

# **Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia**

---

**Käsiraamat**

Koostajad: A. Norberg, M. Pajumets, Ü. Papp, K. Saks, E. Uverskaja

Toimetaja: T. Kaldoja

Väljaandja: Sotsiaalministeerium, 2006

## Sisukord

<b>Sissejuhatus. Miks on vaja edendada soolist võrdõiguslikkust</b>	5
<b>1.osa. Mida tuleb teada teema mõistmiseks. Mõisted ja teoreetilised käsitlused</b>	8
1.1. Soo mõiste	8
1.2. Sugupoolte suhted	12
1.3. Soosüsteem, soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia	14
1.4. Sooline eraldatus, sooline kihistumine	20
1.5. Soosüsteemi taastootmine	24
1.6. Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdsus	27
1.7. Sooline diskrimineerimine ja võrdne kohtlemine	28
1.8. Diskrimineerimine kui protsess	30
1.9. Naiste ja meeste võrdsuse ehk soolise võrdõiguslikkuse edendamine	32
<b>2. osa. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise õiguslikud ja poliitilised alused ning rakenduslikud aspektid</b>	36
2.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise rahvusvahelised õigusaktid – Eestile siduvad normid	39
2.1.1. ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta	39
2.1.2. Euroopa Ühenduse õigus	42
2.1.2.1. Amsterdami leping	42
2.1.2.2. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrused	43
2.1.3. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus soolise võrdõiguslikkuse seaduses	45
2.2. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise poliitika muud alusdokumendid	47
2.2.1. Siduv rahvusvaheline kohustus – ÜRO IV naiste maailmakonverentsi tegevuskava	48
2.2.2. EL soolise võrdõiguslikkuse edendamise programmid	50

2.2.3 Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised aastateks 2006–2010	53
2.2.4. Ühtekuuluvuspoliitika majanduskasvu ja töökohtade loomise toetus	57
2.2.5. Lissaboni strateegia Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt	58
2.2.6. Euroopa sotsiaalpartnerite soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava	58
2.3. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise rakenduslikud aspektid	60
2.3.1. Positiivsed meetmed	60
2.3.2. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia	61
<b>3.osa. Sugupoolte aspekti arvestamine otsustusprotsessides</b>	64
3.1. Eesmärkide määratlemine	68
3.2. Probleemide ja küsimuste väljaselgitamine	72
3.3. Alternatiivide valimine ja otsuse või tegevuskava heakskiitmine	75
3.4. Tegevuskava väljatöötamine ja meetodite valik	76
3.5. Jälgimine, hindamine ja tagasiside	77
3.6. Kuidas kõike seda ellu rakendada.	
Avaliku internetipunkti näide	78
<b>Lisa 1. Millal said naised maailmas kodanikuõigused</b>	83
<b>Lisa 2. Soolise võrdõiguslikkuse võtmetegurid projektide hindamisel</b>	86
<b>Lisa 3. Juhis sugupoolte aspekti arvestamiseks tervisealase teavitustöö programmides</b>	88
<b>Lisa 4. Euroopa Nõukogu kinnitatud indikaatorid Pekingi tegevusplatvormi täitmise jälgimiseks</b>	103

## Sissejuhatus

### Miks on vaja edendada soolist võrdõiguslikkust

Avalik sektor peab pidevalt arvestama ühiskonnaliikmete huvidega. Naised ja mehed on ühiskonna kaks kõige suuremat sotsiaalset rühma, kes erinevad teineteisest elutingimuste, kogemuste, vajaduste ja huvide poolest.

Igas ühiskonnas on ajaloolis-kultuuriliselt välja kujunenud sooline ebavõrdsus, mis väljendub naiste ja meeste erinevas staatuses, nende erinevates õigustes, kohustustes, vastutustes ja võimalustes. Seetõttu on kogu sotsiaalstruktuurile omane erinev ootus naiste ja meeste sotsiaalsetele rollidele, tööde jagunemisele, emotsionaalsusele, suhtlemisviisidele, eneseteostusele ja käitumisele. Need pole kaasasündinud omadused, vaid neid kujundab sotsiaalne keskkond, mis ühtlasi ebavõrdsust taastoodab.

Alates 1995. a Pekingis toimunud ÜRO IV naiste maailmakonverentsist ja 1997. a Amsterdami lepingust on naiste ja meeste ebavõrdsuse vähendamise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiad kohustuslikud kõikidele EL-i liikmesriikidele.

Selle **käsiraamatu eesmärk** on tutvustada strateegiaid, mis aitavad muuta kehtivat soosüsteemi tänapäevasemaks ja sotsiaal-majanduslikku arengut toetavaks ning anda juhised, kuidas rakendada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat.

Strateegia eesmärk – **sooline võrdõiguslikkus** – on ühiskonna arengu horisontaalpoliitiline eesmärk. Strateegia ise kujutab endast pidevalt arendatavat sooaspektide analüüsi ja naiste ning meeste olukorraga arvestamist otsustusprotsesside kõikides etappides.

Paralleeli võib tõmmata keskkonnakaitse nõuetega. Nii nagu kõikide meetmete juures tuleb arvestada, kuidas need mõjuvad looduskeskkonnale, tuleb arvestada meetmete mõju ka sotsiaalsele keskkonnale. Sellist mõju saab hinnata eelkõige kahe suurima sotsiaalse grupi olukorra ja nendevaheliste suhete analüüsimise abil.

Ainult tavaarusaamade ja sisetunde järgi otsustades võime raisata vahendeid ja aega, samuti ei pruugi sellised otsused olla tehtud ühiskonnaliikmete huvides.

Selleks, et toetada teadmispõhiste otsuste ettevalmistamist ja vastuvõtmist, sugupoolte aspekti arvestamist teenuste väljatöötamisel ja pakkumisel, pakub käsiraamat alustadmisi nii sugudevahelistest suhetest kui ka nende analüüsimise meetoditest.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia, mille keskmes on sugupoolte aspekti analüüs:

- seab tegevuskavade koostamisel kõige tähtsamale kohale inimesed ja nende spetsiifilised vajadused ja kogemused;
- põhjustab parema valitsemise suurema informeerituse ja läbipaistvuse kaudu;
- kaasab sotsiaalsete probleemide analüüsimisse nii mehi kui ka naisi ja üldse rohkem inimesi;
- tasandab osalusdemokraatia puudumisega seonduvaid probleeme;
- tagab selle, et laiem avalikkus võtab osa tegevustest ning teadlikkus suureneb;
- tagab naiste ja meeste ebavõrdsust puudutavate probleemide nähtavuse;
- näitab, et võrdsus on kõiki inimesi ja ühiskonna arengut mõjutav oluline faktor, mitte kulutus või luksus;
- avab ühiskonna süvastruktuurid, mis toetavad või hoiavad üleval soolist segregatsiooni ja säilitavad kaudset diskrimineerimist;

- aitab vältida selliste tegevuskavade ja programmide vastuvõtmist, mis taastekitavad soolist diskrimineerimist ja teravdavad olemasolevat ebavõrdsust.

