejate sotsiaalsele toimetulekule, polnud nõustamised suunatud soolise võrdõiguslikkuse või soolise diskrimineerimise vähendamisele tööturul, mistõttu **ei olnud kaks AT nõustamisprojekti meetme eesmärkide saavutamiseks asjakohased**. Käesoleva hindamise raames läbi viidud intervjuud viitavad, et nõustamisteenuste puhul on probleemiks suures osas projektipõhine rahastamine, mis viib olukorrani, kus selliste teenuste jätkusuutlikkus ei ole tagatud. See viib omakorda olukorrani, kus teenuse osutajad otsivad erinevatest allikatest rahastamisvõimalusi, sh ka teenuse iseloomuga otseselt mitte haakuvatest allikatest.

**Üksikutes organisatsioonides SV alaste uuringute läbiviimise võimaldamine meetme vahenditest ei ole asjakohane.** Kuigi AT ettevalmistajate sõnul oli tegevuse „Tööandja SV olukorra väljaselgitamiseks ning parendamiseks analüüsi, konsultatsiooni, koolituse ja nõustamise läbiviimine ning parendamiseks vajalike tegevuste elluviimine“ toetamisel eesmärgiks pakkuda ettevõtetele võimalust saada ülevaade nende SV olukorrast ja võimalustest selle parandamiseks, viidi tegelikkuses SV audit läbi viies asutuses. Sellise analüüsi tegemine on seadusest tulenev tööandjate kohustus, mistõttu ei ole üksikute SV alaste uuringute läbiviimine asjakohane. Arvestades meetme piiratud mahtu ning selliste uuringute kulukust, on küsitav, kuivõrd hästi aitab paaris asutuses selliste uuringute läbiviimine kaasa meetme üldeesmärgi saavutamisele ning kas sellist tegevust ei peaks rahastama ettevõtte ise. Asjakohasem oleks välja

töötada metoodika, mida ettevõtted saaksid kasutada oma organisatsioonis SV olukorra väljaselgitamiseks ning juhendmaterjalid potentsiaalsete probleemide lahendamiseks. Sel viisil oleks olnud tagatud tegevuse laiem kasutatavus. Teine võimalus olnuks läbi viia ulatuslik SV alane uuring korraka paljudes Eesti ettevõtetes, mis oleks samuti aidanud kaasa organisatsioonipõhise uuringu metoodika väljatöötamisele, kuid olnuks palju suurema üldistusjõuga.

Ülejäänud AT tegevused on asjakohased, kuigi näiteks „Tööotsija“ saate puhul toodi intervjuudes riskikohana välja, et soolise võrdõiguslikkuse aspekt võis neis jääda vaataja jaoks märkamatuks, nõ sulanduda ülejäänud saate formaati.

## 4.2 Indikaatorite süsteemi sobivus

### 4.2.1. Meetme ja programmi indikaatorite sobivus

Indikaatorite süsteem on programmis mitmetasandiline. Meetme tegevused on seotud IARK-is prioriteetse suuna „Pikk ja kvaliteetne tööelu“ indikaatoriga „Tööturu sooline segregatsioon“, mille puhul on programmiperioodil 2007–2013 seatud eesmärgiks indeksi vähendamine (vt tabel 4).

**Tabel 4.** Meetme seos IARK-is toodud indikaatoritega.

Indikaator	Selgitus	Algtase (2008)	Sihhtase (2013)
Tööturu sooline segregatsioon (segregatsiooniindeks)	Arvestatakse keskmine meeste ja naiste tööhõivest ameti/sektori kaupa, keskmised liidetakse. Allikas: ETU	ametite lõikes: 32,2; sektorite lõikes: 25,8	ametite lõikes: 28; sektorite lõikes: 20,5

**Segregatsiooniindeks on mõjuindikaatorina asjakohane**, kuna mõõdab SV edenemist tööturul. Samas rõhutasid mitmed intervjuueeritud ka 2008–2010 programmi lõpparuandes toonitatut, et selle indikaatoriga pole võimalik hinnata meetme otsest mõju segregatsiooni vähendamisele, kuna segregatsiooni mõjutavad ka paljud teised tegurid. Lisaks toonitati, et kiirete muutuste saavutamine segregatsioonis oleks saavutatav vaid radikaalsete muutustega poliitikameetmetes ning programmi tegevustega, mis on suunatud peamiselt teadlikkuse tõstmisele, on selles valdkonnas murrangu saavutamine kuue aastaga vähetõenäoline. Samuti nähakse probleemina seda, et indikaatori väärtused avaldatakse nii suure viitajaga, et operatiivselt ei ole võimalik hinnata eesmärgi suunas liikumist. Hindamise hetkel on teada 2012. aasta andmed.

2011–2013 programmis on seatud ka programmi spetsiifilised indikaatorid (tabel 5), neist kahe allikaks on arvamusküsitlus ja ühel inimeste käitumine. Indikaatorite seadmise põhimõtte, et SV tegeliku saavutamise eelduseks on hoiakute muutmine ühiskonnas, mis käib käsikäes SV kui inimõiguse väärtustamisega laiemas plaanis, on korrektne. Arvestades, et hoiakute muutmine on aeganõudev protsess, on programmis seatud spetsiifilised eesmärgid, mis rajanevad hoiakute muutumise mõõtmisele, igati asjakohased.

**Tabel 5. 2011–2013 programmispetsiifilised indikaatorid.**

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

Samas on indikaatoritel ka teatud probleemkohti. Valitud **spetsiifiliste indikaatorite komplekt ei mõõda süsteemselt seatud üldeesmärgi ja alameesmärkide suunas liikumist. Ei ole indikaatoreid, mis võimaldaksid mõõta alameesmärkide saavutamist:** kas soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine on tagatud; kas töötajate ja tööandjate teadlikkus SV-st on suurenenud; kas sooliste stereotüüpide negatiivne mõju meestele ja naistele on vähenenud ning kas sooline diskrimineerimine tööturul on vähenenud. Indikaatorite valik oleks pidanud olema mitmekülgsem ning mõõtma seatud eesmärkide suunas liikumist.

Teisalt **ei mõõda SVM-le rajanevad spetsiifilised indikaatorid seda, mida on indikaatorina defineeritud.** Näiteks väide „Kas naised ja mehed peaksid saama sama töö eest võrdset tasu?“ ei näita vastajate teadlikkust palgadiskrimineerimisest, vaid vastaja suhtumist meeste ja naiste võrdsesse kohtlemisse. Kuigi SV saavutamine algab hoiakute muutmisest, oleks siinkohal olnud otstarbekas kasutada esmase indikaatorina inimeste teadlikkuse tõusu illustreerivat mõõdikut. Lisaks on spetsiifiliste indikaatoritega soolise diskrimineerimise puhul tähelepanu pööratud üksnes palgadiskrimineerimisele, kui töövaldkonnas võib esineda ka teist liiki diskrimineerimist (värbamisel, edutamisel jne).

Samuti on küsitav, miks teise SVM-ist tuleneva indikaatorina on sisse toodud vaid laste kasvatamist puudutav küsimus, mis on ilmselt mõeldud mõõtma laiemalt töö- ja pereelu ühitamise valdkonda kuuluvaid hoiakuid. Siinkohal oleks võinud kaaluda indikaatori moodustamist rohkematest küsimustest. Väide, et mehed peaks rohkem osalema laste kasvatamisel, on tendentslik ja eeldab vaikimisi, et mehed ei osale laste kasvatamisel, st tugineb soostereotüübile ja nii küsides süvendatakse arvamust, et ega mehed ju enamasti ei osale (piisavalt) laste kasvatamisel. Juhtudel, kus mees juba osaleb võrdselt lapse kasvatamisel või kui on tegu üksikvanemast isaga, on eitava vastuse tõlgendamine soostereotüübi kehtivust eeldades täiesti väär. Seega on tegu halvasti konstrueeritud küsimusega<sup>1</sup>, mille puhul annab sisulisemat infot meeste ja naiste arvamuste erinevus kui väitega nõustujate osakaal, kuigi ka siis jääb probleem väite ühekülgisusest alles. Asjakohasem oleks valida SV monitooringust mõni teine küsimus.

Indikaatorite „Teadlikkus palgadiskrimineerimisest“ ja „Teadlikkus isa rolli olulisusest“ puhul töid intervjueritud eksperdid välja ka teisi kitsaskohti. Ebaselgeks jääb, miks on spetsiifiliste indikaatoritena fookusesse võetud kitsamalt vaid kaks teemat (palgadiskrimineerimine ja isa roll), aga mitte teised SV

<sup>1</sup> Korrektna küsimuse vorm võiks olla: "Kas mehed ja naised peaksid laste hoidmises ja kasvatamises osalema võrdselt?"

edendamise valdkonnad. Indikaator „Teadlikkus isa rolli olulisusest“ on ekspertide hinnangul nõrgalt seotud eesmärgiga. Väide, mida indikaatori alusena kasutatakse, on suunatud meeste rolli olulisuse mõõtmisele pereelus ja see ei mõõda programmi eesmärgi (tööelu kontekstis) poole liikumist. Alternatiivina pakuti intervjuudes lapsehoolduspuhkust võtnud meeste osakaalu.

Indikaatori „Naiste ja meeste võrdset kohtlemist töölus puudutavate pöördumiste arv“ sisukuse osas olid mitmed intervjueeritud samuti skeptilised, tuues välja, et pöördumiste arvu suurenemine ei pruugi näidata eesmärgi poole liikumist. Pöördumiste arvu kasv võib näidata teadlikkuse tõusu seadusega tagatud õigustest, aga võib näidata ka diskrimineerimise kui probleemi süvenemist. Samas leidis ka intervjueeritud, kelle arvates on tegu hea indikaatoriga, kuna peegeldab teadlikkuse kasvu diskrimineerimisest.

Lisaks sisulistele probleemidele indikaatorite seadmisel toodi välja ka **probleeme indikaatorite sihttasemetes**. Indikaatorite „Teadlikkus palgadiskrimineerimisest“ ja „Teadlikkus isa rolli olulisusest“ sihttasemed on sarnased algtasemetele, nii et eesmärgiks seatud kasv mahub küsitlusuuringu valimist tuleneva statistilise vea piiresse. Kuna tegevused peaksid olema suunatud teadlikkuse kasvule (alameesmärk nr 2, vt ptk 4.1 „Tegevuste sobivus meetmetele seatud eesmärkidega“) ning teadlikkuse kasv on hindajate hinnangul võimalik ja realistlik, siis võinuks esimese kahe programmpetsiifilise indikaatori sihttasemed olla seatud kõrgemalt.

Indikaatori „Naiste ja meeste võrdset kohtlemist töölus puudutavate pöördumiste arv“ puhul tekitab küsimusi, millist perioodi on silmas peetud. Kuigi indikaatori puhul on sulgudes selgitusse lisatud „aastas“, viitavad indikaatori alg- ja sihttasemed (vastavalt 39 ja 80), selgitus „Indikaator arvestatakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole naiste ja meeste võrdset kohtlemist töölus puudutavate pöördumiste summana“ ning seirearuannetes esitatud indikaatorite saavutustasemete info, et eesmärgiks on 80 pöördumist perioodil 2011–2013 ehk kolmeaastase perioodi jooksul. Mitmed intervjueeritud ei pea selle eesmärgi saavutamist tõenäoliseks, seda arvamust toetab ka hetke saavutustase (seisuga 30.06.2013 on pöördumiste arv 56).

#### 4.2.2. Programmi tegevuste indikaatorite sobivus

Programmide raames elluviidud tegevuste indikaatorid ja nende sihttasemed on toodud lisades 1–2. Järgnevalt on esitatud üldisemad tähelepanekud ning konkreetsetele tegevustele seatud indikaatoritega seotud märkused.

**1. Valdavalt kasutatakse väljundindikaatoreid, mis ei mõõda tegevuse tulemuslikkust ega mõju.** Näiteks on koolituste puhul indikaatoriks osalejate arv, samas mõõdab koolituste tulemuslikkust see, kas osalejad kasutavad saadud teadmisi; trükiste puhul pole oluline mitte üksnes jaotatud eksemplaride arv, vaid ka kasutamine; konverentside puhul on oluline, kuidas kasutatakse saadud teadmisi ja arutelu tulemusi SV edendamiseks. Teavituskampaania puhul on oluline mõõta teadlikkuse kasvu teemas, mille osas soovitakse sihtgrupi hulgas teadlikkust tõsta. Kuigi väljundindikaatorite kasutamine on lihtsam ja mugavam, on sisulises mõttes informatiivsem tulemusindikaatorite eelistamine. Teatud tegevuste puhul on tulemusindikaatoreid ka kasutatud. 2008–2010 programmis on tegevuse 3.2.1 „Soolise palgalõhe uuring“ indikaatoriks „Uuringutulemusi on kasutatud sisendina edasiste tegevuste kavandamisel järgneva programmi jooksul“ ning tegevuse 3.2.2. „SV monitooring“ üheks indikaatoriks on „Monitooringu tulemusi

on kasutatud sisendina seniste poliitikate ja tegevuste mõju hindamisel ning edasiste poliitikameetmete ja tegevuste planeerimisel". Paraku on selliselt sõnastatud indikaatoreid väga keeruline hinnata. Tulemusindikaatorite vähesuse tõttu on **tegevuste tulemuslikkuse hindamine keeruline**. Seda tunnistasid ka mitmed intervjuueeritud, kes tõid näiteks koolituste puhul välja, et nad ei tea, kas ja kuivõrd koolitusel osalejad räägitut rakendavad ning kuivõrd ja kes kasutab valminud trükiseid.

## 2. Mõned indikaatorid on vähehisukad („uring on läbi viidud“) ja sõnastatud umbmääraselt.

- 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.1 „Soolise palgalõhe uuring“ indikaatoriks on „Uuringutulemuste levitamiskava on välja töötatud ja uuringutulemused tutvustatud, sh avalikkusele, sidusrühmadele, poliitikakujundajatele“ ning tegevuse 3.2.2 „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring“ indikaatoriks on „Monitooringu tulemusi on esitletud ja levitatud sidusrühmadele ja avalikkusele“. Esitlemine, tutvustamine ja levitamine on umbmäärased terminid ning jääb ebaselgeks, keda on mõeldud sidusrühmade all (kas tööalist elanikkonda laiemalt või mingeid sihtgrupe kitsamalt). Indikaator ei ole sellises sõnastuses konkreetselt mõõdetav, seda võib lugeda täidetuks, kui avaldatud on üks artikkel kohaliku levikuga ajalehes, mis ilmselt pole olnud programmi väljatöötajate eesmärk. Selguse huvides oluks asjakohane välja tuua, mitu esitlusüritust ning mitu meediakajastust peaks teatud perioodi jooksul toimuma. Samuti oleks asjakohane indikaator, mis annaks infot, mitu korda on monitooringu andmeid teatud ajaperioodi jooksul väliste osapoolte poolt artiklites ja uuringutes kasutatud, kuivõrd eesmärgiks on eeldatavasti võimalikult laialdane kasutamine kõikide programmi sihtgruppide poolt.
- 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine“ üheks tulemuslikkuse indikaatoriks on „Toimunud on kolm võrgustiku ümarlauda ehk kohtumist ja on viidud läbi individuaalseid kohtumisi tööandjate ning ettevõtete esindajatega võrgustiku töö tutvustamiseks“. Individuaalsete kohtumiste läbiviimine on umbmäärane mõiste. Samuti ei ole see indikaator sobiv tulemuslikkuse mõõtmiseks, kuna pelgalt tutvustamine ei pruugi toetada võrgustiku toimimist. Kuivõrd oluline on võrgustiku aktiivsus, oleks asjakohane kasutada indikaatoreid, mis seda mõõdaks, näiteks võrgustiku listi postitajate ja/või postituste arv teatud perioodi jooksul.
- 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine“ programmidokumendis on üheks tulemuslikkuse indikaatoriks „Võrgustiku liikmete arv on suurenenud“, kusjuures pole määratletud, kui palju peaks liikmete arv suurenema. Seega piisab indikaatori täidetuseks sellest, kui lisandub üks liige. Pidades silmas seda, et võrgustik peaks koondama tööandjaid, oleks asjakohane ka indikaatoris pöörata tähelepanu sellele, et liikmeskonda lisanduks tööandjaid või eksperte, kelle jaoks oleks SV edendamine tööalaselt või isiklikust huvist lähtuvalt olulisel kohal, näiteks võiks indikaatori sõnastada kui „Võrgustikku lisandub igal aastal x tööandja esindajat“.

**3. On indikaatoreid, mille hindamisest on loobutud.** Programmi 2008–2010 tegevuse 3.2.3 „Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul“ on programmidokumendis toodud indikaator „Meediakampaania märgatavus (iga kampaania komponendi osas määratakse sihttasemed eraldi)“. Kuigi tegemist ei ole väga hea indikaatoriga, kuna indikaator mõõdab seda, kas tegevus jõudis sihtgrupini, mitte otseselt tegevusele seatud eesmärgi (muuta avalikku arvamust selles suunas, et stereotüüpsest suhtumisest tulenevat naiste ja meeste ebavõrdset kohtlemist tööturul tajutakse ebaõiglasena ning inimestes tekib soov olukorda muuta) saavutamist, **pole põhjendatud sellest indikaatorist loobumine projekti elluviimise jooksul, kui loobumise põhjus on rahulolematuse indikaatori sihttaseme saavutamise**ga. Indikaatorist loobumise järel on selle tegevuse

tulemuslikkuse mõõtmiseks kasutatud üksnes indikaatorit „Meediakampaania on läbi viidud“, mis pole piisav eesmärgi mõõtmiseks, ning indikaatorit „2013. aasta monitooringus kajastuv arvamus, et naiste ja meeste palk peaks olema võrdne“. 2011–2013 programmis pole tegevuse 3.2.1 „Sooliste stereotüüpide teavituskampaania“ tulemuslikkuse mõõtmiseks seatud ühtki indikaatorit. Hindajate arvates oleks ka selle tegevuse puhul asjakohane mõõta, kas eesmärk saavutatakse, st kas sihtgrupi teadlikkus stereotüüpide negatiivsest mõjust ning nende ületamise võimalustest meediakampaania tulemusena suureneb.

**4. Leidub indikaatoreid, mille puhul on probleemiks indikaatori nõrk seos tegevusega.** Näiteks 2008.–2010. a. programmi tegevuse 3.4.1 „Töö, pere- ja eraelu parem ühitamine“ raames anti välja kalender ning viidi läbi konverents, kuid indikaatoriks on seatud „Meeste osakaal vanemahüvitise saajate hulgas on tõusnud 3,7%-lt 2008. aastal 6%-ni 2010. aastal“, mis seab tegevuse mõjususele ebarealistlikult kõrged ootused. 2011–2013 programmis on tegevuse 3.3.1. „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ on „Programmi tegevuste detailne kirjeldus perioodil 01.01.2011–31.12.2011“ kohaselt indikaatoriteks „Teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel esinemiste arv“ ja „Teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel osalejate arv: 60“. Nende indikaatorite puhul on probleemiks indikaatori vähene mõjutatavus tegevuse elluviijate poolt: esineda on võimalik, kui teised organisatsioonid korraldavad teemaga seotud üritusi, ka osalejate arvu ei saa tegevuse elluviijad mõjutada. Samuti jääb ebaselgeks indikaatorite seos tegevusega. Asjakohasem oluks seada see indikaator 2008–2010 programmi tegevusele 3.2.1 „Soolise palgalõhe uuring“. Samuti ei selgu indikaatori sõnastusest, kelle esinemisi loendatakse: kas sotsiaalministeeriumi ametnike, uuringu läbiviijate (sel juhul tekib küsimus, kas neil on lepingujärgselt selleks kohustus, sh kohustus sellest rakendusüksust teavitada) ja/või kolmandate osapoolte.

**5. Esineb indikaatorite dubleerimist.** 2008–2010 programmis on tegevuse 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine“ tulemuslikkuse indikaatoriteks „/.../ on viidud läbi individuaalseid kohtumisi tööandjate ning ettevõtete esindajatega võrgustiku töö tutvustamiseks“ ning „Toimunud on 5 individuaalset kohtumist võrgustiku liikmete või liituda soovijatega võrgustiku töö tutvustamiseks“. Need indikaatorid on osaliselt sisult kattuvad, kuna tööandjad ja ettevõtete esindajad võivad samal ajal olla ka võrgustiku liikmed või sellega liituda soovijad. Seega tekib oht, et samu kohtumisi loendatakse topelt. Hindajad soovivad loobuda esimesest indikaatorist (muuhulgas selle ebamäärasuse tõttu, vt ülalpool).

**6. Indikaatorite seadmine pole järjepidev.** 2008–2010 programmis pole erinevalt teistest programmi raames valminud paber kandjal trükistest ette nähtud tegevusele 3.3.2 „Analüütilise artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda: Mehed ja naised Eestis“ (2000) järje koostamine ja avaldamine“ programmiperioodi lõpuks jaotatavate trükiste sihttasest. 2011–2013 programmis pole tegevuse 3.3.1. „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ indikaatorina toodud valminud artiklikogumiku jaotusplaani, mis on toodud 2008–2010 programmis trükiste indikaatoritena.

Hindajatele jääb ebaselgeks, millistest kaalutlustest lähtuti indikaatorite sihttasemete valikul: kuidas määrati kindlaks koolituste ja seal osalejate arv, koolitatavate konsultantide arv, koolitusel osalenute rahuloluhinnangu tase, tööalase SV võrgustiku kohtumiste arv, võrgustikku uute liikmete värbamiseks korraldatavate kohtumiste arv, trükiste arv, trükiste jaotusplaani, voliniku veebilehe külastatavuse kasvu määr jne. Selle kohta pole infot programmidokumentides ning ka intervjueritud programmi elluviijad ei osanud sellele küsimusele vastata. Küsitav on, kas tööandjate kui sihtgrupi puhul on üldkogumit arvestades sedavõrd väikese arvu tööandjate koolitamisel programmi eesmärgi saavutamisele märkimisväärne mõju.



#### 4.2.3. Avatud taotlusvoorude projektide indikaatorite sobivus

Avatud taotlusvooru raames elluviidud tegevuste indikaatorid ja nende sihttasemed on toodud lisa 3. Sarnaselt programmidele on ka avatud taotlusvoorudes probleemiks keskendumine valdavalt üksnes väljundindikaatoritele, mistõttu on **tegevuste tulemuslikkuse mõõtmine tagasihoidlik**. Üksikute projektide puhul on kasutatud ka tulemusindikaatoreid, kus tegevustes osalenutelt on hiljem küsitud ka tagasisidet, kuid intervjuudes selgus, et ka neil juhtudel oli vastanute arv väike ning tulemused ei pruugi seetõttu olla usaldusväärselt üldistatavad. Mitmed intervjuueeritud mõõnsid, et nad ei tea, kuivõrd on projekti raames väljatöötatud materjale või koolitusel saadud teadmisi kasutatud. Samas toodi välja, et selline tagasiside oleks tulevikku vaatavalt oluline, et saada teada, mida praktikas rakendatakse (nt pedagoogide poolt, kes osalesid projektides, mille tegevused olid neile suunatud).

Koolituste puhul on **läbiviidud koolituste arvu kõrval oluline ka koolituste kestus**. See kehtib mitte üksnes avatud taotlusvooru projektide, vaid kõikide koolituste kohta. Juhul, kui koolitus on sedavõrd lühiajaline, et ei suudeta osalejatele pakkuda põhjalikku teemakäsitlust, on koolituse sisuline õnnestumine küsitav. Üks intervjuueeritud koolituse korraldajatest mõõnis, et tegelikkuses oleks koolitus, mida tema korraldas, võinud olla pikem, kuna nad ei jõudnudki sisuliselt SV teemade juurde, mis oleks pidanud olema fookuses. Lähtuvalt SV teema eripärast, mis eeldab koolitusel osalejatelt enne teadmiste omandamist nende hoiakute muutmist, tuleks kaaluda valdkonna koolituste korraldamist tsüklikena, st koolitusi ühele sihtrühmale võiks olla mitu ja koolituste vahele võiks jääda mõistlik aeg, mis võimaldaks osalejatel teadmisi oma töös juba rakendada. Sellisel puhul laheneks ka koolituste indikaatoreid puudutav küsimus (vt. eelmine peatükk).

Üldisemate probleemkohtade kõrval leidub ka konkreetsete tegevustega seotud kitsaskohti indikaatorite seadmises. Tegevusel „Haavatava sihtrühma tööga hõivatus/ töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal“ puhul **puudub indikaator, mis mõõdaks, kuivõrd edukalt liiguvad teenusesaajad tagasi tööturule**. Kuna see on meetme ja projekti eesmärgist tulenevalt oluline, olnuks asjakohane seada ka selline indikaator, soovitatavalt tulemusindikaatorina. Samuti selgub dokumentatsioonist, et tegevuse ühe osana korraldati konverents, aga selle kohta puuduvad indikaatorid (osalenute arv, saadud sisendi kasutamine).

Mitmete avatud taotlusvoorude projektide elluviijate jaoks oli probleemiks **indikaatorite seadmise jäikus**. See valmistas probleeme neile, kelle tegevuse osana valmis filmimaterjal, mis oli suunatud ühiskonnale laiemalt, kuid tegevuse sihtgrupina tuli määratleda otsesed kasusaajad (näiteks saate „Töötisija“ puhul tööle rakendunud, teavitustefilmi puhul need, kellele jagati CD-sid filmiga). Kui tegevuse eesmärgiks on tõsta ühiskonnas teadlikkust SV-st, diskrimineerimisest ja ebavõrdsest kohtlemisest, siis oleks asjakohane kasutada indikaatorina vaatajaskonda, kuid tänases struktuurivahendite süsteemis pole seda võimalik teha, kuna indikaatorite aluseks peavad olema isikud, kelle kohta saab koguda seireandmeid (vanus, sugu jne).

### 4.3 Kokkuvõte

**Programmide ja avatud taotlusvoorude raames eluviidud tegevused on omavahel kooskõlas ning enamik tegevustest on asjakohased**. Ei esine tegevusi, mis vähendaksid teis(t)e tegevus(t)e mõju

eesmärgi saavutamisele. Osa tegevustest on selgelt seotud teis(t)e tegevus(t)ega. Küsitav on nõustamiste toetamine AT raames, kuivõrd nendes tegevustes, mis said rahastust, ei keskendutud osalejate tööturule tagasi aitamisele. Asjakohane ei ole üksikutes ettevõtetes SV alaste uuringute läbiviimise toetamine.

Arvestades SV alast teadlikkust ja hoiakuid Eesti ühiskonnas, oleks asjakohasust saanud veelgi suurendada, kui rohkem tähelepanu oleks pööratud tegevustele, mis oleksid suunatud üldise teadlikkuse tõstmisele SV olemusest ja mõjust inimeste tööelule; tööandjatele SV edendamisest saadava kasu selgitamisele ning tööandjate ja töötajate diskrimineerimise juhtumite äratundmise toetamisele ning pedagoogidele SV alase teadlikkuse tõstmisele. Tarvilik oleks olnud suurem keskendumine sihtgruppidele elanikkonnale (teadlikkuse tõstmine SV-st ja diskrimineerimisest), tööandjatele (kasu selgitamine, mida annab SV edendamine tööandjale), poliitikakujundajatele (SV edendamine toetamine üksnes teavituse kaudu on aeganõudvam kui juhul, kui seda toetatakse ka poliitikameetmetega) ja pedagoogidele (SV edendamist kogu haridustsüklis juba alates lasteaiast peetakse väga oluliseks).

**Programmi tegevuste planeerimise etapis tulnuks rohkem tähelepanu pöörata riskihindamisele ning kaasata osapooli, keda meetme tegevused mõjutavad.** See oleks võimaldanud ette näha ja maandada mitmeid riske (näiteks eelarve alplaneerimine, indikaatorite sihttasemete mittesaavutamine, teatud tegevuste – näiteks konsultantide, tööalase SV võrgustiku – mitteeesmärgipärane rakendumine, vt täpsemalt pkt 5 „Tulemuslikkus“), mis tegevuste elluviimisel ilmsesid. Hindamise käigus intervjueritud eksperdid on arvamusel, et Eesti on praegu veel SV probleemi teadvustamise faasis. Selline analüüs (SV olukorrast Eestis ning selle mõjutamise võimalikkusest) oleks pidanud eelnema tegevuste planeerimisele (nt riskihindamise osana ja kaasates sidusrühmasid), et valida tegevused, mis vastaksid ühiskonna arengutasemele, st võtaksid arvesse, et sihtrühmal ei pruugi olla iseseisvat huvi ja veendumust SV edendamiseks. Näiteks era- ja avaliku sektori organisatsioonides läbiviidud SV auditite puhul selgus elluviijatega tehtud intervjuudes, et teatud organisatsioonides puudus tööandjal teema vastu sügavam huvi juba enne projekti algust. Samuti on kaheldav, kas organisatsioonides SV edendavate projektide rahastamine on õigustatud olukorras, kus soolise võrdõiguslikkuse seadus kohustab tööandjaid SV edendamiseks. Siinkohal võib tekkida õigustatud küsimus sellest, et kui mõned organisatsioonid on saanud raha selleks, mille tegemist seadus laiemal või kitsamal määral niikuinii ette näeb, siis miks peaksid ülejäänud tööandjad seda ilma projektipõhist rahastust saamata tegema.

**Valdavalt on kasutatud üksnes väljundindikaatoreid. Ei ole indikaatoreid, mis võimaldaksid mõõta alameesmärkide saavutamist:** kas soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamine on tagatud; kas töötajate ja tööandjate teadlikkus SV-st on suurenenud; kas sooliste stereotüüpide negatiivne mõju meestele ja naistele on vähenenud ning kas sooline diskrimineerimine tööturul on vähenenud. **Vähe on kasutatud tulemusindikaatoreid.** Seetõttu puudub elluviijatel ülevaade tegevuste tõhususest ja jätkusuutlikkusest, mis on oluline edasiste tegevuste kavandamiseks.

**Tegevustena on asjakohasuse seisukohast väga õnnestunud üleriiklikud uuringuid (Soolise palgalõhe uuringu, SV monitoring) ja teavituskampaaniaid.** Mõne potentsiaalselt väga olulise tegevuse asjakohasust vähendas asjaolu, et üldine teadlikkus ja Eesti ühiskonna areng ei ole veel tasemel, mis võimaldas nende tõhusat läbiviimist (eelkõige erinevad koolitused).

## 5. TULEMUSLIKKUS

**Tulemuslikkuse** hindamisel vastatakse küsimusele, **kuivõrd on elluviidud tegevustega liigutud soovitud suunas, st seatud eesmärkide täitmise poole**. Tulemuslikkust hinnatakse kahel erineval tasandil: tegevused kui tervikkomplekt (ptk 5.1) ning iga tegevus eraldivõetuna (ptk 5.3). Selline lähenemine on vajalik, et anda ühelt poolt koondhinnang elluviidud tegevuste tulemuslikkusele, kuid samas mitte tulemusi liialt üldistada, kuna erinevate tegevuste tulemuslikkus avaldub erinevalt:

- meediakampaaniate tulemuslikkus avaldub läbi üldise teadlikkuse tõusu teema kohta ühiskonnas laiemalt;
- trükiste tulemuslikkus avaldub läbi nende leviku ja seeläbi teadlikkuse tõusu teema kohta eelkõige sihtgrupis, kellele trükiseid jagatakse;
- uuringute tulemuslikkus avaldub läbi selle kaudu, kuivõrd nende tulemusi kasutatakse praktikas, sh soolise võrdõiguslikkuse valdkonna poliitikakujundamise protsessis;
- koolituste tulemuslikkus avaldub läbi saadud teadmiste ja oskuste rakendamise osalenute igapäevatöös;
- seminaride ja konverentside tulemuslikkus avaldub eelkõige läbi selle, kuidas kasutatakse arutelude tulemusi nii arutelude korraldaja poolt kui ka laiemalt valdkonna strateegiadokumentide väljatöötamisel.

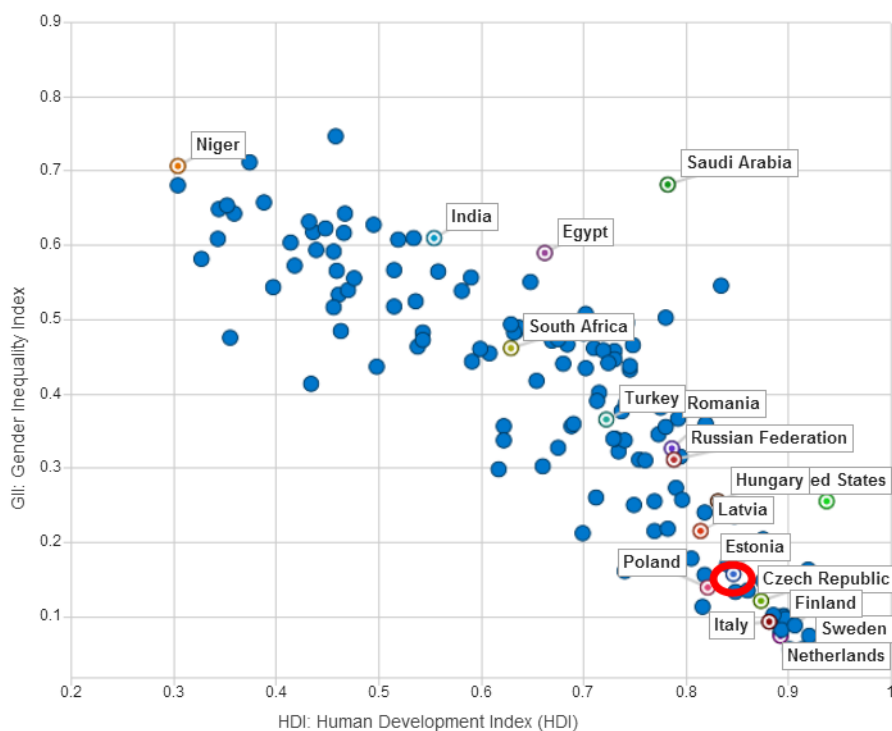
Peatükis tuuakse ära ka tegevuste elluviimist mõjutanud tegurid (ptk 5.2), tulemuslikkust toetavad tegevused (ptk 5.5) ja indikaatorite saavutustasemed (ptk 5.4). Peatükk lõppeb kokkuvõttega (ptk 5.6).

### 5.1 Soolise võrdõiguslikkuse areng Eestis perioodil 2007–2013

SV edenemist saab ilmestada paljude erinevate näitajatega – sooline palgalõhe, naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel ja riigikogus, sektoriline sooline segregatsioon, naiste osakaal õppurite hulgas jt. Selles peatükis antakse ülevaade nende näitajate dünaamikast Eestis perioodil 2003–2013. Sealjuures on tähelepanu all trendide muutus just viimastel aastatel, mis langevad programmiperioodi, kuid üldisema trendi mõistmiseks esitatakse andmed pikema ajaperioodi kohta.

SV olukorra kirjeldamiseks on rahvusvahelisel tasandil kasutusel mitmed indeksid. Üheks enamlevinud indeksiks on ÜRO Arenguprogrammi poolt koostatav soolise ebavõrdsuse indeks (GII), mis võtab arvesse naiste reproduktiivse tervist, jõustamist ja tööturul osalemist. Eesti positsiooni antud indeksi alusel illustreerib **joonis 2**, kus vertikaalteljel on soolise ebavõrdsuse indeks ning horisontaalteljel inimarengu indeks<sup>2</sup>. Eesti paikneb soolise ebavõrdsuse indeksi kohaselt kõrgeltarenenud riikide grupis, sarnasel positsioonil Slovakkia, Poola, Leedu ja Horvaatiaga. Sooline ebavõrdsus on väiksem Hollandis ja Rootsis, kõige ebavõrdsemaks riigiks on Jeemen.

<sup>2</sup> Inimarengu indeks (HDI) on enamlevinud indikaator riikide arengutaseme võrdlemisel ning võtab arvesse oodatavat eluiga, haridus- ja elatustaset.

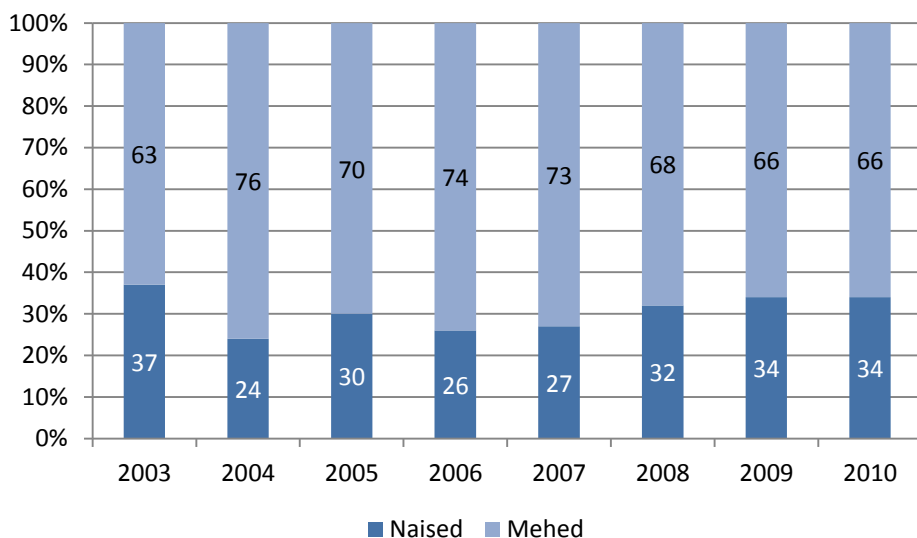


**Joonis 2.** Soolise ebavõrdsuse indeks mõningates riikides 2012. aastal.

Allikas: ÜRO Arenguprogramm

Järgnevalt vaadeldakse erinevaid soolise võrdõiguslikkuse hindamiseks kasutatavaid indikaatoreid ja nende dünaamikat Eestis. Naiste osakaal Riigikogu liikmete hulgas, mis iseloomustab naiste osalemist poliitikakujundamise protsessis, pole viimase kümnendi jooksul oluliselt muutunud, pigem on märgatav tagasihoidlik vähenemistrend. 2013. aastal on Eesti näitaja EL keskmisest madalam (Eestis on 21%, EL-27-s keskmiselt 27% parlamendi liikmetest naised). Seevastu suhtumine küsimusse, milline peaks olema naiste esindatuses poliitilistes otsustusorganites (Riigikogus, valitsuses, kohalikes volikogudes, Europarlamendis), on meetme elluviimisperiodi jooksul märgatavalt muutunud: kui 2005. aastal arvas ligi 40% tööealisest elanikkonnast, et pole tähtsust, milline on naiste osakaal Riigikogu liikmete hulgas ning 30% arvas, et see võiks olla hetkeseisust kõrgem, siis 2013. aastal arvas pool tööealistest elanikkonnast, et see peaks olema praegusest suurem ning nende osakaal, kelle arvates pole sellel tähtsust, on kahanenud neljandikuni (SVM andmed). Naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel<sup>3</sup> kukkus järsult 2004. aastal, kasvas uuesti 2008. aastal ning püsis seejärel aastatel 2008–2010 muutumatuna (**joonis 3**). EL-i võrdluses on 2010. aastal Eesti näitajad keskmisel tasemel (EL-27-s töötab 33% naistest juhtivatel ametikohtadel).

<sup>3</sup> Määratletud ISCO klassifikaatori järgi, vaatluse alla kuuluvad kategooriaid 121 (*Directors and chief executives*) ja 13 (*Managers of small enterprises*)

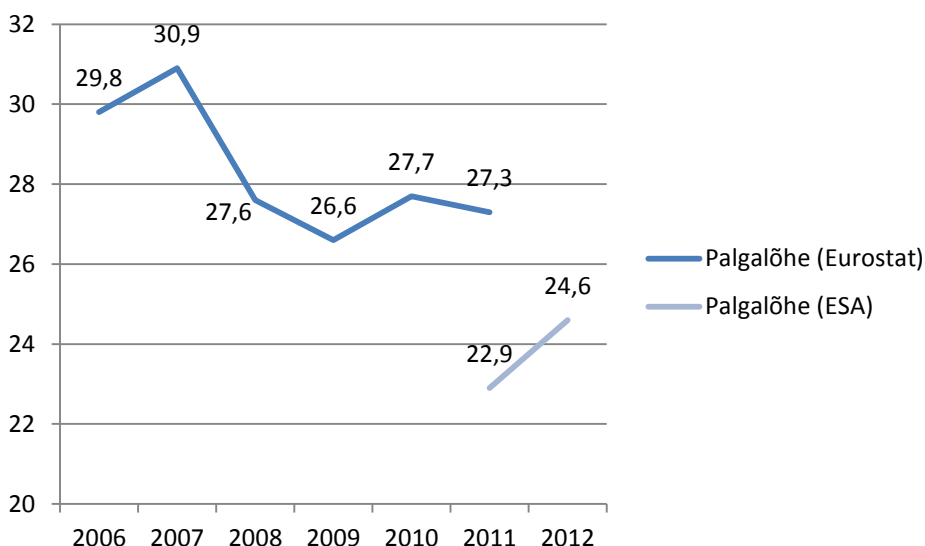


**Joonis 3.** Meeste ja naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel Eestis 2003–2010.

Allikas: Euroopa Komisjon, soolise võrdsuse andmebaas ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/background/leaders-businesses/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/background/leaders-businesses/index_en.htm))

Märkus: 2011.–2013. aasta andmed ei ole seisuga august 2013 avaldatud.

**Sooline palgalõhe** vähenes Eestis perioodil 2007–2009, kuid see oli tingitud pigem majanduskriisist (meeste tööpuudus kasvas hüppeliselt rohkem) kui soolise võrdõiguslikkuse olukorra paranemisest. Majanduse taastumisperioodil on palgalõhe taas kasvanud (**joonis 4**).



**Joonis 4.** Sooline palgalõhe Eestis perioodil 2006–2012.

Allikas: Eurostat, Eesti Statistikaamet (ESA)

Märkus: Eurostati kohandamata palgalõhe väljendab mees- ja naistöötajate keskmistes tunnipalkade erinevust osakaaluna meespalgatöötajate keskmisest tunnipalgast. Üldkogumiks on kõik palgatöötajad, kes töötavad enam kui 10 töötajaga ettevõttes (NACE rev. 2 tegevusalad B kuni S, välja arvatud O; enne 2008. aastat NACE rev. 1.1 tegevusalad C kuni O, välja arvatud L).

ESA metoodikas leitakse palgalõhe järgmise valemi alusel: (meestöötajate keskmine brutotunnipalk - naistöötajate keskmine brutotunnipalk) / meestöötajate keskmine brutotunnipalk. Soolise palgalõhe raames keskmine brutotunnipalk on arvatud ilma ebaregulaarsete preemiade ja lisatasudeta. Uuringu üld-kogumi moodustavad majanduslikult aktiivsed üksused. 50 või enama töötajaga ettevõtetest kogutakse andmeid kõikselt. Ülejäänud üksustest, s.t vähem kui 50 töötajaga ettevõtetest, tehakse stratifitseeritud lihtne juhuslik valik.

Soolise palgalõhe üks olulisemaid tekkeallikaid on tööturu horisontaalne ja vertikaalne segregatsioon<sup>4</sup>. Palgalõhe põhjuses on see, et naised koonduvad tegevus- ja ametialadele, mille palgatase on kesktlääbi madalam kui nendel tegevus- ja ametialadel, kus on ülekaalus mehed<sup>5</sup>. Segregatsiooni tekkepõhjustega on tihedalt seotud suundumused Eesti kõrghariduses ja kutsehariduses, sest erialavalikud on määrava tähtsusega tulevase töökoha ja -valdkonna osas. Eesti kõrghariduses (**tabel 6**) on selgelt eristunud õppevaldkonnad, kus domineerivad naissoost õppijad (haridus, tervis ja heaolu, humanitaaria ja kunstid) ning valdkonnad, kus meessoost õppijate osakaal on kõrgem (tehnika, tootmine ja ehitus; loodus- ja täppisteadused). Seejuures on naissoost õppurite osakaal erinevates õppevaldkondades olnud viimase kaheksa aasta jooksul võrdlemisi stabiilne. Kuigi detailsemal tasandil õppekavarühmade lõikes on mõningaid muutusi esinenud, viitab kõrghariduse statistika dünaamika, et olulisi muutusi nn naiste- ja meeste erialade osas ei ole toimunud.

**Tabel 6.** Naissoost üliõpilaste osakaal kõrghariduse õppevaldkondades.

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Haridus	92%	92%	92%	92%	90%	90%	91%
Tervis ja heaolu	90%	89%	89%	88%	87%	87%	86%
Humanitaaria ja kunstid	74%	74%	74%	74%	73%	72%	71%
Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	66%	67%	67%	66%	65%	65%	65%
Põllumajandus	52%	54%	54%	53%	52%	51%	51%
Teenindus	52%	54%	55%	51%	48%	46%	45%
Loodus- ja täppisteadused	38%	39%	39%	38%	38%	37%	36%
Tehnika, tootmine ja ehitus	26%	26%	25%	24%	25%	26%	26%
Kokku	61%	62%	62%	61%	60%	59%	58%

Allikas: EHIS

Kutsehariduses eristuvad samuti õppekavad, kus domineerivad naissoost (sotsiaalteadused, ärimus ja õigus; tervis ja heaolu) ning meessoost (loodus- ja täppisteadused, tehnika, tootmine ja ehitus) õppijad (tabel 7). Seejuures on mõningad õppekavarühmad<sup>6</sup>, kus ühe soo domineerimine on eriti selge – nt elektrotehnika ja energeetika, mootorliikurid, laevandus ja lennundustehnika, mehaanika ja metallitöö on nn „meeste erialad“ (2012/2013 õppeaastal üle 95% meessoost õppijaid) ning sekretäri- ja ametnikutöö, juuksuritöö ja iluteenindus, tekstiili ja rõivaste valmistamine, sotsiaaltöö ja nõustamine on „naiste erialad“

<sup>4</sup> S., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009) Sooline palgalõhe: teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade. Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium, Tallinn

<sup>5</sup> Anspal, S. et al (2010), Sooline palgalõhe Eestis, Eesti Rakendusuuringute Keskus CentAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, Sotsiaalministeerium, Tallinn

<sup>6</sup> Vähendamaks statistilist viga on siinkohal on välja toodud vaid suuremad, üle 100 õppijaga õppekavarühmad.

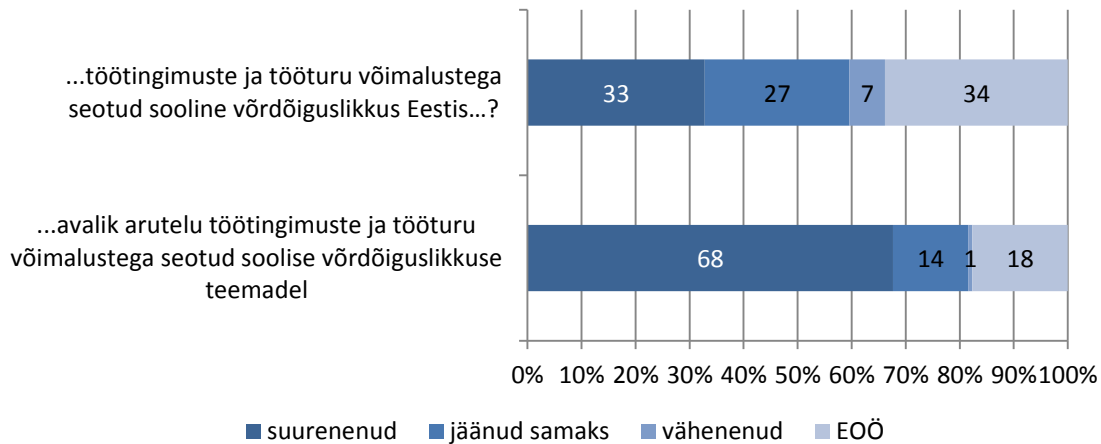
(2012/2013 õppeaastal naissoost õppijate osakaal üle 95%). Võrdõiguslikkuse aspektist on positiivseks muutusteks viimaste aastate jooksul toimunud naissoost õppijate osakaalu mõningane tõus tehnika, tootmise ja ehituse õppevaldkonnas. Samas on naiste osakaal veelgi kahanenud loodus- ja täppisteaduse õppevaldkonnas. Kutsehariduse puhul on väga selgelt eristunud, et meessoost õppijad domineerivad põhihariduse nõudeta kutseõppe valdkondades ja õppekavarühmades ning naissoost õppijad on ülekaalus keskhariduse baasil kutseõppes. Õppijate arvuga analoogilised trendid esinevad ka kutsehariduse lõpetajate arvu osas erinevates õppevaldkondades ja õppekavarühmades. Seejuures ei ole viimastel aastatel toimunud murrangulisi muutusi soolises jaotuses õppekavarühmade lõpetajate osas. Üheks markantseks näiteks on sekretäri- ja ametnikutöö õppekavarühm, kus viimase kolme aasta jooksul on lõpetanud 477 naist ja mitte ühtegi meest.

**Tabel 7.** Naissoost õpilaste osakaal kutsehariduse õppevaldkondades.

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Sotsiaalteadused, ärimus ja õigus	88%	88%	88%	86%	86%	88%	87%
Tervis ja heaolu	92%	93%	90%	90%	86%	84%	86%
Teenindus	71%	72%	70%	66%	64%	65%	66%
Humanitaaria ja kunstid	65%	66%	66%	65%	64%	65%	66%
Põllumajandus	44%	50%	51%	50%	51%	51%	53%
Loodus- ja täppisteadused	38%	30%	28%	27%	26%	26%	23%
Tehnika, tootmine ja ehitus	17%	16%	16%	16%	17%	19%	20%
Kokku	45%	45%	44%	43%	43%	44%	45%

Allikas: EHS

Mitmed käesoleva hindamise raames intervjueritud olid arvamusel, et **murrangut SV edendamisel pole Eestis viimase kuue aastaga toimunud**, kuid samas tõid mitmed neist positiivsena välja, et **SV alal on toimunud siiski edenemine**. Peamiselt nähakse muutusi ühiskondlikus diskussioonis – võrdõiguslikkuse teemat käsitletakse meedias varasemast enam, teemakäsitus on muutunud sisukamaks ning sõna võtavad avalikkusele tuntud isikud. Sama kinnitavad ka käesoleva hindamise raames läbi viidud küsitluste tulemused. 2/3 küsitletud tööandjatest leiab, et **avalik diskussioon tööalase SV teemadel on suurenenud**, samas arvab vaid kolmandik, et tööalane SV on viimasel viiel aastal kasvanud (**joonis 5**). Veidi enam kui veerand vastanutest arvab, et tööalane SV on viimasel viiel aastal jäänud samaks. Positiivseks saab pidada seda, et ainult 7% vastanuist leiab, et sooline ebavõrdsus tööelus on suurenenud. Suur osa vastanutest (34%) ei osanud soolise võrdõiguslikkuse dünaamikale hinnangut anda.

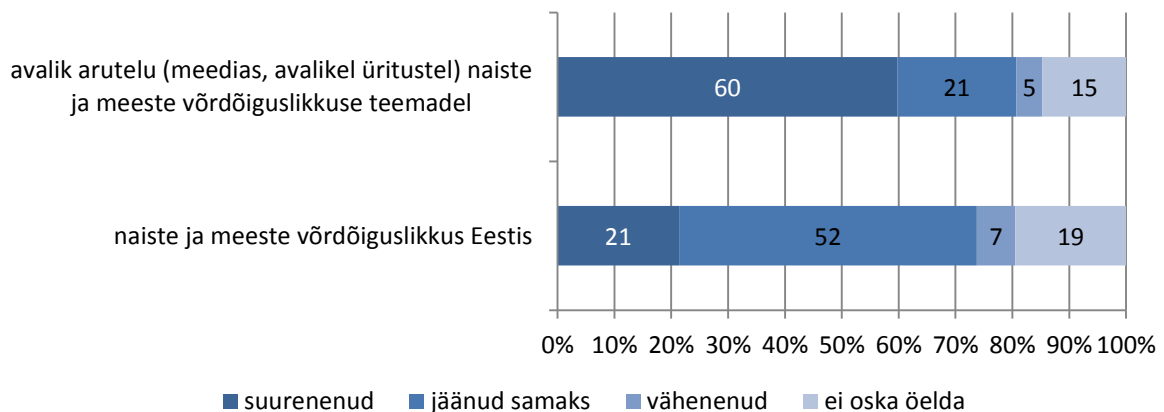


**Joonis 5.** Töötajate vastuste jagunemine küsimusele: „Kas Teie arvates on viimase viie aasta jooksul...?“ (osakaal vastanutest), N=300.

Allikas: 2013 töötajate küsitlus

Märkused: EOÖ – ei oska öelda

Elanikkonna küsitlus toob välja üldjoontes sarnased suundumused. Ligikaudu viiendik elanikkonnast (st võrreldes töötajatega mõnevõrra väiksem osa) arvab, et SV edenemise alal on Eestis viimase viie aasta jooksul toimunud positiivne areng, pooled vastajaist leiavad, et SV pole muutunud (joonis 6). Samas oli enam kui pool vastanutest arvamusel (60%), et **avalik arutelu soolise võrdõiguslikkuse teemadel on suurenenud**. Seda saab käsitleda ka kui meetmes sisaldunud meediakampaaniate ja uuringute positiivset tulemust.



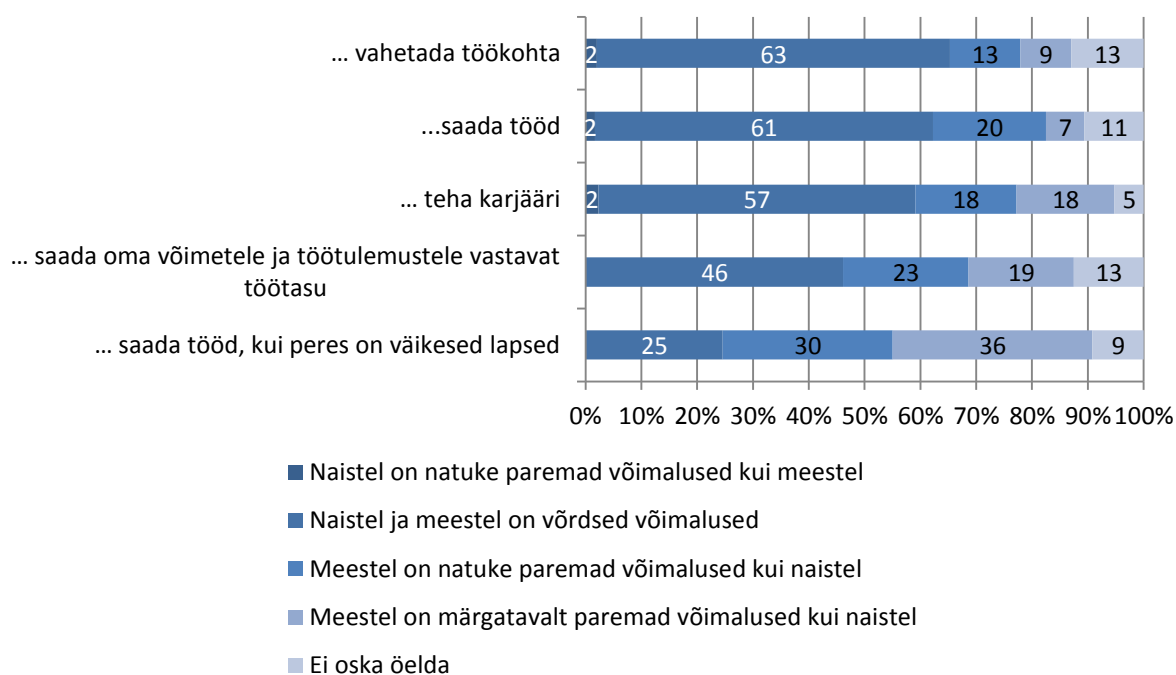
**Joonis 6.** Eesti elanike vastuste jagunemine küsimusele: „Kuidas on Teie arvates viimase viie aasta jooksul muutunud...?“ (osakaal vastanutest), N=500.

Allikas: elanikkonna küsitlus



Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 2012. aasta aruandes on toonitatud, et inimeste teadlikkus soolisest diskrimineerimisest on tõusnud<sup>7</sup>. Samas puuduvad indikaatorid, mis võimaldaksid mõõta diskrimineerimise ulatuslikkust ühiskonnas, mistõttu tulemuslikkuse väljaselgitamine on keeruline. SVM andmetel on perioodil 2005–2013 nende osakaal, kes on soolist diskrimineerimist erinevates töösfäärides (tasustamisel, töökoormuse jagunemisel jne) kogunud, püsinud stabiilselt madalana. Samas ei ole teada, kas see tuleneb vähesest teadlikkusest või sellest, et diskrimineerimist esineb vähe.

**Enam kui neljandik tööandjatest peab meeste võimalusi töö saamiseks, enam kui kolmandik karjääri tegemiseks ning enam kui 40% oma võimetele ja töötulemustele vastavat töötasu saamiseks naistest paremaks.** Kuigi suur osa vastanud tööandjatest hindas meeste ja naiste võimalusi enamikes aspektides võrdseteks, viitavad uuringu tulemused, et siiski esineb olukordi, kus tööalaselt ei ole tingimused meestele ja naistele võrdsed. Sama murekohta väljendasid ka mitmed intervjuueeritud. Töö- ja pereelu ühitamisel on oluline osa tööalase SV edendamisel, sest võimalus karjääri teha sõltub tihti sellest, kui lihtne või keeruline on pere kõrvalt töötada. Seda majandusteoorias tunnustatud fakti rõhutati ka intervjuudes. Ka käesoleva tööandjate küsitluse tulemused kinnitavad, et olukorras, kus peres on väikesed lapsed, peavad tööandjad meeste võimalusi töö saamiseks märksa paremaks kui naistel (vt **joonis 7**).



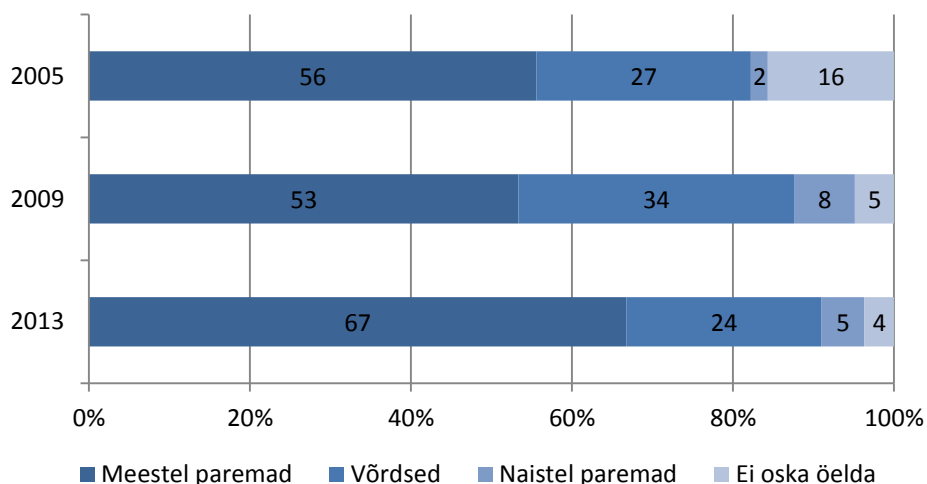
**Joonis 7.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele: „Kuidas Teile tundub, millised on naiste ja meeste võimalused Eestis...?“ (osakaal vastanutest, N=300).

Allikas: tööandjate küsitlus

Märkused: Joonisel pole kajastatud vastusevarianti „Naistel on märgatavalt paremad võimalused kui meestel“, kuna seda vastust ei antud.

<sup>7</sup> Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 2012. aasta tegevuse aruanne. Lühikokkuvõte. <http://www.svv.ee/failid/Voliniku%202012.%20aasta%20tegevuse%20C3%BCleavaade.%20Kokkuv%C3%B5te.pdf>

Sama kinnitavad ka SVM võrdlevandmed – nende osakaal, kes on arvamusel, et meestel on töөлus paremad võimalused, on 2005. ja 2013. aasta võrdluses ligi 10 protsendipunkti võrra kasvanud (vt **joonis 8**).



**Joonis 8.** Vastuste jagunemine küsimusele: „Kuidas Teile tundub, kas naistel ja meestel on töөлus võrdsed võimalused...“.

Allikas: Soolise võrdõiguslikkuse monitooringud

Kui tööandjate suhtumine puhkuse- ja töögraafiku paindlikku muutmisse on suhteliselt soosiv (seda võimaldab enda sõnul enam kui 80% vastanutest), siis suhtumine perekondlikel põhjustel osajaga töötamisele on mõnevõrra jäigem: ca 70% tööandjatest võimaldab oma sõnul nii meestel kui naistel (sh juhtidel) vajadusel osajaga töötada, kui pereelu seda nõuab. Isadele võimaldab koos töötasu säilimisega lapsehoolduseks lisapuhkust ca 2/3 ettevõtetest, 2013. aastal on selliseid ettevõtteid vähem kui 2007. aastal (tabel 8). Kaugtööd võimaldab juhul, kui perekondlikel põhjustel on seda tarvis, vähem kui pool ettevõtetest, ettevõtte poolt organiseeritud ja/või kompenseeritud lastehoidu pakuvad üksikud. Seega **tööandjate praktika enamasti ei toeta veel paindlikku töö- ja pereelu ühitamist.**

**Tabel 8.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kas võimaldate oma ettevõttes...?“ (osakaal vastanutest, N<sub>2007</sub>=301, N<sub>2013</sub>=265).

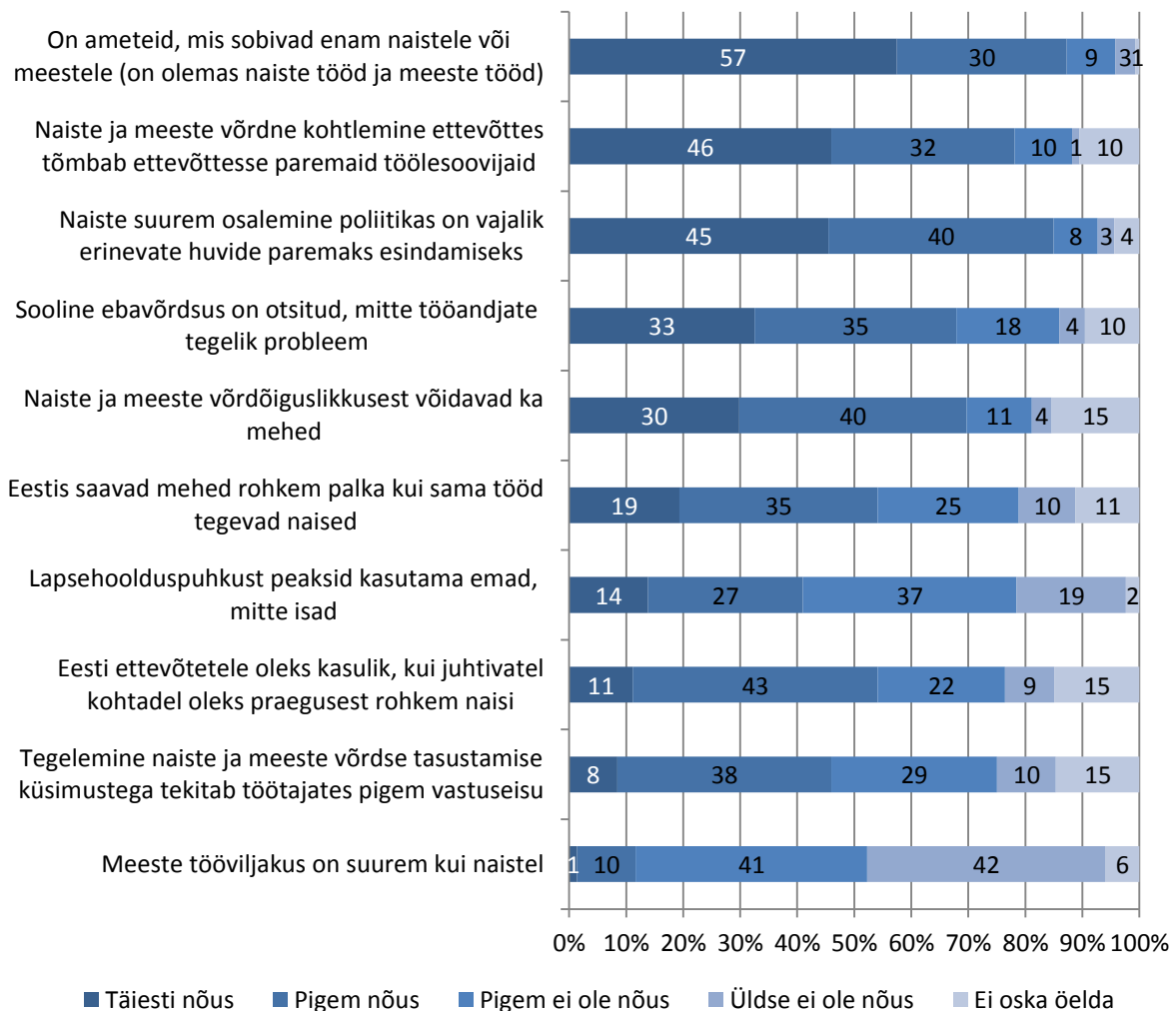
	Aasta	Jah	Ei	EOÖ
Töötajatel puhkusegraafikut muuta	2013	90	7	4
	2007	87	3	10
Muuta töögraafikut teiste töötajatega omavahelisel kokkuleppel	2013	82	9	9
	2007	84	6	10
Seoses perekondlike vajadustega valida sobivat tööpäeva alguse ja lõpu kellaega	2013	69	27	4
	2007	70	23	7
Naistöötajatel töötada osalise tööajaga seoses perekondlike vajadustega	2013	68	10	22
	2007	75	12	13
Meestöötajatel töötada osalise tööajaga seoses perekondlike vajadustega	2013	67	23	11
	2007	72	16	12

Juhtidel töötada osalise tööajaga seoses perekondlike vajadustega	2013	66	24	11
	2007	73	16	11
Isadel saada lisapuhkust lapsehoolduseks koos töötasu säilitamisega	2013	63	27	10
	2007	69	16	15
Seoses perekondlike vajadustega kodus töötada	2013	44	51	6
	2007	45	46	9
Ettevõtte poolt organiseeritud lastehoidu	2013	3	90	6
	2007	4	82	14
Ettevõtte poolt osaliselt või täielikult kompenseeritud lastehoidu	2013	4	87	8
	2007	8	70	22

Allikas: tööandjate küsitlus

Märkused: EOÖ – ei oska öelda või keeldus vastamast. 2013. aastal ei vastanud küsimusele need, kelle ettevõttes pole töötajatel lapsi.

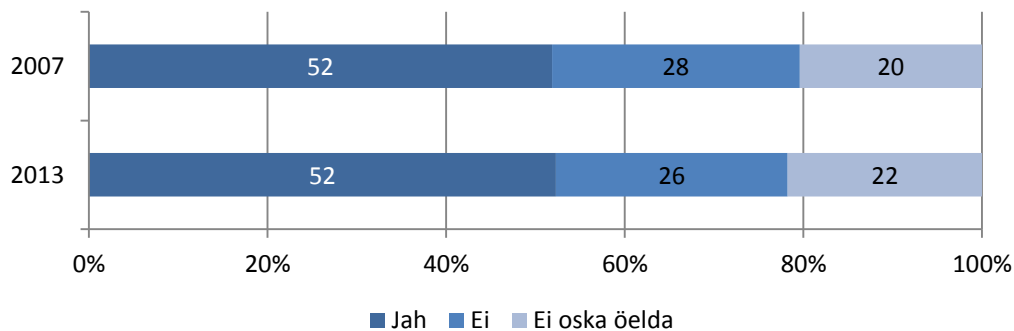
Töö- ja pereelu ühildamise probleemidele ja soostereotüüpsele lähenemisele viitab ka see, et 40% tööandjatest leiab, et lapsehoolduspuhkust peaksid kasutama emad, mitte isad (**joonis 9**). SV aspektist positiivseks saab pidada, et tööandjatest enamik ei arva, et meeste ja naiste tööviljakus oleks erinev. Samuti **arvab valdav enamik tööandjatest, et SV edendamisest on ettevõttele kasu**, kuna see toob ettevõttesse paremaid töösoovijaid; ning et naiste suurem osakaal poliitikas on vajalik, et erinevad huvid oleksid paremini esindatud. Enam kui pool küsitletutest nõustub, et ka ettevõttele oleks kasulik, kui juhtivatel kohtadel oleks enam naisi. Mõneti vastuolus eelnevaga ei pea tööandjad soolist ebavõrdsust oluliseks murekohaks. **70% arvab, et see on otsitud, mitte tööandjate tegelik probleem (joonis 9)**. SVM andmete kohaselt pole ühiskonnas samas meetme elluviimise perioodi jooksul märkmisväärseid muutusi suhtumises toimunud: nii 2009. kui 2013. aasta SVM andmetel on nende osakaal, kes arvavad, et ettevõtetele oleks kasulik, kui juhtivatel kohtadel oleks praegusest rohkem naisi, püsinud muutumatuna (väitega nõustus 50%), sama kehtib väite kohta, et naiste ja meeste võrdõiguslikkusesest võidavad ka mehed (nii 2009. kui 2013. aastal nõustus ligi 2/3 tööealistest elanikkonnast).



**Joonis 9.** Tööandjate hinnangud erinevatele väidetele sooliste stereotüüpide ja SV olukorra kohta (osakaal vastanutest), N=300.

Allikas: tööandjate küsitlus

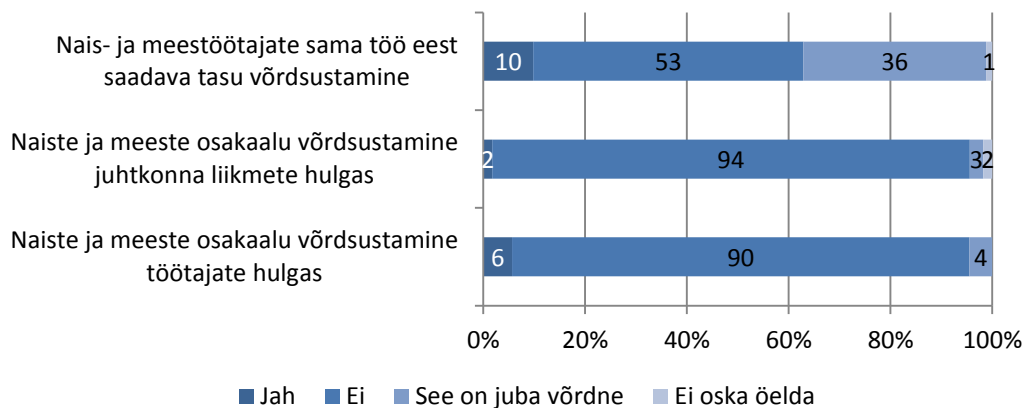
Pooled tööandjatest on arvamusel, et Eesti ettevõtjad peaksid pöörama soolise võrdse kohtlemise küsimustele senisest rohkem tähelepanu, neljandik ei pea seda vajalikuks (**joonis 10**). Võrreldes 2007. aastaga pole ettevõtjate suhtumine muutunud.



**Joonis 10.** Vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie arvates peaksid Eesti ettevõtjad pöörama naiste ja meeste võrdse kohtlemise küsimustele ettevõtetes senisest enam tähelepanu?“ (osakaal vastanutest,  $N_{2007}=301$ ,  $N_{2013}=300$ ).

Allikas: tööandjate küsitlus

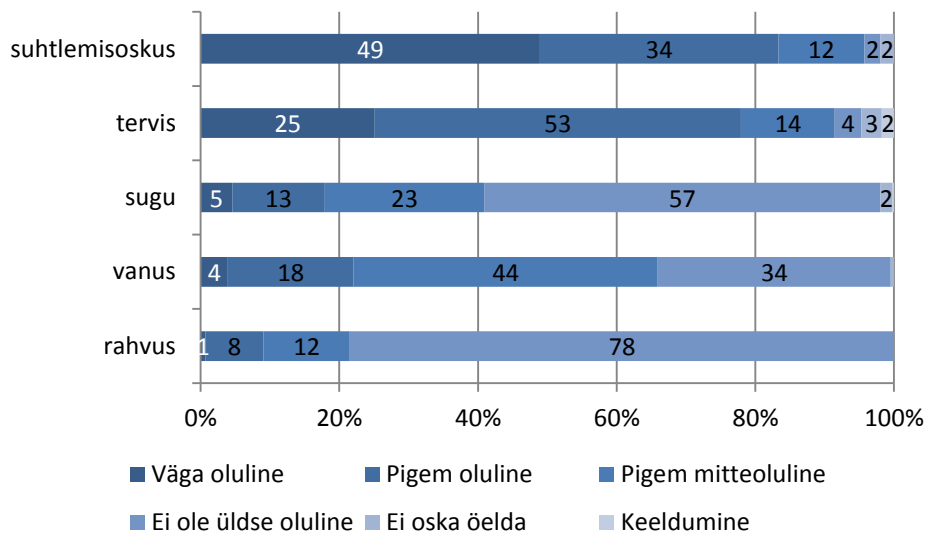
Kuigi märkimisväärse osa tööandjate küsitlusele vastanute jaoks on SV edenemiseks oluline naiste osakaalu tõus juhtide ja poliitikute hulgas ning SV edendamist peetakse ettevõtetes vajalikuks, on **selgelt vähemuses need tööandjad, kelle ettevõttes on personalipoliitika üheks eesmärgiks SV edendamine läbi soolise tasakaalu saavutamise juht- ja töötajaskonnas (joonis 11)**. Enam kui pooled ettevõtetest ei ole seadnud personalipoliitikas eesmärgiks SV edendamist läbi sama töö eest sama tasu maksmise. **Seega ei ole paljude tööandjate jaoks praktikas SV edendamine ettevõtte juhtimises olulisel kohal.**



**Joonis 11.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie ettevõtte värbamis- ja personalipoliitika eesmärkide hulka kuulub...?“ (osakaal vastanutest,  $N=200$ ).

Allikas: tööandjate küsitlus, küsimusele vastasid enam kui 10 töötajaga tööandjad

Värbamisel peavad tööandjad kandidaadi sugu (sarnaselt vanuse ja rahvusega) võrreldes tervisliku seisundiga ning suhtlemisoskusega vähemoluliseks valikukriteeriumiks, kuigi ligi viiendiku arvates on see siiski oluline (vt **joonis 12**). Tulemus ei pruugi, aga võib, viidata sellele, et osa tööandjatest ei ole kursis võrdse kohtlemise seadusega, samas on tulemus SV seisukohast positiivne.

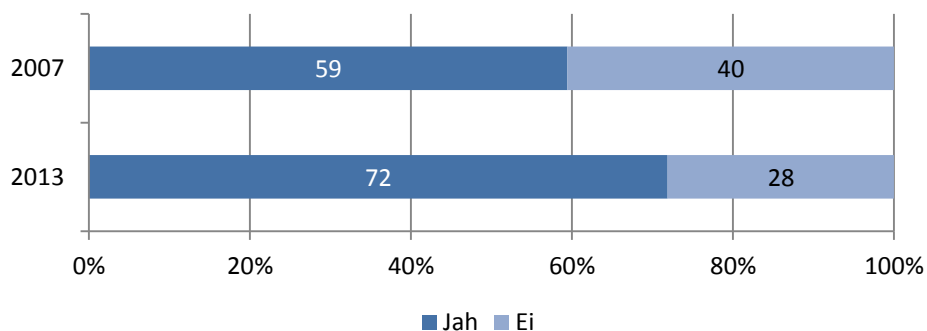


**Joonis 12.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kui oluliseks on Teie ettevõttes uute inimeste tööle võtmisel kandidaadi...“ (osakaal vastanutest, N=200).

Allikas: tööandjate küsitlus, küsimusele vastasid enam kui 10 töötajaga tööandjad.

Reaalne praktika ettevõtetes näitab soolise segregeerituse püsimist ning tugevnemist (vt

**joonis 13).** Kui 2007. aastal vastas 60% tööandjatest jaatavalt küsimusele soolise segregeerituse kohta nende ettevõtte töökohtadele kandideerimisel, siis 2013. aastal kinnitas sellist olukorda juba enam kui 70%. Ka programmi 2008–2010 meediakampaania järelküsitluse tulemuste kohaselt ei pea enam kui pool (52%) elanikkonnast meeste ja naiste ametialast segregatsiooni oluliseks teemaks (oluliseks pidas seda 38% elanikkonnast).



**Joonis 13.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie ettevõttes on välja kujunenud töökohad, kuhu kandideerivad peamiselt mehed ja kuhu naised?“ (osakaal vastanutest, N2007=301, N2013=200).

Allikas: tööandjate küsitlus, küsimusele vastasid enam kui 10 töötajaga tööandjad.

Märkus: 2007. ja 2013. aasta vastuste jagunemine ei ole statistiliselt oluliselt erinev (testimiseks kasutati Pearsoni hii-ruut testi, olulisuse nivoo 5%).

**Vaid väike osa ettevõtetest on teinud soo lõikes analüüsi tööle kandideerijate, töötajate ja erinevate tööelu aspektide (koolitustel osalemine, puhkuste kasutamine, edutamine, töötasu) kohta (vt tabel 9).**

Võrreldes 2007. aastaga on suurenenud nende ettevõtete hulk, mis on võrrelnud naiste ja meeste osakaalu töötajate hulgas, samas pole tööandjate käitumispraktika oluliselt muutunud.

**Tabel 9.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie ettevõttes on viimasel paaril aastal võrreldud...?“ (osakaal vastanutest, N<sub>2007</sub>=301, N<sub>2013</sub>=200).

	Aasta	Jah	Ei	EOÖ
Naiste ja meeste osakaalu ettevõtte töötajate hulgas	2013	13	86	1
	2007	8	90	2
Naiste ja meeste osalemist koolitustel*	2013	4	96	0
	2007	1	97	2
Nais- ja meestöötajate poolset puhkuste kasutamist	2013	2	98	0
	2007	1	97	2
Naiste ja meeste edutamist ja karjääri	2013	2	98	0
	2007	1	97	2
Nais- ja meestöötajate tööaega	2013	4	96	1
	2007	2	96	2
Nais- ja meestöötajate keskmist töötasu*	2013	8	92	0
	2007	2	96	2
Nais- ja meestöötajate keskmisi lisatasusid, hüvitisi, toetusi**	2013	7	93	1
	2007	5	95	0
Tööle kandideerijate soolist jaotust	2013	2	95	3
	2007	8	92	0
Tööle võetute soolist jaotust	2013	1	96	3
	2007	8	92	0

Allikas: tööandjate küsitlus, küsimusele vastasid enam kui 10 töötajaga tööandjad

Märkused: EOÖ – ei oska öelda; \* 2007. ja 2013. aasta vastuste jagunemine on statistiliselt oluliselt erinev (testimiseks kasutati Pearsoni hii-ruut testi, olulisuse nivoo 5%); \*\* 2007. aastal ei kogutud infot.

**Ettevõtte juhid ei pea vajalikuks töökollektiivi harimist SV teemadel** (tabel 7). Võrreldes 2007. aastaga on märgatavalt vähenenud ettevõtjate osakaal, kes peab seda vajalikuks kas kogemuste vahetamise, harivate artiklite jt infomaterjalide lugemise, koolituste, õppereiside vms vormis (vt **tabel 10**).

**Tabel 10.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Kas Teie organisatsioonis ja töökollektiivis oleks vaja naiste ja meeste võrdse kohtlemise teemadel võimalust...?“ (osakaal vastanutest, N<sub>2007</sub>=301, N<sub>2013</sub>=300).

	Aasta	Jah	Ei	EOÖ
Tutvuda Eesti eraettevõtjate parimate kogemustega*	2013	12	81	7
	2007	51	40	9
Lugeda artikleid juhtidele mõeldud erialaajakirjades*	2013	11	83	6
	2007	57	34	8
Tutvuda ülevaadetega teiste Euroopa Liidu riikide ettevõtjate parimatest kogemustest*	2013	11	82	6
	2007	48	42	10
Lugeda infomaterjale, publikatsioone, juhendeid ja käsiraamatuid*	2013	7	89	4

	Aasta	Jah	Ei	EOÖ
	2007	44	47	9
Osaleda sisekoolitusel oma ettevõttes*	2013	7	89	4
	2007	29	61	9
Osaleda õppereisil Euroopa Liidu liikmesriikide ettevõtetesse*	2013	6	90	5
	2007	32	58	10
Osaleda Euroopa Liidu projektides*	2013	5	91	4
	2007	24	67	9
Osaleda koolitustel, infoseminaridel või konverentsidel*	2013	5	91	3
	2007	28	62	9

Allikas: tööandjate küsitlus

Märkused: EOÖ – ei oska öelda või keeldus vastamast. Valikuvariandid on järjestatud 2013. aastal jaatava vastuse andnute osakaalu alusel kahanevas järjekorras. \* 2007. ja 2013. aasta vastuste jagunemine on statistiliselt oluliselt erinev (testimiseks kasutati Pearsoni hii-ruut testi, olulisuse nivoo 5%);

**Teadlikkus soolise võrdõiguslikku seadusest on tööandjate seas viimasel kuuel aastal tõusnud (tabel 11).** Kui 2007. aastal tunnistasid pooled ettevõtte juhtidest, et nad pole end SV seadusega kurssi viinud või meediast selle kohta kuulnud, siis 2013. aastal oli neid neljandik, st poole vähem. Seaduse on läbi lugenud vähesed (5–6%) tööandjad, samuti on vähe neid, kes oleksid tuttavad seaduse kommenteeritud väljaandega. Enim on info seaduse kohta ettevõtjateni jõudnud meedia vahendusel.