Käsiraamat koosneb **kolmest osast**.

**Esimeses osas** antakse ülevaade teoreetilistest seisukohtadest sugudevaheliste suhete analüüsimiseks ning selgitatakse soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas kasutatavaid põhimõisteid.

Teoreetiline osa võimaldab sügavamalt mõista ühiskonnaprotsesside ja sotsiaalsete struktuuride seotust kultuuri, väärtuste, sotsiaal-psühholoogiliste ja psühholoogiliste aspektidega, mis soosusteid kujundavad. Lugeja saab teada, et sotsiaalne süsteem kui teatud staatuste ja rollide korraldus eksisteerib lahus konkreetsetest inimestest, kellel need teatud staatused on ja kes neid rolle täidavad.

**Teises osas** tutvustatakse õiguslikke norme ja poliitilisi kokkuleppeid, mis annavad ühtlasi ettekujutuse soolise võrdõiguslikkuse poliitika teemavaldkondadest ja arengusuundadest.

**Kolmandas osas** kirjeldatakse etapiviisi soolise võrdõiguslikkuse edendamise ühte strateegiat – soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi otsustusprotsessidesse lõimimist ehk soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist, selle olemust ja eesmäärke.

Käsiraamatu lisas on toodud vajalikke taustandmeid ja konkreetseid näiteid.

## 1. osa

# Mida tuleb teada teema mõistmiseks – mõisted ja teoreetilised käsitlused

### 1.1. Soo mõiste

Igal inimesel on sugu ning igahelpt oodatakse, et ta täidaks oma sooga seostatavaid sotsiaalseid rolle.

Sugu on ühiskonnas üks põhikategooria, mis mõjutab seda, kuidas on organiseeritud sotsiaalne elu individuaalsel, perekondlikul ja ühiskondlikul tasemel, millised on naiste ja meeste elustiili erinevused ning kuidas neid erinevusi väärtustatakse.

Soo mõiste bioloogilise ja sotsiaalse aspekti eristamise kaudu saavad need protsessid ja struktuurid nähtavaks.

Eesti keeles on inimese soo kohta üks termin – **sugu**. Inglise keeles kasutatakse termineid **sex** ja **gender**, millest **sex** iseloomustab bioloogilisi faktoreid, anatoomilis-füsioloogilisi erinevusi, mis on geneetiliselt määratud ja n-ö sünnipärased.

**Gender** viitab sotsiaalselt iseloomustatavatele tunnustele. Ta osutab põhiliselt kõigele sellele, mis assotsieerub kellegi sooga ühiskonnas. Sinna kuuluvad nii rollid, tegevused, eelistused kui ka teised tunnused, mis on kindlasti või ühiskonna eelduste järgi tüüpilised meestele või naistele.

Inimeste naisteks ja meesteks rühmitamisel peetaksegi eelkõige silmas bioloogilis-anatoomilisi erinevusi – nii geneetiliselt määratud kui ka



viljastamishetkel kaasa antud iseärasusi. Nendeks on naistele või meestele omane kehaehitus, karvakasv, lihasmass, reproduktiivfunktsioonid jms.<sup>1</sup>

Mõistetel **naine** ja **mees** ning **naised** ja **mehed** on aga ka teine tähendus. Nad tähendavad ka sugupooltele iseloomulikuks peetavaid jooni, omadusi, rolle ehk sotsiaalselt iseloomustatavaid tunnuseid, ettekujutusi **tüüpilisest** naiselikkusest ja mehelikkusest ning üldiselt levinud ootusi ühe või teise sugupoole käitumisele.

**Inimese sotsiaalse soo** tuletavad ühiskonnaliikmed tema bioloogilisest soost. Bioloogilistele erinevustele liidetakse terve komplekt ootusi selle kohta, kuidas naine või mees peaks mõtlema ning käituma, et teda aktsepteeritaks ühiskonna **normaalse** liikmena. Nii võib öelda, et soo sotsiaalse tähendussisu konstrueerib ühiskond.

**Bioloogiline sugu – naiste ja meeste bioloogilis-füsioloogilised erinevused**

**Sotsiaalne sugu – naiseks ja meheks olemise ühiskonnapoolsed ootused, rollid ja naiste-meeste domineerimissuhted**

Soo mõistete bioloogilise ja sotsiaalse tähendussisu eristamatus tekitab väärarusaamu, millega puututakse kokku soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi mõistmisel: nimelt samastatakse bioloogiline ja sotsiaalne sugu. Sellise nägemuse tüüpiliseks väljenduseks on väide, et täielik võrdsus on ainult siis saavutatav, „kui ka mehed hakkavad sünnitama“.

Naiseks ja meheks olemise ootusi edastavad ühiskonnas domineerivad **soorollid, sooideoloogia ja soostereotüübid**. Need on muutuvad ajas ja kultuuris, seega on nad ka muudetavad.

<sup>1</sup> Ka bioloogiline sugu võib erandjuhtudel osutada ebamääraseks vt näiteks Fausto-Sterling, Anne. (2003) The Five Sexes. Why Male and Female Are Not Enough.– Rmt: Constructing Sexualities. Readings in Sexuality, Gender, and Culture. Toimetanud LaFont, Suzanne. Pearson Education, Inc. New Jersey, lk 166–171.

Läbi ajaloo on ühiskonnaliikmed naiseks ja meheks olemise sotsiaalseid norme – sotsiaalset sugu – kohandanud vastavalt pidevalt muutuvatele poliitikatele ja sotsiaal-majanduslikele olukordadele.

*„Veel sada aastat tagasi puudus naistel valimisõigus – nüüd võivad nad kandideerida peaministriks ja presidendiks; paar sajandit tagasi ei kujutatud ette, et naised on võimelised kõrgkoolis õppima, nüüd arutatakse, miks neid on nii vähe professorite hulgas jne.”<sup>2</sup>*

Soo mõiste sotsiaalse aspekti ehk nn sotsiaalse soo selgitamiseks on alljärgnevas tabelis toodud traditsioonilised ja stereotüüpsed arusaamad naiseks ja meheks olemisest.

---

<sup>2</sup> Mõjude hindamine sugupoolte aspektist. (2004) Juhendmaterjal. Sotsiaalministeerium. Tallinn, lk 36.

**Traditsioonilised naiselikkuse ja mehelikkuse ideaalid**

<b>Mehed</b>	<b>Naised</b>
võimsad, loovad	hoolitsevad, toetavad
intelligentsed, ratsionaalsed	intuitiivsed, emotsionaalsed, kavalad
sõltumatud, enesekindlad	sõltuvad, toetustvajavad
tugevad	hellad
vaprad	vaoshoitud
vastutusvõimelised, sihikindlad	kapriissed, lapsikud
mõõdukad, kaalutlevad, kained	ülevoolavad, tormakad
ausad, selgesõnalised	taktitundelised, põiklevad, kunstipärased
aktiivsed, pealesundivad	passiivsed, vastuvõtvad
auväärsed, põhimõttekindlad	kuulekad, ustavad
õiglased	halastavad
ennast esiplaanile tõstvad	ennastsalgavad
autoriteetsed, otsustavad	järeleandlikud, allaheitvad
edukad, tulemuslikkusele suunatud	kergestirahuldavad, <sup>3</sup> muretud, protsessile suunatud
sooritavad	hooli(tse)vad
mõistusest juhinduvad	südamest juhinduvad
maailmale vastuastuvad	maailmast eemaletõmbuvad <sup>4</sup>

Kui veel kord vaadata eelpooltoodud tabelit ja küsida, kas on ka selliseid mehi ja naisi, kes nn traditsioonilistele naiselikkuse ja mehelikkuse ideaalidele ei vasta, on kindlasti vastus „jah“.

---

<sup>3</sup> contented

<sup>4</sup> Ruth, Sheila. (1990) Issues In Feminism: An Introduction to Women's Studies. Mayfield Publishing Company, California, lk 126.

On ju olemas hoolitsevaid, toetavaid ja helli mehi, nii nagu on ka sõltumatuid, vapraid ja ratsionaalseid naisi.

Kuigi tüüpideaalile vastavaid naisi ja mehi on tegelikkuses vähe, oodatakse nii naistelt kui ka meestelt just sellistele ideaalidele vastamist. Näiteks maskuliinsusega seotud normidest hälbivad mehed on madalama staatusega ja negatiivse enesehinnanguga, mis sageli võib viia ka probleemse käitumiseni.

Ühe või teise soo esindatust, eeliseid, probleeme, vajadusi ja võimalusi vormib konkreetses ühiskonnas kehtiv **soosüsteem** (soosuhted, soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia, sooline eraldatus ja kihistumine). Vaata ka punkti 1.3.

## 1.2. Sugupoolte suhted

**Sugupoolte suhete ehk soosuhete mõistega tähistatakse** ühiskonnas kehtivaid suhteid naiste ja meeste vahel. Soosuhteid kujundavad soorollid, soostereotüübid ja sooideoloogiad, mis vastavad kehtivale soosüsteemile.

Sugupoolte suhteid võib põhimõtteliselt käsitleda kui sotsiaal-psühholoogiliste suhete alaliiki, sest neid on mõjutanud sugupoolte, stereotüüpide, hoiakute ja isikute sooidentiteedi ettekujutus. Kõigis neis peegelduvad selles ühiskonnas välja kujunenud normatiivsed arusaamad naiste ja meeste staatusest ja rollidest, psüühilistest omadustest ja käitumise eripäradest.

Hierarhilistes soosüsteemides on naiste ja meeste suhted hierarhilised.

Soosuhetena käsitletakse

- Sotsiaalselt organiseeritud suhteid ühiskonna tasandil, riigi ja sugupoolegruppide vahel. Need väljenduvad ühiselt jagatud ettekujutustena ja on sageli sätestatud nii seaduste kui ka tavanormidega. (Näiteks kui seadustega on sätestatud lapsehoolduspuhkuse õigus ainult emadele, määratletakse sellega ära ka isade ja emade vahelised õigused ja kohustused.)

- Suhteid eri sugupoolegruppide vahel, mis väljenduvad sageli stereotüüpina. (Näiteks meeste enda identifitseerimine igasuguse naiselikkuse eitamise vms kaudu.)
- Suhteid eri soost subjektide vahel, mida on mõjutanud sotsiaalsed hoiakud ja arvamused. (Näiteks käibiv arvamus, et naised ei sobi juhtideks või nende pereelu segab pühendumist tööle.)
- Isiksuse suhtumist iseendasse kui teatud sugupoolegrupi esindajasse, mis väljendub sotsiaalse identiteedina. (Näiteks see, kuidas mehed identifitseerivad end isarollis.)

### **Sotsiaal-psühholoogiliste suhete liigitus ja seosed isiksuse ning grupi tunnusjoonte vahel.**

<b>Suhete analüüsi tasandid</b>	<b>Sotsiaal-psühholoogiliste suhete tüüp</b>	<b>Sotsiaal-psühholoogilised tunnusjooned</b>
Suhtetüübid „grupp-ühiskond“, „isiksus-ühiskond“	Ühiskondlikud	Sotsiaalsed ettekujutused
Suhtetüüp „grupp-grupp“	Gruppidevahelised	Sotsiaalsed stereotüübid
Suhtetüüp „isiksus-isiksus“	Isiksustevahelised	Sotsiaalsed hoiakud
Isiksusesisene tasand: „mina kui individuaalsus/indiviid – mina kui grupi liige/esindaja“	Suhtumine enesesse	Sotsiaalne identiteet

### 1.3. Soosüsteem, soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia

**Soosüsteemi** mõistega tähistatakse neid ühiskonnaliikmete süstemaatilisi tegutsemis- ning mõtlemisviise, mis loovad, taasloovad ning õigustavad naiste ja meeste vahelisi võimusuhteid.<sup>5</sup>

Eelkõige tähistatakse soosüsteemi mõistega ühiskonnas kujunenud tööde, vastutuste, õiguste ja võimaluste jaotust naiste ja meeste vahel.