**Tabel 11.** Tööandjate vastuste jagunemine küsimusele „Soolise võrdõiguslikkuse seadus kehtib alates 2004. aastast. Kuidas olete Te ennast sellega kurssi viinud?“ (osakaal vastanutest, N<sub>2007</sub>=301, N<sub>2013</sub>=300).

	2013	2007
Olen seaduse kohta lugenud või kuulnud meediast (2013) / Olen lugenud ajalehest (2007)*	68	34
Ei ole ennast selle seadusega kurssi viinud*	25	49
Olen tutvunud seaduse kommenteeritud väljaandega (2013) / Olen tutvunud kommentaaridega Aktivas (2007)*	7	12
Olen seaduse läbi lugenud	5	6
Olen üht-teist kuulnud teistelt ettevõtjatelt	4	6
Olen saanud seadusest ülevaate oma kaastöötajatelt*	3	9

Allikas: tööandjate küsitlus

Eelnev viitab, et **oluliselt on paranenud teadlikkus** (nii tööandjatel kui elanikkonnal tervikuna) SV kohta ning **suurenend on SV soosiva suhtumise väljendamine**, kuid **reaalne SV olukord ettevõtetes ei ole muutunud**. Ka intervjuueeritavad olid seisukohal, et **kiireid reaalseid tulemusi SV edendamise alal tooks tugevamate poliitikameetmete rakendamine**. Samas märgiti intervjuudes, et **Eestis puudub poliitiline tahe SV kui probleemiga tegeleda**. Näitena toodi, et kuigi SV seaduse § 11 lg 2 kohaselt peab tööandja koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes, puudub täna järelevalve selle täitmise üle. Samuti märgiti, et kuigi samas paragrahvis on öeldud, et andmete kogumise korra ja andmete loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega, pole määrust seni välja töötatud, kuigi seadus on jõus alates 2004. aastast.



Võimalikest poliitikameetmetest, mida rakendada, nimetati intervjuudes **kvoote** ning **kohustuslikke SV auditeid** ettevõtetes. Kvootide rakendamise otstarbekuse osas oli intervjueeritute seas erinevaid arvamusi. Üldiselt ei pea intervjueeritud neid praegust olukorda arvestades Eestis vajalikuks ja arvestada tuleb ka negatiivset avalikku arvamust sookvootide suhtes, kuid oli intervjueeritud, kes leidsid, et teatud aspektides (välja toodi naiste osalemist valimisnimekirjades) oleks see vajalik.

Ettevõtetes SV auditeid kohustuslikuks tegemisel nähti olevat potentsiaalselt oluline roll ettevõtjate suunamisel SV teemaga tegelema. Samas võiks olla piisav ka juba kehtivast SV seadusest tulenevale ettevõtete soopõhiste statistiliste andmete kogumisele järgnevalt nende andmete analüüsimise soodustamine ning riigi- ja KOV asutustele kehtiva SV edendamise kohustuse tugevam jõustamine. Ilma SV soosivate poliitikameetmeteta intervjueeritute arvates olukord Eestis kiiresti ei muutu, teadlikkuse kasvu kaudu on muutuste saavutamine märksa aeganõudvam.

## 5.2 Tegevuste elluviimist mõjutanud tegurid

### Makromajanduskeskkonna arengud

**Makromajanduslikud keskkonna arengud (sh majanduskriis) tegevusi programmide elluviijate hinnangul oluliselt ei mõjutanud.** Meetme eelarve ja tegevused olid fikseeritud ning neid ei mõjutanud majanduskriis. Programmi elluviijate töökohti pidasid intervjueeritud sotsiaalministeeriumi ametnikud majanduskriisi ajal kindlamaks kui ülejäänud kolleegide omi. Kuna programmis olid ette nähtud vahendid tegevuste elluviijate töötasuks, siis neid koondamine ei ohustanud.

### Tegevuste planeerimine

**Mitmed 2008–2010 programmi tegevused ei rakendunud planeeritult ellu.** Kõige probleemsemaks on osutunud tööalase SV võrgustiku mittetoimimine ning koolitatud SV konsultandid on saanud oma teadmisi rakendada üksnes meetme tegevuste raames, mis pole olnud nende koolitamise eesmärk. Mitmete trükiste puhul otsustati muuta formaati (tegevuse 3.1.1 „SV seadusest lühiülelaate brošüüri koostamine“ otsustati välja anda mitte algselt planeeritud voldik, vaid brošüür; tegevuse 3.4.1 „Töö, pere ja eraelu parem ühitamine“ puhul otsustati välja anda spiraalkõites kalender, mitte voldik) ja/või mahtu (tegevuse 3.1.1 „SV seadusest lühiülelaate brošüüri koostamine“ maht kujunes algselt planeeritust kaks korda suuremaks; tegevuse 3.1.2 „SV seaduse kommenteeritud väljaanne“ maht suurenes algselt planeeritud 370 000 tähemärgilt 420 000 tähemärgini; tegevuse 3.2.2 „SV monitooring“ puhul otsustati elluviimise käigus avaldada ka trükituna poliitikaanalüüs ja uuringuraport), mis muutis ka tegevuse algselt planeeritust kallimaks. Tegevuse 3.2.3 „Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul“ puhul otsustati muuta fookust (algselt kavandati meediakampaanias keskenduda soolisele palgalõhele). Tegevuses 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine tegevused“ ei toimunud välislektorite poolt elluviidud koolitusi.

Tegevused 3.2.6 „SV seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele“ ning 3.2.7 „Avaliku sektori juhtide teadlikkuse suurendamine“ ühendati, tuues põhjenduseks, et kuna mõlemad tegevused käsitlevad meeste ja naiste võrdset kohtlemist tööelus, siis on mõttekas korraldada üks hange. Seega tõusetub küsimus, miks ei nähtud seda ette programmi planeerimisetapis, mil algselt planeeriti kaks eraldi tegevust (2. seirearuandes on välja toodud, et tegevuse elluviimine on inim- ja ajaressursi vähesuse tõttu viibinud,

seega oli selle aruande koostamise ajal veel plaanis mõlemad tegevused eraldi ellu viia). Kaheldav on, kas seminarid (tegevus 3.2.6) ja koolitused (3.2.7) on käsitatavad sünonüümidenä ning kuivõrd tingis tegevuste ühendamise praktikas eelarve piiratus ja see, et tegevuste elluviimine nihkus sedavõrd programmi abikõlblikkuse perioodi lõppu, et algselt planeeritult poleks neid olnud võimalik ellu viia. Puudub info, kuivõrd kaardistati seda, mil määral erineb era- ja avaliku sektori juhtide koolitusvajadus. Ajanappuse tõttu ei viidud ellu tegevust 3.2.8 „Tööotsingu- ja kohanemiskoolituste koolitajate teadlikkuse suurendamine“. Tegevuses 3.3.1 „Teadlikkuse suurendamine SV süvalaiendamise strateegia rakendamiseks“ osutusid valminud käsiraamatute tõlked sihtgrupile töös kasutamiseks mittesobivaks.

Programmi elluviimise käigus on lisandunud tegevusi, mida polnud algselt ette nähtud. 2011–2013 programmi on lisatud tegevus 3.2.4 „Võrdse palga päeva üritused“, mille elluviimine on planeeritud 2014. aastasse. Tegevus 3.3.1. „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ raames tõlgiti täiendava tegevusena artiklikogumikust kaks kokkuvõtvat artiklit ka inglise keelde. Konverentsile eelnes töötuba, mida ei olnud algsetes tegevustes kirjas.

### **Eelarve planeerimine**

SV edendamiseks kavandatud tegevuste **eelarvete planeerimisel on tehtud vigu programmide kavandamisel. 2008–2010 programmi eelarve oli tugevalt alplaneeritud.** Valdava osa tegevuste tegelik maksumus kujunes planeeritust tunduvalt kõrgemaks, mõne tegevuse korral on erinevused mitmekordsed (vt lisa 1). Kui arvata programmi tegevuste hulgast välja need, mida lõppkokkuvõttes ellu ei viidud, siis ületas kaheksa tegevuse tegelik maksumus esialgset ning vaid kahe tegevuse tegelik kulu oli algselt plaanitud eelarve piirides, sh tööalase SV toetamine tegevuse ebaõnnestumise tõttu (ei toimunud ettenähtud koolitusi). Programmi eelarvet suurendati 370 688 eurolt 485 729 euronni ehk kolmandiku võrra (vt detailsemalt ptk 5.3.2 „Programmi tegevuste elluviimine“ ja lisad 1–2). Tegelik kulu oli programmi lõpuks 474 998 eurot ehk eelarvest kulutati 98%. Saadud lisaraha kasutati peaaegu täielikult ära ning sellest rahastati programmi planeeritud tegevusi, mitte lisategevusi. Eelarvet kujundati mitu korda tegevuste lõikes ümber, kattes ülejääkide arvelt puudujääke. Leidub tegevusi, mille eelarvet muudeti programmiperioodi jooksul enam kui kaks-kolm korda. **Kui programmi eelarvet poleks oluliselt mahus suurendatud, ei oleks olnud võimalik tegevusi planeeritud mahus teha või oleks ebapiisavate vahendite tõttu kannatanud lõpptulemuse kvaliteet.**

**2011–2013 programmi tegevuste eelarve on olnud täpsemini planeeritud.** Enamike tegevuste osas on tegelik maksumus olnud ligilähedane planeeritud maksumusega ning tegevuste eelarveid ei ole oluliselt suurendatud. **AT projektide eelarvetest ja elluviimise ajakavast peeti üldiselt kinni**, kuid siinkohal tuleb arvestada, et konkursi korras rahastatud projektide puhul on teada, et ülekulu ei ole aktsepteeritav ja elluviimise ajakava pikendamine peab olema mõjuvalt põhjendatud. **Ka AT projektide puhul oli eelarvelisi probleeme, mistõttu tehti järeleandmisi töö kvaliteedis.** Taotlemise faasis tuli mitmetel rahastust saanud projektide taotlejal algselt planeeritud eelarvet vähendada, et toetust saada. Mitmed intervjuueeritud AT projektide elluviijad mõnsid, et see mõjutas ka töö kvaliteeti. Näiteks ühe AT projekti raames valminud uuring viidi rahastuse vähendamise tõttu läbi sedavõrd väikese valimi põhjal, et tulemused ei ole elluviija hinnangul kitsamates vastajagruppides statistiliselt usaldusväärselt üldistatavad.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamise meetme programmide eelarvete täitmise jälgimist raskendab oluliselt järjepidevuse puudumine nende koostamisel, samuti sagedased eelarvemuudatused. Näiteks

2011–2013 programmi vahearuanetes ei kattu üheski vahearuandes eelmise aruandeperioodi kulu kokku eelnevas vahearuandes esitatud summaarsete kuludega aruandeperioodi lõpus. Põhjuseks on asjaolu, et erinevates vahearuanetes on kajastatavaid kulusid arvestatud erinevalt. Seega on aruanded koostatud erinevatele alustele tuginedes ning pidevalt on muutunud kulude arvestamise alused. Tulemuseks on olukord, kus vahearuanded ei ole võrreldavad, mis oluliselt raskendab meetme tõhususe hindamist, ning nendes kajastuvad summad ei ole ilma lisaselgitusteta mõistetavad. Probleemi ei oleks, kui juba programmi alguses oleks täpselt kokku lepitud, mida vahearuanetes kajastatakse. Kui vahearuanete muutlikkuse põhjuseks on vahearuanete finantsosa koostanud inimeste vahetumine, siis korraliku reeglistiku olemasolu korral ei saaks ka see vahearuanete sisu mõjutada.

### **Inimressursi ja ajakava planeerimine**

Kuigi inimressurssi pidasid intervjueritud programmi elluvijad tegevuste elluviimiseks piisavaks, viidatakse 2008–2010 ja 2011–2013 programmi seirearuannetes ja 2008–2010 programmi lõpparuandes korduvalt sellele, et tegevuste elluviimine viibis **inimressursi vähesuse** tõttu. Mitmed intervjueritud programmi elluvijad nimetasid probleemina seda, et nendelt kolleegidelt sisendi saamine, kelle tööülesannete hulka ei kuulunud meetme tegevuste elluviimine, kuid kelle panus oli tegevuste ettevalmistamisel ja elluviimisel vajalik, oli suure töökoormuse tõttu probleemne. Samuti toodi välja, et hangete väljakuulutamise viibis mõningatel juhtudel selle pärast, et juristidel võttis hankedokumentide kooskõlastamine aega. **Probleeme on esinenud tegevuste elluviimisega planeeritud ajakava kohaselt.** Märkimisväärse osa programmide 2008–2010 ning 2011–2013 tegevustest elluviimine pole kulgenud ajakava kohaselt (info tegevuste planeeritud ja tegelike teostamise aja kohta on toodud lisades 1 ja 2). AT rahastatud projektid viidi ellu üldiselt ettenähtud ajakavas, kuid arvestama peab, et ajakavast kinnipidamist nõudis AT eeskiri ning AT projektide ajakava muutmine on väga keeruline. **Inimressursi ja ajakava planeerimise vead ohustavad meetme eesmärgipärast elluviimist, kuna tegevuste edasilükkumine võib mõjutada ka teiste tegevuste elluviimist, seda eriti olukorras, kus tegevused on seotud, st üks on sisendiks teisele.** See ohustab ka tegevuste tulemuslikkust.

Teatud programmi tegevuste puhul **on viivitus põhjendatud.** 2008–2010 programmi tegevustega 3.1.1 „SV seadusest lühiülevalde brošüüri koostamine“ ja tegevuse 3.1.2 „SV seaduse kommenteeritud väljaanne“ elluviimisega alustamine lükkus edasi seoses SV seaduse muutmisega. Seda ajalist viivitust võib pidada põhjendatuks, kuna hilisem alustamine ei seadnud ohtu tegevuse valmimist programmiperioodi lõpuks ning elluvija rakendas meetmeid ajakavas püsimiseks. 2011–2013 programmi tegevuse 3.1.2. „Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“ alustamist lükati edasi, et läbiviidava analüüsi raames saaks analüüsida märtsis 2012 jõustuva vanemapuhkuse direktiiviga kaasnevaid võimalikke muudatusi ning et siduda analüüs laste ja perede osakonnas valmiva peretoetuste ja -teenuste roheline raamatuga. 2011–2013 programmi tegevus 3.2.2 „Soolise võrdõiguslikkuse alaste veebilehtede uuendamine“ viibis osaliselt seetõttu, et volinik plaanis 2012. aastal minna üle uuele dokumendihaldusprogrammile, mis peaks veebilehga ühilduma.

Paljudel juhtudel on ajakavast kõrvalekaldumise puhul põhjuseks **vead elluviimiseks vajalike inimressursside planeerimisel.** 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.1 „Soolise palgalõhe uuring“ alustamine venis programmi projektijuhi värbamise edasilükkumise tõttu. 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.2 „SV monitooring“ elluviimise ajakava muudeti seoses isikukoosseisu vähenemisega sotsiaalministeeriumis. 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.3 „Meediakampaania naiste ja meeste

võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul" ja tegevuse 3.2.6 „SV seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele“ elluviimine toimus planeeritud hiljem koordinaatori ajakitsikuse ja inimressursi nappuse tõttu. 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine“ elluviimine oli probleemne, kuna võrgustiku koordinaatori leidmine ja temaga lepingu sõlmimine venis ning valitud koordinaator ei tulnud oma tööülesannetega toime. 2011–2013 programmi tegevused 3.3.1. „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ ühe osa – maakondlike seminaride – läbiviimine lükkus 2011. aastast järgmisse aastasse, kuna tegevuse eest vastutav projektijuht lahkus sügisel 2011 ootamatult ametist. Samal põhjusel lükkus edasi tegevus 3.3.3 „SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele“ (elluviimise ettevalmistused algasid algselt planeeritud juuni 2011 asemel veebruaris 2012) ning tegevus 3.3.4 „Tööalase SV koolitused“. 2011–2013 programmi tegevus 3.2.2 „Soolise võrdõiguslikkuse alaste veebilehtede uuendamine“ on viibinud, kuna volinikul ei olnud tulenevalt suurest töökoormusest võimalik programmi alguses veebilehe uuendamisega tegeleda. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku veebilehe uuendamine oleks pidanud toimuma 2011. aasta esimeses pooles, kuid on 2013. aasta suve seisuga jätkuvalt teostamisel. 2011–2013 programmi tegevuse 3.2.2 „SV alaste veebilehtede uuendamine“ eesmärgiks oleva veebilehe gender.sm.ee valmimine pole kulgenud ajakava kohaselt, kuna sisutekstide koostajal on läinud tööga planeeritud kauem aega, mistõttu lepingut pikendati ja töö võeti üle veebruaris 2013, mitte detsembris 2012 nagu algselt planeeritud ajakava ette nägi. Nii sotsiaalministeeriumi veebilehe SV alajaotuse kui gender.sm.ee uuendamisega tegelemine lükkus lõppkokkuvõttes edasi 2013. aasta teise poolde ehk siis programmiperioodi lõppu, kuna teavitusspetsialisti töökoormus oli seoses tegevusega meediakampaania läbiviimisega 2013. aasta esimesel poolel suur. Ka AT projektides on olnud probleeme. Projekti „Ärka, märka, tegutse“ koolituste puhul ei püsitud ajakavas, kuna projektijuht haigestus projekti elluviimise alguses ning seetõttu nihkus kogu ajakava.

2008–2010 programmi tegevuse 3.2.5 „SV konsultantide koolitamine“ elluviimine ei kulgenud ajakava kohaselt inim- ja ajaressursi puudumise kõrval ka seetõttu, et välislektorid ei saanud planeeritud ajal Eestisse tulla. 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.2 „SV monitooring“ küsitlustöö võttis planeeritud rohkem aega, millest tulenevalt nihkus hilisemaks andmete analüüs ja raporti koostamine. 2008–2010 programmi tegevuse 3.3.2 „Analüütilise artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda: Mehed ja naised Eestis“ (2000) järje koostamine ja avaldamine“ elluviimine venis, kuna mahukas osa tööst jäi suveperioodi. 2008–2010 programmi tegevuse 3.4.1 „Töö, pere- ja eraelu parem ühitamine“ ühe väljundina valminud isade kalender sai valmis alles jaanuaris, kuna selle koostamise protsessiga alustati liiga hilja. 2011–2013 programmi tegevuse 3.1.4. „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring“ hanke väljakuulutamise ja lepingu sõlmimine venis, kuna sisupunktide kooskõlastamine ja läbirääkimine teiste osakondadega võttis oodatust kauem aega. 2011–2013 programmi tegevuse 3.3.4 „Tööalase SV koolitused“ temaatiliste koolituste koolitusprogrammi koostamine ja lepingu sõlmimine võttis seirearuande kohaselt oodatust kauem aega mitteametlikult ajaplaneerimise tõttu.

**Teatud juhtudel on eelpool kirjeldatud viivitused mõjutanud ka teisi tegevusi ning programmi tulemuslikkust tervikuna.** 2008–2010 programmi lõpparuandes on välja toodud, et SV konsultantide koolituste venimise tõttu ei olnud konsultantide hinnangul neil ajanappuse tõttu võimalik konsulteerida algselt ettenähtud viit organisatsiooni ning indikaatori sihttasel vähendati kolme organisatsioonini. Seega mõjutas tegevuse elluviimise ajakava nihkumine ka jätkutegevuste mahtu.

AT projektide elluviijad, kelle tegevuste sihtgrupiks olid pedagoogid, tõid intervjuudes probleemina välja, et **otsus edukaks osutumise kohta tuli nende jaoks liiga hilja**. Siinkohal pole probleemiks mitte see, et RÜ ei oleks õigeaks ajaks projekte hinnanud, vaid see, et koolid teevad plaanid sүgiseste koolituste jm tegevuste kohta juba kevadel. Kuna tegevuste planeerimisega oli projekti elluviija sõnul võimalik alustada alles sүgise hakul, mil koolidel olid koolitusplaanid juba tehtud, siis tekkis raskusi osalemisest huvitatud koolide leidmisega. Selliste olukordade vältimiseks oleks otstarbekas koguda projektide elluviijatelt tagasisidet, et tulevikus AT ajastamisel paremini arvestada elluviidatavate tegevuste eripäradega.

*„Projekti algus kuidagi nihkus, ma ei mäleta, kas me teada saime augusti lõpus või septembris [teada, et projekt saab rahastuse], aga praktilist tegemisi ja ka noh see otsus, et ma hakkam sisu juhtima näiteks, et oli kas septembri lõpus või oktoobri alguses. Ma arvan, et üks asi oli see, et kooliaasta koolides kavandatakse ju kuskil juba augusti lõpus või septembris, et jäi pisut hiljaks see teavitustegevus. Et võibolla oleks olnud motiveeritumaid koole või tõesti selliseid.“*

*(AT rahastust saanud projekti juht)*

## **Hangete ebaõnnestumine**

Ka **hangete ebaõnnestumine** on mõjutanud tegevuste elluviimist. Eelkõige on see toonud kaasa tegevuse elluviimisega alustamise edasilükkumise, aga samuti nõuab hanke korduv läbiviimine planeeritust rohkem inimressurssi, mistõttu kannatab teiste tegevuste elluviimine, nagu tunnistasid intervjuudes programmi elluviijad.

2008–2010 programmi tegevuse 3.3.1. „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ konverentsi korraldamise lihthange ebaõnnestus, kuna kõik kvalifitseeritud pakkumused ületasid eeldatavat maksumust ning välja kuulutati uus hange. 2011–2013 programmi neljast uuringust kolme korral esines hangete korraldamisel probleeme. Tegevuse 3.1.1 „Uuringu „Sooline ja seksuaalne ahistamine ning tagakiusamine tööelus““ hanke ettevalmistus kulges planeeritud ajakava kohaselt, kuid lepingu sõlmimine viibis, kuna laekunud pakkumused ületasid hanke eeldatavat maksumust. Hankekomisjon pidas mõlema pakkumuse esitanud pakkujaga kirjalikke läbirääkimisi, avaldades eeldatava maksumuse summa ning andes pakkujatele võimaluse esitada täiendatud pakkumus. Analüüsi läbiviimine, mis oleks pidanud lõppema detsembris 2012, nihkus 2013. aasta märtsi keskpaika. Ka tegevuse 3.1.2. „Lapsevanemate paindliku töö- ja pereelu ühitamise võimaluste analüüs“ lepingu sõlmiseni jõudmise protsess venis, kuna tähtajaks saabunud pakkumusi tuli täpsustada ning pakkumuste kvalifitseerumine venis infotehnoloogiliste probleemide tõttu. Tegevuse 3.3.4 „Töölase SV koolitused“ esmaste koolitustega alustamine viibis lepingupartneritega läbirääkimiste venimise tõttu.

Tegevuse 3.2.1. „Sooliste stereotüüpide teavituskampaania“ ettevalmistamine (pakkumiskutse koostamine) toimus ajakava kohaselt, kuid edasine tegevuste elluviimine on erinevatel põhjustel edasi lükkunud. Hanke väljakuulutamisel tekkis viivitus (algselt planeeritud juuli 2011 asemel kuulutati hange välja 14. oktoobril 2011), kuna suvel 2011 selgus, et sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja vahetub ning hanke väljakuulutamise otsustati oodata, kuni uus osakonnajuhataja on saanud pakkumiskutsega tutvuda ja selle heaks kiita. Kuna paljud esitatud pakkumustest olid puudustega, pikendati pakkumuste esitamise tähtaega ning anti pakkujatele võimalus pakkumusi kohendada. Kuna

hanke võitjal oli maksuvõlg, kuulutati võitjaks teiseks jäänud pakkumus. Selle peale esitas esialgne edukas pakkuja vaide riigihangete vaidlustuskomisjoni (VAKOsse). Pärast VAKO otsuse tegemist 24.05.12 kuulutati hankemenetlus kehtetuks, kuna ajakava polnud enam võimalik täita ja pakkumused polnud enam jõus. Seega tuli teavituskampaania läbiviimiseks ette valmistada uus hange, mille käigus tehti muudatusi kampaania kontseptsioonis ja tellitavates töödes.

## **Soovitused**

Hindamise tulemustele tuginedes on järgnevalt esitatunud mõningad soovitused, kuidas tulevikus tegevuste ajakava tulemuslikumalt planeerida ja vähendada ajakavast mittekinnipidamisest tulenevaid probleeme:

- **Tegevuste valikule peaks eelnema programmide väljatöötamise faasis põhjalik riskide hindamine**, mida meetme raames ei tehtud. Selline analüüs oleks aidanud potentsiaalselt vältida mitmeid tegevuste elluviimisel ilmnenuid probleeme. Tööandjate hoiakute kaardistamine oleks aidanud hinnata konsultantide koolitamise ja neile suunatud koolituste korraldamise mõttekust. Koolituste vajaduse hindamine (sh teadlikkuse ja hoiakute kaardistamine) sihtgrupi hulgas oleks andnud infot, milline on potentsiaalne koolitusest huvitatute arv, milliseid teemasid peaks koolitusel käsitlema jne, st andnud kindluse, et korraldatakse vajalikke koolitusi õigele sihtgrupile.
- Inimressursi vähesuse tõttu tegevuste mittetäieliku elluviimise riski maandamiseks oleks asjakohane teha **tegevuste väljatöötamise etapis põhjalik tegevuskava riskianalüüs**, mis annaks ülevaate, kas planeeritud meeskond on piisav tegevuste planeeritud mahus tegemiseks või tuleks kas a) suurendada meeskonda või b) vähendada tegevuste arvu.
- Ajakavas mittepüsimise riski on võimalik maandada **puhveraja planeerimisega tegevuste elluviimise**, samuti on otstarbekas tegevuste kavandamisel konsulteerida varem sarnaseid tegevusi läbiviinud inimeste ja töörühmadega, et kaardistada võimalikud takistused. Potentsiaalsete probleemide kaardistamine peaks olema riskihindamise osa, mille puudumisele on juba eespool tähelepanu juhitud.
- Riski, et hanke maksumus osutub eeldatust kõrgemaks (ja sellest tulenevalt kas hanke läbiviimise protsess venib või ollakse sunnitud hange tühistama), aitab maandada:
  - eelnevalt **orienteeruva hinna küsimine potentsiaalsetelt pakkujalt**;
  - **eeldatava maksumuse avaldamine** hankedokumentides.

Vaidlustuste korral on võimalik küsida pakkujalt **kinnitust, et nad on nõus pakkumuse jõusoleku tähtaega pikendama**. Eelpool toodud meediakampaania hanke ebaõnnestumise näites oleks sel juhul pärast VAKO otsuse teadasaamist olnud võimalik jätkata lepingu sõlmimise protsessiga ning poleks olnud vajadust uut hanget välja kuulutada.

## **5.3 Tegevuste elluviimine**

### **5.3.2. Programmide tegevuste elluviimine**

**Kõige tulemuslikumaks eesmärgi saavutamise aspektist peavad nii intervjueritud eksperdid kui programmide elluvijad uuringuid**. Tugevalt positiivse tulemuslikkusega on olnud **palgalõhe uuring**.

Mitmed intervjueritud toonitasid, et nende hinnangul on palgalõhe uuring meetme kõige suurem õnnestumine. Palgalõhe uuringuga saadi olulist infot soolise palgalõhe teoreetiliste aspektide ja Eesti praktika kohta. Uuringu tulemusi on laialdaselt kajastatud ja kasutatud ning see on aidanud luua nõ tõendus põhise lähenemise soolise palga ebavõrdsuse teema käsitlemisele Eestis. Olulise uuringu lisaväärtusena nähakse seda, et uuringu pinnalt on tekkinud ühiskonnas sisukas diskussioon. Sooline palgalõhe on üks vähestest SV probleemidest, mille vähendamiseks on astunud konkreetseid poliitilisi samme. Mitmed intervjueritud avaldasid arvamust, et kui programmiperioodi alguses nähti soolist palgalõhet kui pseudoprobleemi, siis nüüd tunnistatakse selle olemasolu ja saadakse enam aru palgalõhe tekkepõhjustest. Soolise palgalõhe teemal on viimastel aastatel aktiivselt sõna võtnud ka akadeemikud, poliitikud jt ühiskonnaelu tegelased. Valminud on soolise palgalõhe tegevuskava, mille Vabariigi Valitsus kinnitas 2012. aastal. Mitmed intervjueritud rõhutasid intervjuudes, et uuringul oli tegevuskava valmimises oluline roll.

Ka [SV monitooring](#) on eesmärgi saavutamise aspektist tulemuslik, kuna monitooring võimaldab analüüsida SV arengut ja suhtumist teemasse ühiskonna tasandil. Kuna monitooringut korratakse regulaarselt, on loodud võimalus jälgida arenguid ajas. Monitooringu andmeid on palju kasutatud nii erinevates uuringutes kui artiklites, tulemusi on laialdaselt kajastatud meedias.

[SV seaduse kommenteeritud väljaande](#) ja [selgitava brošüüri](#) tulemuslikkust on keeruline hinnata, kuna puudub info selle kasutajaskonna kohta. Teoreetiliselt on sihtgrupiks kogu tööealine elanikkond, kuid arvestades kirjutiste formaati, on kommenteeritud väljaanne pigem suunatud õigusnõustajatele. Tööandjatele suunatud silmas pidades on brošüüri oluliseks sõnumiks, et kui töötajate seas on esindatud erinevad sotsiaalsed grupid (naiste ja meeste kõrval kehtib see ka eri vanuserühmade ja rahvuste kohta), tõstab see ka kollektiivi loovust ja tööviimikust. Seda on kasutatud ka 2011–2013 programmi tegevuses 3.3.3 „SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele“ õppematerjalina. Vaid üksikud intervjuerituteist on seaduse kommenteeritud väljaannet kasutanud, kuid samas pidasid intervjueritud selle olemasolu oluliseks, mistõttu hinnatakse selle tulemuslikkust heaks. Brošüüri olemasolust ei olnud enamik ekspertidest teadlik, mis väljendab ka vähest tulemuslikkust.

Artiklikogumiku „[Teel tasakaalustatud ühiskonda II](#)“ väärtusena toodi intervjuudes välja, et programmi elluviijad käisid kogumikku tutvustamas poliitikutele, mis andis võimaluse erakondadele läheneda. Samuti on artiklikogumikku kasutatud kõrgkoolides õppetöö läbiviimisel. Ka intervjueritud eksperdid olid artiklikogumiku olemasolust teadlikud ning selle sisuga tuttavad, kuigi otseselt seda kasutanud olid vähesed. Samas peeti artiklikogumiku regulaarset ilmumist tervitatavaks, kuna nii saab ülevaate dekaadi jooksul erinevates SV teemades toimunud arengutest.

Meediakampaaniate tulemuslikkust näitab nende märgatavus ja sõnumite mõistmine sihtgrupi hulgas. Hindamise raames läbiviidud elanikkonna küsitluse tulemused viitavad, et meetme raames elluviidud meediakampaaniatest jm teavitustegevustest märgati kõige enam saadet „Tööotsija“ (kuid seejuures pole kindel, et vaatajad märkasid teatud saadete SV fookust). Kolmandik mäletab ka meediakampaania „Kutsumus“ ning „Tilliga ja tillita“ kampaania reklaamlauseid. Kampaaniat „Tilliga ja tillita“ teab viiendik küsitletutest.

[Meediakampaania „Kutsumus“](#) tulemuslikkus on keskpärane või pigem tagasihoidlik. Intervjueritud eksperdid kahtlevad, kas see meediakampaania täitis seatud eesmärgi. Ka 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.3 „Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul“

raames tehtud meeste ja naiste tööjaotust käsitleva reklaami järeluuringu osalenute hulgas olid ülekaalus need, kelle arvates meediakampaania ei mõjuta hoiakuid nn meeste ja naiste tööde suhtes. Meediakampaaniate tulemuslikkust aitab suurendada tihe sidusus teiste tegevustega (näiteks materjalide kasutamine koolides).

Kampaania elluviija (Hill&Knowlton) soovis positiivses võtmes motiveerida ja inspireerida ning seetõttu kasutati kampaanias reaalseid inimesi elust enesest tegemas oma igapäevast tööd (kokku neli tegelast: naissoost sepp ja sidetehnik ning meessoost kosmetoloog ja niplispitsi kuduja). Kampaania läbiviija mõõdis tegevuse tulemuslikkust Facebooki (FB) klikkide arvu kaudu. Hindamise hetkeks on kampaaniast möödas nii palju aega, et puudub ligipääs diskussioonile sotsiaalmeedias, mistõttu ei ole võimalik hinnata diskussiooni aktiivsust ja sisukust, mis näitaks teatud määral tulemuslikkust. Dokumentatsioonist selgub, et kampaania läbiviijad väidavad, et teleklippe nägi 78% elanikkonnast, kuid üksnes märkamine ei võimalda hinnata tulemuslikkust ega anna infot teadlikkuse tõusu kohta.

Peamised „Kutsumuse“ sõnumid, mis meediaeksperti arvates tele- ja trükimeedia analüüsi põhjal kõlama jäävad, on „Julge teha tööd, mis sulle meeldib (isegi kui see töö on traditsiooniliselt nõ teise sugupoole töö)“ ning „Töö sõltub tegijast, mitte tema soost“. Need kampaania sõnumid on meeldejäädavad, ehkki mitte nii innovaatilised ja „kastist välja“ mõttemalli väljendavad nagu kampaania tegijad on rõhutanud. Ka intervjuueeritud eksperdid tõid „Kutsumuse“ meediakampaania väli- ja telereklaami hindamisel välja seda, et sõnum oli väga otsene ning ei pruukinud inimestele mõju avaldada. Intervjuueeritud ekspertide seas leidis ka neid, kellele kampaania meeldis, kuid üldiselt jagasid intervjuueeritud arvamust, et väli- ja telereklaam oli, kui üldse, siis pigem teadlikkust tõstev, reaalselt käitumist see tõenäoliselt ei muutnud, kuigi see oli eesmärgiks seatud. Kogu kampaanias oleks võinud rohkem rõhutada seda, milline on tööandja jaoks kasu, kui töötajate tööülesanded ei vasta alati traditsioonilistele, väljakujunenud mõttemallidele nõ naiste ja meeste töödest, vaid pigem konkreetsele isikuomadustele ja professionaalsetele oskustele, milliseid positiivseid muutusi see võib organisatsiooni töökultuuris tuua ning kuidas aidata kaasa näiteks uudsete lahenduste sündimisele, sest naiste ja meeste kogemused, vaated ning igapäevapraktikad erinevad.

Trükimeedia puhul tekitab küsimusi plakatite esitamiskohtade valik, näiteks miks valiti keskkonnaministeeriumi kohaks, kus on üleval tehniku tööd reklaamiv plakat, või esitleti erinevate kontorihoonete liftides niplispitsi valmistajat. Kampaania läbiviija põhjendab kohavalikut suure käidavusega neis kohtades, kuid sellisel juhul näevad kampaaniat siiski ju vaid piiritletud sihtgrupid. Seevastu bussipaviljonides ja valgusvitriinides esitatuna aitavad need potentsiaalset märkajaskonda suurendada.

Kampaania teavitustegevustes pöörati suurt tähelepanu meediakajastusele, ilmus nii arvamuskajastusi (kokku 5), olemuslugusid (kokku 6) kui valmisid otsepostitusmaterjalid tööandjatele ja töövõtjatele. Meediaeksperti hinnangul on positiivne, et stereotüüpe purustavate ametite töötajate ringi on artiklites laiendatud. Lisaks meediakampaanias läbivalt esitletud neljale isikule on „kangelasteks“ ka meessoost medõde, naissoost tippjuht, naissoost ehitustehnik jne. Samas on edastatav mõte ühetaoline, domineerima jääb peamiselt ainult negatiivne sõnum, et Eesti on tööturu segregatsioon osas halval positsioonil. See sõnum kajastab tegelikku olukorda, ent meediatekstides oleks võinud rohkem tähelepanu pöörata erinevatele SV probleemkohtadele ning viidata positiivsemas võtmes ka sellele, millised on sama kampaania muud tegevused, milles on võimalik kaasa lüüa (online-mängud, filmikonkurss jne). Näiteks tekitas mõningate teiste kampaaniategevuste puhul (mõttepööning) arutelu



töö ja pereelu ühitamise küsimus. Nendes aruteludes pakuti ka lahendusi (teema suuremat tähtsustamist erinevates riigiasutustes, vajadust arvestada stereotüüpide murdmisega enam ainete õppekavades), mida oleks võinud meediatekstides rohkem peegeldada.

Üks kampaaniategevusest – **õpilastefilmide konkurs „Võrdsed võimalused?“** – kukkus läbi. Filmikonkursi eesmärgiks oli suunata õpilasi mõtlema soorollidele nii töö- kui pereelus, kuid elluviidud vormis ei kõnetanud see sihtrühma. Konkursile esitati vaid kaks filmi, neid ei ole avaldatud ega muul viisil tulemusi kasutatud ning konkursi ebaõnnestumist tunnistab raportis ka kampaania läbiviija ise. Võib oletada, et sõnum ei olnud siiski noortele piisavalt selge või inspireeriv. Samuti ei pruukinud kooli ja õpetajate vahendajatena kasutamine olla parim valik ning paremini oleks töötanud otsesuhtlus noortega läbi noortepärasema sõnumi (näiteks stiilis „Paku rajumaid ameteid meestele ja naistele!“ vms). Intervjuudes ei mainitud kordagi filmikonkurssi, mis samuti viitab, et intervjuueeritud polnud sellise tegevuse elluviimisega kursis või ei olnud see piisavalt meeldejääv.

Selleks, et soodustada loovat ja stereotüüpidest vaba mõtlemist, töötas kampaania läbiviija välja erinevaid mängulisemaid tegevusi. Värviliste prillide saatmisest tööandjale loobuti, kuid valmisid online-mängud **Soomeeter, Töömeeter ja Ametimeeter** (mänguline kutsesobivustest, pakkudes lõpuks võimaliku sobiva ameti). Kuna neid mänge enam hindamise hetkel kasutada ei saa, siis pole võimalik anda hinnangut mängude kvaliteedile, kuid dokumentatsiooni põhjal osutus edukaks vaid Ametimeeter. Ametimeetrit kasutas FB-s selle aktiivsuse perioodil 51 021 inimest, mida võib pidada heaks tulemuseks ajal, kui Eestis oli FB-s 250 000 aktiivset kasutajat. Samas ei haakunud mäng sisult peamiste sõnumitega, mis olid suunatud müüdi purustamisele traditsioonilistest meeste ja naiste tööddest. Pigem on aluseks universaalsed töövõtja omadused ja -suhtumised. Läbikukkumiseks võib pidada Soomeetrit (Facebookis mängis seda 32 inimest) ning Töömeetrit (39 inimest). Tagantjärele on keeruline hinnata, kas põhjuseks oli puudulik teavitustegevus või sobimatu idee. Kui Soomeeter on pingutatud ja sisult arusaamatu (tekib küsimus, kes peaks selles küsitud fakte teadma), siis Töömeetri idee oli meediaeksperti hinnangul vaimukas ja nutikas. Intervjuueeritud eksperdid ei maininud intervjuudes neid mänge kordagi.

**Infotunnid õpilastele** toimusid 17 koolis. Infotunni pikkuseks oli koolis 45 minutit, mille käigus arutati õpilastega erinevate ühiskonna poolt seatud raamide üle eriala- või karjäärivalikuid tehes. Seega oli sisuliselt tegemist karjäärinõustamisega, mida ei peaks tegema ühekordselt meetme raames, kuna sellise ühekordse tegevuse mõju õpilaste erialavaliku suunamisel on kaheldav.

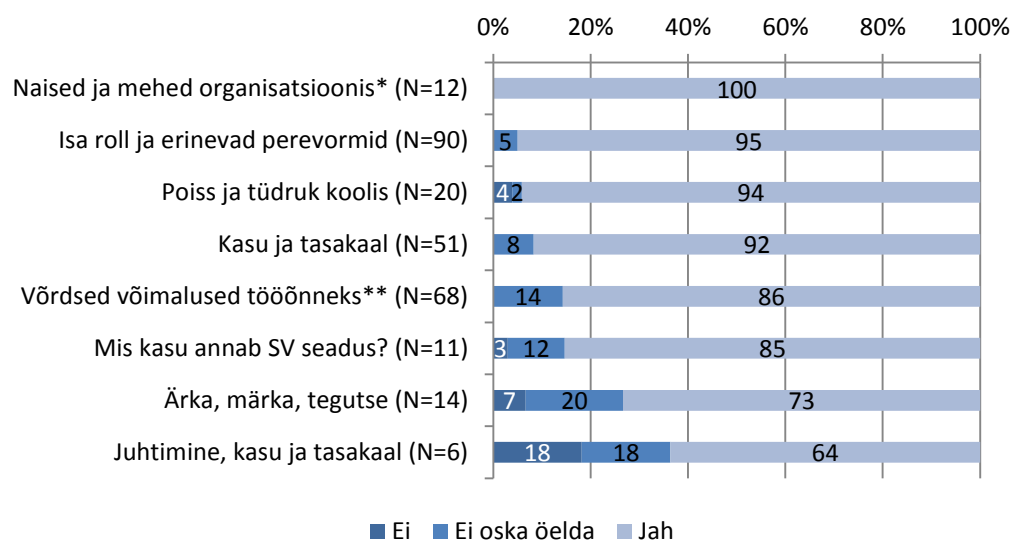
Ehkki mõned kampaania „Kutsumus“ tegevused ebaõnnestusid, **saab kampaaniat tervikuna lugeda siiski pigem tulemuslikuks**, seda eelkõige tänu sellele, et mäletatakse kampaania ebatraditsioonilisi ameteid valida soovitavaid hüüdlauseid ning ka konkreetseid tutvustatud persoone. Seeläbi on kampaania tulemusena paranenud elanikkonna teadlikkus SV küsimustes.