**Soosüsteem on sotsiaalne konstruktsioon.** Ta ei püsi iseenesest või looduse tahte tõttu, vaid eeldab lakkamatut ühiskonna, **nii naiste kui ka meeste heakskiitu** ja sellele vastavat käitumist.

Sellist tegevust tähistatakse mõistega **soosüsteemi taastootmine**. Selle taastootmise käigus on soosüsteem alati enam või vähem muutuv (struktuursete muutuste tõttu) ja muudetav (subjektide ja poliitikate poolt).

Soosüsteemi taastoodetakse eelkõige **soorollide, soostereotüüpide** ning **sooideoloogia** abil. Kehtiv soosüsteem võib põhjustada **soolist eraldatust**<sup>6</sup> ja **soolist kihistumist**. Vaata ka punkti 1.4.

Soosüsteemi taastootmine on tihedalt seotud inimeste mentaliteedi, mõttemallide ja keele kui ühe mõtlemisvahendiga.

Lääne kultuuriruumis on juba sajandeid kinnistunud **dihhotoomne mõtlemine**. Ümbritseva reaalsuse mõistmiseks ja mõtestamiseks kasutatakse mõistete **vastandpaare (näiteks: must-valge, avalik-isiklik, objektiivsus-subjektiivsus, ilus- inetu jms) või mingi nähtuse eitamist (poliitiline-apoliitiline, õiglase-ebaõiglase)**. Mõned sellistest vastandpaaridest sisaldavad ka hinnangulis-väärtuselisi hoiakuid. Ühiskonnas käibivad vastandpaaridena ka mõisted **naine ja mees, naiselik ja mehelik**.

<sup>5</sup> Plicher, Jane; Whelehan, Imelda. (2004) Fifty Key Concepts in Gender Studies. Sage Publications Ltd, London, lk 61.

<sup>6</sup> gender differentiation

Ka mõistepaaris **mees-naine** tähistab enamasti meestega seonduv pool positiivset (mõnikord ka normi) ja naistega seonduv vähemväärtuslikku (või normist kõrvalekallet). (Võrdle näiteks väljendite „mehejutt“ ja „naiste jutt“ tähendusvarjundeid.)

Lääne soosüsteemis võetaksegi **inimese normi või standardina** traditsiooniliselt mehelikku meest.<sup>7</sup>

**Soosüsteem on võimusuüsteem.** See sisaldab alati **võimusuhteid** naiste ja meeste vahel.

Naiste ja meeste suhted ühiskonna tasandil kujutavad endast ebavõrdse võimujaotusega suhet, kus mehed domineerivad ja naised on enamikus elusfäärides alistatud või allutatud seisundis. Mehed ja neile omistatavad ülesanded, rollid, funktsioonid ja väärtused on sageli kõrgemalt väärtustatud kui naised ja nendega seonduv. Kogu ühiskond on nende eelarvamuste kütkes: mehelikke norme võetakse kui norme kogu ühiskonna jaoks ning see peegeldub ka tegevustes ja struktuurides, mis tihti tahtmatult taastekitavad soolist ebavõrdsust.

Hierarhiline, traditsioonilist meest ja traditsioonilise mehelikkusega seotud omadusi ja rolle normina käsitlev soosüsteem piirab lisaks naistele ka mitmeid meesgrupe. Soohierarhia, mille tippu on paigutatud traditsiooniliste soorolliarusaamadega, keskealine, heteroseksuaalne mees, määrab ära ka meesgruppide võimusuhted. Nii nagu naine pole inimese norm, nii ei ole seda ka näiteks homoseksuaal.<sup>8</sup> Ühiskondlik karistus võib tabada ka parasjagu valitsevatest või ülekaalus olevatest meesgruppidest erinevaid mehi. Nagu naistegi puhul, on selleks sotsiaalne tõrjumine, aga ka füüsiline vägivald.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Lääne kultuuri dualistliku pärandi kui soolise kihistumise ühe taustateguri kohta vt näiteks Lips, Hilary, M. (1991) *Women, Men, and Power*. Mayfield Publishing Company, California, lk 21–22, 32–33. Pilcher, Jane; Whelehan, Imelda. (2004) *Fifty Key Concepts in Gender Studies*. Sage Publications Ltd, London, lk 24–26.

<sup>8</sup> Traditsioonilise mehelikkuse vormimise kohta naiselikkusele ja homoseksuaalsusele vastandumise teel vt näiteks Kimmel, Michael, S. (1994) *Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity*. – Rmt: Brod, Harry; Kaufman, Michael. (1994) *Theorizing Masculinities*. Sage Publications, Inc., California, lk 119–141. Edwards, Tim (2005) *Queering the Pitch?*. – Rmt: Kimmel, Michael, S.; Hearn, Jeff; Conell, Robert, W. (2005) *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Sage Publications Inc., California, lk 51–68.

**Soorollid** on konkreetsetes kultuurikontekstis naiste või meestega seonduvad käitumisviisid.<sup>10</sup>

Eri ajastutel ja eri ühiskondades on domineerinud küllalt isesugused arusaamad sellest, millised tegevused ja käitumine on sobivad naistele, millised meestele.

Ettekujutused soorollidest ja soorolliootused on väga püsivad. Kuigi tegelikkus on muutunud, peetakse näiteks ikkagi naisi vastutavaks kodu ja mehi pere ülalpidamise eest.

Lisaks domineerivatele soorollidele<sup>11</sup> eksisteerib enamikus ühiskondades **tõrjutud soorolle**. (Näiteks üksikemad või ka homod, lesbid, transvestiidid).

**Soostereotüübid** on ühiskonnaliikmete kollektiivsed uskumused ja ettekujutused naiste ja meeste **olemuslike** erinevuste kohta.<sup>12</sup>

Soostereotüüpide abil taandatakse sugupoole kõikvõimalikud omadused üksikuteks tunnusoonteks. Selliseid olemuslikuks peetavaid üksikjooni hakatakse omistama kõigile sugupoole esindajatele.

Soostereotüübid peegeldavad sugude erinevat staatust ühiskonnas. Need on väga laialt levinud ning inimesed kohtavad neid igapäevaelus pidevalt.

---

9 Hegemoonilise maskuliinsuse kahjulikkusest selle poole pürgivate jaoks vt näiteks Kaufman, Michael. (2001) Mehed, feminism ja meeste vasturääkivad võimukogemused. Ariadne Lõng, ½, 2001, Eesti Naisuurimis- ja Teabekeskus, Tallinna Pedagoogikaülikool, Tallinn, lk 137-151.

10 Lips, Hilary, M. (1991) Women, Men, and Power. Mayfield Publishing Company, California, lk 2.

11 Domineerivaid soorolle nimetavad mõned soouurijad ka hegemoonilisteks soorollideks. Vt näiteks Connell, Robert, W. (1995) Gender as a Structure of Social Practice.– Rmt: Space, Gender, Knowledge. Feminist Readings (1997). Toimetanud McDowell, Linda; Sharp, Joanne, P., Arnold. A member of the Hodder Headline Group. London, lk 44–53.

12 Chafetz, Janet Saltzman. (1990) Gender Equity: An Integrated Theory of Stability and Change.– Sage Library of Social Research , Volume176. Sage Publications. California, lk 36.



***Puhtustarmastav perenaine reklaamiklipis***

Pesupulbreid, küürimis-, pesuloputus- või plekieemaldusvahendeid müüakse üliharva meesnäitlejatega ja meestele. Reklaamides omistatakse just naistele selliseid omadusi nagu mure ja vastutus kodu ja riiete välimuse pärast. Naist kujutatakse stereotüüpselt pühendunud perenaise ja koristajana.

Need standardsed ettekujutused naistele ja meestele omastest käitumismudelitest ja iseloomujoontest on lihtsustavad, ebatäpsed, ilma vasturääkivusteta, kokkuleppelised, püsivad, samas aga alati hinnangulised ja väärtuselise varjundiga.

Soostereotüüpidega piiritletakse naiste ja meeste jaoks normaalne ja ebanormaalne ning aktsepteeritav ja aktsepteerimatu käitumine ja mõtlemine. Inimesi, kes selle piiri ületavad ja ei käitu ootuspäraselt, hakatakse halvustama ja märgistama. (Näiteks keeliseliselt väljendub see selliste mõistete nagu **naispoliitik** ja **naisettevõtja** kasutamises, et tähistada normist erinemist.)

**Näiteid poliitikavaldkonnast:**

Meespoliitikut, kes on mingil põhjusel ebaõnnestunud või vääritud teoga hakkama saanud, ei süüdistata avalikkuses sellepärast, et ta on mees, vaid sellepärast, et ta on kehv poliitik. Näiteks ei öelda kunagi, et meespoliitik N-i korruptiivsuse põhjuseks on asjaolu, et ta on mees. Küll aga tuuakse näiteks naisministri ebaõnnestunud poliitika põhjuseks sageli seda, et ta on naine, mitte ei öelda lihtsalt, et ta on vilets poliitik.

Kui Ivi Eenmaa asus tööle Tallinna linnapeana, kõlas ajakirjanduses idee, et tegemist on naiste poliitiliste võimete proovikiviga.

Tagasiastunud peaministritest ühegi kohta pole arvatud, et ei saanud hakkama seetõttu, et on mees.

Soostereotüüpe võib jagada **kolme** rühma vastavalt sellele, kas need on seotud ettekujutustega **maskuliinsuse-feminiinsuse, soorollide või naistele ja meestele sobivaks peetud tegevuste kohta.**

**Maskuliinsuse-feminiinsusega** seotud stereotüübid sisaldavad normatiivseid ettekujutusi somaatilistest, psüühilistest ja käitumuslikest omadustest, mis on omased naistele ja meestele. Tavaarusaamade järgi absolutiseeritakse sugude psühhofüsioloogilisi ja sotsiaalseid erinevusi. Meestele omistatakse näiteks rohkem aktiivsust ja ratsionaalsust, naistele seevastu passiivsust ja emotsionaalsust.

Naiste peamiseks sotsiaalseks rolliks peetakse näiteks emarolli, aga mehi määratletakse pigem nende ametirollide järgi. Meestele on näiteks „ette kirjutatud“ professionaalne edukus, naistelt „nõutakse“ orienteeritust suhetele.

Traditsiooniliselt eeldatakse, et naised töötaksid pigem teenindajatena tervishoius, hariduses ehk nn ekspressiivses sfääris, mehed rohkem loovatena ja juhtidena nn instrumentaalses sfääris.

Kehtivad stereotüübid juhivad naise ja mehe valima ka vastavaid elustrateegiaid, käitumisstiile, suhteid teistega. Sellised suhteliselt püsivad ettekujutused on indiviidi jaoks nagu etteantud etalonmudelid, millega peab ennast kohandama, neid ei saa sugugi alati põhjendada indiviidide „vaba tahtega“.

Näiteks sunnivad **maskuliinsuse-feminiinsuse stereotüübid** arendama endas omadusi, mis on vastupidised teisele soole ja mis kindlasti eristavad neid vastassoost. Mehed arendavad endas aktiivsust, ettevõtlikkust, karmust, võistluslikkust, vaoshoitust, naised – passiivsust, pehmust, tagasihoidlikkust, emotsionaalsust.

Eestis kehtivate stereotüüpide kohaselt peab tõeline mees olema majanduslikult edukas, sihikindel, paindumatu, domineeriv ja agressiivne. Empaatiavõime, hoolitsemine ja paindlikkus on aga omadused, mida peetakse naiselikeks. Poiste sotsialiseerimine toimubki vastavalt eeltoodud sotsiaalkultuurilistele stereotüüpidele ja normidele. Juhul kui poiste/meeste minapildis domineerib juurdunud ettekujutus mees olemisest, aga tegelikkuses pole vastavad ideaalid saavutatavad, võib see viia sisemise ebakindluseni ja ebaadekvaatse käitumiseni (vägivaldsus, hoolimatus oma tervise suhtes, riskikäitumine, narkomaania jms).

On täheldatud, et madalama staatusega sotsiaalse grupi liiget samastatakse tema grupiga sagedamini kui kõrgemast grupist pärinevat inimest. Soostereotüüpide mõjul ei kujundata inimese kohta arvamust tema isiklike omaduste ja tegude järgi, vaid selle järgi, millisesse gruppi ta kuulub.

Nii säilitavadki soostereotüübid olemasolevat soosüsteemi.<sup>13</sup>

**Sooideoloogiad** on uskumuste süsteemid, mis

- seletavad, miks ja kuidas naised ja mehed üksteisest erinevad;
- määravad nende erinevuste alusel naiste ja meeste erinevad (ja tingimata ebavõrdsed) õigused, vastutuse, piirangud ja tasud;
- õigustavad halvustavaid reaktsioone teisitimõtlejate suhtes.