Kui meediakampaaniat „Kutsumus“ seostasid intervjuueeritud eksperdid eelkõige tele- ja välireklaamiga ning teadlikkus muudest tegevustest oli madal, siis 2011–2013 programmi tegevust 3.2.1 **„Sooliste stereotüüpide teavituskampaania“** pidasid mitmed intervjuueeritud suureks õnnestumiseks. Intervjuueeritute arvates on hästi õnnestunud nii sõnumite, edastamise kanalite kui näitlejate valik. Videoklipid on hakanud nõ elama oma elu, tekitanud elava diskussiooni ja loonud soodsa pinnase nende teemadega edasi tegelemiseks. Samuti on klipid rahvusvaheliselt kõlapinda tekitanud. Samas oli ka intervjuueeritud, kes suhtusid meediakampaaniatesse kriitiliselt, arvates, et nende tulemusena ei muutu midagi.

**Konsultantide koolituse** kohta toodi intervjuudes positiivsena esile valitud konsultantide persoone, konsultantide valikut peeti üldiselt õnnestunuks. Tervikuna on konsultantide koolitamine olnud aga vähetulemuslik, kuna nad on saanud omandatud teadmisi rakendada üksnes meetme tegevuste raames (koolitajatena, AT rahastatud organisatsiooni SV auditite läbiviijatena, AT ja programmis elluviidud meediakampaaniates konsultantidena), mitte ettevõtete nõustajatena, milleks neid koolitati. Nende konsultatsioonitegevuse järgi puudub tööandjatel nõudlus, mistõttu algne idee, et SV alane konsulteerimine muutub koolitatud konsultantide põhitegevuseks, pole praktikas rakendunud. Ükski neljast konsultandist ei tegele hindamise hetkel sellega igapäevaselt.

Ka **tööandjate ja töötajate esindajate koolitused** pole ühiskonna tasandil märgatava tulemuslikkusega. Arvestades sihtgrupi suurust, on suudetud koolitada vaid väikest osa tööandjatest, mistõttu on kaheldav koolituste üldisem mõju programmi eesmärgi saavutamise seisukohast, kuigi tegevusele seatud eesmärgid on täidetud. Osalejate hinnangul on neil olnud koolitustest kasu (vt joonis 14), kõige kriitilisemalt suhtuvad osalenud tööandjatele suunatud koolitusse „Juhtimine, kasu ja tasakaal“. Siiski oli ka neid osalenuid, kes märkisid hindaja poolt läbiviidud tagasisideküsitluses, et nad ei soovi küsitlusele vastata, kuna ei mäleta koolitusest eriti midagi. Probleemiks osutus tööandjate koolitusele osalejate leidmine, mille põhjuseks oli tegevuse formaadi jaoks ebaõnnestunud info levitamise kanalite valik (otsekontaktid), mis tõi koolitusele vaid neid, kellega oli koolituse korraldajatel juba varasem side. Tööandjate koolitusse pole suudetud kaasata tippjuhte kui kriitilist sihtrühma, kellel on suurim mõju SV edendamisele ettevõttes. Tööandjate koolitusel on osalenud ettevõtete personalispetsialistid, kes on küll oluline sihtrühm, kuid kelle võime ettevõttes suhtumist muuta on intervjueeritud programmi elluviijate ja ekspertide hinnangul väiksem kui juhtidel. Tööandjate koolitusele osalejate leidmise probleemi olemasolule viitab ka see, et koolitustel on osalenud aktiivsete MTÜde esindajad, kes pole otseselt sihtrühma liikmed ning kes on endi sõnul teemaga niikuinii kursis, mistõttu on koolitusest saadud kasu neile küsitav. Samuti toodi probleemina esile seda, et koolitustel osalevad enamasti naised. Üks intervjueeritav nimetas koolituste nõ lisaboonusena Jesper Juuli „maaletoomist“.

**Õigusnõustajate koolituste** tulemuslikkust vähendab see, et osalenud ei saa teadmisi praktikas rakendada, kuna soolise võrdõiguslikkusega seotud juhtumeid on üsna vähe. Küsitlusele vastanud koolitusel osalenud ise hindavad koolitusel saadud teadmisi valdavalt positiivselt (**joonis 14**).



---

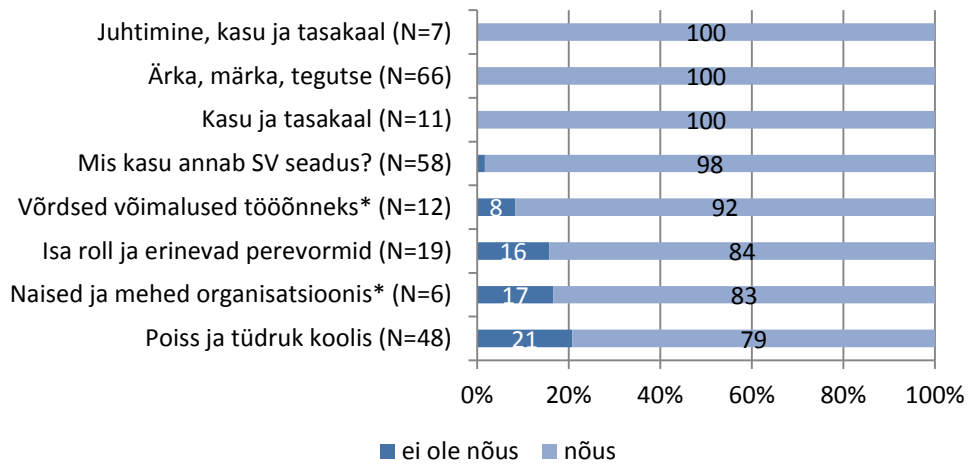
**Joonis 14.** Koolitusel osalenute vastuste jagunemine küsimusele „Kas läbitud koolitus oli Teile kasulik?“.

Allikas: Koolitusel osalenute küsitlus

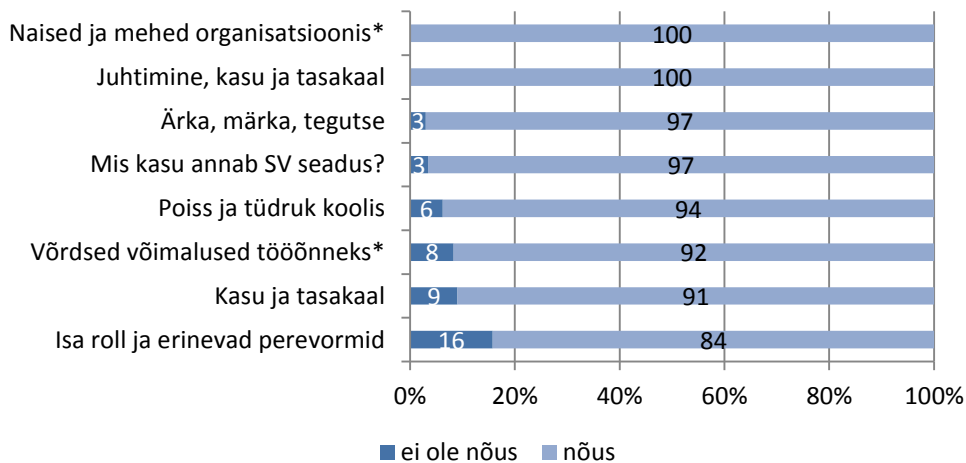
Märkused: N – vastajate arv; \* koolitus „Naised ja mehed organisatsioonis – värbamine ja palk“; \*\* koolitus „Võrdsed võimalused tööõnneks saavad olla kõigil..?“

Koolitatute küsitluse tulemused viitavad, et osalenud said üldiselt koolituselt uusi teadmisi (koolitusel „Poiss ja tüdruk koolis“ osalenud on selles osas kriitilisemad), õppisid ebavõrdsuse juhtumeid ära tundma, kuid vähem on neid, kes oleksid koolituse läbimise järgselt võimelised neid lahendada.

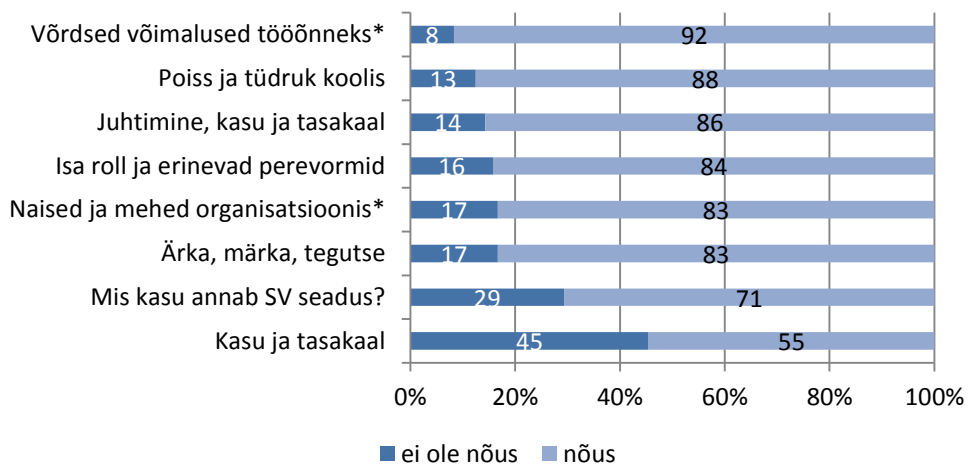
**Sain soolise võrdõiguslikkuse kohta rohkem teada**



**Õppisin ebavõrdse kohtlemise juhtumeid ära tundma**



**Õppisin ebavõrdse kohtlemise juhtumeid lahendama**

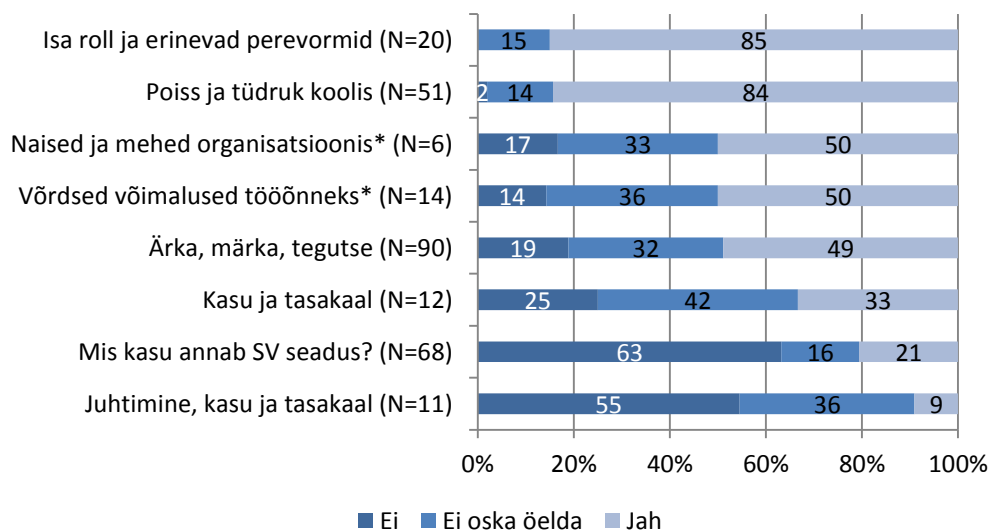
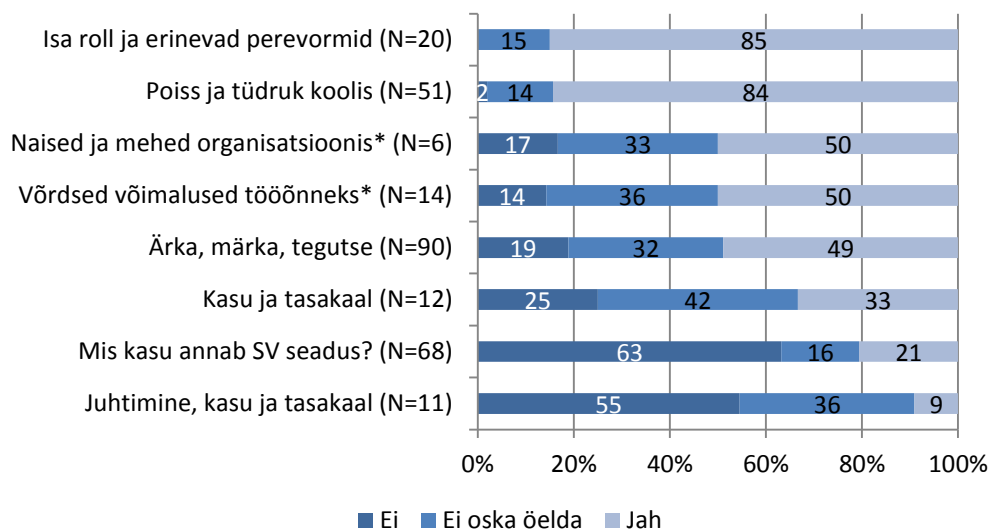


**Joonis 15.** Vastuste jagunemine küsimusele, millistes aspektides oli läbitud koolitus kasulik.

Märkus: „ei ole nõus“ hõlmab vastuseid „ei ole üldse nõus“ ja „pigem ei ole nõus“; „nõus“ hõlmab vastuseid „pigem nõus“ ja „täiesti nõus“

Allikas: Koolitusel osalenute küsitlus

Oluliseks indikaatoriks koolituste tulemuslikkuse osas on saadud teadmiste kasutamine igapäevatoos. Kõige enam on saadud teadmisi kasutanud pereterapeutide töötoas osalenud, kõige vähem aga juristid ja tegevuse 3.3.4 „Töölase SV koolitused“ esmastel koolitustel osalenud.



**Joonis 16.** Vastuste jagunemine küsimusele „Kas olete koolitusel saadud teadmisi kasutanud oma igapäevatoos?“

Allikas: Koolitusel osalenute küsitlus

**Konverentside** ja **seminaride** tulemuslikkus programmi eesmärgi saavutamisele on tagasihoidlik, mitmed intervjuueeritud ekspertidest tunnistasid, et nad ei mäleta, millistel seminaridel ja konverentsidel nad on osalenud. Ka tegevuste eesmärki silmas pidades oleks nii tulemuslikkuse kui tõhususe aspektist

konverentsist paremaid infoedastamise kanaleid, näiteks avalik diskussioon meedias. Konverentsid ja seminarid on tänuväärased, et tutvustada tehtud uuringute tulemusi valdkonnast huvitatutele. Intervjueeritud töid murekohana välja, et konverentsidel osalejad on enamasti teemaga juba niikuinii kursis, seal osalemine pakub neile vähe uut infot. SV edendamiseks on oluline teemat tutvustada kriitilistele sihtrühmadele (vt ka ptk 4.1.1 „Programmide tegevuste sobivus seatud eesmärkidega“), keda paraku pole konverentsidele kaasatud. 2011–2013 programmi tegevuse 3.3.1 puhul töi korraldaja välja ka seda, et ühel seminaril moodustasid kuulajaskonna valdavalt töötud, keda pole programmis sihtrühmana määratletud ning kes polnud selle tegevuse sihtgrupp.

Selleks, et seminarid ja konverentsid oleksid tulemuslikud, tuleb need täpselt õigele sihtrühmale fokuseerida ja hästi turundada. Oluline on selliste tegevuste regulaarsus, kindla kuulajaskonna teke, kes igal järgneval üritusel saab uut infot. Seminaride ja konverentside tulemuslikkuse mõistes on väga oluline roll atraktiivsetel esinejatel, kes tõmbavad kuulajaid kaasa. Kuna SV teema ei ole praegu tööandjate arvates neile kuigi oluline (vt ptk 5.1 „SV areng Eestis perioodil 2007–2013“), siis oleks oluliselt tõhusam ja arvatavasti ka tulemuslikum lisada SV teema üksikute ettekannetena muude juba praegu populaarsete konverentside kavva. Sel viisil ei peletata kuulajaid konverentsist kitsa ja kuulajaile mitteolulisena näiva teemaga eemale ning on võimalik vähehaaval aga järjekindlalt hakata ettevõtjatele selgitama SV kaasnevat kasu töökollektiivile ja -tulemustele.

**Töötubade** tulemuslikkust hindavad eksperdid mõnevõrra suuremaks kui konverentside oma, kuna seal jagatakse konkreetseid teadmisi, millest võib töötoas osalejatel oma igapäevatöös kasu olla. Ka küsitlusele vastanud töötoas osalenud olid valdavalt saadud teadmistega rahul (vt **joonis 14**).

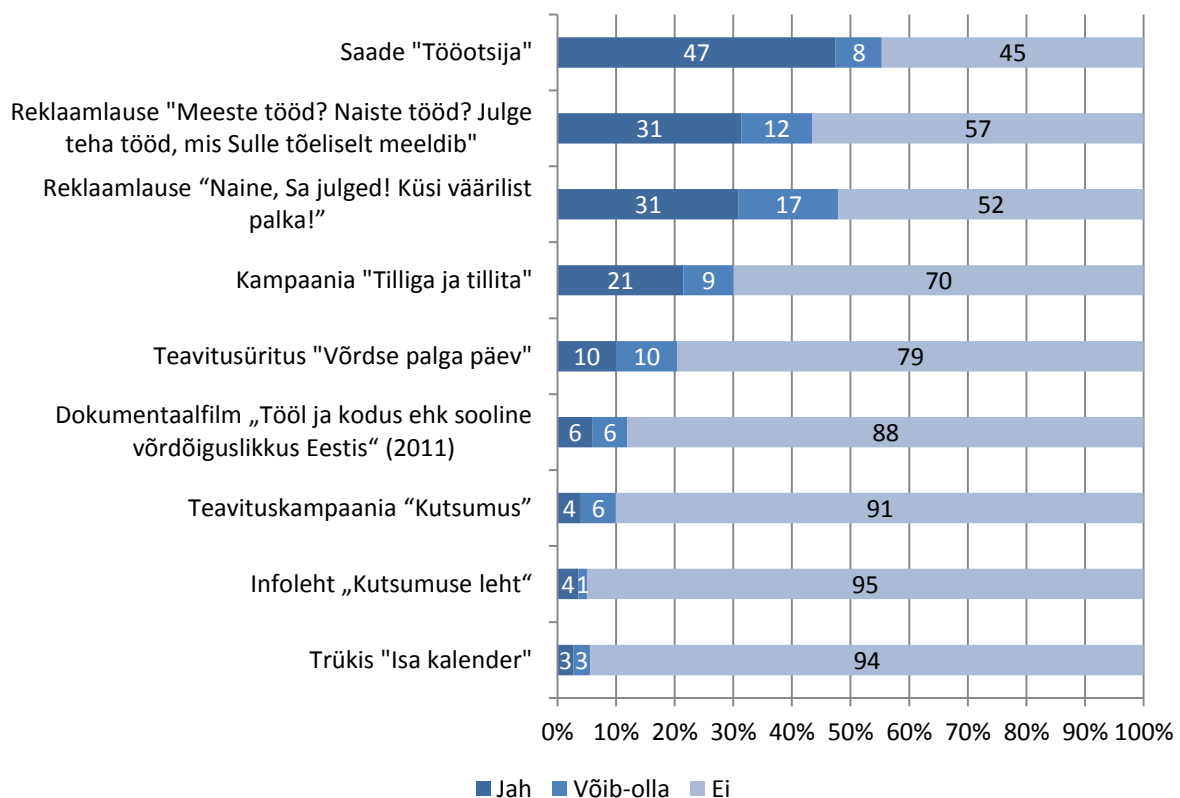
**Töölase SV võrgustiku** tegevus on olnud vähetulemuslik. Toimunud on üksikud võrgustiku kokkusaamised, 2011–2013 programmis on tegevus taandunud pigem võrgustiku listi liikmetele info saatmisele sotsiaalministeeriumi poolt. Sellise arengu peamise põhjusena näevad mitmed intervjueeritud, kes on võrgustiku tegemistega kursis, seda, et nõ ülevaalt-alla lähenemine selliste osalejate aktiivsusel põhinevate võrgustike puhul ei toimi. Edukaks rakendumiseks praktikas peaks initsiatiiv tulema altpoolt ehk siis antud juhul ettevõtjatelt. Seega saab edukas võrgustik tekkida siis, kui võrgustiku (potentsiaalsed) liikmed ise tunnetavad, et neil on võrgustiku tuge vaja ja neil on võrgustikku kuulumisest kasu. Tööandjate ehk siis sihtgrupi, keda pidanuks võrgustik algse idee kohaselt ühendama, huvi on olnud tagasihoidlik, millele viitab ka see, et võrgustiku liikmete arv on alates meetme elluviimisest algusest pigem vähenenud kui kasvanud. See omakorda tuleb sellest, et tööandjad ei pea SV edendamist oluliseks (vt ka ptk 5.1 „SV areng Eestis perioodil 2007–2013“).

Teise olulise kitsaskohana nähakse seda, et võrgustikul puudub aktiivne juht, kes tegeleks võrgustiku koostumiste korraldamise, uute liikmete leidmise ja võrgustiku toimimise strateegilise kontseptsiooni kujundamisega. 2008–2010 programmis oli ette nähtud võrgustikule koordinaator, kuid palgatud inimene ei tulnud oma tööga toime. Kuna valituks osutunud inimene ei täitnud tegelikkuses tööülesandeid, lõpetas sotsiaalministeerium temaga detsembris 2010 ennetähtaegselt lepingu. Programmi elluviijal oluks kohasem sekkuda varem ja jõulisemalt – probleemil (koordinaatori tegevusetus) lubati kasvada sedavõrd suureks, et see tuli võrgustiku toimimisele tervikuna kahjuks.

Kolmandaks tööalase SV võrgustikuga seotud kitsaskohaks on võrgustiku tegevuste vähesus. Algselt planeeritud välislektori läbiviidud koolitustest ei toimunud ühtki. Ka listiliikmete suhtlus on olnud tagasihoidlik. Intervjueeritute sõnul, kes on võrgustikuga seotud, puudub võrgustikul praegu eesmärk ja

roll ühiskonnas. Seega tuleks kaaluda võrgustiku liitmist mõne praktikas edukalt toimiva võrgustiku juurde, mis on sotsiaalministeeriumis ka arutamisel.

Kõige enam mäletatakse saadet „Tööotsija“ ja filmi „Tööl ja kodus“. Tööandjate küsitluse tulemused viitavad, et peaaegu mitte ükski (99%) 2013 tööandjate küsitlusele vastanutest pole enda hinnangul näinud trükist „Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele“ ega käinud sotsiaalministeeriumi korraldatud seminaril „Kasu ja tasakaal: sooline võrdõiguslikkus organisatsioonis“.



**Joonis 17.** Vastuste jagunemine küsimusele „Kas te olete tähele pannud järgnevaid kampaaniaid, saateid ja materjale?“ (osakaal vastanutest).

Allikas: elanikkonna küsitlus

### 5.2.3. Avatud taotlusvoorude tegevuste elluviimine

Alljärgnevalt antakse ülevaade toetatud projektide tulemuslikkusest ühekaupa.

Projektide „Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse/ töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal“ ja „Teenuste osutamine haavatavate sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades“ ei ole olnud meetme eesmärki silmas pidades tulemuslikud. Kuigi need tegevused on oma ideoloogialt SV edendamise seisukohast väga olulised, on käesoleva meetme eesmärkide seisukohast oluline just panus SV edendamisse tööturul. Viimane on toetatud tegevuste puhul olnud - tagasihoidlik. Projektides oli esiplaanil psühholoogilise nõustamise osa ning seos inimeste tööturule tagasitoomisega oli nõrk. Sellele viitab muuhulgas see, et osa projektis

osalenud inimestest juba töötas ning ei saavutatud eesmärgi tööturul rakendunute arvu osas. Projektide lõpparuannete põhjal toetati osalejate iseendaga toimetulemist (mis on vajalik, kuid pole otseselt seotud käesoleva meetme eesmärkidega), mitte tööturule sisenemist: „*Sellised [individuaalsed kohtumised psühholoogi või psühhoterapeudiga] aitasid inimestel uuendada arusaamist iseendast ja oma suhetest kaasinimestega, täiustades sihtgrupi suhtlemisoskust ja kohanemisvõimet. /.../ Eneseregulatsiooni- ja kriisipsühholoogia koolitus andis võimaluse õppida toime tulema keerukamates kriisi- ja suhtlemisolukordades. Koolituse raames oli kõige olulisemaks aspektiks asjaolu, et õpetati erinevaid praktilisi toimetulekustrateegiaid ja meetodeid kriisidega inimestel toimetulekuks*“. „*Sotsiaalnoustamise käigus aidati ja õpetati kliente igapäevases asjaajamises, laste eest hoolitsemises jne. /.../ Psühholoogilise nõustamise tulemusena olid naised võimelised nn eluga edasi minema, leidsid endas jõudu ja said tuge & mõistmist pärast preevängivalla ohvriks langemist. Psühholoogiliselt stabiilsed naised on ka laste eest võimelised paremini hoolt kandma. /.../ [Juriidiliste ja võla-]nõustamiste käigus pakuti vastavalt kliendi vajadusele kas ülevaadet õigustest, võimalikest õiguskaitsevahenditest, kui ka koostati avaldusi kohtusse ning käidi kohtus kaasas klientidega. Kohtuasjadest esinesid elatisega seotud vaidlused, laste hooldusõigusega seotud küsimused, abielu lahutusega ning ühisavara jagamisega seonduvad menetlused. /.../ Projektis osalenud naistele tagati vajadusel turvaline viibimine varjupaigas. Kõigis kolmes varjupaigas viibisid naised varjupaigas majutusel selle projekti raames. Varjupaigas viibimine oli kliendile ja temaga kaasas olevatele lastele tasuta*“.

Kampaania „[Tilliga ja tillita – vol 2](#)“ pälvis meetme teavitustegevustest enim avalikkuse tähelepanu ning oli tulemuslik palgalõhe teemale tähelepanu tõmbamisel. Elanikkonna küsitluse põhjal teab kampaaniat viiendik (vt **joonis 17**). Küll oli projekti eesmärk seotud ebareaalselt kõrge – tööelu kvaliteedi paranemine läbi naiste rahulolu tõusu, kuna nad tunnevad end väärtustatuna. Selline eesmärk jäi paraku täitamata, mis projekti enda seotud eesmärgi järgi vähendab tulemuslikkust. Kampaania puhul õnnestus nii sõnumite kui kanalite valik. Kahemõtteline sõnademäng andis kogu kampaaniale humoorika võtme, mis töötas praktikas ja toob üldiselt kaasa laiemat avalikkuse tähelepanu (sama kehtib 2011–2013 programmi tegevuse 3.2.1 „Sooliste stereotüüpide teavituskampaania“<sup>8</sup> kohta, mis leidsid laialdasest kasutamisest, tsiteerimist ja hakkasid nii-öelda elama oma elu). Üheks kanaliks valisid elluviijad FB keskkonna, mis polnud toona sedalaadi kampaaniate läbiviimisel veel laialdaselt levinud, ent töötas hästi. FB-kampaania puhul on informatiivsed ja diskussiooni tekitavad ennekõike läbi FB vahendatud juhtumid, millest mõni lisas uusi olulisi täiendusi, et soovitud sõnumid pääseks paremini mõjule (näiteks see, et madalalpalgaliste naiste puhul (lasteaiakasvataja) maksab tegelikult mehe tööandja sisuliselt ka osa naise töötasust, sest selline naine on poolenisti ülalpeetav). Lugudes tuleb välja ka kõnekas erinevus, mida rõhutavad palgaläbivõimelised mehed (elu on kallimaks läinud) ja mida naised (nad on aastaga midagi juurde õppinud jne) ning et paradoksaalsel moel isegi sellisel juhul eelistab tööandja ikkagi sageli palka tõsta meestel. Lugude jutustamise žanr on kommunikatsiooni mõttes hästi töötav strateegia. Selle kampaania edu põhjal võib väita, et meedia hea eelhäälestuse tagab ning seeläbi ka avalikkuse tähelepanu köidab teema, mille asjakohasust on tõestanud eelnevalt valminud uuringud. Oluline on ka kõitev hüüdlause.

Samas leidub kampaania läbiviimises ka kitsaskohti. Kampaania käigus edastati kohati valesid sõnumeid (väideti, et sama töö eest saavad naised madalamat palka, kuid sooline palgalõhe ei väljenda sama töö eest meeste ja naiste poolt saadava palga erinevust, vaid meeste ja naiste keskmiste palkade erinevust, st sisaldab ka tööalase segregatsiooni mõju). Samuti tekitab küsimusi veebilehel avaldatud juhtumite sisukus

<sup>8</sup> <http://www.stereotyp.ee/videoklipid>



ja see, millist sõnumit need peaksid kandma. Juhtumid on paljuski pinnapealsed ning puudub juhtumite sisuanalüüs, mis selgitaks, millise soolise ebavõrdsuse ilminguga on tegu ja soovitusel, mida sellises olukorras tuleks teha. Oli ka eksperte, kes suhtusid tegevuse mõjukusse SV edendamisel kriitiliselt.

*"Tilliga ja tillita" projektid ka ilmselgelt jäid ikkagi sellise väikese seltskonna omavaheliseks mõnusaks huumoriks. Et neid oli väga tore teha ja neil on nagu pisike selline fanclub ja kindlasti pikas perspektiivis nad omasuguseid fänne toovad veel juurde. Aga kas sellel on üldrahvalik mõju, seda ma küll ei usu.*

(SV ekspert)

„**Tööotsija**“ saated on tervikuna **žanriliselt õnnestunud**, mida kinnitavad ka vaatajaarvud. Projekti lõpparuande kohaselt oli „Tööotsija“ saadete keskmine vaadatavus koos kordustega 125 000, elanikkonna küsitluse põhjal on „Tööotsija“ kõige tuntum teavitustegevus (vt **joonis 17**). Siiski ei saa vaatajaarvude põhjal väita, et valminud saated võiksid murda stereotüüpeid soorolle või muuta kardinaalselt kehtivaid hoiakuid. Seega on saadetel roll teadlikkuse tõstmisel, kuid **panus SV edendamisse on küsitav**. Telesaate kaheksa SV-le pühendatud osa tegijad toovad positiivsena esile vormi uudsust, milleks võib lugeda tavatust huumorikamas võtmes saatealgusi. Samas ei lähe tihti saadete erinevad lõigud sujuvalt omavahel kokku ja üldmulje on hüplik. Tihti kajastatakse saate alguses väljalubatud teemat väga põgusalt ja soovitud sõnum ei pääse esile. Näiteks lubatakse saate 73. osas, et keskendutakse meeste ja pereelu ühitamise teemadele, kuid mainitud teemal on saates vaid pikk spetsialisti selgitus ning saate põhiloo teemat põhjalikumalt ei kajastata. Suurimaks probleemiks on saadete hajusus – spetsialistide (sotsiaalministeeriumi ametnikud, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik) selgitused hakivad saate loogilist tegevuste jada ja on sellega tihti vaid riivamisi seostatud. Näiteks 75. osas ei haaku SV seaduse pikk selgitus kuidagi selle osa looga, kus turvafirma otsib hooldustehnikut ja kus tegelikult alates juba saatetutvustusest rõhutatakse, et otsitakse meest (seega pole saade kooskõlas SV edendamise põhimõttega) ja ka kõik kandidaadid on mehed. Samas annab antud osas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik siiski praktilise ja tööotsija seisukohalt vaadates hea nõuande, kuidas tööintervjuul ka ise enesekindlalt käituda ja enda õigustest teadlik olla (näiteks teatud küsimustele perekonnaseisu jne kohta mitte vastata). Saate 74. osas tõstatatakse palgalõhe teema, kuid sõnumid ja teema pääsesid paremini mõjule, kui seda oleks enne pikemat intervjuud arutatud ka saates osalejatega. Veelgi enam oleks teemakäsitlusele kaasa aidanud, kui mõni kandideerijatest oleks olnud naine, kes kommenteeriks palga küsimust.

Nüansse ja selgeid sõnumeid pidanuks erinevates vormides saates rohkem edastama. Saate 72. osa, kus eksperdina on kaasatud B. Pilvre, tuleb teiste saadete seas esile sõnumi ühtsuse ja mõjulepääsevuse poolest. „Klaaslae“ metafoor, mida on palju kasutatud, saab väga lihtsa ja selgestimõistetava selgituse. Ekspert pakub ka lahendusi nn klaaslaest läbimurdmiseks ja toob selgeid näiteid olukordadest ja viisidest, kus ja kuidas naised võiksid oma käitumisega ka hoiakuid muuta.

Mõne saate puhul esitab saatejuht ise soosterotüüpeid väiteid (näiteks stseen 70. osast, kus saatejuht töökuulutust vaid meestele suunatuna tõlgendab). See võib olla ka taotluslik, et stereotüüpi meeldejäävamalt ümber lükata, kuid vaataja ei pruugi seda mõista. Samast osast pärineb ka üks kogu programmi kommunikatsioonieesmärkide seisukohalt olulise sõnumiga stseen, kus saatejuht (võimalik, et taas teadlikult) ärritab ainsat saates kandideerivat noormeest sellega, et too ei peaks ju kedagi ega midagi kartma, kuid meesosaleja, ühtlasi ka kick-boxija, tunnistas, et kardab ämblikku.

**Teavitusefilm SV-st „Töö ja kodus“** tulemuslikkust on keeruline hinnata, kuna puudub info, kui palju on seda kasutatud. Treilerit nägi elluviija info kohaselt 595 inimest, filmi 400 inimest, kodulehekülje külastusi oli perioodil mai algus kuni juuli lõpp 1500, neist unikaalsetelt aadressidelt 586. Elanikkonna küsitluse tulemuste põhjal teavad vähesed filmi olemasolust (vt **joonis 17**). Projekti elluviija jaotas filmi 116 CD-l, kuid ei ole teada, mil määral on neid kasutatud, kui palju on filmi laenutatud erinevatest raamatukogudest ja vaadatud ETV2-st ja Elion Digi-TV-st. Ekspertidega tehtud intervjuudes selgus, et löike filmist on näidatud konverentsidel, ka üks konsultantidest on seda koolitustel kasutanud, kuid üldine kasutajaskond pole teada. Filmi eesmärgiks oli seatud läbi uudse vormi ja kaasaegse lähenemise murda soosteretüüpe. Tegelikult film vaatajale uudsust ei pakkunud. Pigem toetas see sõnumite osas kahte teist sama meetme teavitustegevust: kampaaniat „Kutsumus“ ja saate „Tööotsija“ AT raames valminud saateid. Kui „Kutsumuse“ puhul oli ühtelangevus eelkõige sisulistes sõnumites (tutvustati inimesi, kes esindavad traditsiooniliselt teise sugupoole elukutset (meessoost lasteaiakasvataja, naisbussijuht), siis kohati on valminud film vormidelt sarnane Tööotsija saatega. Filmis küll tõstati ka töö- ja pereelu ühildamise teema, nagu oli tegijate eesmärk, kuid kõlama jäi sõnum, et iga pere peab leidma oma mudeli, kuidas mehe ja naise tööelu ja kodused toimetamised ühildada. Suunatus tööandjale jääb pigem häguseks. Seega on küsitav, kas eraldi teavitusefilm nii sarnases vormis ja sõnumitega oli õigustatud või kandis niipalju lisaväärtust, kui filmi valmimiseks ressursi kulus.

Tegevuse „**Poiss ja tüdruk koolis**“ puhul on tõsiselt kahtlusi, **kas tegevus ei töötanud hoopis tegelikkuses meetme eesmärgile vastu ning ei taastoda soolisi stereotüüpe**. Valminud koolituslaidide ning projekti tutvustaval veebilehel <http://www.ami.ee/poiss-ja-tudruk-koolis/> oleva info põhjal on alust oletada, et koolitusel räägiti võis kinnistada, mitte vähendada stereotüüpe arusaami soost. Veebilehel on välja toodud, et eeldati, et „*osalevate koolide juhid ja õpetajad on huvitatud süvitsi tegelemisest põhikooli astme poiste ning tüdrukute erinevate vajadustega õpiprotsessis ning rakendama poiste ja tüdrukute vajadustega sobivaid õppemeetodeid*“. Samuti on tegevuste puhul välja toodud, et koolituste eesmärgiks on „*aidata mõista poiste- ja tüdrukutevahelisi erinevusi, suurendamaks vaatlusvõimet ja empaatiat ning andmaks juurde analüüsi- ja tegutsemisoskust, et koostöös kolleegide ja lapsevanematega luua kohaseimad tingimused poiste ja tüdrukute arenguks*“. Veebilehel on toodud rida näiteid, mille poolt on poisid tüdrukutest erinevad, kuid need pole seotud tööalase SV edendamisega. Slaididel, mida kasutati õppematerjalidena, vastandatakse samuti tüdrukuid poistele, rõhutades soolisi erinevusi. Põhirõhk on poiste õpiprotsessi eripärade kajastamisel, mitte SV aspektidel, millest oleks pedagoogidel abi. Sama muret väljendasid mitmed intervjuueeritud, kes olid õppematerjalidega tuttavad. Samuti on koolitusel osalenud oma tagasisides toonud probleemkohana välja liigset keskendumist poistele ning elluviija seda, et kuna koolituse maht oli piiratud, siis ei käsitletud koolitustel õpetamise oskuste temaatikat.

Projekti „**Ärka, märka, tegutse**“ koolitustes osalenud on valdavalt saanud teadmistega rahul (vt **joonis 14**). Tegevuse elluviija tõi intervjuus välja, et nad ei jaganud kõiki trükiseid välja, kuna loodeti, et nad saavad ka edaspidi sarnaseid koolitusi teha ja trükiseid koolitusmaterjalina kasutada.

Uuringu „**Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus**“ puhul on tulemuslikkust keeruline hinnata, kuna selle kasutajaskond ei ole teada. Projekti raames anti välja eestikeelse eelretsenseeritava ajakirja „Ariadne Lõng“ erinumber, mis koondas erinevate sotsiaalteaduslike erialade teadlaste poolt kirjutatud temaatilisi artikleid, mille aluseks olid Euroopa Sotsiaaluuringu andmed. Projekti väärtuseks on asjaolu, et analüüsi fookuses on eestlaste võrdlus teiste riikide kodanikega. Kuivõrd tegu on akadeemilise ajakirjaga, võib oletada, et seal sisalduvad teadmised jäävad eelkõige akadeemilisse ringkonda ega jõua laiema kasutajaskonnani. Selle parandamiseks on soovitatav väljaannet tutvustada ja

levitada ajakirjanike hulgas. Üksikud intervjueritud eksperdid olid sellest väljaandest kuulnud ja aruannet kasutanud. Ei ole teada, kas poliitikakujundajad on tehtud kogumikus soovitusi arutanud.

Uuringu „[Kas õpilased või poisid ja tüdrukud?](#)“ tulemuslikkusele on keeruline hinnangut anda, kuna ei ole teada, kui võrd on uuringu tulemusi kasutatud. Tegevuse elluviija saatis trükised maavalitsusse, kes pidi need piirkonna koolidele jaotama. Tegevuse elluviijal puudub ülevaade, kui võrd seda tehti, kellele trükiseid jaotati ning mil määral on pedagoogid uuringutulemusi kasutanud. Selle projekti puhul töid eksperdid probleemina välja uuringu madala kvaliteedi. Samuti esineb uuringuraportis märkimisväärsel hulgal keelevigu, tekstist on puudu joonised jne. Projekti tulemuslikkust mõjutas piiratud eelarve, mistõttu ei viidud pedagoogide seas küsitlust läbi piisavas mahus, et tagada tulemuste usaldusväärne üldistatavus kitsamates vastajagruppides.