Igasugune ideoloogia „valvab“, kuidas inimesed kui grupi liikmed oma sotsiaalset maailma tõlgendavad ja selles käituvad, olles ise seega ka inimeste sotsiaalse identiteedi aluseks.

---

13 Cranny-Francis, Anne; Waring, Wendy; Stravropoulos, Pam; Kirkby, Joan. (2003) Gender Studies: Terms and Debates. Palgrave MacMillian Ltd. Great Britain, lk 140–141.

**Sooideoloogiad** apelleerivad sageli kõrgema autoriteedi – looduse seatud korrale.<sup>14</sup> (Näiteks väide „loodus on ammu kõik paika pannud“.) Ideoloogiad kätkevad endas sotsiaalseid **arvamusi**, arvamuste kogumeid ehk **hoiakuid** ja nad on suhteliselt stabiilsed.

Sooideoloogiat antakse suures osas edasi teksti ja kõnega – sotsiaalseid suhteid ja sotsiaalseid struktuure luuakse, konstrueeritakse, kinnitatakse, normaliseeritakse, hinnatakse ja õigustatakse teksti ja kõne sees ning nende abil. Kuna ka mõtlemisel kasutavad inimesed keelt, ongi kõige raskem valitsevat sooideoloogiat ilma spetsiaalse ettevalmistuseta objektiivselt ja ratsionaalselt analüüsida.

Ideoloogia saab oma suhteliselt stabiilsest olemusest hoolimata paindlikult muutuda, kui

- muutuvad sotsiaal-majanduslikud huvid ja
- grupiliikmete argikogemused ning
- kui inimesi suudetakse veenvalt mõjutada oma arusaamasid muutma.

#### **1.4. Sooline eraldatus, sooline kihistumine**

Traditsioonilistel soorollidel, soostereotüüpidel ja lääne kultuuriruumile omasel sooideoloogial püsivat soosüsteemi iseloomustab kõrge **sooline eraldatus** (erinevad ootused naiste ja meeste soorollidele, nende käitumisele, vastutusele, nende tehtavatele töödele jms).

Soolise eraldatusega kaasneb sageli naistega seonduvate rollide alahindamine ning **sooline kihistumine** – naiste halvem juurdepääs ühiskonnas kõrgelt hinnatud, kuid ebapiisavatele ressurssidele, milleks on võim, prestiiž ja muud

---

14 Chafetz, Janet Saltzman. (1990) Gender Equity: An Integrated Theory of Stability and Change.– Sage Library of Social Research , Volume176. Sage Publications. California, lk 35.

ressursid. Enamikus eluvaldkondades on naistel juurdepääs nendele ressurssidele süstemaatiliselt piiratud.<sup>15</sup>

Ühiskonna jaoks üks olulisemaid soolise eraldatuse väljendusi on **soopõhine tööjaotus**. See mõjutab meeste ja naiste tööjaotust nii kodus kui ka väljaspool kodu, aga ka tööturust soolist segregatsiooni.<sup>16</sup>

- **Naiste** vastutusvaldkonnaks on kujunenud laste ja vanemate inimeste eest hoolitsemine ning kodutööd. Tööl koonduvad naised samuti elukutsete juurde, mis on iseloomult kodutööde pikendus. Näiteks meditsiini-, haridus-, kasvatus- ja sotsiaalhoolekande sektorid on **feminiseerunud**.

- **Meheroll** ja iga konkreetse mehe hinnang oma mehelikkusele sõltub aga tugevasti tema tööst. Nii on mehed ülesindatud näiteks ettevõtluses ja poliitikas. Nende kodused rollid ja eneseteostusvõimalused on aga piiratud.

#### **Naistöötajate „emotsionaalne töö“**

Naistöötajatelt ootavad tööandjad ja kolleegid lisaks tavaülesannete täitmisele ka nn emotsionaalset tööd – klientide ja kolleegide emotsioonide juhtimist. See sisaldab naeratamist, sõbralikke märkusi, lohutamist, meelitamist, õrna puudutamist, enda tööga seotud ning põhjendatud halbade emotsioonide mahasurumist, töökaaslaste ja klientide halbade emotsioonide maandamist, kokkupõrgete mahendamist, üleüldist sõbraliku meeleolu loomist. Naiste emotsionaalne töö on lisatöö, mis toodab ettevõttele kasumit ja positiivset imago, kuid enamasti ei maksta selle eest lisatasu. Emotsionaalset tööd peetakse naistöötajate soost tulenevaks ja loomulikuks.

**Soolist eraldatust** nähakse ka selliste omaduste hulgas nagu kognitiivsed oskused ja stiil, isiksuse tüüp,<sup>17</sup> emotsioonide väljendamine, minapilt,<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Vt peatükki "Sooline ebavõrdsus kriitilisemates valdkondades". Lihtsustatud järgneva allika järgi Kimmel, Michael, S.; Messner, Michael. (1990) Men as "Gendered Beings". – Rmt: Ruth, Sheila. Issues In Feminism: An Introduction to Women's Studies. Mayfield Publishing Company. California, lk 57.

<sup>16</sup> Ametialase soolise segregatsiooni kohta Eestis vt näiteks Võormann, Rein. (2002) Mehed ja naised tööturul: palgasuhted. – Rmt: Teel tasakaalustatud ühiskonda: naised ja mehed Eestis. Koostanud Maimik, Peeter; Mänd, Kadi; Papp, Ülle-Marike. (2000) Eesti Vabariigi sotsiaalministeerium. ÜRO Arenguprogramm, Tallinn, lk 46–53.

sotsiaalsete rollide eelistused, asjatundlikkus mitmesuguste ülesannete täitmisel, eelistused, pürgimused, motivaatorid, keelekasutus, jne.<sup>19</sup>

Sooline eraldatus iseenesest ei too kaasa soolist kihistumist või soohierarhiat. Tegelikuses on aga sooline eraldatus ja sooline kihistumine siiski tihedalt seotud.<sup>20</sup> Eraldamine süvendab juba olemasolevaid vahesid ning loob uusi juurde, seda peamiselt selleks, et süvendada domineeriva grupi positsiooni.<sup>21</sup>

**Sooline kihistumine** ehk **soohierarhia** tuleneb ühiskonnas domineerivate soorollide, soostereotüüpide<sup>22</sup> ja sooideoloogia **iseloomust ja jäikusest**.