Ainus ettevõtetes ja asutustes tehtud SV uuring, mis on avalikult kättesaadav, on [audit Kuressaare linnavalitsuses](#). Uuringus puudub suures osas analüüs soo lõikes, mis oleks teemat arvestades olnud asjakohane. Intervjuud ettevõtetega viitavad, et tegelikkuses pole uuringute tulemustest lähtudes olulisi muudatusi SV edendamiseks tehtud. [Bellus Furnitur OÜ](#) uuringu tulemuslikkuse osas on kriitiline ka ettevõtte tegevjuht, kes on ka ajakirjanduses avaldanud arvamust<sup>9</sup>, et uuring ei toonud välja ettevõtte jaoks huvitavaid tahke SV teemal. Pigem andis sisukamat infot rahuloluküsitluse osa uuringus. Saadud tulemusi pole ettevõtte tegevjuhi sõnul kasutanud ning intervjuus möönis ta, et tegu oli „suht mõttetu uuringuga“, sama on ta väljendanud ka viidatud artiklis:

*„Samas arvan ma, et sellised uuringud jäävadki ettevõtetele väga arusaamatuks ja sellesse suhtutakse külmalt. Ettevõtteid ei näe sellisest uuringust kasu.“*

Need kaks uuringut on seetõttu vähetulemuslikud. Lisaprobleem on see, kui võrd kordab nimetatud uuring ettevõtetel nagunii SV seadusest tulenevat SV olukorra hindamise kohustust. [Optimera Estonia AS-s tehtud uuringu tulemuslikkust ei ole võimalik hinnata](#), kuna kättesaadavad ei ole ei uuring ega projektijuht ning projekti indikaatorid ja lõpparuanded tulemuslikkust adekvaatselt ei kajasta (piirduvad teadmiseiga, et uuring valmis).

Intervjuudes toodi välja mitmeid praeguse süsteemi kitsaskohti, millest antakse järgnevalt ülevaade.

Avatud taotlusvoorudes elluviidud tegevuste puhul on probleemiks [kontrolli puudumine eesmärgi saavutamise ja tegevuste sisu kvaliteedi üle](#). Pärast projekti lõpparuande esitamist ei järgne RÜ või sotsiaalministeeriumi poolt sisu kvaliteedi kontrolli ega tagasisidet. SA Innove kui avatud taotlusvoorude elluviija kontrollib üksnes elluviidud tegevuste kulude abikõlblikkust ja vastavust planeeritud eelarvele.

*„Innove kahjuks tunneb huvi arvude ja selle vastu, et kas just selle tahmakassetiga paljundatakse ainult selle projekti materjale ja kas nad on klepsutatud. /.../ [Küsisid,] kuidas me tõestame, et ikka selle projekti tahmakassetiga just paljundatakse selle projekti asju ja me vastasime, et me vahetame siis iga kord tahmakassetti.“*

*(Avatud taotlusvoorus rahastust saanud projekti juht)*

<sup>9</sup>Bellus Furniture uuris soolist võrdõiguslikkust. Äripäev, 7.01.2013, <http://www.ap3.ee/?PublicationId=3c0830db-5402-4bff-b1c7-b8b02bd79e44&ref=rss>

Sisu kvaliteedi mittehindamisele viitab ka see, et näiteks projekti „Ärka, märka, tegutse – õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas“ taotluses on välja toodud, et analüüsitakse õpetajakoolituse õppekavasid ja tehakse ettepanekuid nende täiustamiseks, kuid tegelikkuses ei valminud kirjalikku õppekavade analüüsi. Samuti on veebis kättesaadavas uuringuaruandes märkimisväärsel hulgal keelevigu. Projektitaotluses on öeldud, et töötatakse välja originaalsed õppematerjalid ja rühmatööd projekti seminaridel kasutamiseks, kuid tegelikkuses on küsitav, kuivõrd seda tehti, vähemasti pole materjalid avalikult kättesaadavad. Tegevuse „Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse/ töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal“ lõpparuandest jääb selgusetuks, kas tegelikult oli osalejaid 58 või 69, kuna info on selles osas vastuoluline.

Tulevikus oleks sarnastel alustel toetuste jagamisel otstarbekas **kohustuslikuna planeerida ka tegevuste kvaliteedikontroll projekti elluviimisel ja/või pärast sisutegevuste lõppemist**. Tulemuslikkuse seisukohalt oleks otstarbekam kvaliteedikontrolli planeerimine elluviimise osana, sel juhul on võimalik vajadusel eksperdi konstruktiivsete ettepanekutega arvestada ja parandusi teha. Välistamiseks võimalikku subjektiivsust, on oluline, et tegevuste kvaliteedikontrolli teostaks SV valdkonna ekspert.

Leidus nii neid AT projektide elluviijaid, kes kiitsid koostööd SA-ga Innovega ning oma konsultandi tuge kui ka neid, kes suhtusid kriitiliselt SA Innove toesse projekti elluviimise jooksul. Mitmed intervjuueeritud rõhutasid, et nad vajanuks Innovelt abi ja nõu, kuidas aruandeid vormistada, kuid sellist tuge nad ei saanud.

*„Nende [Innove] poolt mingit abi küll ei...selles mõttes, et ega nende funktsioon ei olegi abistada ju. Nende funktsioon on otsida vigu ja-ja nendele näpuga näidata ja anda tähtaeg, mis ajaks olgu parandatud.“*

*(Avatud taotlusvoorus rahastust saanud projekti juht)*

*„Kusjuures noh, kõige nõmedam on see, et nemad ju teavad, mida nad tahavad, aga nad nagu hoiavad infot kinni. Nad lihtsalt ütlevad, et see on valesti, mõtle ise välja, mis sa teed sellega.“*

*(Avatud taotlusvoorus rahastust saanud projekti juht)*

Selleks, et saada tagasisidet konsultantide töö kohta ning arendada tugisüsteemi, on otstarbekas **küsida projektide elluviijatelt projekti lõpus tagasisidet rakendusüksuse toe kohta**. Selline tagasisidestamine peaks toimuma sõltumatu osapoole poolt pärast lõpparuande kinnitamist, vähendamaks ohtu, et kardetakse ausalt arvamust avaldada.

Ühe probleemkohana tõid mitmed intervjuueeritud välja AT taotluste hindamisprotsessi. AT projektide elluviijad, kes viisid ellu teavitustegevusi, suhtusid kriitiliselt hindajate võimekusse teatud spetsiifilise suunitlusega projekte hinnata. Samuti avaldasid mõned intervjuueeritute kahtlust, et AT elluviijatel võivad olla „oma lemmikud“, keda kutsutakse taotlusvoorus osalema ning kelle projekte toetatakse, samas oli ka neid, kes küll väljendasid sellist kahtlust üldiselt, kuid arvasid, et antud meetme AT puhul polnud see probleemiks. Samas tõi üks AT projekti elluviijat nõustanud ekspertidest välja, et ilma tema panuseta oleks tegevuse väljundina valminud materjali kvaliteet olnud tõsise kahtluse all, kuna projekti taotlejal puudusid teadmised SV-st. Soovituseks tuleks **taotlustes hinnata ka projektimeeskonna SV valdkonna pädevust**.

Projektide elluviijad tõid probleemkohana välja ka selle, et projektijuhtimine kujunes võrreldes sisutegevustega lõppkokkuvõttes väga ajamahukaks ning projektijuhtimiseks lubatud kulude osakaal oli tegelikku tööd arvestades väike.

*„Projektis oli väga palju niisugust, kuidas ma nüüd ütlen, nii-öelda koordineerimist ja läbirääkimist kui sellist tööd ja kui seal on pandud, et need juhtimiskulud võisid olla ainult see väga-väga piiratud protsent, siis oligi see, et-et noh see peaks... Ma saan aru, et mingis suures teedeehituse projektis on see täiesti asjakohane, et kus põhiraha läheb nii-öelda asfaldi, siis loomulikult on see protsent seal paigas ja nii edasi, aga see, kus sa töötad inimestega ja sul on väga palju läbirääkimisi, väga palju organiseerimist ja noh see, see töömaht ja see koordineerimistasu ei olnud siis küll nagu seotud. /.../ Juhtimiskulud projekti selle tegevusemahuga ei ole õiges proportsioonis, noh et seda oleks pidanud märksa rohkem vaatama, sest et tööd on ikkagi äärmiselt palju“*

(AT projekti elluviija)

*„Bürokratlilise määr võrreldes sellega, et, mis on sisu osakaal, on niivõrd palju suurem, et see lihtsalt takistab töö tegemist. Pärast see tõendamise, et sa tõesti oled ausalt, korrektselt käitunud, sa ei ole vassinud, sa ei ole kuidagi gruppe ma ei tea mismoodi moodustanud või tõesti, et need vahendid on läinud sihtotstarbeliselt, on niivõrd töömahukas, et see on lihtsalt... väga kulutav.“*

(AT projekti elluviija)

## 5.4 Indikaatorite saavutustasemed

### **Mõjuindikaatori ja programmi spetsiifiliste indikaatorite saavutustasemed**

Mõjuindikaatori „Tööturu sooline segregatsioon“ hetke saavutustaseme kohta pärinevad viimased andmed 2012. aastast<sup>10</sup>. Võrreldes 2008. ja 2012. aasta andmeid on sektorite lõikes sooline segregatsioon püsinud sisuliselt muutumatuna ning ametite lõikes pisut vähenenud. Segregatsiooniindeksi dünaamika perioodil 2008–2012 viitab, et tõenäoliselt sihttasemeid programmiperioodi lõpuks ei saavutata.

**Tabel 12.** Mõjuindikaatori alg-, siht- ja saavutustase.

Indikaator	Selgitus	Algase (2008)	Sihtase (2013)	Saavutustase (2012)*
Tööturu sooline segregatsioon (segregatsiooniindeks)	Arvestatakse keskmine meeste ja naiste tööhõivest ameti/sektori kaupa, keskmised liidetakse. Allikas: ETU	ametite lõikes: 32,2; sektorite lõikes: 25,8	ametite lõikes: 28; sektorite lõikes: 20,5	ametite lõikes 30,9; sektorite lõikes 25,2

Allikas: Report on Progress on equality between women and men in 2012 (saavutustasemed). [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_annual\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf)

<sup>10</sup> Report on Progress on equality between women and men in 2012 [[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_annual\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf)]

2011–2013 programmis on seatud ka programmi spetsiifilised indikaatorid.

**Tabel 13.** 2011–2013 programmi spetsiifiliste indikaatorite alg-, siht- ja saavutustasemed.

Indikaator	Algfase (2009)	Sihtfase (2013)	Saavutustase
Teadlikkus palga-diskrimineerimisest	Eesti naine: 95% Eesti mees: 91% Mitte-eesti naine: 92% Mitte-eesti mees: 85% Kokku 92%	Eesti naine: 95% Eesti mees: 92% Mitte-eesti naine: 93% Mitte-eesti mees: 87% Kokku 93%	Eesti naine: 96% Eesti mees: 91% Mitte-eesti naine: 90% Mitte-eesti mees: 82% Kokku: 92%
Teadlikkus isa rolli olulisusest	Eesti naine: 89% Eesti mees: 78% Mitte-eesti naine: 85% Mitte-eesti mees: 72% Kokku 81%	Eesti naine: 91% Eesti mees: 85% Mitte-eesti naine: 86% Mitte-eesti mees: 75% Kokku 84%	Eesti naine: 94% Eesti mees: 84% Mitte-eesti naine: 96% Mitte-eesti mees: 77% Kokku: 85%
Naiste ja meeste võrdset kohtlemist tööelus puudutavate pöördumiste arv (aastas)	39 pöördumist	80 pöördumist	Kumulatiivselt 56*

Märkused: \* perioodil 2010–2013 6 kuud

### **Indikaatorite sihttasemete saavutamine programmis 2008–2010**

2008–2010 programmis saavutati indikaatorite sihttasemed valdavalt uuringute (uuringud läbi viidud), trükiste paberandjal eksemplaride arvu (SVM-i trükiti algselt planeeritust rohkem), trükiste jaotusplaani ning konverentsil, töötoas, koolitusel ja seminaridel osalejate arvu ja nende rahulolu osas (konverentsil „Hooliv isadus“ osales planeeritud 100 inimese asemel 135 inimest, konsultante koolitati algselt planeeritust rohkem, tööandjate ja töötajate esindajate koolitusel osalejate arv jäi napilt saavutamata, vt lisa 1). Indikaatorite sihttasemeid ei saavutatud tööalase SV võrgustiku tegevuses ning konsultantide osutatavate konsultatsioonide osas.

**2008–2010 programmis küll saavutati enamik indikaatorite saavutustasemetest, kuid olulisel määral seetõttu, et algselt seatud indikaatorite sihttasemeid vähendati elluviimise jooksul.** Enamik indikaatorite muudatusi tehti 2008–2010 programmis selle elluviimise viimasel poolaastal (22. juuli 2010 ministri käskkirjaga), st tagantjärele. **Kui programmi elluviimisel osutub, et indikaatorit ei ole võimalik täita, tuleks aruandes mittedaavutamist (indikaatori sihttaseme muutmist ja uue taseme valikut) põhjendada, mitte aga indikaatorit tagantjärele kohendada nii, et see oleks kooskõlas tegeliku saavutustasemega.**

2008–2010 programmis vähendati tegevuse 3.1.1. „SV seadusest lühiülevaate brošüüri koostamine“ indikaatorit. Algselt eesmärgiks seatud sihttasemeid „vähemalt 10 000 voldikut on levitatud 2010. aasta lõpuks“, vähendati 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga 7000 voldikuni. 2010. aasta lõpuks saavutati siiski ka esialgne sihttaseme (2010. aasta lõpuks jaotati 7650 eestikeelset ja 2615 venekeelset brošüüri). 2008–2010 programmis vähendati tegevuse 3.1.2 „SV seaduse kommenteeritud väljaanne“ indikaatorit „Kommenteeritud seadus on levitatud vähemalt 70% ulatuses programmi lõpus“ ministri 22. juuli 2010 käskkirjaga 50%-ni. Muudetud eesmärk täideti, kuid algselt seatud eesmärk jäi täitmata (500 eksemplarist jaotati 2010. aasta lõpuks 265). Programmi muudatuse tegemisel tõi programmi elluviija vähendamise põhjendusena eelarve alplaneerimise.

2008–2010 programmi tegevuse 3.2.4. „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine” indikaatoritega esineb mitmeid probleeme. Indikaator „Toimunud on 6 ümarlauda” asendati 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga indikaatoriga järgmises sõnastuses: „Toimunud on kolm võrgustiku ümarlauda ehk kohtumist ja on viidud läbi individuaalseid kohtumisi tööandjate ning ettevõtete esindajatega võrgustiku töö tutvustamiseks”. Algselt seatud indikaatori sihttaset programmi lõpuks ei täidetud, toimus kolm kohtumist. Kui palju leidis aset individuaalseid kohtumisi, pole seirearuannetes ja lõpparuandes välja toodud. Sama tegevuse indikaator „Vähemalt 2/3 liikmetest osaleb regulaarselt võrgustiku kohtumistel” asendati 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga indikaatoriga järgmises sõnastuses: „Vähemalt 1/2 liikmetest osaleb regulaarselt võrgustiku ümarlaudadel”. Ka see sihttase jäi saavutamata, 1. kohtumisel osales neli, 2. kohtumisel kümme ja 3. kohtumisel seitse võrgustiku liiget (kokku oli asutajaliikmeid 25, perioodil 2008–2010 lisandus 2 uut liiget). Indikaator „Võrgustiku liikmete arv on suurenenud” jäeti välja 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga ning näitaja osas pole kindlust, kas see tegelikkuses saavutati, kuna puudub selge ülevaade aktiivsete liikmete arvust. Võrgustikul oli 25 asutajaliiget ning perioodil 2008–2010 liitus kaks uut liiget, kuid pole selge, kui paljud liikmetest olid tegelikkuses sedavõrd passiivsed, et olnuks õige nad liikmete hulgast välja arvata. Kuivõrd võrgustiku listis on e-posti aadresse, mis on aja jooksul muutunud mittetoimivaks, kuid sellest pole võrgustiku sotsiaalministeeriumi poolset eestvedajat informeeritud, siis ei jõua info aadressi omanikuni, mis tähendab, et need inimesed on loobunud võrgustikus osalemisest. 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.4 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine” indikaatori „Toimunud on 5 individuaalset kohtumist võrgustiku liikmete või liituda soovijatega võrgustiku töö tutvustamiseks” sihttaset ei saavutatud, perioodil 2008–2010 toimus neli nõustamist.

2008–2010 programmis suurendati tegevuse 3.2.5 „SV konsultantide koolitamine” tulemuslikkuse indikaatorit: 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga suurendati indikaatori sihttasemena koolitatud konsultantide arvu kolmelt neljale, kusjuures selleks ajahetkeks oli koolitus juba toimunud. Seirearuandes on koolitavate arvu suurendamise põhjendusena välja toodud, et nii saavad konsultandid töötada paaris, kuigi tegelikkuses pole nad seda teinud: auditeid on läbi viidud ühtse meeskonnana või kolmekesi, ka koolitustel ega muudes tegevustes pole konsultandid paaris tegutsenud. Indikaatori „Konsultandid on osutanud SV edendamise nõustamist 5 ettevõttes 1 aasta jooksul pärast koolituse läbimist” puhul vähendati 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga konsultatsioonide arvu viielt kolmeni. 2. seirearuandes ja lõpparuandes on selgitatud, et nõustamiste arvu vähendati viielt kolmele, sest konsultantide hinnangul ei olnud võimalik ajaressursi nappuse tõttu algselt planeeritud viit organisatsiooni konsulteerida, seda enam, et koolitus võttis planeeritust kauem aega ning avatud taotlusvoorud avanesid alles mais 2010. 2010. aasta lõpuks ei saavutatud ka vähendatud indikaatori sihttaset, konsultandid nõustasid kahte ettevõtet.

2008–2010 programmi tegevuse 3.2.6 „SV seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele”, millega liideti ka tegevus 3.2.7 „Avaliku sektori juhtide teadlikkuse suurendamine” puhul ei saavutatud napilt eesmärki osalejate arvu osas: planeeritud 60 inimese asemel osales 58.

Hinnata ei ole võimalik tegevuse 3.4.1 „Töö, pere- ja eraelu parem ühitamine” raames korraldatud perenõustajate töötoas (programmi jooksul lisandunud tegevus) osalenute rahulolu, kuna rahuloluküsitluse tulemused puuduvad. Seirearuannetes on välja toodud, et rahuloluküsitlus jäi kas tegemata või läksid tagasisidelehed kaotsi.

Viimasel programmi elluviimise poolaastal lisati 22. juuli 2010 ministri käskkirjaga tegevuse 3.2.2. „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring” juurde indikaatorina järgmised näitajad: „Monitooringu tulemuste põhjal välja antud kaks toimetist trükitult eestikeelselt – uuringuraport (tiraaž 350 tk) ja poliitikaanalüüs (tiraaž

400 tk) ning elektrooniliselt” ning „Monitooringu uuringuraport on tõlgitud vene ja inglise keelde ning venekeelne raport on trükitud (tiraaž 100 tk)”. Viimast indikaatorit ei viidud ellu sellisel kujul nagu oli kirjas programmidokumendis. Inglise ja vene keelde tõlgiti mitte uuringuraport, vaid poliitikaanalüüs. Põhjuseks on lõpparuandes toodud, et uuringuraporti sihtgrupp on teemast tõsiselt huvitatud analüütikud ja uurijad, uuringuraporti sisu lühidalt kokkuvõttev analüüs aga võimaldab paremini jagada infot laiemale avalikkusele. Selline lahendus on hindajate arvates otstarbekas ning põhjendatud ka tõhususe seisukohast, sest teemast huvitatud lugejal on poliitikaanalüüsi põhjal võimalik saada teemast ülevaade.

2008–2010 programmi tegevuse 3.2.2 „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring” indikaatoriks on „Monitooringu tulemusi on esitletud ja levitatud sidusrühmadele ja avalikkusele”. Seirearuannetest ei selgu, kas tegelikkuses indikaator täideti. Programmi lõpparuande kohaselt toimus monitooringu tutvustus 30. juunil 2010 Vabaõhumuuseumis, 24. septembril 2010 Pärnus, 6.–8. detsembril tööandjatele ja töötajate esindajatele korraldatud seminaridel, 13. detsembril Riigikogus ning 9. detsembril välisesinduste esindajatele. Nimetatud tutvustusüritused on suunatud kindlatele sidusrühmadele (valdkonna asjatundjad, tööandjad, töötajate esindajad, parlamendi liikmed, välisesinduste esindajad), mitte laiemale avalikkusele. Iseenesest võib sellist suunitlust pidada õigeks, kuna tegu on väga oluliste sihtrühmadega, kuid see jätab indikaatori teise poole täitamata. Programmi lõpparuandest ei selgu, kas ja milliseid avalikkusele suunatud monitooringu tutvustamisi toimus. Pole ära toodud meediakajastuste arvu, mis oleks näiteks tõlgendatav avalikkusele tulemuste esitlemise hinnanguna.

2008–2010 programmi tegevuse 3.2.2 „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring” teiseks indikaatoriks on „Monitooringu tulemusi on kasutatud sisendina seniste poliitikate ja tegevuste mõju hindamisel ning edasiste poliitikameetmete ja tegevuste planeerimisel”. Lõppraportis on välja toodud, et indikaator on täidetud ning lisatud selgitusena, et monitooringu tulemusi kasutatakse sisendina 2012–2013 uue monitooringu läbiviimisel ning 2011–2013 sooliste stereotüüpide meediakampaania läbiviimisel. Need kaks tegevust näitavad pigem tulemuslikkuse tagamist ning ei kajasta indikaatori saavutamist, kuna pole välja toodud, kuidas on tulemusi kasutatud poliitikate ja tegevuste mõju hindamiseks ja uute poliitikameetmete planeerimiseks. Uus monitooring ning meediakampaania pole käsitletavad seniste ja edasiste poliitikate mõju hindamisena. Indikaatoris on kasutatud sidesõna „ja”, mitte „või”, seega tulnuks selleks, et indikaatorit täita, seda kasutada sisendina nii seniste poliitikate ja tegevuste mõju hindamisel kui ka edasiste poliitikameetmete ja tegevuste planeerimisel. Programmidokumentidest ei selgu, et see indikaator oleks sellisel kujul saavutatud.

### **Indikaatorite sihttasemete saavutamine programmis 2011–2013**

2011–2013 programmis pole paljude tegevuste elluviimine kulgenud planeeritud ajakavas (vt ptk 5.2 „Tegevuste elluviimine”) ning tegevused on hetkel elluviimise faasis. Seega antakse hinnang nende tegevuste indikaatorite saavutamise tõenäosusele (vt ka lisa 2). Tõenäoliselt valmivad kõik ettenähtud uuringud 2013. aasta lõpuks, kuna need on hindamise hetkel (suvi 2013) teostamisel. Sooliste stereotüüpide meediakampaania (tegevus 3.2.1) viiakse samuti läbi. Soolise võrdõiguslikkuse alaste veebilehtede uuendamisega jõutakse suure tõenäosusega lõpuni, kuna sisulised tegevused on juba alanud, kuid probleeme võib tekkida nende kvaliteediga, kui tööd kuhjuvad programmiperioodi lõppu.



Töölase SV võrgustiku puhul ei saavutatud 2011. ja 2012. aastal kohtumiste arvu sihttaset (tulemusindikaatoriks 2 kohtumist aastas, tegelikkuses toimus mõlemal aastal üks kohtumine). 2013. aastaks pole indikaatorile sihttaset seatud.

Tegevuse 3.3.1 „Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid“ puhul koostati planeerituga kooskõlas artiklikogumik. Artiklikogumik trükiti ettenähtud mahus (300 eksemplari). Indikaatori „Artiklikogumikku on tutvustatud sihtgruppidele (levitatud eksemplaride arv): 300“ kohta puudub seirearuannetes info tegeliku saavutustaseme kohta, kuid programmi elluviijalt saadud info kohaselt on kõik eksemplarid jaotatud. Planeeritult viidi läbi konverents, mille osalejate arv ületas kavandatu (planeeritud 100, tegelikult konverentsil 141 ja töötoas 12 osalejat).

Esialgu planeeritud kahe maakondliku seminari asemel toimus neli seminari, kuna elluviijad leidsid, et kahe seminariga ei suudeta katta maakondi, kus on palgalõhe probleem kõige teravam (eelkõige Eesti äärealad). Programmi planeerimisel lähtuti palgalõhe uuringu tulemustest ning seni toimunud palgalõheteemaliste seminaride ja konverentside korraldamise praktikast, mis on enamasti toimunud Tallinnas. Programmi koostades ei osatud ette näha, et probleem on laiem ja vajab ka suuremat kaasatust. Vastavalt uuringu tulemustele on palgalõhe kõige väiksem Tallinnas ja Harjumaal. Seega leidsid elluviijad, et mõistlik oleks korraldada planeeritavad infoseminarid nii, et kaetaks eelkõige Lõuna-Eesti, Lääne-Eesti ja Virumaa ning kahe infoseminariga jääksid hõlmamata olulised maakonnad, kuna on vähetõenäoline, et Narvast sõidetakse Tartu või Pärnu või vastupidi. Seega leiti lahendusena, et Eestis laiemalt teadlikkuse tõstmiseks on võimalik korraldada esialgselt planeeritud infoseminarid säästlikumalt, et ükski mainitud piirkondadest ei peaks olulise infota jääma. Seminaridel osalejate arv ületas algselt planeeritud (40 osalejat) enam kui kaks korda (tegelikult 97 osalejat). Siiski on küsimuskohaks, kuivõrd hästi suudeti seminaridega jõuda soovitud sihtgruppi, sest intervjueritud elluviijate sõnul osales mõnedel seminaridel palju töötuid, kes pole programmi sihtrühmaks. Seirearuannetes puudub info indikaatorite „Teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel esinemiste arv: 3“ ja „Teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel osalejate arv: 60“ saavutustasemete kohta.

Tegevus 3.3.2. „Töötuba pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele, pakkudes praktilist teavet, kuidas lapsevanemaid toetada, et nad tuleksid paremini toime oma töö- ja pereelu ühitamisega“ viidi ellu planeeritult, töötoas osales planeeritud 40 inimese asemel 55 inimest. Töötoas osalenute rahuloluhinnangute kohta puudub seirearuannetes info. Samuti pole seirearuannetes infot töötoa meediakajastuste arvu kohta (indikaatori sihttase perioodil jaanuar–märts 2011 vähemalt 3). Töötoa põhjal valminud juhendmaterjali trükitud eksemplaride planeeritud arv oli 600, kuid tegelikkuses trükiti neid 800 eksemplari. Pole teada, kas saavutati eesmärk levitada 2011. aasta jooksul 538 juhendmaterjali.

Tegevuses 3.3.3 „SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele“ viidi planeeritult läbi viis koolitust, kus osales algselt planeeritud 100 inimese asemel 131 inimest, ka osalejate rahulolu ületas sihttaset (4 asemel 4,5).

Tegevuse 3.3.4 „Töölase SV koolitused“ raames toimus aastal 2012. kaks ja 2013. aastal üks esmast ning 2012. aastal kaks temaatilist koolitust. Esmastel koolitustel osales 2012. aastal algselt planeeritud 40 inimese asemel 43 inimest ning osalejate rahulolu sihttase ületati (sihttase 4, tegelik 4,5). 2013 oli osalejate arvu sihttasemeks 20, mis ka saavutati. Temaatilistel koolitustel osales algselt planeeritud 60 asemel 66 inimest ning osalejate rahulolu ületas eesmärgiks seatud sihttaset (eesmärk vähemalt 4, tegelik 4,5).

## **Indikaatorite sihttasemete saavutamine AT projektides**

**Avatud taotlusvoorudes** täideti enamik projektide indikaatoritest (vt lisa 3). Koolitustel, konverentsidel jm tegevustes osalejate arvu sihttase üldiselt ületati, trükiseid valmis ettenähtud arv, koolitusi viidi läbi rohkem kui algselt kavandatud.

Projektis „Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse/töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal“ ei saavutatud eesmärgiks seatud eesmärktaset osalejate arvu osas (eesmärk 85, tegelik kas 58 või 69). Samuti oli osalenute arv eesmärgiks seatust madalam projektis „Teenuste osutamine haavatavatele sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades“ (eesmärk 96, tegelik 81). Viimati mainitud projektis ei saavutatud ka eesmärki, et veerand nõustatud mittetöötavatest naistest siseneb tööturule (sihttase oli 24, tegelik saavutustase 9). Põhjusena töi elluviija välja üldise kõrge töötuse taseme (eriti Ida-Virumaal) ning perekondlikud kohustused, probleemid lastehoiuga või pikad tööpäevad, mis ei võimalda üksikvanemal tööd saada. Ebaselgeks jääb, kas täideti indikaator „Nõustamist saanud töötavatest naistest 100% on projekti vältel suutnud säilitada olemasoleva töökoha või leidnud selle asemele uue, sobivama töökoha“, kuna selle kohta puudub aruannetes info. Eraldi tähelepanu väärrib ka asjaolu, et lõpparuandes on seda indikaatorit muudetud: "Projekti käigus nõustamist saanud naised on suutnud säilitada olemasoleva töökoha". Jääb selgusetuks, millistest kaalutlustest lähtuvalt on indikaatori sõnastust muudetud ning kas see muudatus oli rakendusüksusega kooskõlastatud. Lõpparuandest jääb selgusetuks, kas nõustati 11 või 12 töötavat naist, kuna info selle kohta on aruandes vasturääkiv. Olukorra muudab veelgi segasemaks projekti elluviija poolt hindamismeeskonnale antud info: „Projektis osalenud naistest olid 19 töötud ja 38 tööturul mitteaktiivsed, 24 töötavad“. Seega jääb lõppkokkuvõttes selgusetuks, kui palju oli tegevuses osalenud töötavaid naisi (kas 24 või 11 ning kas töötavad naised säilitasid töökoha).

Mitmete indikaatorite saavutustasemete kohta **puudub projektide lõpparuannetes info**. Projekti „Ärka, märka, tegutse – õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas“ puudub info konverentsil osalenute arvu kohta, mistõttu ei saa hinnata, kas eesmärk (100) on täidetud. Projekti „Tilliga või tillita – vol 2“ puhul puudub lõpparuandes info, kui paljudele söögikohtadele info saadeti (sihttase taotluses 350).

SV auditite puhul ei saavutatud Kuressaare linnavalitsuses ja Optimera Estonia AS-s eesmärgiks seatud uuringus osalenud töötajate osakaalu.

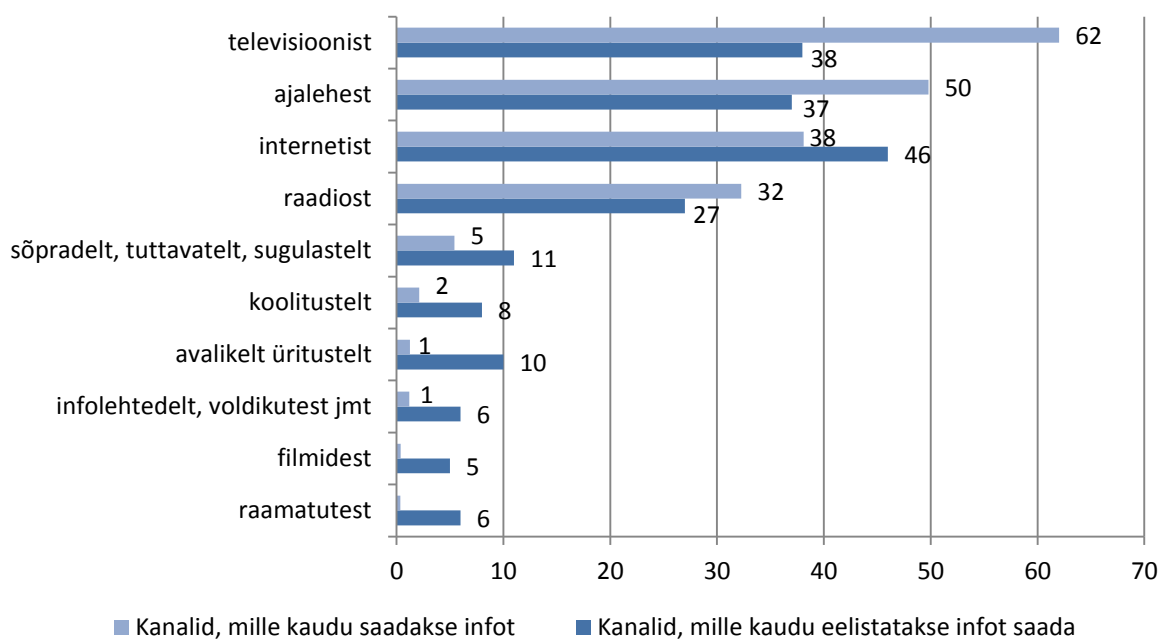
## **5.5 Tulemuslikkust toetavad tegevused**

Selleks, et tugevdada elluviidud tegevuste tulemuslikkust, on oluline **kasutada ära iga tegevuse tulemust järgmiste planeerimisel ja elluviimisel**. See loob nõ võimendusefekti ehk siis tegevuste koondtulemuslikkus on suurem kui iga tegevuse tulemuslikkus eraldiseisvana. Osaliselt on seda ka meetme raames tehtud, näiteks on valminud uuringute tulemusi kasutatud koolitustel, SV seaduse kommenteeritud väljaanne oli juristide koolituse peamine õppematerjal jne. Samas on ka kasutamata võimalusi, näiteks võiks AT raames valminud materjale rohkem rakendada.

Tegevuse tulemuslikkuse suurendamiseks ühiskonnas on **oluline tulemuste laiapõhjaline kajastamine**. See kehtib nii uuringute, koolituste kui teiste tegevuste kohta. Leidub näiteid õnnestunud meediakajastuste kohta, näiteks soolise palgalõhe uuringu tulemuste kommunikeerimine laiemale

avalikkusele, „Tilliga ja tillita” kampaania jne. Samas leidub tegevusi, mille puhul pole potentsiaali ära kasutatud. Näiteks oleks võinud AT-st rahastust saanud organisatsioonid, kus viidi läbi SV audit, laiemalt tutvustada, mil määral neil oli auditist kasu. Intervjuudes toonitati korduvalt, et tööandjad, kes on kriitiliseks sihtgrupiks, peaksid teadvustama, milline on nende kasu SV edendamisest organisatsioonis. See looks head eeldused meetmes eesmärgiks seatu saavutamiseks. Sestap on oluline juhtidele kasu olemasolu näidata. Tulemuste laiem tutvustamine oleks oluline selleks, et teadvustada ettevõtjatele, millist kasu sellised analüüsid toovad.

Kõige paremini toimivad meediakanalid on televisioon, ajaleht ja internet, mida võiks kõige suurema tulemuslikkuse saamiseks sõnumite edastamiseks kombineerida. Ka 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.3 „Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul” reklaamikampaania järelküsitus tulemused viitavad, et kõige enam märgati televiisori kaudu edastatud reklaami.



**Joonis 18.** Vastuste jagunemine küsimustele „Millistest kanalitest olete saanud infot SV kohta?” ja „Millistest kanalitest eelistaksite saada infot SV kohta?” (osakaal vastanutest).

Allikas: elanikkonna küsitlus

Samuti aitaks tegevuste tõhusust suurendada **info koondamine veebis**. Hetkel on materjalid eri veebilehtedel, mistõttu neid on keeruline leida. Ühte kohta koondamine hõlbustaks nende leidmist ja kasutamist (vt pikemalt ptk 7.2 „Vajalikud tegevused tulemuste jätkusuutlikkuse tagamiseks”).

## 5.6 Kokkuvõte

**Meetme elluviimise perioodi jooksul on SV alane diskussioon ja selle sisukus Eesti ühiskonnas kasvanud, kuigi tööalase SV olukorras pole murrangut toimunud.** Samas on meetmes seatud eesmärgiks mitte üksnes teadlikkuse tõstmine, vaid ka soolise diskrimineerimise ja segregatsiooni vähendamine,

võrdse kohtlemise normide rakendamine ning ebasoodsas olukorras olevate inimeste kaasamine tööhõivesse ja nende uuesti tööturule toomine. Nende eesmärkide poole liikumist pole kas võimalik mõõta (soolise diskrimineerimise vähenemine, normide rakendatavuse tagamine) või pole edenemist toimunud (segregatsiooni vähendamine).

See, et käitumispraktikad pole oluliselt muutunud, on ka mõistetav arvestades seda, et meetmest on ellu viidud peamiselt teadlikkuse tõstmisele suunatud tegevusi ning ESF-i väliselt pole poliitikameetmetega SV edenemist oluliselt suunatud. Reaalse olukorra muutmine teadlikkuse tõstmise kaudu on pikemaajalisem protsess, kus oluline on tegevuste süsteemsus ja järjepidevus. Kuigi ettevõtete juhid peavad SV edendamist oluliseks ning teadlikkus SV seaduse olemasolust on tööandjate seas tõusnud, ei ole **paljude tööandjate jaoks praktikas SV edendamine ettevõtte juhtimises olulisel kohal**. Seetõttu pole ka mitmed eesmärgi saavutamise aspektist asjakohased tegevused (nt tööandjate koolitused, SV konsultantide koolitamine) planeeritult ellu rakendunud ning olnud soovitud määral tulemuslikud. Meede tervikuna pole olnud kuigi tulemuslik SV olukorra parandamisel tööturul ega tööandjate käitumise muutmisel, samas on SV alane teadlikkus ühiskonnas oluliselt kasvanud (sh tööandjate hulgas),

Programmide tegevuste elluviimist on mõjutanud planeerimisel tehtud vead. **Paljude programmi tegevustega pole püstitud algsest seatud ajakavas ning eelarvepiirides**. Osaliselt on põhjuseks olnud programmi elluviijate suur töökoormus, aga ka probleemid hangete läbiviimisel ning elluviimisega alustades selgunud uued asjaolud (nt osakonna juhi vahetumine, tegevusega seotud strateegilise dokumendi rakendumine, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku suur töökoormus). Kui 2008–2010 programmis poleks eelarvet oluliselt (30%) suurendatud, oleks planeeritud tegevuste elluviimine täies mahus olnud ebatõenäoline. Programmide tegevuste rakendamise protsessi ja indikaatorite siht- ja saavutustasemete analüüs viitab, et **palju on toimunud nõ tegelikust olukorrast tulenevat planeerimist**. 2008–2010 programmis on paljude indikaatorite sihttasemeid muudetud tegelikele saavutustasemetele vastavaks.

2008–2010 programmis elluviidud uuringute, trükiste ja koolituste puhul saavutati valdavalt indikaatorite sihttasemed ja need jäid saavutamata SV konsultantide ning tööalase SV tegevuse korral. 2011–2013 programmis on enamik tegevustest alles elluviimise faasis, kuid tõenäoliselt täidetakse enamik indikaatoritest, va tööalase SV võrgustiku tegevusele seatud. AT rahastatud projektides ei saavutatud indikaatorite sihttasemeid nõustamisteenustes nõustatute osas. Oluliseks **probleemiks tuleb lugeda indikaatorite ja eesmärkide saavutustasemete mittekajastamist** mõne projekti lõppraportis, mistõttu kõigi projektide tulemuslikkust ei ole võimalik hinnata.

Programmide tegevustest on olnud **kõige tulemuslikumad uuringud**. Koolitused, töötoad ja seminarid on tegevusele seatud eesmärgi saavutamise seisukohalt tulemuslikud, kuid tulenevalt Eesti üldisest SV olukorrast on nende panus programmi üldeesmärgi saavutamisse tagasihoidlikum. Mitmele tegevusele on projekti koostajad seadnud **ebareaalselt suured eesmärgid** (nt SV olukorra muutmine läbi meediakampaaniate), seetõttu tuleks mõni üsna edukas tegevus formaalselt lugeda ebaõnnestunuks. Tulemuslikkuse seisukohalt on ebaõnnestunud tööalase SV võrgustiku toetamine, kuna võrgustik pole soovitud praktikas ellu rakendunud, samuti nõustajate koolitamine, kes samuti ei ole piisaval määral nõustamisteenust osutanud. Vähetulemuslik on olnud ka SV brošüüri väljaandmine ning SV alased uuringud ettevõtetes. Koolitus „Poiss ja tüdruk koolis“ võis SV olukorra parandamise asemel hoopis kinnistada soostereotüüpe. Samas on väga tulemuslikud olnud meediakampaaniad, mille toel on saavutatud oluline SV teadlikkuse tõus.

## 6. TÕHUSUS

Tõhususe hindamisel on fookus **ressursside kasutamise tõhususel** seatud eesmärkide saavutamisel. Seega hinnatakse, kas eesmärged olid võimalik saavutada ka ressursse tõhusamalt kasutades.

### 6.1 Ressursside kasutamise tõhusus

**Enamik programmi tegevustest on tõhusalt ellu viidud.** Seda aitab tagada hanke läbiviimine töö teostaja leidmiseks, mis konkureerivate pakkumuste korral võimaldab valida töö teostaja parimat hinna ja kvaliteedi suhet silmas pidades. Kuigi 2008–2010 programmis kujunes tegevuste maksumus planeeritust tunduvalt kõrgemaks, olid selle põhjusteks valdavalt tegevuste mahu suurenemine ja/või vead tegevuse eelarve planeerimisel.