**Sooline kihistumine** tähendab inimeste sotsiaalse väärtuse hindamist tema bioloogilise soo alusel, mille tõttu võim, prestiiž ja omand jagunevad ühiskonnas ebavõrdseks. Selle tulemusena tekib sugude hierarhia, kus meessugu asetseb hierarhia kõrgemal ja naissugu madalamal positsioonil. See, et kõik, mida mehed teevad või teavad, on väärtuslikum naiste tegemistest ja teadmistest, on peaaegu universaalne kultuuriline fenomen. Kui ühes ühiskonnas naised koovad ja mehed tegelevad keraamikaga, on keraamika ühiskondlikult tähtsam tegevus, kui teises ühiskonnas mehed koovad ja naised tegelevad potindusega, on kudumine tähtsam. Selle tulemusena on kõigis korilastest keerukamates ühiskondades välja kujunenud soohierarhia ja seda kantakse kultuuri abil edasi põlvkonnalt põlvkonnale.<sup>23</sup>

---

17 *basic personality*

18 *self-concept*

19 Chafetz, Janet Saltzman. (1990) *Gender Equity: An Integrated Theory of Stability and Change.*– Sage Library of Social Research , Volume176. Sage Publications. California, lk 30.

20 Chafetz, Janet Saltzman. (1990) *Gender Equity: An Integrated Theory of Stability and Change.*– Sage Library of Social Research , Volume176. Sage Publications. California, lk 30.

21 Reskin, Barbara, F. (2004) *Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work.*– Rmt: Kimmel, Michael, S.; Aronson, Amy. (2004) *The Gendered Society Reader.* Oxford University Press, Inc. New York, lk 280.

22 Meie kultuuriruumi nelja peamise naisestereotüübi kohta vt näiteks Ruth, Sheila. (1990) *Issues In Feminism: An Introduction to Women's Studies.* Mayfield Publishing Company. California, lk 85–90.

23 Hess, B. B; Markson, E. W; Stein, P. J. (2000) *Sotsioloogia.* Kirjastus Külim, lk 123.

**Sooline kihistumine** peegeldab, mil määral on muude ühiskondlike tunnuste (vanus, klassikuuluvus, rass/rahvus, religioon) poolest võrdsel naistel ja meestel erinev juurdepääs ühiskonnas **kõrgelt väärtustatud, kuid ebapiisavatele ressurssidele.**

**Ressursid:**

asjad, teenused, vaba aeg, prestiižandvad rollid, tervis, sõltumatus, turvatunne, enesekindlus, vaimse rikastumise ja rahulolu allikad, haridus ja koolitus, raha (üldine ressurss, mis võimaldab lunastada teisi)<sup>24</sup>

**Võim** on ühiskonnas enimväärtustatud ressurss. Võim on inimese võime mõjutada keskkonda ning kutsuda oma tegevusega esile muutusi. Soosüsteemis võib võim meeste ja naiste vahel jaguneda rohkem või vähem võrdsel alustel.

*„Võim on nii täielikult integreeritud ühiskonda, et ta toimib konkreetsete inimeste tahtest peaaegu sõltumatult. Ümbritsevast võimustruktuurist enam või vähem teadlikud inividid osalevad ja säilitavad seda võimustruktuuri, olles ise ühteaegu selle poolt piiratud.“<sup>25</sup>*

Võimu kui ühe gruppidevahelise suhte tüübi puhul analüüsitakse kontrollivahendeid (kirjutatud ja kirjutamata seadusi, ressursse, ideid, käitumist ja keel jms), millega võimu rakendatakse ja pannakse mingi grupp käituma suurema võimuga grupi soovide või huvide kohaselt.

**Eesti ühiskonna** soolise kihistumise määr on kõrge. Ühiskondlikud institutsioonid – perekond, haridussüsteem, tööjaotus jt omistavad üksmeelselt meestele rohkem võimu kui naistele.

24 Chafetz, Janet Saltzman. (1990) Gender Equity: An Integrated Theory of Stability and Change.– Sage Library of Social Research , Volume176. Sage Publications. California, lk 29.

25 Lips, Hilary, M. (1991) Women, Men, and Power. Mayfield Publishing Company. California, lk 5.

Kihistumise määra peegeldavad statistilised võrdlusandmed naiste ja meeste erineva osaluse kohta poliitikas, majanduses, ettevõtluses, sissetulekutes jne.

Ka mehelikkuse sotsiaalsed ootused rõhutavad saavutustele, karjäärile, edule ja domineerimisele orienteeritust.

Konkreetse naise või mehe individuaalsed võimed, oskused ja eelistused mõjutavad tema ühiskondlikku positsiooni ja võimalusi kohati vähem kui tema sookategooria.

### 1.5. Soosüsteemi taastootmine

Soosüsteem on ühiskonnaliikmete ühislooming – **sotsiaalne konstruktsioon**. Ühes ühiskonnas elavad naised ja mehed ühelt poolt **kohanevad** domineerivate soorollide, soostereotüüpide ning sooideoloogiaga; teisalt aga **muudavad/kohandavad** neid oma vajaduste järgi. Olemasoleval soosüsteemil on vaieldamatu mõju inimese võimalustele ja valikutele, samas aga saab seda muuta.

Soosüsteemi sotsiaalne konstrueerimine koosneb **kahest peamisest etapist**: **väliste normide omaksvõtmisest** (ehk internaliseerimisest) ja **omaksvõetud seasmiste normide ja väärtuste järgi tegutsemisest** (ehk eksternaliseerimisest) ühiskonnaliikmete poolt.

#### Väliste normide omaksvõtmine

Inimene sünnib maailma, kus soorollid, soostereotüübid ja sooideoloogia on olemas juba enne teda. Tal ei jää muud üle kui need omaks võtta ja nendega harjuda. Vanemad kasvatavad lapse normaalseks ühiskonnaliikmeks ja sotsialiseerivad teda esimesena. Nemad õpetavad, kuidas sobib tüdrukutel ja poistel mõelda ja tegutseda ning kuidas mitte. Samuti annavad nad lapsele oma käitumisega eeskuju.<sup>26</sup>Sõimes, õues, lasteaias, koolis<sup>27</sup>, tööl<sup>28</sup> ja mujal

<sup>26</sup> Perekonna kui soolise sotsialiseerija rolli kohta vt näiteks Kimmel, Michael, S. (2004) *The Gendered Society*. Oxford University Press, Inc., New York, lk 117–158.; Polatnick, Rivka, M. (1993) *Why Men Don't Rear Children*.– Rmt: Minas, Annie. (1993) *Gender Basics: Feminist Perspectives on Women and Men*. Wadsworth



lisandub **teisi** inimesi, kellest arenev ühiskonnaliige sotsialiseerumisel eeskujutõtab. Et kindlustada ladusat sotsialiseerimist, jagatakse **kiitust ja karistusi**.