**Üleriigilised uuringud** on tõhusalt ellu viidud, kuna nende elluviija on selgunud hanke tulemusena, hinnatase samas suurusjärgus teiste analoogse mahuga uuringutega ning kvaliteeti hinnatakse üldiselt heaks. SV seaduse kommenteeritud väljaanne on mõnevõrra vähem tõhus, kuna kulusid saanuks vähendada käsikirja algselt planeeritud mahus püsimisel. **SV analüüsid ettevõtetes ei ole tõhusad.** Uuringute kulu on olnud meetme eelarvet arvestades märkimisväärt, samas kasu on parimal juhul ühele ettevõttele. Neile uuringutele kulunud ressurss oleks võimaldanud läbi viia oluliselt enam Eesti erinevaid ettevõtteid kaasava uuringu, mis oleks olnud palju suurema üldistusjõuga, või võimaldanud töötada välja metodika analoogsete uuringute läbiviimiseks, mida oleks saanud ettevõtetele kättesaadavaks teha ja (nt läbi SV võrgustiku) levitada ja mis oleks olnud ettevõtetele vabalt kättesaadav ja kasutatav (seega oluliselt jätkusuutlikum kui mitteavalike tulemustega uuringud eraettevõtetes). Ühes ettevõttes läbiviidud uuringu õiglase hind on suurusjärgus kolm korda odavam, kui käesoleval juhul on makstud.

Avalikkusele suunatud **meediakampaniad** on kallid, samas sõltub nende tõhusus sellest, kas eesmärk saavutatakse. Juhul kui kampaniale seatud eesmärged (mis peavad olema realistlikud, vt eelmine ptk) ei saavutata, siis ei saa kampaniat lugeda ka tõhusaks. Meediakampania „Kutsumus“ on tõhususe aspektist võrreldes uuringutega vähem tõhus, kuna osa tegevustest ei olnud tulemuslikud (vt ptk 5.2.2 „Programmi tegevuste tulemuslikkus“), seega oleks olnud võimalik saavutada parem tulemus, kui ressursse oleks kasutatud teisiti (elanikkonna teadlikkuse tõstmiseks, vt ptk 1). See vähendab nt ka 2008–2010 programmi tegevuse 3.2.3 „Meediakampania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul“ tõhususe hinnangut. Saade „Töötaja“ on eesmärgi silmas pidades keskpärase tõhususega, kuna saanuks toota materjali, mille puhul oleks fookus SV-le selgem. Teavitustööd SV-st on pigem tagasihoidliku tõhususega, ekspertide hinnangul saanuks samade vahenditega toota meetme eesmärgi silmas pidades kõrgema kvaliteediga (st SV paremini tutvustava) videomaterjali. Projekt „Tilliga ja tillita – vol. 2“ viidi ellu tõhusalt.

**Trükiseid ei pea intervjueritud eksperdid üldiselt kulutõhusateks** ning arvatakse, et piisab, kui uuringuaruanded jm materjalid on hõlpsalt internetist leitavad. Teadlikkus isade kalendrist ja SV seaduse brošüürist on marginaalne, samas on väljaandmise kulu olnud märkimisväärsed. Intervjueritud ekspertidest on kalendrit näinud vaid üksikud, kes hindavad selle teostust heaks, kuid kahtlevad samuti, kas sellises vormis on kõige otstarbekam sõnumeid levitada. Sellised trükised on ajutise iseloomuga, heal juhul lehitsetakse neid korra ja neil ei ole olulist üldist mõju.

Veebis olevate uuringuraportite jm väljaandeid ning teavituskampaania „Kutsumus” lehtede külastatavus varieerub suurel määral (vt tabel 14). Uuringutest on kõige vähem vaadatud SV monitooringu poliitikaanalüüsi. Soolise palgalõhe uuringut, SV monitooringu uuringuraportit ning SV kommenteeritud väljaannet on alla laaditud märksa rohkem. See kinnitab eespool toodud järeldust nende tegevuste kõrge kulutõhususe kohta.

**Tabel 14.** Ülevaade programmi raames valminud uuringute, muude väljaannete ja meediakampaania „Kutsumus” materjalide veebist allalaadimiste arvust.

	Eesti keeles				Vene keeles			Inglise keeles	
	2010	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2012	2013
<b>Uuringud jm väljaanded</b>									
„Sooline võrdõiguslikkus...”**	337	235	134	189			118		149
Sooline palgalõhe. Kirjanduse ülevaade		433	194	213					
Sooline palgalõhe Eestis. Empiiriline analüüs		599	269	304				167	189
Sooline palgalõhe Eestis. Juhtumite uuringud		294	110	135				209	189
Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs				77					
Sooline palgalõhe Eestis (kogumik)			186	208					
SV seaduse kommenteeritud väljaanne	490	596	365	402					
SV monitooring**	553	675	243	285					
SV seaduse kokkuvõtlik brošüür***	NA	NA	257	226	253	205	279		
Teel tasakaalustatud ühiskonda II	460	1055	491	516	474	285	335		
<b>Teavituskampaania „Kutsumus”****</b>									
Pealeht	19 052	1 076	NA	219					
Kampaania eesmärgid	561								
Huvitavaid fakte	1077	261		100					
Filmivõistlus „Võrdsed võimalused”	530								
„Kutsumuse leht”		375	269	178		110	90		
Võrdsetest võimalustest	585								
Probleemid tööturul	674								
3 nõuannet tööotsijale	2 035								
3 nõuannet tööandjale	424								
Kampaania materjalid	597			84					

Märkused: \* „Sooline võrdõiguslikkus ja ebavõrdsus: hoiakud ja olukord Eestis 2009. aastal”. Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 3, 2010. Toimetis valmis osana programmi 2008–2010 tegevusest 3.2.2 „SV monitooring”. \*\* „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009”. Sotsiaalministeeriumi toimetis nr 1, 2010. Toimetis valmis osana programmi 2008–2010 tegevusest 3.2.2 „SV monitooring”. \*\*\* Naised & Mehed: võrdsed õigused, võrdne vastutus: ülevaade soolise võrdõiguslikkuse seadusest. Isa kalendri allalaadimiste kohta puudub sotsiaalministeeriumil info. Võimalik, et sotsiaalministeeriumi veebilehel on selle faili asukoht muutunud. \*\*\*\* Kutsumise puhul on kajastatud veebilehe vaatamiste arvu

2013. aasta andmed hõlmavad perioodi jaanuarist mai keskpaigani (serveri kolimise tõttu pole võimalik saada andmeid alates mai keskpaigast). NA – andmed puuduvad. Teavituskampaania „Kutsumus” kohta puudub info 2012. aasta kohta ja kõikidel aastatel on olemas andmed kõige vaadatavamate veebilehtede kohta, madalama vaadatavusega veebilehtede andmeid ei kuvata.

Allikas: sotsiaalministeerium

**Tööandjatele ja töötajate esindajate koolituste, konverentside, seminaride ja töötubade tõhususse suhtuvad intervjuueeritud eksperdid kahtlevalt**, elluviijad on tulemustega rahul (vt pkt 5.2 „Tegevuste

elluviimine"). Nende tegevuste puhul reeglina ületati osalejate arvude sihttasemed, mis viitab tegevuste suuremale tõhususele võrreldes planeerituga. Samas on mitmeid võimalusi tegevuste tõhususe suurendamiseks. Kui eesmärgiks on tutvustada uuringu tulemusi, siis võrreldes konverentsiga, mille kaudu jõuab teadmine vaid väikesele osale tööealisest elanikkonnast, oleks kulutõhusam kasutada teisi meediakanaleid (nt artiklid üleriigilise levikuga meediaväljaannetes ja tele- ja raadiointervjuud). Koolitustel, seminaridel ja konverentsidel osalenute seas on palju valdkonnas aktiivsete MTÜde (naissoost) esindajaid, mis pole iseenesest halb, kuid nad ei kuulu otseselt koolituste sihtgruppi. Ka need intervjuueeritud valdkonnaekspertid, kes on koolitustel ja konverentsidel käinud, tunnistavad, et nad said sealt vähe uusi teadmisi. Kuni ei teadvustata vajadust koolituste järele (teadvustamise ajendiks võiks olla näiteks riiklik sund (SV seaduse nõuete täitmiseks) või teadmine, et sellest tõuseb ilmselge kasu, mida praegu kasutatud meetodid pole suutnud tekitada) ning sihtgrupp ei ole huvitatud osalemisest, on koolituste tõhusus kasutatud ressursside mahtu arvestades küsitav ning pigem oleks otstarbekas tutvustada SV teemat ja selle olulisust ettevõtte jaoks tööandjatele korraldatavatel koolitustel ühe teemana.

*Lihtsalt puhas loosungilik retoorika, et inimesed tulevad kokku ja panevad õudsalt palju raha magama, ja ma ei usu, et sealt suurt tulemust on. /.../ see on kuidagipidi kompetentsi puudus, et just see, et meil tegelikult neid empiiriliseid uuringuid on liiga vähe, aga samal ajal tundub, et ka teavitustööd on nagu liiga palju, samal ajal kui empiirilist teavet on liiga vähe. Seda raha peaks hoopis rohkem minema mingite siis konkreetsete eluolukordade sotsioloogiliste uuringutele ja mitte sellisele teavitusele.*

*(SV ekspert)*

**Pedagoogide koolitamine on tegevusena suure tõhususe potentsiaaliga**, kuna koolikeskkonnas stereotüüpide murdmine on ühiskonna tasandil muutuste saavutamisel oluline. Samas sõltub see olulisel määral koolituse kvaliteedist, mis pole kõikide koolituste puhul olnud ekspertide hinnangul SV edendavad (vt ptk 5.3.3). AT projekt "Ärka, märka, tegutse – õpetaja ja kool teadlikuks soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas" viidi ellu tõhusalt – toimus kolmandiku võrra rohkem koolitusi kui algselt planeeritud, osalejate arv ületas planeeritud (300 asemel 338). **Kohtunike jt õigusnõustajate koolituste** tõhusust vähendab see, et neil pole võimalik saadud teadmisi oma igapäevatoos rakendada. **AT rahastatud nõustamisteenuste tõhusus** on madal, kuna nõustamised ei olnud suunatud tööturult eemal olevate naiste hõivesse naasmisele.

**Konsultantide koolitamine oli vähetõhus**, kuna nad ei leia SV konsultantidena rakendust. Konsultantide koolitamise tõhusust vähendab ka see, et 2004–2005. aastal elluviidud *twinning*-projekti „Development of Administrative Capacity of National Authorities in the Field of Gender Mainstreaming“ käigus koolitati Eestis SV eksperte. Kui üldse, siis oluks tõhusam täiendada toona koolitatute teadmisi, kuid mitte koolitada nelja uut inimest. Ükski neljast konsultandist pole pärast avatud taotlusvoorst toetust saanud organisatsioonide analüüsi osutanud ettevõtetele nõustamisteenust. Kuigi enda sõnul püüdsid konsultandid pärast koolituse läbimist aktiivselt rakendust leida, puudus ettevõtetal selle vastu huvi. Mõned konsultantidest on osalenud programmi raames toimunud koolitustel lektorina ja nõustanud programmi 2011–2013 meediakampaania ja AT projektide elluviijaid. Konsultantide sõnul on neil küll saadud teadmistest kasu näiteks oma igapäevatoos, kuid mitte sellises rollis nagu seda neid koolitades oodati.

*„Mult on küsitud mitmeid kordi arvamust ajakirjandusele, ma olen rääkinud sellel teemal mitmes raadiosaates, aga ei... See on jah kõik. Konsultatsioonitööd, seda et meid oleks otsitud üles, ei ole.“*

*(Koolitatud SV konsultant)*

**Töölase SV võrgustiku tegevuse toetamine pole olnud tõhus** (vt ka ptk 5.2 „Programmide tegevuste tulemuslikkus“). Võrgustiku toimimisse on võrreldes teiste tegevustega rahaliselt vähem panustatud (2008–2010 programmiperioodil oli kulu 10 235 eurot, 2011–2013 programmiperioodil pole võrgustiku tegevuse toetamiseks otseselt ressursse ette nähtud (kohtumised toimuvad teiste programmi ürituste (seminarid, koolitused) raames), va koordinaatori kulu, kes tegelikkuses tegeleb võrgustiku juhtimisega vaid sedavõrd, et hoiab liikmeid kursis programmi raames toimuvate tegevustega, pakkudes võimalust osaleda. Kuivõrd võrgustik ei toimi, siis ei ole ressursside kasutamine end õigustanud. Programmis pole ette nähtud aega ja ressursi võrgustiku sisulise töö põhjalikumaks korraldamiseks, st eelkõige uute liikmete, tööandjate värbamiseks ja nendega pidevaks töötamiseks. Seetõttu on võrgustikus hetkel vähe tööandjaid ning olemasolevad ettevõtete esindajad ei osale võrgustiku töös aktiivselt. Võrgustiku kõige aktiivsemad liikmed on praegusel hetkel MTÜ-d, erinevad naisorganisatsioonid ja teised soolise võrdõiguslikkuse vallas tegutsevad eksperdid, kellega soolise võrdõiguslikkuse osakonnal on niigi hea ja tihe koostöö, mistõttu eraldi kohtumised töölase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku raames ei ole otstarbekad ning ka koordinaatori töö järgi puudub praeguses vormis vajadus, see peaks olema märksa aktiivsem. Seetõttu on seisuga suvi 2013 kaalumisel, millises vormis peaks võrgustik jätkama. Kaalumisel on võimalus, et edaspidi võiks võrgustiku töö ühendada mõne olemasoleva töölase või tööelu kvaliteeti edendava organisatsiooni tegevuse või võrgustikuga, et vältida erinevate teemade killustumist mitmete töölaste võrgustike vahel ning integreerida soolise võrdõiguslikkuse teema senisest paremini üldise tööelu edendamise raamistikku. Seega pole hindamise hetkel teada, mis saab võrgustikust edasi, kuid on selge, et praegusel kujul pole see jätkusuutlik.

## 6.2 Kokkuvõte

Programmi raames elluviidud tegevustest on ekspertide hinnangul **kõige tõhusamad uuringud**: soolise palgalõhe uuring, SV monitooring ja SV seaduse kommenteeritud väljaanne. Samuti on tõhusalt läbi viidud AT rahastatud pedagoogide koolitus „Ärka, märka, tegutse!“, mille raames valmis enam kui oli algselt lubatud ning meediakampaania „Tilliga ja tillita“. Vähetõhusad on trükised, töölase SV võrgustiku toetamine ja AT raames üksikutes ettevõtetes SV auditite läbiviimine. Kuna meediakampaaniad on kallid, sõltub nende tõhusus otseselt kampaania tulemuslikkusest.

Mitmed tegevused on küll suure tõhususe potentsiaaliga, kuid tegelikkuses on nende ellurakendumine olnud vähetõhus, kuna sihtgrupp ei tunne teema vastu huvi. Näiteks pole koolitatud konsultantidel võimalik saadud teadmisi rakendada, kuna ettevõtted ei tunne konsultatsioonitegevuse vastu huvi. Vähem tõhusad on koolitused ja seminarid-konverentsid, kuna sihtgrupp ei tunneta SV probleemide tähtsust enda jaoks, mis vähendab nende motiveeritust osaleda (tööandjad) või on saadud teadmiste rakendamise võimalused tagasihoidlikud (kohtunikud). Nende tegevuste tõhusus sõltub tulemuslikkusest, mis on madal, kuna tegevused on toimunud „valel ajal“ – SV kui probleem ei ole olnud teadvustatud, SV seadusest tulenevad kohustused on ettevõtjatele tundmatud ja nad ei tunneta võrdõiguslikkusest tulenevat kasu ettevõttele. Koolituste, seminaride ja konverentside tõhususe potentsiaali suurendab see,



---

kui need järgnevad meediakampaaniatele või on seotud oluliste uuringutulemuste tutvustamisega. Veelgi tõhusam oleks SV teemade sidumine teiste (ettevõtlus)koolituste programmiga, nii et need poleks enam eraldiseisvad tegevused.

## 7. JÄTKUSUUTLIKKUS

Jätkusuutlikkuse hindamisel on fookuses küsimus, **kas saavutatud tulemused jäävad püsima pärast ESF rahastuse lõppemist**.

### 7.1 Saavutatud tulemuste püsijäämine pärast ESF rahastuse lõppemist

Tulemuste jätkusuutlikkusele hinnangu andmisel tuleb eristada kahte aspekti: 1) saavutatud teadmiste ja oskuste taseme säilimist ning 2) elluviidavate tegevuste jätkumist. Enamik elluviidud tegevustest pole olnud korduva iseloomuga ja pole (ei peagi olema) seetõttu 2. aspektist jätkusuutlikud. Erandiks on kampaania „Tilliga ja tillita“, mida viiakse läbi iga-aastaselt. Samuti valiti teatud tegevused programmi seetõttu, et need olid mõne teise programmi jätkutegevused, st kindlustamaks nende jätkusuutlikkust.

2008–2010 programmi tegevus 3.4.2 „Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine“ oli *Transition Facility* 2006 programmi raames elluviidud mestimisprojekti „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk“ jätkutegevus, kuna võrgustik ise loodi nimetatud projekti ühe väljundina. 2008–2010 programmi tegevus 3.2.6 „SV seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele“ oli ELi *Transition Facility* 2006 programmi raames elluviidud mestimisprojekti „Meeste ja naiste võrdõiguslikkus – tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk“ jätkutegevus. Nimetatud programmi käigus töötati välja koolitusprogramm ja juhendmaterjal SV edendamiseks organisatsioonis, koolitused viidi läbi 2008–2010 programmis. Ka 2011–2013 programmis on mitmeid tegevusi, mis on 2008–2010 programmi tegevuste jätk (nt soolise palgalõhe uuringu tulemusi tutvustavad seminarid ja konverents). Lisaks jätkutegevustele valiti programmidesse olulisel määral ka uudseid tegevusi, mida saab programmide eesmärke silmas pidades hinnata asjakohasteks. Elluviijad loodavad, et ka tulevikus leitakse vahendeid SV monitooringu ja artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda: Mehed ja naised Eestis“ väljaandmiseks, et tagada nende tegevuste jätkusuutlikkus. Oma olemuselt peaks olema korduvad ka SV võrgustiku tegevused, kuid kuna võrgustik ei tegutse aktiivselt, siis ei ole see ka jätkusuutlik.

Alljärgnevalt on keskendutud tegevuste käigus saavutatud teadmiste ja oskuste taseme jätkusuutlikkusele.

Elluviidud tegevustest on **kõige jätkusuutlikumad üleriiklikud uuringud** (sh SV seaduse kommenteeritud väljaanne ja seda tutvustav brošüür eeldusel, et SV seadust ei muudeta märkimisväärselt), **õppematerjalid (sh AT valminud videomaterjalid) ja trükised**. Kuna SV retoorika ja teemad, mis on uuringutes esiplaanil, ei muutu Eesti ühiskonnas kiiresti, siis jääb nende mõju keskpikas perspektiivis püsima. Palgalõhe uuringu ja SV monitooringu tulemused on kasutatavad pikema ajaperioodi jooksul, kuna olukord, mida analüüsitakse, ei muutu kiiresti. Seda kinnitab ka praktika. Näiteks palgalõhe uuringu laiema tulemuslikkus on avaldunud pikema ajaperioodi vältel: palgalõhe tegevuskava valmis aastal 2012. Soolise palgalõhe uuringu läbiviija töi intervjuus välja, et ajakirjanikud pöörduvad jätkuvalt ka nüüd, kolm aastat pärast uuringu valmimist, nende poole soolise palgalõhe kohta kommentaaride saamiseks, jätkuvalt ilmub aeg-ajalt meedias selleteemalisi artikleid jne. SV monitooringu lisaväärtuseks peetakse regulaarset kordamist, mis võimaldab hinnata hoiakute jt hinnatavate aspektide arengut ajas. Kuna SV seadus pole pärast kommenteeritud väljaande avaldamist oluliselt muutunud, siis on seaduse

kommenteeritud väljaanne ja seda selgitav brošüür jätkuvalt ajakohane. Kommenteeritud väljaannet on kasutatud ka koolitustel õppematerjalina.

Õppematerjalide väljatöötamine on jätkusuutlik, kuna pedagoogid saavad neid oma töös pikemaajaliselt kasutada. Sama kehtib ka valminud saate „Tööotsija“ ja teavitusfilmi kohta, mida on võimalik kasutada ka õppematerjalina. Inimestel, kellele trükiseid jagati, on võimalik neid korduvalt kasutada ning enamik trükistest ei kaota kiiresti aktuaalsust. Siinkohal on erandiks isade kalender, mille sõnumite sisu küll ei aegu kiiresti, kuid kalendri formaadist tulenev kasutusaeg on piiratud.

**Meediakampaniate** jätkusuutlikkus sõltub sellest, kui võrd saab neile toetudes tõsta teadlikkust. Nende sõnumid ununevad kiiresti ning vaid väga õnnestunud hüüdlauseid jäävad pikemaks ajaks meelde. Kui aga kampaniaga saavutatakse üldine teadlikkuse tõus, siis on kampania edukas ka sõltumata hüüdlause meeldejäätavusest, eriti juhul, kui teised tegevused seda soodustavad ja toetavad. Meediakampania jätkusuutlikkust tõstab võimalus kasutada tehtut pikemaajaliselt (näiteks videoklippe õppematerjalidena, seminaridel) ning järgnevate tegevuste alusena (nt töötades järgmise sammuna meediakampania tulemustele ja materjalidele toetudes välja teavitusmaterjale olenevalt sellest, millist teadmist kampania läbiviimisest saadakse). Samuti on jätkusuutlikud korduvad kampaniad (vrld nt igasügisese helkuri kasutamise teavitusega), seevastu ühekordsed aktsioonid kalduvad olema ilma märgatava mõjuta. Näiteks „Tilliga ja tillita“ on kujunenud iga-aastaseks aktsiooniks, kus kasutatakse 2011. aastal loodud veebilehte ja bannereid. Seega on tegevus olnud jätkusuutlik.

**Konverentsid** ja **seminarid** pole jätkusuutlikud, kuna ilma konkreetse väljundita ununevad need kiiresti. Ka mitmed intervjueritud eksperdid tunnistasid, et nad ei mäleta, kas on tegevustes osalenud või mitte, kuna konverentse ja seminare toimub pidevalt. Ilma jätkutegevusteta ei jää ka **koolituste** (sh töötubade) efekt püsima, kuna ministeeriumil pole intervjueritute sõnul selleks vahendeid planeeritud ning pole teisi pooli, kes sooviksid süsteemselt koolitusi korraldada. Koolitusel osalenud saavad teadmisi oma töös rakendada sedavõrd, kui võrd nad puutuvad SV teemadega kokku. Koolitusel osalenute küsitluse läbiviimisel anti kontaktisikule üsna sageli teada, et kuna koolitusest on juba aega möödunud, siis ei mäletata enam, mida koolitusel räägiti. Elluvijate hinnangul on küsitav, kas tulevikus riigieelarvelistest vahenditest SV koolitusi rahastatakse. AT rahastatud pedagoogide koolitused ei ole olnud jätkusuutlikud. Elluvijad on küll püüdnud leida võimalusi koolides tasulisi koolitusi korraldada ning saada Haridus- ja Teadusministeeriumilt tuge koolituste läbiviimiseks, kuid koolidel ja ministeeriumil pole sellist huvi. Tehtust on välja kasvanud kõrgkoolis õpetatav valikkursus, kuid see on olnud konkreetse inimese initsiatiiv. Hetkel loodetakse jätkukoolituste jaoks saada projektipõhist rahastust.

Projektipõhisus ja sellest tulenev jätkusuutmatuse iseloomustab ka **haavatavatele sihtgruppidele nõustamisteenuse** osutamist, mida AT raames toetati. Selleks tegevuseks püüavad elluvijad leida erinevaid rahastusallikaid, samas peaks sedalaadi tegevus olema tõhusust ja asjakohasust silmas pidades kindlasti järjepidevalt rahastatud.

**SV konsultantide koolitamine**, mis on olemuselt koolitajate koolitamine, ei ole jätkusuutlik, kui ei teki nõudlust nende konsultatsiooniteenuse järgi. Ükski neljast koolitatud konsultandist ei tegele oma põhitööna SV alase konsultatsiooniteenuse osutamisega. Ka indikaatorite sihttasemetel korrigeerimine konsultatsioonide arvu vähendamise suunas näitab, et sellise nõustamistegevuse järgi ei ole nõudlust. Seega ei ole tegevus olnud jätkusuutlik.

**Töölane SV võrgustik** ei ole praegusel kujul jätkusuutlik. Juhul, kui ka programmi elluviijad loobuvad listi kaudu liikmetele info edastamisest, mis on hetkel peamine võrgustikku ühendav tegevus, siis puudub võrgustikul igasugune aktiivsus. AT rahastatud **ettevõtete SV auditid** pole jätkusuutlikud, kuna nende tulemusi pole kasutatud SV olukorra parandamiseks organisatsioonis.

## 7.2 Vajalikud tegevused tulemuste jätkusuutlikkuse tagamiseks

Selleks, et tehtu mõju ühiskonnas avalduks, on oluline tulemusi laiemale avalikkusele või sihtgrupile, kellele on tegevus suunatud, selgelt edastada. Positiivsed näited ja eeskujud, ettevõtjatele SV edendamisest saadava kasu selgelt väljatoomine, võimalike diskrimineerimisjuhtumite selgitamine ja sõnapaarile „sooline võrdõiguslikkus“ positiivse sisu andmine aitavad pikemas perspektiivis saavutada eesmärki edendada SV ja vähendada diskrimineerimist.

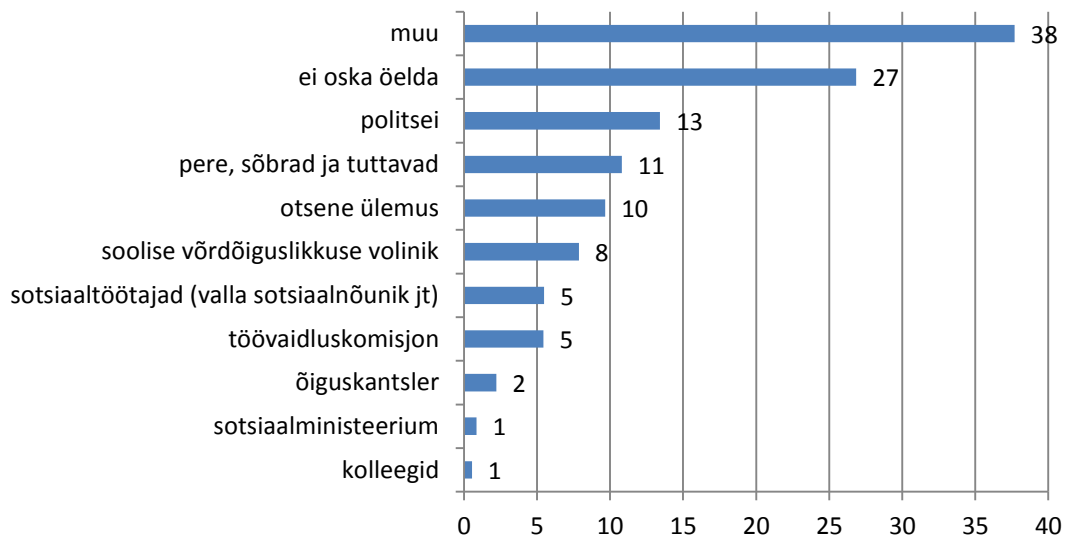
**Täiel määral pole ära kasutatud meetmest elluviidud tegevuste potentsiaali.** AT SV auditi läbiviimiseks toetust saanud organisatsioonid oleks võinud oma positiivset kogemust (eeldusel, et see oli olemas) laiemalt avalikkuses kajastades tõsta teiste ettevõtete seas huvi sarnaste auditite läbiviimise vastu. Oluline on tutvustada uuringute (sh 2011–2013 programmis valmivate uuringute) tulemusi avalikkusele. Tõenduspõhine probleemi olemuse käsitlemine aitab tõsta ühiskonna teadlikkust teema olemusest. Heaks näiteks on palgalõhe uuring ja SV monitooringu andmetel valminud uuringud, mis on andnud olulist lisateavet SV probleemide olemuse kohta ja tekitanud ühiskonnas sisuka laiapõhjalise diskussiooni. Teabeedastuse efektiivsaks kanaliks on diskussioon meedias, konverentse ja seminare peavad intervjueeritud eksperdid vähemtõhusateks, kuna sealne osalejate ring on piiratud ning koosneb paljuski neist, kes on teemaga juba kursis või saaksid info niikuinii.

**Loodud veebilehtedel info uuendamine** on lihtne viis jätkusuutlikkust tagada, see on oluline ka ühiskonna harimise mõttes. Samuti võimaldab andmete uuendamine esitleda ka toimunud muutusi ning seeläbi lisab esitatavale infole väärtust ning kasutusvõimalusi. Seda pole programmi tegevuste puhul alati järgitud. Näiteks on teavituskampaania „Kutsumus“ veebilehe osas „Huvitavaid fakte“<sup>11</sup> andmed vananenud (pärinevad enamasti aastast 2009). Vananenud faktide esitlemine ministeeriumi veebilehel jätab mulje, et ka ministeerium ei pea teemat oluliseks ning esitatud andmed võivad olla ka eksitavad (juhu, kui pole märgitud, millisest aastast andmed pärinevad, eeldab lehe külastaja ilmselt, et need on ajakohased). Samuti oleks võimalik näiteks soolise palgalõhe uuringu empiirilise osa jm meetme tegevuste väljundite põhjal tuua täiendavalt välja positiivseid SV arengu näiteid.

Selleks, et tõsta töötajate ja tööandjate teadlikkust ebavõrdsest kohtlemisest, võiks olemasoleva praktika põhjal koostada lihtsas keeles **teabematerjali, mis aitaks inimestel ebavõrdse kohtlemise juhtumeid ära tunda ja annaks nõu, kuhu vajadusel pöörduda**. Hetkel ei tea ligi neljandik, kellelt sel juhul abi küsida ja ligi 40% püüaks ise hakkama saada<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/teavituskampaania-kutsumus/huvitavaid-fakte.html>

<sup>12</sup> Sarnasele tulemusele on jõudnud ka TNS Emori läbiviidud küsitluses, vt täpsemalt Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 2012. aasta tegevuse aruanne, <http://www.svv.ee/failid/Voliniku%202012.%20aasta%20tegevuse%20%C3%BCleavaade.%20Kokkuv%C3%B5te.pdf>



**Joonis 19.** Vastuste jagunemine küsimustele „Kui kogete ebavõrdset kohtlemist soo tõttu, kelle poole pöörduksite abi saamiseks“ (osakaal vastanutest).

Märkus: „muu“ all nimetati valdavalt, et püütakse ise hakkama saada või ei pöörduks kellegi poole

Allikas: elanikkonna küsitlus

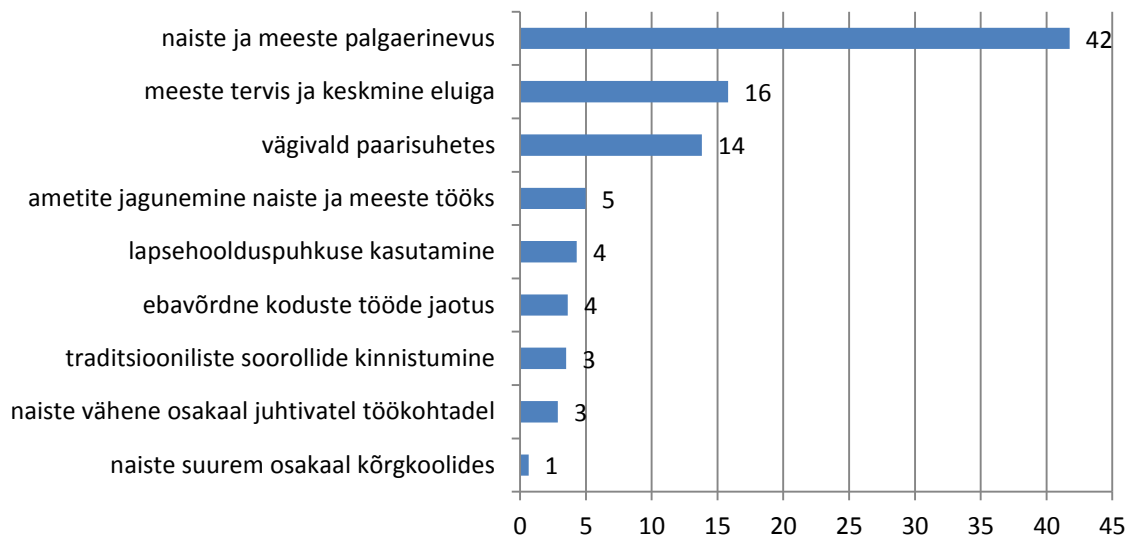
**Elluviidu jätkusuutlikkuse tagab selle avalik kättesaadavus ja levitamine.** Mitmed materjalid (sh programmi ja osaliselt AT raames elluviidud koolitustel kasutatud materjalid, mitmed teavituskampaania „Kutsumus“ raames valminud materjalid (nt õpilASFilmide konkursile laekunud tööd ja mängud) pole avalikult kättesaadavad. Sotsiaalministeeriumil on oluline roll ka pärast programmi lõppu elluviidud tegevuste jätkusuutlikkuse tagamisel, sh diskussiooni jätkamisel, milles on meetme raames loodud materjalidel kui teadmispõhise aluse loojatel kahtlemata oluline roll.

Praegu ei mõisteta Eesti ühiskonnas tegelikult, mida SV tööelus tähendab, paljuski taandatakse see äärmuslikele näidetele ning ei tunnetata oma igapäevaelus sellega seost. Ka juhid ei tunnetata, et neil oleks tarvis või kasulik SV oma organisatsioonis edendada. See on vähendanud mitmete meetme raames elluviidud suure tulemuslikkuse potentsiaaliga tegevuste (konsultantide koolitamine, SV auditid ettevõtetes) jätkusuutlikkust. Seega on oluline nii tööandjatele kui töötajatele näidata, milline on kasu SV edendamisest.

*„Ma arvan, et järjest suurem on see valmisolek, aga kindlasti alla keskmise, et võiks olla loomulikult rohkem, et ja, et noh, inimesed võiksid nagu lahti saada kõigepealt sellest, et see teema ei ole midagi häbiväärset või see ei ole mingi tabuteema ja siis sealt nagu edasi, et need otsused, kas on minu teema või ei ole, kas ma tahan sellega tegeleda või mitte, aga, et ei halvustata neid, kes seda... Kes sellest temast midagi peavad või sellega tegeleda tahavad.“*

(SV ekspert)

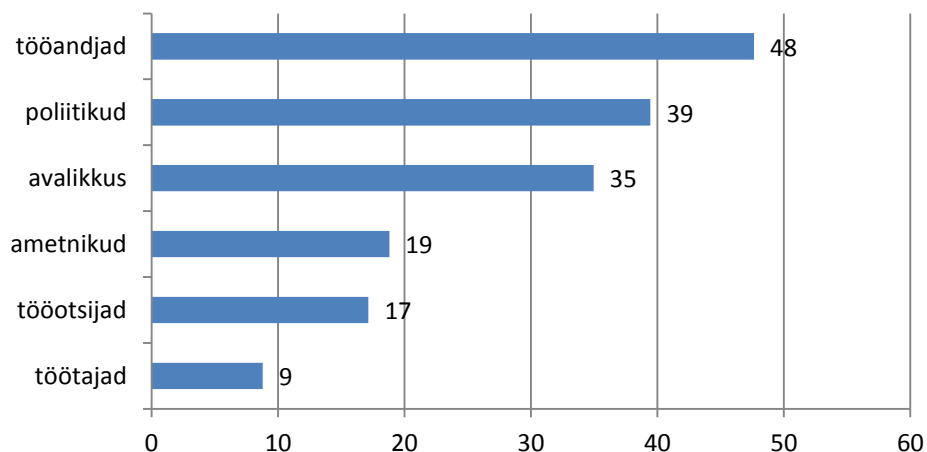
Olulisteks teemadeks, millega tuleks tegeleda, on elanikkonna küsitluse põhjal ülekaalukalt palgalõhe.



**Joonis 20.** Vastuste jagunemine küsimustele „Loetlen teile erinevaid naiste ja meeste ebavõrdse kohtlemisega seotud probleeme. Milline neist on Teie arvates kõige olulisem, mis vajaks kohest lahendamist?“ (osakaal vastanutest).

Allikas: elanikkonna küsitlus

SV soodustamiseks on oluline ka **poliitiline toetus**. Mitmed intervjuueeritustest tõid poliitikuid tööandjate kõrval välja olulise sihtgrupina, kellele tuleks SV edendamiseks tegeleda. Samale tulemusele viitab ka elanikkonna küsitlus.



**Joonis 21.** Vastuste jagunemine küsimustele „Nimetage järgnevast kuni kaks, kellele peaks soolise võrdõiguslikkuse alane teavitustegevus ennekõike suunatud olema?“ (osakaal vastanutest).

Allikas: elanikkonna küsitlus

Kiireid tulemusi SV edendamise vallas tooks konkreetsete soolist tasakaalu taotlevate poliitikameetmete rakendamine, näiteks kvoodid (mida intervjuueeritud pigem ei soosi), ettevõtete jaoks SV auditite kohustuslikuks tegemine ja SV alase järelevalve tõhustamine.

*„Ma arvan, et kui me riiklikul või seadusandlikul tasandil ei pushi seda teemat, siis see ei pruugi veel ma ei tea mis ajani muutuda. /.../ Mingisugune progress nagu debati tasandil ja ütleme jutu tasandil on nagu täiesti olemas, ja on hästi tore, et sellest räägitakse, aga ma arvan, et me peaks nagu prioritseerima, selle nagu riiklikult tähtsaks tegema.“*

*(SV ekspert)*

Poliitilise tahte vähesust teemaga tegelemiseks näitab mitmete intervjuueeritute hinnangul see, et kuigi soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 kohaselt peab tööandja koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis vajadusel võimaldavad asjaomastel institutsioonidel jälgida ja hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes, pole seni vastu võetud andmete kogumise korda ja andmete loetelu reguleerivat Vabariigi Valitsuse määrust, mida seadus ette näeb. Seaduse tugevam jõustamine (teadlikkuse tõstmise järel ning seotuna konkreetse teavitustööga) võiks olla ettevõtete jaoks oluline motivaator.

*„Kuna Eesti asutustel ei ole kohustust edendada soolist võrdõiguslikkust ja neil ei ole ka soolise võrdõiguslikkuse plaani, siis loomulikult sellega ei tegele. Kuna nad peavad tegelema nende asjadega, mis on neil nagu päevakohased. Nõudlus [konsultantide teenuse järele] nagu puudub. Et ma ei saa öelda, et [nende koolitamine] tühi töö oleks, aga see on nagu selline.. Ütleme, et kui seadusandja pole pannud kohustust asutustele soolist võrdõiguslikkust edendada, siis tegelikult nendel konsultantidel on väga raske rakendust leida.“*

*(SV ekspert)*

SV edendamiseks on oluline tegeleda **soolise ebavõrdsuse tekkepõhjustega**. Meetmes on palju tähelepanu pööratud stereotüüpidele, kuid tegelikkuses on sektorilise ja ametialase segregatsiooni ning palgalõhe põhjused komplekssemad. Palgalõhe vähenemisele aitaks kaasa muuhulgas palkade kujunemise protsessi läbipaistvuse suurendamine.

SV edendamiseks on ekspertide hinnangul oluline seda teemat käsitleda **alates lasteaiast ja koolist**. Programmide ja avatud taotlusvoorude projektide raames on valminud mitmeid uuringuid, õppematerjale ja videoklippe, mida õpetajad saavad kasutada SV teema tutvustamiseks õppetöös. See tagaks nende elluviidud tegevuste tõhususe ja jätkusuutlikkuse. Selleks on taas tarvilik poliitiline toetus, et SV teema kajastuks õppekavades. Praegu on õppekavad seotud mitmete läbivate teemadega. Kuna aga õpetajad ei jõua läbivate teemade käsitlemisele kuigivõrd tähelepanu pöörata (sest õppekavad on pingelised ja põhilised töö tulemuslikkuse mõõdikud on riigieksamite tulemused, mis ei ole läbivate teemadega seotud) ning neil ei ole ka vastavat väljaõpet (ehkki nt säästvat arengut toetava hariduse koha on käivitumas ulatuslik täienduskoolitusprogramm), siis on taas vajalik olemasolevate kohustuste tugevam jõustamine, mis omakorda eeldab poliitilist tahet.

Ettevõtjate jaoks teema atraktiivsuse suurendamiseks võiks SV edendamist arvestada ühe kriteeriumina töötajasõbraliku ettevõtte tiitli väljaandmisel.

*„Kui oleks riiklik tunnustusmärk, siis kindlasti jõuaks meediasse ka rohkem, neist [ettevõtetest] räägitakse, miks nad on siis paremad ja tublimad ja kuidas. /.../ No näiteks ju ka Eestis antakse välja töötajasõbraliku ettevõtja tiitlit, et minu arust oleks see koht, kuhu peaks hästi tugevalt soolise võrdõiguslikkuse meetme sisse tooma. Ma tean, et arvatakse, et okei töötajasõbralik on juba olemas ja nüüd eraldi veel soolist võrdõiguslikkust sisse tuua ja*

*siis on meil veel eraldi fookuses, et erinevus rikastab ja mingid vähemused veel juurde tuua. Et kas sellel on mõtet. Mina arvan, et need võiks koonduda ühe katuse alla."*

*(SV ekspert)*

### 7.3 Kokkuvõte

Saavutatud teadmiste seisukohalt on kõige jätkusuutlikumad **uuringud, trükised ja valminud õppe- ning videomaterjalid**. AT raames elluviidud tegevustest on jätkusuutlik kampaania „Tilliga ja tillita“, teiste tegevuste jätkusuutlikkus on ilma täiendava rahastuseta kaheldav. Koolituste jätkusuutlikkuse potentsiaali vähendab see, et SV alane teadlikkus on Eesti ühiskonnas alles tõusmas, kuid aja jooksul koolitusel saadud teadmised ununevad. Seetõttu ei ole konsultandid leidnud rakendust ning kohtunikud jt õigusnõustajad ei puutu SV teemadega igapäevaselt kokku.

Jätkusuutlikkuse aspektist nähakse probleemkohana ka seda, et **SV teemadega tegelejate ring on väike**. Kui nemad „väsivad ära“, siis võib teema arendamine tervikuna soiku jääda. Tegevuste jätkusuutlikkuse potentsiaali aitab tõsta järjepidev SV alase teadlikkuse tõstmine ühiskonnas läbi süsteemse ja järjepideva teavitustegevuse: positiivsete näidete ja eeskujude toomine, teema kajastamine lasteaia ja koolide õppekavades, ettevõtjatele SV edendamisest saadava kasu selge väljatoomine, võimalike diskrimineerimisjuhtumite selgitamine ja sõnapaarile „sooline võrdõiguslikkus“ positiivse sisu andmine. Oluline on ka poliitiline toetus.



## 8. KOKKUVÕTE

Programmide tegevustest olid kõige edukamad **soolise palgalõhe uuring** ja **SV monitooring**. Need tegevused andsid alusinfot järgnevate tegevuste korraldamiseks, sobitusid väga hästi meetme algusperioodi, olid hästi läbi viidud ning nende tulemusi kasutatakse senimaani, mistõttu olid need nii asjakohased, tõhusad, tulemuslikud kui jätkusuutlikud. Analüütiline artiklikogumik „Teel tasakaalustatud ühiskonda” on küll suhteliselt väikese lugejaskonnaga, kuid väga informatiivne. Juhul, kui kogumiku ilmumine on ka tulevikus regulaarne, kujuneb sellest oluline infoallikas SV olukorra (muutumise) kohta Eestis, mis omakorda võib hakata toetama sellealast teavitustööd.

Meediakampaania „Kutsumus” oli asjakohane ning hoolimata teatud tegevuste ebaõnnestumisest üldiselt ka tulemuslik, kuna aitas ühiskonnas SV teemale tähelepanu juhtida ning jäi inimestele meelde. Programmi käigus läbiviidud koolitused, seminarid ja konverentsid on olemuselt küll asjakohased, kuid nende tulemuslikkust vähendab see, et tööandjate kui sihtrühma huvi tegevuste vastu oli tagasihoidlik. Peamiseks põhjuseks on üldine madal teadlikkus SV olukorrast ja selle olulisusest. Teiseks oluliseks tulemuslikkust vähendavaks teguriks on asjaolu, et osalejate võimalused saadud teadmisi praktikas rakendada on tagasihoidlikud (eriti kohtunike jt õigusnõustajate, aga ka tööandjate puhul). SV seadust tutvustavad koolitused on olnud asjakohased ja tulemuslikud, kuid kuna SV alaseid juriidilisi vaidlusi on väga vähe, siis ei ole koolitatud saanud oma teadmisi täiel määral rakendada. See tingib (rakendamata) teadmiste kao aja jooksul, mistõttu tuleb koolitusi ilmselt mingi aja järel korrata ning see vähendab nii tegevuse tõhusust kui jätkusuutlikkust. Neid tegevusi saab küll vaadelda kui teadlikkuse tõstmise vahendit, kuid nad on kulukad ja vähetõhusad. Jätkusuutlikkust suurendaks see, kui tegu oleks ürituste sarjaga, mis oleks järjepidev ja suunatud kitsamalt kõige olulisematele sihtrühmadele (eelkõige tööandjad).

Samuti on pikaajalise mõju küsitavuse ja tõenäolise peatse kordamisvajaduse tõttu neutraalne (mis ei tähenda negatiivset hinnangut) pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele läbi viidud töötubade tulemuslikkus, tõhusus ja jätkusuutlikkus. Sellelaadsete koolituste tulemuslikkus on tugevam, kui need toimuvad süstemaatiliselt ning on üldiselt teada, et sellistel koolitustel on võimalik suhteliselt sagedasti (vastavalt vajadusele) osaleda. Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustava konverentsi ja seminaride tulemuslikkust vähendab see, et seminaridel osalejate hulgas oli vähe kõige olulisemate sihtrühmade (tööandjad) esindajaid. Jätkusuutlikkust vähendab tegevuse ühekordsus. Koolituste ja seminaride puhul tuleks kaaluda sellelaadse teavitustöö sobitamist mõne olemasoleva regulaarse tegevusega, kus oleks võimalik SV teemat tööandjatele tutvustada ning SV-ga kaasnevaid positiivseid tagajärgi selgitada.

Kõige ebaõnnestunum oli programmi tegevustest tööalase SV võrgustiku toimimine. Võrgustik oli oma eesmärgist lähtuvalt suunatud eelmainitud järjekindlale tööle olulise sihtrühmaga, kuid seda eesmärki ei täidetud. Võrgustik on olnud väheaktiivne ning liikmeskonna hulgas on tööandjad vähemuses. Tuleks kaaluda võrgustiku ühendamist mõne olemasoleva toimiva võrgustikuga. Samuti tuleb kokkuvõttes ebaõnnestunuks lugeda SV konsultantide koolitamist, kuna ettevõtted pole SV konsultatsiooniteenusest huvitatud ning ükski neljast koolitatud konsultandist ei töötas selles valdkonnas.

**Tabel 15.** Tegevuste hinnangute kokkuvõte.

	AK	TU	TÕ	JS
<b>2008–2010 programm</b>				
3.1.1. SV seadusest lühiülevaate voldiku/brošüüri koostamine				
3.1.2. SV seaduse kommenteeritud väljaanne				
3.2.1. Soolise palgalõhe uuring				
3.2.2. SV monitooring				
3.2.3. Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul				
3.2.4. Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine				
3.2.5. SV konsultantide koolitamine				
3.2.6. ja 3.2.7. SV seminarid tööandjatele ja töötajate esindajatele (+ Avaliku sektori juhtide teadlikkuse suurendamine)				
3.3.2. Analüütilise artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda: Mehed ja naised Eestis“ (2000) järje koostamine ja avaldamine				
3.4.1. Töö, pere- ja eraelu parem ühitamine				
<b>2011–2013 programm</b>				
3.2.3. Tööandjate SV alase tegevuse toetamine				
3.3.1. Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid				
3.3.2. Töötuba pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele				
3.3.3. SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele				
3.3.4. Tööalase SV koolitused				
<b>AT projektid</b>				
Haavatava sihtrühma tööga hõivatus/ töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal				
Teenuste osutamine haavatavate sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades				
Poiss ja tüdruk koolis				
Kas õpilased või poisid ja tüdrukud?				
Ärka, märka, tegutse - õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas				
Teavitusfilm soolisest võrdõiguslikkusest				
Tilliga ja tillita - vol 2				
Telesaate "Tööotsija" 8 saate tootmine ja esitamine ETVs				
Sooline tasakaal Bellus Furnitur OÜ-s				
Soolise tasakaalu alane uuring Kuressaare Linnavalitsuses				
Sooline võrdõiguslikkus Optimera Estonia AS-s				
Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus				

Selgitused: AS – asjakohasus, TU – tulemuslikkus, TÕ – tõhusus, JS – jätsuutlikkus. Rohelisega on tähistatud positiivsed hinnangud (projektidele, mis on vastavas hinnatavas aspektis olnud eriti edukad), kollasega neutraalsed hinnangud (vastavas aspektis ei ole projekt olnud silmapaistvalt edukas, kuid mitte ka halb, st tegu on projektidega, kus ei ole olnud olulisi möödalaskmisi, kuid pole ka saavutatud silmapaistvalt häid tulemusi),

punasega negatiivsed hinnangud (projektid, mis on vastavas aspektis ebaõnnestunud). Valgeid välju polnud lõpparuannetes puudunud info tõttu võimalik hinnata.

Programmi raames välja antud trükised on olnud erineva mõjukusega. Üldiselt on trükiste väljaandmine vähetõhus ning pigem võiks materjalid teha veebis kättesaadavaks ning lihtsalt leitavaks. SV seaduse kommenteeritud väljaanne on väga oluline ja õnnestunud trükis, mille positiivne mõju kestab eeldusel, et seadust märkimisväärselt ei muudeta. Samas on seaduse lühiülevaatenähtena välja antud brošüüri mõju väike (seda ei teata) ning isade kalender piiratud kasutusea tõttu vähe jätkusuutlik.

**2008.–2010. a. programm tervikuna oli asjakohane ja tulemuslik.** Tulemuslikkust küll vähendab üksikute tegevuste ebaõnnestumine (eriti tööandjate kui tööalase SV edendamise seisukohast kõige kriitilisema sihtrühmaga) ning osa planeeritud tegevuste mittesobitumine sel perioodil SV teadlikkuse olukorraga Eestis (teavitusvajaduse faas), kuid just eelkõige suurte uuringute ning meediakampaania ja trükiste toel saavutati oluline edasimineku SV alastes teadmistes (tulemuslik töö) ning loodi baas järgnevateks tegevusteks (jätkusuutlik töö). Paraku ei püsinud programm esialgse eelarve piires ning enamiku tööde tulemuslikuks läbiviimiseks oli vaja projektide eelarvet märgatavalt suurendada. Seetõttu ei saa programmi tervikuna lugeda tõhusaks.

**2011.–2013. a. programmi tervikuna ei ole võimalik hinnata,** sest suur osa tegevustest on elluviimise faasis. Programm tugineb eelmise programmi tegevuste tulemustele ja rakendab neid (eriti uuringute tulemusi koolitustel). Siiski võib tendentsina esile tuua, et kui hinnatavate tegevuste hulgas domineerivad koolitused ja seminarid, siis juhul, kui need oluks planeeritud korduma, st süsteemselt ja pikaajaliselt oluliste sihtrühmadega tegelema, tõstnuks see programmi kui terviku jätkusuutlikkuse hinnangut. Võrreldes eelmise programmiga on oluliselt paranenud ressursside planeerimine.

**Avatud taotlusvooru tegevustest** on kõige mõjusam olnud meediakampaania „Tilliga ja tillita”, ehkki arvamused selle projekti tulemuslikkuse kohta on vastukäivad. Hästi on õnnestunud ka pedagoogide koolitusprojekt „Ärka, märka, tegutse” ning uuring „Kas õpilased või poisid ja tüdrukud?”. Teavitusfilm SV-st ja telesarja „Töötaja” saated olid potentsiaalset vähem tulemuslikud ja tõhusad. Sellelaadsetel materjalidel on tulenevalt formaadist head eeldused olla õnnestumise korral heaks infoallikaks ning teavitusvahendiks. Mõlema projekti elluviijad ei suutnud seda täiel määral ellu viia, kuna polnud SV teemaga piisavalt hästi kursis ega osanud seda väga hästi edastada.

Pedagoogide koolitusprojekt „Poiss ja tüdruk koolis” ning soolise tasakaalu ja võrdõiguslikkuse uuringuid ettevõtetes ei ole õnnestunud. Esimesel juhul on elluviija pigem kinnistanud, kui murdnud soolisi stereotüüpe. Ettevõtetes tehtud uuringute tulemused on väheinformatiivsed, neid ei ole rakendatud ja pigem peaksid ettevõtted tulenevalt SV seadusest sellelaadsed uuringud ise rahastama. Hindajate hinnangul on kõik SV auditid läbi viidud oluliselt kõrgema hinnaga kui oleks olnud ratsionaalne.

AT raames on rahastatud projekte, mis pole kooskõlas meetme eesmärgiga. Haavatavatele sihtrühmadele suunatud projektid on olulised tegevused SV edendamiseks, kuid kuivõrd hinnatava meetme eesmärgiks toetada tööeluga seotud SV edendamist, siis ei ole tegevused eesmärki saavutanud. Haavatavad sihtrühmad on väga tundlikud ja nende oht tööturult kõrvale jääda on kõrge, kuid kummagi projekti aruanded pole koostatud viisil, mis võimaldaks hinnata nende tulemuslikkust tööle naasmise kontekstis. Samuti on olemas teisi ESF allikaid, mis analoogseid tegevusi toetavad. Seetõttu on hindajad seisukohal, et need tegevused, ehkki Eesti kontekstis väga vajalikud, ei ole olnud käesoleva meetme eesmärgist lähtuvalt siin meetmes asjakohased. Sellised tegevused peaks olema järjepidevalt finantseeritud (riigi- või KOV

eelaarvest), et tagada tegevuste jätkusuutlikkus ja haavatavate sihtrühmadega tegelevatele inimestele kindlus oma töö suhtes ning enesearendusvõimalused.

Hästi õnnestunud on AT toetusel valminud trükis „Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus”. Tegu on väikesele lugejaskonnale suunatud väljaandega, mis on aga sisukas ja hea allikmaterjal nii koolitajatele kui SV temaatika tutvustajatele või sellega tutvuda soovijatele. Väga oluline on, et uuringu lõppraport püsiks internetis vabalt kättesaadavana, soovitada võiks aga lõppraporti jagamist ühe suure faili kõrval ka peatükkide kaupa, millega kaasneks sisukorra avalik väljapanek internetis ja sellega ka materjalide leitavuse suurenemine.

Kuna hinnangud AT projektidele on erinevad, siis on **avatud taotlusvoorule tervikuna** hinnangut keeruline anda ja seda takistab veelgi see, et AT projektide indikaatorid on enamasti väljundipõhised. AT on tervikuna olnud asjakohane. Kuna meediakampaaniat „Tilliga ja tillita” on hästi märgatud ja seda on ka järgnevatel aastatel regulaarselt läbi viidud, koolitused on enamuses õnnestunud ja välja on antud potentsiaalselt (ehkki väikeses ringis) mõjukas kogumik SV kohta tööelus, siis need õnnestumised kaaluvad üles ebaõnnestunud tegevuste negatiivsed hinnangud. Seega võib AT tervikuna pidada pigem tulemuslikuks ja jätkusuutlikuks. Tegevused on valdavalt olnud tõhusad.

**Soolise võrdõiguslikkuse edendamise meede tervikuna** on olnud asjakohane, mõõdukalt tulemuslik, pigem neutraalse tõhususega (kuna esimese perioodi eelarve oli tugevalt alaplaneeritud) ja jätkusuutlik. Loogilisem meetme tegevuste järjestus oluks selline, et meede algab uuringutega (olukorra selgitamine), seejärel järgneb teavitustegevus (kuna SV uuringute ja ekspertide arvates on Eestis kõige enam vaja SV teavitustööd), millega luuakse positiivne foon koolituste jm meetmete jaoks. Seejärel järgnevad koolitused, mis valmistavad olulisi sihtrühmi (ennekõike tööandjad) ette järgnevate poliitmeetmete ja survemehhanismide rakendamise suhtes (nagu kvoodid või SV seadusega nõutud võrdõiguslikkuse edendamine) ja seejärel asutakse poliitikavahenditega jõustama SV-ga seotud nõudeid. Kuna meede tervikuna ei ole seda rada järginud, on mõne iseenesest asjakohase tegevuse tulemuslikkus kannatanud.

Väga edukas on SV edendamise meede olnud üleriiklike uuringutega, samuti valdkondlike kogumike koostamisel tehtud uurimistööga teabe hankimisel SV olukorra kohta Eestis ja SV meediakampaaniate abil teadlikkuse tõstmisel SV kohta. Teadlikkus SV-st on Eestis oluliselt paranenud, aga seda tööd peab ka jätkama, kuna eelkõige just SV saadavat kasu praegu veel enamjaolt ei tunnetata. Vähem edukad on olnud koolitused, mis aga võib tuleneda ka sellest, et koolitusi alustati ajal, mil SV küsimused ja olukord ei olnud veel ühiskonnas piisavalt teadvustunud.

## 9. JÄRELDUSED JA SOOVITUSED

**Soolise võrdõiguslikkuse edendamise meede tervikuna on olnud asjakohane, mõõdukalt tulemuslik, mõõdukalt tõhus ja jätkusuutlik.** Tegevused on omavahel kooskõlas, tegevuste efekt teistele tegevustele on kas neutraalne või positiivne. Algusperioodil ilmsid 2008–2010 programmi elluviimisel mitmed kitsaskohad. Programmi tegelik eelarve kujunes planeeritust ligi kolmandiku võrra kõrgemaks (ca 370 700 euro asemel ca 485 700 eurot), kusjuures täiendavaid vahendeid kasutati mitte täiendavate tegevuste elluviimiseks, vaid planeeritud tegevuste prognoositust kallimaks osutunud kulude katmiseks. Indikaatorite sihttasemed seati liialt ambitsioonikad. Tulemuslikkust on vähendanud see, et osa tegevustest on nõ ajast ees, kuna SV alane teadlikkus ei ole Eesti ühiskonnas veel sellisel arengutasemel, mis võimaldaks nendel tegevustel eesmärgiks seatult rakenduda. Paljusid indikaatorite sihttasemeid kas ei saavutatud või saavutati need seetõttu, et sihttasel vähendati programmi elluviimise jooksul. Selliste planeerimisvigade riski maandamiseks on **otstarbekas konsulteerida meetme tegevuste planeerimisetapis ekspertidega** ning **selgitada välja sihtgrupi hoiakud ja ootused, samuti teha riskianalüüs**, mida käesoleva meetme tegevuste planeerimisetapis ei toimunud.

**Töölane SV ei ole ühiskonnas meetme elluviimise perioodi jooksul oluliselt edenenu.** Segregatsiooniindeks, mis on seatud mõjuindikaatoriks, on mõjutatud ka paljude teiste väliste tegurite poolt lisaks meetme raames elluviidule, mistõttu selle arenguid ei saa seostada meetme tegevustega. Realse olukorra muutmine teadlikkuse tõstmise kaudu on pikemaajalisem protsess, kus oluline on tegevuste süsteemsus ja järjepidevus. Samas on **SV alane diskussioon ühiskonnas muutunud aktiivsemaks ja sisukamaks**. Sellele on kaasa aidanud mitmed meetmes elluviidud tegevused, millest edukaimad on üleriigilised uuringud, eeskätt soolise palgalõhe uuring ja SV monitooring. Need on loonud aluse tõenduspõhisele lähenemisele SV temaatika käsitlemisel ühiskonnas, laialdaselt kasutatavad ning viinud ka konkreetsete poliitiliste sammude astumiseni SV edendamiseks.

**Oluliselt on suurenenud on SV soosiva suhtumise väljendamine**, kuid **reaalne SV olukord ettevõtetes ei ole muutunud**. Tööandjate huvi SV teemadega oma ettevõttes tegeleda on tagasihoidlik, kuna ei tunnetata, et tegu oleks probleemiga ning ei nähta, millist kasu see ettevõttele tooks. Seetõttu ei ole SV konsultandid leidnud praktikas ootustele vastavat rakendust, tööandjate huvi osaleda töölases SV võrgustikus ning koolitustel on vähene. Seega võiks nende tegevuste puhul kaaluda **ühendamist teiste sarnaste tegevustega**: täna mittetoimiva võrgustiku liitmist mõne olemasoleva eduka tööandjaid ühendava võrgustikuga ning SV teema käsitlemist ühe osana tööandjatele suunatud koolitustel.

AT projektidest on probleemsed SV auditid ettevõtetes. Nende maksumus on sedavõrd kõrge, et need pole olnud tõhusad; tööandjad pole tulemustele tuginedes teinud märkimisväärseid ümberkorraldusi, mistõttu ei saa tegevusi lugeda tulemuslikeks ega jätkusuutlikeks. Selliste tegevuste toetamise otstarbekus meetmest on kaheldav, kuna seadusest tulenevalt on tööandjatel kohustus sellist analüüsi teha. Üksikute tööandjate toetamise asemel võinuks välja töötada metoodika, kuidas SV olukorda ettevõttes hinnata, mida oleksid saanud kasutada kõik tööandjad.

Haavatavate sihtgruppide tööturul tagasitoomine peaks olema riiklikult süsteemselt koordineeritud. Meetme raames AT rahastatud projektid ei ole aidanud oluliselt panustada üldeesmärgi saavutamisse.

**Töölase SV edenemiseks on oluline teemaga kindlasti riiklikult koordineeritult ja süsteemselt planeeritult ka pärast meetme lõppemist edasi tegeleda.** Eesti ühiskond ei ole veel faasis, kus ilma sellise

toeta oleks SV edenemine jätkusuutlik. Uuringute tulemusena on selginenud teadmine SV probleemkohadest, millega tuleb eri tegevuste kaudu tegeleda. Kriitilise tähtsusega on **tööandjate selgitamine, millist kasu toob selle soodustamine tööandjale; pedagoogide harimine ja haridussüsteemis SV temaatika käsitlemine juba alates eelkooliastmest**. Samuti on tarvis **tõsta ühiskonnas tervikuna teadlikkust läbi süsteemse ja järjepideva teavitustegevuse SV-st ja diskrimineerimisest**. Ka **poliitikameetmete tugi on kriitiliselt oluline**, et tööalase SV arengut toetada. Kui riik rõhutab SV prioriteetsust, soodustab see teema olulisuse mõistmist ka tööandjate ja töötajate seas. Oluline on **info koondamine** ja selle ajakohasuse tagamine.

Indikaatorite süsteemi saaks arendada, **kasutades meetmes valdavalt kasutatud väljundindikaatorite kõrval ka tulemusindikaatoreid** ning tagades, et oleksid olemas indikaatorid, mis mõõdaksid kõikide seatud eesmärkide suunas liikumist. Puuduvate indikaatorite tõttu ei ole näiteks võimalik hinnata, kas eesmärk vähendada tööalast soolist diskrimineerimist, saavutatakse. Tulemusindikaatorid annaksid elluviijatele parema ülevaate tegevuste tulemuslikkusest ja tõhususest, mis on oluline edasiste tegevuste planeerimiseks. Indikaatorite süsteemiga seotud probleemkohadeks on ka mõnede seatud indikaatorite saavutustasemete mittekajastamine aruandluses ning toodud sihttasemete tagantjärele korrigeerimine elluviimise jooksul. **Juhul, kui ilmneb, et indikaatori sihttasest ei ole võimalik saavutada, tuleks seda (ka muutmist juhul, kui indikaatorit korrigeeritakse) aruandes põhjendada**.

**AT projektides tuleks finantsaruandluse kontrolli kõrval juurutada ka sisuline kontroll**. Soovitav oleks seda teha elluviimise faasis, et vähendada ohtu, et elluviidud tegevus ei vasta seatud eesmärgile või töötab sellele vastu. AT on oluline kehtestada **taotlejatele valdkonnapädevuse nõuded**, et tagada, et rahastuse saajad on kursis SV põhimõtete ja suundumustega.

Tegevuste hindamise muutis mõnevõrra keerukaks asjaolu, et meetme tegevused algasid 2008. aastal ning hindamine toimus 2013. aastal. Varasema, 2008–2013 programmi väljatöötamisest on möödunud ligi kuus aastat ning kirjalikke märkmeid programmi väljatöötamise protsessi kohta hindajatele teadaolevalt säilinud ei ole. Intervjueeritavad, kes olid seotud programmi väljatöötamisega, ei mäleta enam protsessi detaile. **Kõik olulised koosolekud, kus arutatakse meetme tegevusi** (nii väljatöötamist kui elluviimist), **tuleks dokumenteerida**. Kuna programmi elluviijad võivad vahetuda (nt 2008–2010 programmis vahetus selle elluviimise ajal koordinaator korduvalt), siis oleks sellistest kirjalikest dokumentidest kasu elluviijatele, samuti oleks see abiks välise hindamise läbiviimisel.

## LISAD

### Lisa 1. Kokkuvõtte programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010“ tegevustest

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaator saavutustase
<b>Soolise võrdõiguslikkuse õigusnormide rakendamise tagamine</b>									
3.1.1. SV seadusest lühiülevaate voldiku/brošüüri koostamine	SV seadus on lihtsas ja arusaadavas keeles ning mõistetav ka õigushariduseta inimestele	Voldiku sisu kavandamine ja kirjutamine, tõlkimine vene keelde, kujundamine ja trükkimine, levitamine	Märts-nov 2009	Sept 2009-dets 2010	100 000	116 998	116 998	Voldik avaldatud (tiraaž 13 000, neist 10 000 eesti ja 3000 vene keeles)	Täidetud
								Algselt: vähemalt 10 000 voldikut levitatud 2010. aasta lõpuks. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: "Vähemalt 7000 brošüüri on levitatud 2010. aasta lõpuks".	Täidetud (juuni-dets 2010 jagat laiali 7650 eestikeelset ja 2615 venekeelset brošüüri)
3.1.2. SV seaduse kommenteeritud väljaanne	Juristidele on tagatud juurdepääs SV seaduse selgitavatele	SV seaduse kommentaaride kirjutamine,	Jaan 2009-juuli 2010	Algus hilines, kuid viidi ellu vastavalt	350 000	637 069	605 563	Kommenteeritud seadus avaldatud trükitult (500 tk) ja elektroonselt	Täidetud

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
	kommentaaridele, mis võimaldab neil pakkuda adekvaatset asjakohast õigusabi muuhulgas oma õiguseid kaitsta soovivatele töötajatele või langetada professionaalseid ning ekspertteadmistel põhinevaid otsuseid diskrimineerimisvaidlustes	kommenteeritud seaduse toimetamine koostöös SV volinikuga ja SVOga, kommenteeritud seaduse kujundamine ja trükkimine, avaldamine elektroonselt, levitamine		planeeritud ajakavale (trükised anti üle 18.08.10, järgnes levitamine)				Algselt: kommenteeritud seadus levitatud 70% ulatuses programmi lõpuks. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: "Kommenteeritud seadus levitatud 50% ulatuses programmi lõpuks".	Algne eesmärk täitmata, muudetud indikaatori maht täidetud (c kt-dets 2010 jagat laiali 265 kommenteeritud väljaannet)
<b>Töötajate ja tööandjate teadlikkuse suurendamine SV-st</b>									
3.2.1.Soolise palgalõhe uuring	Soolise palgalõhe uuringu eesmärgiks on selgitada, milline on soolise palgalõhe täpsem olemus (nt erinevatel palgatasemetel), millised tegurid ja kuidas mõjutavad soolise palgalõhe kujundamist Eestis	Uuringu LÜ koostamine, uuringu läbiviimine (metoodika ja teoreetilise raamistiku loomine, andmeanalüüs, sh vajadusel uute andmete kogumine), uuringuraporti koostamine, põhjaliku uuringutulemuste levitamiskava väljatöötamine	Sept 2008-dets 2010	Algus hilines, aga lõpptähtjast peeti kinni (viimase etapi töö andis uuringu läbiviija üle 2.12.10)	500 000	814 842	814 842	Uuring on eesmärgipäraselt tehtud	Täidetud
								Uuringutulemuste levitamiskava on välja töötatud ja uuringutulemused tutvustatud, sh avalikkusele, sidusrühmadele, poliitikakujundajatele	Täidetud



Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Uuringutulemusi on kasutatud sisendina edasiste tegevuste kavandamisel järgneva programmi jooksul	Täidetud
3.2.2. SV monitooring	Saada teavet Eesti ühiskonnas valitsevate SV puudutavate arvamuste, stereotüüpide, hoiakute ja käitumispraktikate ning nende muutumise kohta, mis võimaldab hinnata seniste poliitikate mõju SV edendamisele ning töötada välja uusi poliitikameetmeid ja muid tegevusi soolise ebavõrdsuse vähendamiseks	Monitooringu LÜ koostamine (SoM), monitooringu läbiviimine (uurimis-metoodika ja teoreetilise raamistiku loomine, küsitlustöö ettevalmistamine ja läbiviimine, andmeanalüüs, uuringuraporti koostamine, põhjaliku uuringutulemuste levitamiskava	Okt 2008-dets 2009	Vastavalt planeeritud ajakavale	550 000	715 500	677 922	Monitooring on eesmärgipäraselt läbi viidud	Täidetud

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		väljatöötamine ja elluviimine						SV monitooringu tulemuste põhjal on välja antud 2 eestikeelset trükist: uuringuraport ja poliitikaanalüüs. Uuringuraport on tõlgitud vene ja inglise keelde ja venekeelne raport on trükitud. Uuringuraport on avaldatud elektroonselt 3 keeles. Uuringuraport 350 tk, poliitikaanalüüs 400 tk, venekeelne uuringuraport 100 tk, uuringuraport eesti, vene ja inglise keeles elektroonselt avaldatud. Tegu on lisandunud indikaatoriga (Ministri käskkiri 22.07.2010), mida polnud algses programmidokumendis.	Uuringuraport 350 tk, poliitikaanalüüs 400 tk. Poliitikaanalüüs vene keeles 100 tk ja inglise keeles 200 tk. Elektroonselt avaldatud uuringuraport eesti keeles ning poliitikaanalüüs eesti ja inglise keeles. Lõpparuanne: juuredets 2010. a. ajaloalial 222 monitooringu uuringuraportit, 4 eestikeelset poliitikaanalüüsi ning 35 ingliskeelset poliitikaanalüüsi.

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Monitooringu tulemusi on esitletud ja levitatud sidusrühmadele ja avalikkusele	Täidetud. (30.06.2010 monitooringu tutvustusüritus Vabaõhumuuseumis, 88 osalejale, 24.09.2010 Pärnu 6.-8.12.2010 SV seminaridel tööandjatele ja töötajate esindajatele, 13.12.2010 Riigikogus, 9.12.2010 välisesinduste esindajatele)
								Monitooringu tulemusi on kasutatud sisendina seniste poliitikate ja tegevuste mõju hindamisel ning edasiste poliitikameetmete ja tegevuste planeerimisel	Täidetud. Monitooringu tulemusi kasutatakse sisendina 2012-2013 uue SV monitooringu läbiviimise ning 2011-2013 soolist stereotüüpide mediakampaania läbiviimise

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
3.2.3. Meediakampaania naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamiseks tööturul	Meediakampaania pikemaajaliseks eesmärgiks on muuta avalikku arvamust selles suunas, et meeste ja naiste palgalõhet tajutakse ebaõiglasena ning inimestes tekib soov olukorda muuta	Meediakampaania LÜ ja pakkumise koostamine, meediakampaania tegevuse sisseostmine	Okt 2008-dets 2010	Ei püstitud ajakavas	1 050 000	1 275 535	1 275 442	Meediakampaania läbi viidud	Täidetud (valmis kodulehekülge, välimeedia plakat, raadioklipid, TV reklaamid, 3 interaktiivset mängu, töötajatele suunatud infoleht "Kutsumuse leht" noortele suunatud filmikonkurss "Võrdsed võimalused?", infotund "Võrdsed võimalused" kokku 1349 õpilasele 17 koolis. Viidi läbi mõttepööring arvamusküsitlusele, osales 22 inimest)

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Meediakampaania märgatavus (iga kampaania komponendi osas määratakse sihttasemed eraldi).	Kampaania avalituse järgsel 54 kajastust, 10 ajakirjaniku pressiuuringul, mis toimus 17.05.10. Lõpparuanne: määrates 2010 kajastatud kampaania kokku 124 artiklis. Meeste naiste tööjootust käsitleva reklaami märkamine: elanikkonnas keskmisel tasemel (pani tähele 26% elanikkonnast). Enim märgati välireklaami.
								2013 tehtava SV monitooringu kohaselt arwab 75% naistest ja 57% meestest, et meeste ja naiste palk peaks olema võrdne	<i>ei tea veel</i>

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaator saavutustase
3.2.4. Eesti tööalase SV võrgustiku toetamine	Toetada Transition Facility 2006 programmi raames elluviidavas mestimisprojekti "Meeste ja naiste võrdõiguslikkus - tõhusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk" loodud Eesti tööalase SV võrgustiku tegevust kogu programmiperioodi vältel. Eesmärgiks on tagada võrgustiku jätkusuutlikkus, rahastades võrgustiku regulaarsete ümarlaudade toimumist, tasudes välislektorite sõidu- ja majutus- ning lepingutasuga seotud kulud ja makstes võrgustiku koordinaatorile lepingutasu.	Võrgustiku koordinaatori värbamine, lepingu sõlmimine, koolitajate leidmine välisekspertide hulgast	Sept 2008-dets 2010	Ei püstitud ajakavas	435 000	160 158	143 588	Algselt: toimunud on 6 võrgustiku ümarlauda. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: toimunud on kolm võrgustiku ümarlauda ehk kohtumist ja on viidud läbi individuaalseid kohtumisi tööandjate ning ettevõtete esindajatega võrgustiku töö tutvustamiseks	Algselt seatud indikaatorit ei täidetud, kokku toimus 3 kohtumist 10.12.2008: I kohtumine (osaletajad 11 inimest sh 4 võrgustiku liiget). 30.10.2009: toimus II kohtumine (osaletajad 15 inimest sh 10 võrgustiku liiget). 20.10.2010 toimus III kohtumine (osaletajad 12 inimest sh 7 võrgustiku liiget)

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Algselt: vähemalt 2/3 liikmetest osaleb regulaarselt võrgustiku kohtumistel. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: vähemalt 1/2 liikmetest osaleb regulaarselt võrgustiku ümarlaudadel	Ei (vt eelmist punkti)
								Algselt: võrgustiku liikmete arv on suurenenud. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: indikaator välja jäetud	Täidetud. 2010 astus võrgustiku liikmete täiendaval: 2 organisatsiooni. Meililistis 61 kontakti (2010 lõp seis)
								Toimunud on 5 individuaalset kohtumist võrgustiku liikmete või liituda soovijatega võrgustiku töö tutvustamiseks. Tegu 22.07.2010 lisandunud indikaatoriga, mida pole algses programmidokumendis!	Ei, 4 nõustamist

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
3.2.5. SV konsultantide koolitamine	Koolitada 3 konsultanti, kes nõustaksid ettevõtteid teemal, kuidas SV aspekti integreerida ettevõtte personalipoliitikasse (värbamine, koolitus ja karjäär, võrdne palk ning töö- ja eraelu ühitamine)	Konsultantide leidmine avaliku konkursi kaudu, koolitajate leidmine ekspertide hulgast, koolitusprogrammi väljatöötamine, koolituste korraldamine, sh õppereis	Sept 2008-dets 2009	Ei püsitud ajakavas	300 000	300 000	298 793	Algselt: koolitatud on 3 konsultanti. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: koolitavate arvu suurendati neljani	Täidetud
								Algselt: konsultandid on osutanud SV edendamise nõustamist 5 ettevõttes 1 aasta jooksul pärast koolituse läbimist. Ministri käskkirjaga 22.07.2010 indikaatorit muudetud: konsultandid on osutanud soolise võrdõiguslikkuse edendamise nõustamist 2010. aasta lõpuks 3 ettevõttes.	Ei, tehtud konsultatsioone kahes ettevõttes
3.2.6. SV seminarid tööandjatele ja töövõtjate / <b>töötajate</b> esindajatele	Eli Transition Facility 2006 programmi raames 2007 augustist kuni 2008 augustini elluviidava mestimisprojekti "Meeste ja naiste võrdõiguslikkus - tõihusate ja jätkusuutlike ettevõtete põhimõte ja eesmärk" käigus töötati välja koolitusprogramm ja	Seminaride ettevalmistamine, osalejate väljaselgitamine, seminaride korraldamine.	Sept 2008-aprill 2009	Ei püsitud ajakavas, juuni 2010-dets 2010	90 000	190 000	190 000	Korraldatud on 2 seminari 40 inimesele (1 seminar - 20 inimest). Kuna kaks tegevust (2.3.5 ja 2.3.7) ühendati, tõsteti sihttaseme 60ni	Ei, osales 58 inimest



Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
	juhendmaterjal SV edendamiseks organisatsioonis. Koolituse eesmärgiks on suurendada tööandjate, usaldusisikute ja AÜ kompetentsust organisatsioonis meeste ja naiste võrdse kohtlemise ja SV edendamise alal.							Osalejate rahulolu ja seminari vastavust nende vajadustele on hinnatud tagasisideankeetidega (keskmine hinne vähemalt 4 viiepalliskaalal)	Täidetud. (Osalejate koondhinnang 4,5)
3.2.7. Avaliku sektori juhtide teadlikkuse suurendamine	Eesmärk on suurendada avaliku sektori juhtide teadlikkust SV õigusnormidest ning parandada nende teadmisi ja oskuseid SV edendamise vahendite ja meetodite kohta ning oskuseid nende kasutamiseks enda organisatsioonis.	Koolitusprogrammi väljatöötamine, koolitajate leidmine, koolituste ettevalmistamine, koolituste korraldamine.	Sept 2008-aprill 2009		100 000			Korraldatud 3 koolitust 30 inimesele (1 koolitus - 10 inimest) Osalejate rahulolu ja seminari vastavust nende vajadustele on hinnatud tagasisideankeetidega (keskmine hinne vähemalt 4 viiepalliskaalal)	
3.2.8. Tööotsingu- ja kohanemiskoolituste koolitajate teadlikkuse suurendamine	Koolituse läbinud tööotsingu- ja kohanemiskoolituse pakkujad on esiteks võimelised pakkuma eraldi spetsiifilist koolitust mitteaktiivsetele emadele ja teiseks oskavad üleüldiselt koolitustel arvestada koolitavate lapsevanemate	Osta sisse koolitajate koolitusprogramm ja koolitused.	nov 2008-dets 2009		125 000			Korraldatud on 2 tööotsingu- ja kohanemiskoolituste pakkujate koolitust 12 inimesele, vajaduse korral venekeelse tõlkega Osalejate rahulolu ja seminari vastavust nende vajadustele on hinnatud tagasisideankeetidega (keskmine hinne vähemalt 4 viiepalliskaalal)	

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
	vajadustega (nt abi lastehoiu korraldamisel). Alleesmärgiks on soodustada koolitajate omavahelise võrgustiku väljakujundamist, et täiendada nende teadmisi ja saada juurde uusi kogemusi tööotsingu- ja kohanemiskoolituste valdkonnas.							Koolitusel saadud teadmiste rakendamine 9 kuu jooksul pärast koolitust on hinnatud järelankeediga (vähemalt 60% osalejatest on rakendanud õpitut oma edasises töös)	
<b>SV süvalaiendamise strateegia rakendamine töö- ja haridusturul</b>									
3.3.1. Teadlikkuse suurendamine SV süvalaiendamise strateegia rakendamiseks	Suurendada SoMi ja selle allasutuste töötajate ja juhtide teadlikkust naiste ja meeste võrdse kohtlemise normidest ning SV süvalaiendamise strateegiast.	EL SV süvalaiendamise strateegia juhendmaterjalide (2) tõlke sisseostmine, juhendmaterjalide avaldamine elektroonselt SoMi kodulehel ja asjakohaste teadete edastamine SoMi ja selle allasutuste töötajatele.	Okt 2008-veebr 2009	Vastavalt planeeritud ajakavale	50 000	0	0	Juhendmaterjal (2 Euroopa Komisjoni juhendmaterjali) on tõlgitud ning publitseeritud elektrooniliselt	
								Töötajate arv, kes on juhendmaterjale oma töös kasutanud 1 aasta jooksul (järelküsitlus, 60% on materjalidega tutvunud ja nendest 50% on juhendit kasutanud oma töös)	

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
3.3.2. Analüütilise artiklikogumiku „Teel tasakaalustatud ühiskonda: Mehed ja naised Eestis“ (2000) järje koostamine ja avaldamine	Anda analüütiline ülevaade naiste ja meeste olukorrast Eesti ühiskonna erinevates eluvaldkondades, mõistmaks paremini inimeste käitumist tööturul ja karjäärivalikuid.	LÜ koostamine, artiklite tellimine, artiklite sisuline toimetamine, kogumiku trükkiettevalmistus, tõlkimine vene keelde, trükkimine, kogumiku levitamiskava koostamine.	Jaan 2009-dets 2010	Vastavalt planeeritud ajakavale	400 000	643 164	641 348	Artiklite kogumik on trükitud ja avaldatud eesti (500 eksemplari) ja vene (200 eksemplari) keeles	Täidetud
								Artiklite kogumik on avaldatud elektroonselt	Täidetud
<b>Sooliste stereotüüpide vähendamine</b>									
3.4.1. Töö, pere- ja eraelu parem ühitamine	Teadvustada ja väärtustada nüüdisaegset isa rolli ühiskonnas ja tugevdada peresidemeid.	Isadele ja emadele suunatud infovoldiku koostamine, tõlkimine vene keelde, trükkimine eesti ja vene keeles, levitamine konverentsil naistenõuandlates, sünnitusmajades, KOVides, koostööpartnerite	Aug 2008-jaan 2009	Vastavalt planeeritud ajakavale	220 000	616 734	616 734	Voldik on trükitud ja levitatud (tiraaž 10 000, eesti keeles 7000 ja vene keeles 3000)	Täidetud
								Konverentsil on osalenud 100 inimest	158 osalejat (konverentsil 135 töötoas 55 inimes

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Planeeritud elluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Tegelik eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		ruumides, elektrooniline versioon tehakse kättesaadavaks SoMi ja koostööpartnerite kodulehel. Konverentsi korraldamine						Konverentsil osalejate rahulolu on hinnatud tagasisideankeediga (keskmine hinne vähemalt 4 viiepunktiskaalal)	Teadmata, lõpparuandes märke: "Mingil põhjusel jäi rahuloluuring tegemata või ei olnud osalejate tagasisidel shtede asukoht, mille alusel rahulolu hinnata [teada]"
								Konverentsi "Hooliv isadus" töötoas osalejate arv 40. Lisandunud indikaator, mida polnud algselt programmidokumentis	55 osalejat
								Meeste osakaal vanemahüvitise saajate hulgas on tõusnud 3,7%-lt 2008. aastal 6%-ni 2010. aastal	2009. aastaks tõusnud 4,8%. SK andmeid oli 2008. vanemahüvitise saajatest mehi 6,5%. 2009. oli mehi juba 8,5%

## Lisa 2. Kokkuvõtte programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2011-2013“ tegevustest

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
<b>3.1. Uuringud ja analüüsid</b>									
<b>Teavitustegevused</b>									
3.2.3. Tööandjate SV alase tegevuse toetamine	Eestis on toimiv tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustik.	Tegevuse raames nähakse ette võrgustiku kohtumiste võimaldamist, pakkudes selleks tasuta ruume.	Tegevuse sihtgrupiks on Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku liikmed, kelleks võivad olla tööandjad, töötajate esindajad, sotsiaalpartnerid, soolise võrdõiguslikkuse eksperdid ja teised isikud, kes on huvitatud soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamisest tööelus.	2011-2013				2011: vähemalt 2 kohtumist aastas 2012: vähemalt 2 kohtumist aastas	2011: 1 kohtumine; 2012: 1 kohtumine

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
				Jaan 2011-	Võrgustiku liikmetega kohtumine 14.12.12				
<b>Konverentsid, seminarid, koolitused</b>									
3.3.1. Palgalõhe uuringu tulemusi tutvustav konverents ja maakondlikud seminarid	Inimeste teavitamine soolise palgalõhe olemusest ja teguritest, mis mõjutavad soolise palgalõhe kujunemist Eestis.	Toimub uuringu tulemuste tutvustamine, mille raames antakse välja uuringu artiklikogumik, korraldatakse üks suurem palgalõhe teemaline konverents ja viiakse läbi väiksemad seminarid maakondades. Palgalõhe teemaline konverents korraldatakse koostöös Euroopa Komisjoni (edaspidi EK) esindusega Eestis. Konverentsi korraldaja leidmiseks viiakse läbi hange.	Töötajad, poliitikakujundajad, ametiühingud, uurimisasutused, kodanikeühendused, poliitikud, ajakirjanikud ja laiem avalikkus	2011		46 199		2011 TK: toimunud (maakondlike) infoseminaride arv: 2	4
				Jaan-märts 2011	Jaan-aprill 2011			2011 TK: infoseminaride l osalenud inimeste arv: 40	97

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
				Märts-mai 2011	Mai-dets 2011			2011 TK: soolise palgalõhe uuringu artiklikogumiku trükitud eksemplaride arv: 300	300
				Jaan 2011	Jaan 2011			2011 TK: korraldatud soolise palgalõhe teemaline konverents: 1	1
				Jaan-märts 2011	Jaan-aprill 2011			2011 TK: artiklikogumiku on tutvustatud sihtgruppidele (levitatud eksemplaride arv): 300	1
				Apr 2011	13.05.2011			2011 TK: konverentsil osalejate arv: 100	Töötoast võttis osa 12 ja konverentsist 141 osalejat.
				Algselt 2011 tegevuskava kohaselt aprill-dets 2011, III SA: jaan-aprill	Veebr-aprill 2012			2011 TK: teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel esinemiste	Teadmata

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
				2012				arv: 3	
								2011 TK: teiste organisatsioonide poolt korraldatud üritustel osalejate arv: 60	Teadmata
3.3.2. Töötuba pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele, pakkudes praktilist teavet, kuidas lapsevanemaid toetada, et nad tuleksid paremini toime oma töö- ja pereelu ühitamisega.	Koolitatud pereterapeutid, nõustajad ja pedagoogid väärtustavad/hindavad /tunnustavad soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid ja näevad isasid sama heade hoolditsetajana kui emasid ning mõistavad isade asendamatu rolli laste arengus. Samuti teadvustavad nad emade võrdväärset rolli tööturul ning oskavad suunata lapsevanemaid edukalt	Töötajate töö, pere- ja eraelu paremaks ühitamiseks on antud programmi raames planeeritud korrata isaduse teemalise töötoa korraldamist. Töötoa raames pakutakse sihtgrupile praktilist teavet, kuidas lapsevanemaid toetada, et nad tuleksid paremini toime töö- ja pereelu ühitamisega. Arutletakse, miks ühiskond isasid ei usalda, mida kõik	Töötoa sihtgrupiks on pereterapeutid, nõustajad ja pedagoogid. Juhendmaterjalide sihtgrupiks on lastekaitsetöötajad, pereterapeutid, pedagoogid, vanemluse toetamisega tegelevad organisatsioonid ja töötoas osalenud isikud.	2011		9 269	8 313		
				Jaan 2011	Jaan 2011			TK 2011: korraldatud töötuba pereterapeutide, nõustajate ja pedagoogide koolitamiseks: 1	1



Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
	toime tulema töö, pere- ja eraelu ühitamisega	osapooled ja ka ühiskond võidaksid, kui isad saaks rohkem laste eest vastutust võtta/lastega koos olla; miks asjad ei toimi enam nii, nagu sajanedeid on toiminud (mehed jahil, naised kodus); miks me peaksime oma hoiakuid ja väärtusi üle vaatama, mis on ühiskonnas muutunud; mehed ja lähisuhted.		21.01.2011	21.01.2011			Koolitatud pereterapeutide, nõustajate ja koolitajate arv: vähemalt 40, max 50	töötoas osales kokku 55 inimest
				Jaan-dets 2011	Jaan-dets 2011			Osalejate antud keskmine rahuloluhinne 5-palli skaalal: vähemalt 4	Teadmata
		Töötuba korraldatakse konverentsi „Kas lapsevanemaks sünnitakse või õpitakse?“ järgselt. Konverentsi korraldamist toetatakse programmi raames kandes ainult konverentsil (ja hiljem ka töötoas) esineva välislektoriga						Töötoa meediakajastuste arv (jaan-märts 2011): vähemalt 3	Teadmata
								Koostatud töötoa põhjal avalikult elektroonselt kättesaadav juhendmaterjal pereterapeutidele, nõustajatele ja pedagoogidele	1

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		<p>seonduvad kulud (esinemistasud, majutus- ja sõidukulud).</p> <p>Konverentsil ja töötoas esineva välislektori loengu põhjal koostatakse spetsialistidele (lastekaitsetöötajad, pereterapeudid, pedagoogid, vanemluse toetamisega tegelevad organisatsioonid) mõeldud juhendmaterjal, mis valmib ja mida levitatakse pärast töötoa toimumist.</p>						Töötoapõhise juhendmaterjali trükitud eksemplaride arv: 600	
								Levitatud juhendmaterjalide arv (2011): 538	

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
3.3.3. SV seadust selgitavad koolitused juristidele, kohtunikele, õigusabi osutajatele, TVKde töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele.	Tutvustada eelnevate õiguslaste eriteadmistega inimestele soolise võrdõiguslikkuse seaduse sisu ja tõlgendamisvõimalusi, mis võimaldab neil pakkuda asjakohast õigusabi, muuhulgas oma õiguseid kaitsta soovivatele töötajatele, samuti langetada professionaalseid ning eksperditeadmistel põhinevaid otsuseid diskrimineerimisvaidlustes.	Toetudes soolise võrdõiguslikkuse kommenteeritud väljaandele viiakse läbi koolitused kohtunikele, õigusabi osutajatele, töövaidluskomisjonid e töötajatele ja ülikoolide õigusteaduse õppejõududele. Tegemist on programmi „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine 2008-2010“ jätkutegevusega.	Kohtunikud, õigusteenuste osutajad, töövaidluskomisjonid e töötajad, ülikoolide õigusteaduse õppejõud.	2011-2012		49 193		Toimunud koolituste arv: 5	5
				Algselt juuni-aug 2011; III SA: veebr-märts 2012	Veebr-märts 2012			Koolitusel osalejate arv: 100	131
				Algselt sept-dets 2011; III SA: juuni 2012-; IV SA: aprill-juuli 2012	Juuni 2012-			Osalejate rahulolu: keskmine vähemalt 4 viiepallilisel skaalal	4,5 (Hinnang lektoritele 4,6 ja hinnang tehnilisele korraldusele 4,5)

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
				III SA: august-dets 2012	IV SA: lepingu sõlmimine 2.09.12; koolituste läbiviimine okt-dets 2012				
3.3.4. Töölase SV koolitused	Suurendada tööandjate teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse edendamise vajalikkusest organisatsioonis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esmaste koolituste koolitusprogrammi koostamine ning koolitusel esinevate ekspertidega lepingute sõlmimine;</li> <li>Esmaste koolituste jaoks ruumide rendi, toitlustamise ning vajadusel sünkroontõlke korraldamine;</li> <li>Esmaste koolituste läbiviimine;</li> <li>Temaatiliste koolituste koolitusprogrammi koostamine ning</li> </ul>	Tööandjad ja nende esindajad, asjakohased mittetulundusühendused, Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku liikmed, soolise võrdõiguslikkuse eksperdid jt, kellel on huvi soolise võrdõiguslikkuse teema vastu.	2012-2013		49 193		Toimunud töölase SV esmaste koolituste arv: vähemalt 2 aastal 2012; 1 aastal 2013	2 (aastal 2012)

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		koolitusel esinevate ekspertidega lepingute sõlmimine; • Teemaatiliste koolituste jaoks ruumide rendi, toitlustamise ning vajadusel sünkroontõlke korraldamine; • Teemaatiliste koolituste läbiviimine		Jaandets 2012	III SA: mai 2012- IV SA: jaan- aug 2012			Osalejate arv tööalase SV esmaste koolituste peale kokku: vähemalt 40 aastal 2012, vähemalt 20 aastal 2013	43 aastal 2012
				Aprill-okt 2012; jaan 2013	2.11.12; 22.11.12			Osalejate rahulolu tööalase SV esmaste koolitustega: vähemalt 4 viiepäällisel skaalal	4,5 aastal 2012
				Aprill-aug 2012	Aprill-okt 2012			Toimunud tööalase SV teemaatiliste koolituste arv: vähemalt 2	2
				Sept-dets 2012	7.12.12; 13.12.12			Osalejate arv tööalase SV teemaatiliste koolituste peale kokku: vähemalt 60	66

Tegevus	Eesmärk	Tegevused	Sihtgrupp	Aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EUR)	Tegelik eelarve (EUR)	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Osalejate rahulolu tööalase SV temaatiliste koolitustega: vähemalt 4 viiepallilisel skaalal	4,5

### Lisa 3. Kokkuvõte avatud taotlusvooru raames rahastud projektidest

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
Haavatava sihtrühma tööga hõivatuse/ töövalmiduse taastamine läbi individuaalse lähenemise ning sotsiaalse rehabilitatsiooni osutamise Valgamaal	Valga Töötute Aktiviseerimiskeskus	Projekti eesmärgiks on võimaldada naistevastase ja perevägivalda ohvritele kompaktsemat sotsiaalset rehabilitatsiooniteenust ja nende tagasitoomine tööturule. Naistevastase ja perevägivalda leviku vahendamine avalikkuse teadlikkuse tõstmisega ning rehabiliteerimise tulemusel naiste majandusliku sõltumatuse suurendamine ja selliste võimete väljaarendamine, mis võimaldaks neil saavutada täisväärtuslikku positsiooni ühiskonna- ja tööelus. Projekti teiseks oluliseks eesmärgiks on võimaldada haavatavale sihtgrupile eneseregulatsiooni- ja kriisipsühholoogia koolitust, seda nii eestikeelsele kui ka venekeelt kõnelevatele naistele.	Valgamaa	17.05.2010-30.06.2011	Üldisest ajakavast peeti kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte	54 581	39 527	Projektis osalenud inimeste arv 85	
Poiss ja tüdruk koolis	SA Omanäolise Kooli Arenduskeskus	Projektis osalevates 6 koolis on õpikeskkond muutunud poistele ja tüdrukutele hariduslikult võrdsemad võimalusi pakkuvamaks (õpetajad rakendavad sooliste vajadustega sobivaid mitmekesiseid õppemeetodeid ning on	Tartu linn ja maakond, Jõgeva maakond	1.09.2010-30.09.2011	Üldisest ajakavast peeti kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte	26 466	26 458	Sihtgrupp: 456 inimest (136 haridustöötajat, 320 lapsevanemat)	Osalet 556 inimest
								Välja töötatud koolitusprogrammi "Poiss ja	Täidetud

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		suurenenud koostöö lapsevanematega. Kooli kogukonda kuuluvate inimeste teadlikkuse tõus poiste ja tüdrukute erinevatest vajadustest õppeprotsessis ja sellest, kuidas see võib mõjutada koolist väljalangevust ja seeläbi luua ka ebavõrdseid võimalusi tööturul; Eesti õpetajatele ja ka lapsevanematele on tagatud lihtne ja kiire juurdepääs infole, mis puudutab sooliselt võrdõigusliku õpikeskkonna loomist koolis.						tüdruk koolis" õppekava	
								On toimunud kuus 32-tunnist koolitust 96 osalejaga	Toimunud kuus 32-tunnist koolitust 96 osalejaga (kellest lõpetas 108)
								Igas koolis (kokku 6) toimunud 1 vaheseminar	Toimunud 6 vaheseminari
								Koolitusgruppide liikmed rakendavad õpitut oma igapäevatöös; lähtudes programmist on tehtud täiendusi kooli õppekavasse ja õpetajate töökavadesse	Täidetud (info saadi tagasiside järelvaatluslehtedelt)
								Osalevates koolides on toimunud koolituseelne ja -järgne õpikeskkonna vaatlus ja temaatiline koostööseminar, kus on lisaks oma kooli töötajatele osalenud nii koolitajad kui teiste projektis osalevate koolide	Koolituseelsed ja -järgsed vaatluslehed ja temaatiline koostööseminar t



Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								töötajad	
								Trükituna on ilmunud projekti kulgu, põhimõtteid, tulemusi ning poiste ja tüdrukute erinevaid arenguvajadusi kajastav väljaanne.	Väljaanne ilmunud
								Välja on töötatud abimaterjalid õpetajatele lapsevanemate seminaride läbiviimiseks	Õppematerjalid välja töötatud
								Toimunud on üks juhendatud koostööseminar õpetajatele lapsevanemate seminariks koostatud abimaterjalide kasutamise õppimiseks	Juhendatud koostööseminar t

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								2 sotsiodraamat, kus osaleb kokku vähemalt 60 inimest	Toimunud 2 sotsiodraamat 60
								30 lapsevanemate seminari 300 lapsevanemale	Toimunud 30 lapsevanemate inimesele
								On välja antud kogumik "poiss ja tüdruk koolis" 200 eksemplaris paberkanjal	Kogumik välja antud 200 ekse
								Toimunud lõppseminar	Lõppseminar toimunud
								Kokkuvõttev info olemas SA Omanäolise Kooli Arenduskeskuse koduleheküljel	Info oli lõpparuande esitamise veebilehel avaldamisel
								Projektikogumiku on esitletud projektis osalenud koolides, Tartu linna ja maakonna ning Jõgeva maakonna koolijuhtide üritustel ning koolijuhtide täiendkoolitusel	Tulemusi on tutvustatud 6 osa
Teenuste osutamine haavatavate	Järva Naiste Varjupaik	Tagada varjupaikade poole pöördunud haavatavatesse	Järvamaa, Viljandimaa,	1.06.2010-30.11.2011	Püsiti ajakavas	32 914	32 063	Sihtgrupp: 96 inimest	Osalenute arv 81

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
sihtgruppidele maakondlikes naiste varjupaikades		sihtgruppidesse kuuluvatele naistele professionaalne psühholoogiline, juriidiline ja sotsiaalnõustamine, mis aitaks neil vägivallaringist väljuda ja tööturul püsida või sinna naasta	Ida-Virumaa, Tallinn					100% varjupaika pöördunud ja nõustamist saanud naiste sotsiaalne eraldatus on vähenenud ja nende emotsionaalne seisund on paranenud.	
								Nõustamist saanud töötavatest naistest 100 % on projekti vältel suutnud säilitada olemasoleva töökoha või leidnud selle asemele uue, sobivama töökoha. Lõpparuandes on seda indikaatorit muudetud: "Projekti käigus nõustamist saanud naised on suutnud säilitada olemasoleva töökoha".	

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								25% nõustatud mittetöötavates naistest on sisenenud tööturule. Sihttase 24	
Ärka, märka, tegutse - õpetaja ja kooli teadlikkus soostereotüüpidest, nende ületamise vajadusest ja võimalustest hariduse ja töö valdkonnas	Eesti Naisteühenduse Ümarlaua SA	Tõsta Eesti haridussüsteemi teadlikkust soostereotüüpidest piiravast mõjust haridus- ja tööturule ning anda teadmisi ja vahendeid soostereotüüptide ületamiseks haridus- ja tööelus	Harjumaa, Ida-Virumaa, Lääne-Virumaa, Järvamaa, Raplamaa, Saaremaa, Valgamaa, Viljandimaa, Võrumaa, Tallinn, Jõhvi, Rakvere, Paide, Rapla, Kuressaare, Valga, Viljandi, Võru	1.11.2010-31.10.2012	Üldisest ajakavast peeti kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte	41 491	35 121	Sihtgrupp: 300	Osales 338
								Viiakse läbi 2 rühmaintervjuud/ ajurünnakut õpetajate/koolijuhitide SV alaste hoiakute kaardistamiseks ja koostamisvajaduse ja koostamise sisu täpsustamiseks	Tehtud
								Töötatakse välja originaalsed õppematerjalid ja rühmatööd projekti seminaridel kasutamiseks	Tehtud
								... filmitakse videoklipid	Tehtud
								... valmistatakse CDd	Tehtud
Viiakse läbi 10 koolitust Eesti 9 maakonnas, sh 1 koolitus vene keeles vene koolide õpetajatele	Tehti 13 koolitust								

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslike indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								Tallinnas	
								Tehakse õppevisiit Rootsi (15 inimest, 3 päeva)	Tehtud
								Analüüsitakse õpetajakoolituse õppekavasid, tehakse ettepanekuid nende täiustamiseks	Tehtud
								Viiakse läbi õppekavateemaline koolitus/ajurünnak koolijuhte/õpetajaid, ametnikke kaasates	Tehtud
								Koostatakse ja antakse välja juhendmaterjal/käsiraamat koolidele/õpetajatele sugupoolte aspekti arvestamiseks õppetöös	Tehtud
								Õppematerjali trükitakse 2000 tk, mida	Täidetud

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								levitatakse koolidele	
								Viiakse läbi lõppkonverents (100 osalejat)	Konverents tehtud, osalejate lõpparuande välja toodud
								Õppematerjal (videoklipid + kaasnevad ülesanded) tutvustatud 300 õpetajale/koolijuhile/ametnikule	Tutvustatud 338 inimesele
								Õppematerjal (videoklipid + kaasnevad ülesanded) jaotatud koolidele	Tehtud
								Kooliteatri läbiviimine	Tehtud
Teavitusfilm soolisest võrdõiguslikkusest	OÜ Flo Film	Projekti üldeesmärk on tõsta inimeste teadlikust soolise võrdõiguslikkuse teemal töö- ja haridusvaldkonnas. Filmi stsenaarje ülesehitus näitlikustab soostereotüüpsust mõtlemisest tulenevaid asjatuid piiranguid, mida inimesed endale panevad või peale suruda lasevad, samaaegselt tutvustatakse Eestis kehtivaid õigusakte, antakse soovitusi oma õiguste eest seismisel ning suurendatakse inimeste üldist tolerantsust. Läbi suurenenud	Üle-eestiline	1.09.2010-30.06.2011	Üldisest ajakavast peeti kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte	44 520	44 397	Sihtgrupp 100	53 (esietendusel), 116 (jagati)
								Luua ca 45-minutiline film soolise võrdõiguslikkuse teemal töö- ja hariduselus	Tehtud
								Loome kodulehekülje või teeme koostööd sobiva(te) olemasoleva(te), kust saab filmi tellida	Tehtud, veebileht www.soolin



Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslike indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								350 söögikohale üle Eesti edastatud info kampaanias osalemiseks	Info lõpparuandes puudub
								Info avaldatud 5 meediakanalis	Info avaldatud 7 meediakanalis
Telesaate "Töötaja" 8 saate tootmine ja esitamine ETVs	Teabe Instituut OÜ	Elavdada televisiooni kui ühe mõjusama meediumi kaudu Eesti tööturгу, luua positiivseid eeskujusid töötajatest ning motiveerida inimesi nii tööd tegema kui oma kvalifikatsiooni tõstma. Samuti tuua avalikkuse ette voolise võrdõiguslikkuse teema ning saate teemade ja osalejate kaudu juhtida tähelepanu nendele probleemidele ja leida neile lahendusi.	Üle-eestiline	1.11.2010-30.04.2011	Vastavalt ajakavale	34 433	34 433	Sihtgrupp: 125 000 (vaatajad), 32 (osalejad)	Saadete keskmine vaadatavus inimest; tegelikult osales 77 inimest
								8 telesaadet	Tehtud
								Projekti tulemusena töölerakendunute arv 8	Projekti tulemusena rakendus inimest
							... Olemasolevad ametikohad on hinnatud (hindamise tulemusel on loodud töö sisust sõltuv ametikohtade hierarhia, mis võimaldab võrrelda nii sama		



Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								<p>tasemega ja erineva iseloomuga kui ka sama tasemega ja iseloomult sarnaseid töid).</p> <p>... Tallinna Ülikoolis on loodud võimekus loodavate ametikohtade hindamiseks (personaliosakonna töötajad oskavad hindamise meetodikat rakendades ametikohti hinnata ja hindamise tulemustest lähtudes kujundada ametikoha töötasu ning nõustada juhte vastavate tegevuste läbiviimisel).</p>	

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslike indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								<p>... Hinnang senisele palgapraktikale lähtudes ametikohtade hindamisest, palgaturust, soolisest ja teistest võrdõiguslikkuse printsiipidest (valmis on aruanne).</p> <p>... Hinnang värbamise, edutamise ja arendamise praktikale Tallinna Ülikoolis (valmis on aruanne).</p> <p>... Ettepanekud olukorra parandamiseks ja muudatuste sisseviimiseks Tallinna Ülikooli alusdokumentidesse (valmis on ettepanekute pakett).</p> <p>... Sõnastatud võrdse kohtlemise printsiibid töötajate värbamisel,</p>	

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
								arendamisel ja edutamisel (valmis on dokument). Projekti tulemused avaldavad mõju kõigile TLÜ töötajatele, kokku 1128, sh mehi 362 ja naisi 766.	
Sooline tasakaal Bellus Furnitur OÜ-s	Bellus Furnitur OÜ	Soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamiseks Belluses teostatakse analüüs. Analüüsis on arvesse võetud töötajaid puudutavad numbrilised mõõdikud (palk, boonused, tööaeg, naiste-meeste jagunemine erinevatel positsioonidel ettevõttes jne) aga ka kvalitatiivsed väärtused nagu küsitluse ja intervjuude käigus väljaselgitatavad hinnangud organisatsiooni ja isikute üldiste hoiakute kohta soolisest võrdõiguslikkusest. Analüüsi tulemusena selgub, kas ja milliseid meetmeid oleks Belluses veel vaja kasutusele võtta sooliselt võrdõigusliku töökeskkonna edendamiseks.	Ettevõtte tasand	1.12.2011-11.05.2012	Vastavalt ajakavale	21 000	21 000	Uuring läbi viidud	Tehtud
Kas õpilased või poisid	Eesti	Tõsta ENÜ soolise	Üle-eestiline	1.12.2010-	Üldisest	24 071	23 609	Sihtgrupp: 60	Saavutustase: 60

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks.	Naisteühenduste Ümarlaua SA	võrdõiguslikkuse edendamise suutlikkust ning projekti kaasatud Tallinna Ülikooli Kasvatusteaduste Instituudi teadmispõhisemat sekkumist haridusotsuste ettevalmistamisse nii üldhariduskoolides, hariduspoliitika suunavates asutustes kui ka õpetajakoolituse kaasajastamisel.		31.05.2012	ajakavast peeti kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte			Uuring läbi viidud	Tehtud
								Auditi näidismetoodika väljatöötamine	Tehtud, jagati ka CDdel
								Artiklilogumiku koostamine ja elektroonselt avaldamine	Tehtud
								2 seminari näidismetoodika väljatöötamiseks	Tehtud
								1 lõppseminar	Tehtud
1 artikkel	Tehtud, avaldati 2 artiklit								
Soolise tasakaalu alane uuring Kuressaare	Kuressaare LV	Soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamiseks KLV-	Asutuse analüüs	30.11.2010 - 02.05.2011	Vastavalt ajakavale	16 779	16 779	Sihtgrupp: 56	On-line küsitlusele vastas 41 i

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
Linnavalitsuses		s teostatakse vastav analüüs. Analüüsis on arvesse võetud töötajate numbrilised mõõdikud (palk, boonused, tööaeg jne), aga ka kvalitatiivsed väärtused nagu online-küsitluse ja intervjuude käigus väljaselgitatavad hinnangud organisatsiooni ja isikute üldiste hoiakute kohta soolisest võrdõiguslikkusest. Analüüsi tulemusena selgub, kas ja milliseid meetmeid oleks KLV veel vaja kasutusele võtta soolise võrdõiguslikkuse olukorra parandamiseks. Samas aitab uuringu positiivsete järelduste ilmumine tugevdada KLV mainet edumeelse ja tänapäevase tööandjana ning avalike teenuste osutajana.						Valmib uuring	Tehtud
Sooline võrdõiguslikkus Optimera Estonia AS-s	Optimera Estonia AS	Soolise võrdõiguslikkuse olukorra väljaselgitamiseks	Ettevõtte tasand	1.11.2010-31.03.2011	Üldisest ajakavast peeti	19 725	19 725	Sihtgrupp: 380	On-line küsitlusele vastas 100

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslikkuse indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		Optimeras teostatakse vastav analüüs. Analüüsis on arvesse võetud töötajate numbrilised mõõdikud (palk, boonused, tööaeg jne), aga ka kvalitatiivsed väärtused nagu online-küsitluse ja intervjuude käigus väljaselgitatavad hinnangud organisatsiooni ja isikute üldiste hoiakute kohta soolisest võrdõiguslikkusest. Analüüsi tulemusena selgub, kas ja milliseid meetmeid oleks Optimeras veel vaja kasutusele võtta soolise võrdõiguslikkuse olukorra parandamiseks.			kinni, kuid alltegevuste lõikes mitte			Valmib uuring	Tehtud
Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus	Tartu Ülikool	Projekti eesmärgiks on rahvusvahelise võrdlusega laiapõhjalise analüüsi läbiviimine soolise ebavõrdsuse kujunemise mehhanismide kirjeldamiseks ja analüüsimiseks tööelus (haridus ja tööturg, tööväärtused, tööhõive, sissetulekud ja heaolu, tasustamata kodutööd, töö- ja pereelu ühitamine, vt ka punkt 10), samuti analüüsi tulemustel põhinevate ettepanekute tegemine soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks. Uuringus kasutatav andmestik põhineb Euroopa	Üle-eestiline	1.06.2010-31.05.2012	Vastavalt ajakavale	32 551	31 954	Tulemusi tutvustatakse 100 inimesele	
								2 vahereportit elektroonselt välja antud	Tehtud
								Trükitud raport/raamat 100 eksemplaris	Tehtud, 250 eksemplaris
								Korraldatud lõpukonverents	2 konverentsi, lisaks 2 semina
								Projekti tulemustest on kuulnud 25%	Täidetud

Projekti nimetus	Toetuse saaja	Eesmärk	Piirkond	Planeeritud eluviimise aeg	Tegelik teostamine	Planeeritud eelarve (EEK)	Kokku kulu programmi lõpuks	Tulemuslike indikaatorid	Indikaatori saavutustase
		Sotsiaaluuringu (www.europeansociasurvey.org) 2004-2010 andmetel ja mõnedel teistel rahvusvahelistel võrdlusprojektidel.						täiskasvanud elanikkonnast	
								Igal teemal vähemalt 1 ettepanek poliitikate muutmiseks	19 soovitus
								Läbi viidud teavitustegevused (raportite levitamine sihtrühmale, artiklite avaldamine, intervjuude andmine pressile, teavitusürituse kutsete levitamine ja atraktiivsuse tagamine)	Tehtud

## Lisa 4. Teavitustegevuste eesmärgid, siht- ja sidusrühmad, sõnumid

### Meediakampania „Kutsumus“

Kampania sisuks oli naiste ja meeste võrdsete võimaluste suurendamine tööturul. Kampania eesmärk oli kampania tellijate sõnul **muuta avalikku arvamust selles suunas, et stereotüüpselt suhtumisest tulenevat meeste ja naiste ebavõrdset kohtlemist tööturul tajutakse ebavõrdsena ja inimestes tekiks soov olukorda muuta.**

**Alameesmärgidena** tuuakse välja, et kampania tulemusena inimesed:

- teadvustavad endale rohkem ühiskonnas esinevat soolisest ebavõrdsust;
- mõistavad, et pole töid, mis sobivad ainult meestele või naistele;
- hakkavad toetama ebatüüpilisi erialavalikuid ning suhtuvad neisse positiivselt;
- ei piira end töökohta otsides või ümber õppides stereotüüpse mõtlemisega;
- peavad oluliseks töötajaskonna soolist tasakaalu ning ka võrdse töö eest võrdse palga maksmise põhimõttest kinnipidamist.

Kampania elluviijate poolt seatud **kommunikatsioonitegevuste eesmärgid** olid:

- tõsta avalikkuse ja oluliste sihtgruppide teadlikkust Eesti tööturu soolisest segregatsioonist;
- murda stereotüüpseid mõttemalle, mille kohaselt sobivad teatud tööd naistele ja teised meestele;
- innustada inimesi mõtlema harjumuspärasest „kastist“ väljas ning kaaluma nii tööd otsides kui ümber õppides erialasid, mida hetkel peetakse pigem vastassugupoole tööks;
- kutsuda tööandjaid väärtustama soolist tasakaalu töökollektiivides.

Kampania elluviija rõhutab ise peamise eesmärgina soovi positiivses võtmes motiveerida ja inspireerida ning seetõttu kasutati kampanias reaalseid inimesi elust enesest tegemas, näitamas neid tegemas oma igapäevast tööd.

### Meediakampania „Tilliga ja tillita“ - vol 2

Projekti peamiseks eesmärgiks ja ühtlasi teavitustegevuse peaaeesmärgiks on **Eesti üldsuse tähelepanu tõmbamine palgaerinevustele ning diskussioonile ärgitamine. Kommunikationieesmärkideks** on teadlikkuse tõus soolisest palgalõhest ja võrdse palga päevast.

### Teavitusfilm soolisest võrdõiguslikkusest

Peamiseks eesmärgiks oli filmi vahendusel **murda soostereotüüpe, propageerida töö- ja pereelu ühildamist, suurendada teadlikkust igaühe õigustest, aidates seeläbi kaasa tasakaalustatuma ühiskonna kujunemisele**. Filmi tegijate väljatoodud eesmärgikirjelduses on rõhutatud ka materjali kaasaegsust, uuenduslikkust, harimise võimalust väga suurele osale muidu antud teemaga mitte kokku puutuvatele inimestele. Samuti rõhutatakse, et uuenduslik on see, et soolise võrdõiguslikkusega tegelevatele spetsialistidele toodetakse tasuta kasutamiseks eesti- ja venekeelne õppematerjal.



## Telesaate Töötaja 8 osa

Peamiseks kommunikatsioonieesmärgiks on **soolise ebavõrdsuse probleemi teadvustamine, hoiakute muutumine ja probleemiga tegelema hakkamine.**

*Stereotüüpsete soorollide ja nn meeste-naiste tööde jaotuse mõju töötajale on suur, nii töötaja kui tööandja seisukohalt, seega konkreetsete saates osalejate probleeme ilmselt ühe saatega lahendada ei ole võimalik. Laiemat vaatajaskonda arvestades on siiski hoiakute kerge muutus oletatavasti võimalik.*

**Kommunikatsioonieesmärkideks** oli:

- ühiskonnas esineva soolise ebavõrdsuse teadvustamine ja lahti mõtestamine;
- mõistmise saavutamine ühiskonnas, et tööturul pole valdkondi, mis sobivad ainult meestele või naistele;
- ebatüüpilistesse erialavalikutesse positiivsemalt suhtumine ning nende toetamine;
- töötajaskonna soolise tasakaalu oluliseks pidamine ning võrdse töö eest võrdse palga maksmise põhimõttest kinnipidamine.

Selle telesaate puhul võib välja tuua ka konkreetsemaid **planeeritud sõnumeid** (nö peegeldus hoiakust ehk siis kuna väideti, et vastavaid hoiakuid on vaja muuta võib järeldada, et sõnumid olid algselt enam-vähem järgmised).

- **Meeste ja naiste vahel valitseb palgalõhe.** Sektorid, kus domineerivad mehed, on tihti kõrgema prestiiži ja kõrgema palgaga.
- **Inimressursid jaotuvad ebaefektiivselt.** Ühiskonnas levinud eelarvamuste tõttu värbavad tööandjad osadesse ametitesse töötajaid vaid ühe (või peamiselt ühe) sugupoole seast, mitte aga terve tööealise elanikkonna hulgast. Seetõttu jääb tegelikult kasutamata suur osa ühiskonna inimressursist.
- **Ühiskond on haavatav kriisidele (segeregeeritud tööturu tõttu).** Segeregeeritud tööturul mõjutab majandussektorite käekäik peamiselt ühte sugupoolt (Nt majanduslanguse algusaegadel kasvas töötus kiiresti just meeste seas, kuna kehvasti läks ehitussektoril).
- **Inimese eneseteostus on piiratud.** Inimesed ei saa teostada end valdkonnas, mis neid tegelikult huvitab, kui see on vastuolus stereotüüpse nägemusega naistele ja meestele sobivatest töödest. Selle probleemi kontekstks on ennekõike küsimus, kuidas paremini töö ja pereelu ühildada. Saatest jääb hästi meelde
- **Naiste puhul on tegemist tihti raisatud talendiga ja nende karjääri piirab „Klaaslagi“.** Kuigi naiste keskmine haridustase on rahvastiku lõikes kõrgem, on neid juhtivatel kohtadel siiski vähe. „Klaaslaeks“ nimetataksegi nähtust, kus nende oskustest ning isikuomadustest hoolimata kõrgematele ametikohtadele ei valita.

Tegija toob saatesarja väärtusena välja **uudsust**, sh personalipoliitika jaoks, sest varem ei ole värbamisprotsesse sellisel viisil läbi viidud. Antud formaat aitab mõlema osapoole jaoks värbamist ja motivatsiooni selgemaks saada ning tõi värbamisprotsessi avalikkuse ette. Tegijate **ootus formaadile** on, et nii töötaja kui tööandja näevad teineteist situatsioonis, mis avab inimesi selliseid külg, mis muidu tuleksid välja pikema perioodi vältel. Töötaja näeb tööandjat kui inimest, mitte kui tulevast ülemust ja tööandja näeb kandidaati samuti inimlikus positsioonis. Samuti aitab antud telesaate formaat tulevasel

---

töötajal paremini sulanduda kollektiivi, sest pikk koosveedetud päev tööandja ja tulevaste kolleegidega aitab esimesed pinged maha võtta.

Alljärgnevasse tabelisse on koondatud info teavitustegevuste siht- ja sidusrühmade ja kõlama jäänud sõnumite kohta. Tabeli koostamisel on tuginetud olemasolevale dokumentatsioonile (meetme tutvustused, tegevuste lähteülesanded, kirjeldused, seire aruanded) ning intervjuudele toetuse saajatega (teavitusprojektide elluvijatega) kui ka kommunikatsioonieksperti poolt läbi viidud kommunikatsioonianalüüsile.

**Tabel L5.1.** Teavitustegevuste planeeritud eesmärgid, siht- ja sidusrühmad ning kampaaniast kõlama jäänud sõnumid.

	Siht-ja sidusrühmad	Planeeritud sõnumid	Kõlama jäänud sõnumid (kommunikatsioonieksperti analüüsi põhjal)	Teavitustegevuse nähtavus ja hinnang (küsimustike põhjal)
„Kutsumus“	Laiem avalikkus kitsendamata sihtgrupe		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Julge teha tööd, mis sulle meeldib (isegi kui see töö on traditsiooniliselt nõ teise sugupoole töö)</li> <li>➤ Töö sõltub tegijast, mitte tema soost</li> <li>➤ Mõttele soorollidele nii töö kui pereelus (Filmikonkursi puhul)</li> </ul>	<p>91 % vastajatest pole kampaaniat näinud.</p> <p>Kui seda nähti, siis tuuakse põhjuseks mõjuvad sõnumid.</p>
„Tilliga ja tillita“ - vol 2	Laiem avalikkus	<p>Eestis on sooline palgalõhe üks suurimaid Euroopas ja lõhe pigem kasvab kui kahaneb.</p> <p>Alamsõnumid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ naiste töid ei väärtustata;</li> <li>➤ aladel, kus töötab rohkem naisi on palgad väiksemad;</li> <li>➤ naised teenivad vähem, sest rohkem mehi töötab paremini tasustatud töökohtadel;</li> <li>➤ endiselt on säilinud ka soorollide stereotüübid (nõ naiste ja meeste tööd).</li> </ul>	Eestis saavad naised endiselt meestest keskmiselt 27,7% vähem palka	<p>Näinud 21% küsitletutest.</p> <p>Enam vähem võrdselt (40-44%) toodi selle puhul välja nii head teostust, mõjuvaid sõnumeid kui ka õiget probleemi tajumist.</p>
Teavitusfilm soolisest võrdõiguslikkusest	Laiem avalikkus, eraldi rõhutatakse venekeelset elanikkonda	Tegijad rõhutavad <b>uudset vormi</b> ja <b>kaasaegset lähenemist</b>		<p>116 inimest esietendusel.</p> <p>Koos kokku kutsutud erialaspetsialistidega 400.</p> <p>Kodulehel 1500 vaatajat.</p>

	<b>Siht-ja sidusrühmad</b>	<b>Planeeritud sõnumid</b>	<b>Kõlama jäänud sõnumid</b> (kommunikatsioonieksperti analüüsi põhjal)	<b>Teavitustegevuse nähtavus ja hinnang</b> (küsimustike põhjal)
<b>Telesaate Töötaja 8 osa</b>	Laiem avalikkus, kuid mõni kommunikatsiooni alameesmärk on suunatud ka konkreetsemalt kitsamale sihtgrupile (tööandjad, kellele suunatud eesmärk suunata järgima võrdse palga maksmise põhimõtet)	<p>Tegijad rõhutavad <b>uudsusele nii sisus kui vormis</b></p> <p>Selle saate puhul saab välja tuua ka planeeritud konkreetsemaid sõnumeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ meeste ja naiste vahel valitseb palgalõhe;</li> <li>➤ inimressursid jaotuvad ebaefektiivselt;</li> <li>➤ ühiskond on haavatav kriisidele (segeregeeritud tööturu tõttu);</li> <li>➤ inimese eneseteostus on piiratud;</li> <li>➤ naiste puhul on tegemist tihti raisatud talendga ja nende karjääri piirab „klaaslagi“.</li> </ul>		Näinud on 47%. Õige probleemi tajumine ja hea teostus