Sageli toimub väliste normide omaksvõtt arusaamade ja mentaalsete mudelite pehmema ja kaudsema ohjamise kaudu. Sooideoloogiat kinnistatakse ja kujundatakse selliste arvamuste levitamise kaudu, mis märkamatuult teenivad domineeriva grupi huve.

Soosüsteemile vastavat käitumist suunatakse näiteks järgmiste väljendustega:  
Tüdrukud ei ropenda! Ise tütarlaps ja nii kasimata! Tüdrukud ei roni puu otsa!  
Tüdrukud on viisakad! Sina nüüd küll mehele ei saa! Sa higistad nagu poiss!

Poisid ei nuta! Memmepoeg! Oled sa mees või ei ole? See kakleb nagu tüdruk!  
Kuidas sa niimoodi sõjaväes hakkama saad! Nagu süldihunnik! Pane oma mehe sõna nüüd maksma! Saad plikade käest kolki või?! Lõid põnnama!  
Mis sa jahvatad, ega sa mingi eit ei ole! Pede, pede!

### **Normikohane käitumine ja selle edasiandmine (ehk eksternaliseerimine)**

Ühel hetkel on **väline** maailm ja selle normid muutunud inimese jaoks ja nende täitmisest on saanud vajadus. Inimene **seesmiseks veendumuseks** väärtustab kõrgelt konkreetsetes ühiskonnas heakskiidetud naiseks ja meheks olemise norme ja püüab oma valikud ja teod nendega vastavuses hoida, pidades seda oma vabaks tahteks. Seeläbi **taastoodab** ta domineerivaid soorolle ja annab tervele ühiskonnale mõista, et nende poole püüdlemine

Publishing Company. California, lk 500–507. ; Michele, Adams; Coltrane, Scott. (2005) Boys and Men in Families: The Domestic Production of Gender, Power, and Privilege.–Rmt:Kimmel, Michael, S.; Hearn, Jeff; Conell, Robert, W. (2005) Handbook of Studies on Men and Masculinities. Sage Publications Inc. California, lk 230–248.

27 Haridussüsteemi kui soolise sotsialiseerija rolli kohta vt näiteks Kimmel, Michael, S. (2004) The Gendered Society. Oxford University Press, Inc. New York, lk 159–179.

väärrib pingutust. Seega nõuab ta ka kaaslastelt vastavat käitumist ja õpetab ta seda ka järgmisele põlvkonnale.<sup>29</sup>

Lapsepõlves omandatud naiseks ja meheks olemise põhinormidele lisanduvad igas uues situatsioonis ja olukorras detailsed mõtlemis- ja tegutsemisreeglid, mis on kehtivale soosüsteemile iseloomulikud. Seega väljenduvad soosuhted igas uues olukorras veidi uut moodi.<sup>30</sup> Soosüsteemi taastootmine ehk korduv normide omandamine ja edasiandmine uutes situatsioonides on **elukestev tegevus**,<sup>31</sup> seega ka pidevalt varieeruv.

Sageli ei teadvustata enda rolli **soosüsteemi** taastootmisel. Tundub, et süsteem on **iseseisev** ning asub meist **väljaspool**. Tegelikult aga sõltub soosüsteemi toimimine pea igast ühiskonnaliikmest. Ühiskonnaliikmed saavad mõjutada soosüsteemi, kui nad seda teadvustavad, selle toimimise seaduspärasusi tunnevad, seda kahtluse alla seavad ja selle üle arutavad.

Seega ei ole küsimus mitte inimeste **õiguses** soosüsteemi kujundada, me kujundame teda igapäevaste tegevustega niikuinii, küsimus on meie **teadlikus osalemises** selles tegevuses ja meie **valikute sihipärases lõimimises** soosüsteemi kujunemisse.

## Hierarhilise soosüsteemi tekkeloogika

### SOOLINE SOTSIALISEERIMINE

(soorollid, soostereotüübid, sooideoloogiad, soosuhted)

### SOOLINE ERALDATUS

### SOOLINE KIHISTUMINE

<sup>29</sup> Siin esitatud soosüsteemi sotsiaalse konstrueerimise mudel on lihtsustatud variant teosest: Berger, Peter; Luckmann, Thomas. (1981) *The Social Construction of Reality*. Penguin Books Ltd. Peregrine Books, England.

<sup>30</sup> Täiskasvanud naiste sotsialiseerumise kohta töö- ja seksuaalellu vt näiteks Lips, Hilary, M. (1989) *Gender-Role Socialization: Lessons in Femininity*. – Rmt: Freeman, Jo. (1989) *Women: A Feminist Perspective*. Mayfield Publishing Company, California, lk 207–211.

<sup>31</sup> Soolise sotsialiseerumise kui pideva, iga situatsiooni iseloomust lähtuvalt väljakujuneva protsessi kohta vt näiteks West, Candice; Zimmerman, Don, H. (2004) *Doing Gender*. – Rmt: Kimmel, Michael, S.; Aronson, Amy. (2004) *The Gendered Society Reader*. Oxford University Press, Inc., New York, lk 150–168.

## 1.6. Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdsus

**Sooline võrdõiguslikkus laiemas mõttes** tähendab sellist olukorda ühiskonnas, kus kõik inimesed on vabad arendama oma isiklike võimeid ja tegema valikuid, mida ei piira traditsioonilised soorollid ja naiste ning meeste hierarhiline võimusuhe.

Sooline võrdõiguslikkus on soolise ebavõrdsuse, mitte soolise erinevuse vastandmõiste.

Soolise võrdõiguslikkuse mõiste sisaldab nii inimõiguste kui ka sotsiaalsete normide ja väärtuste aspekti.

Inimesed sünnivad vabade ja võrdsetena ning mitte ükski sünnipäraselt omandatud tunnus ei tohiks takistada inimese vaba eneseteostust.

Inimõiguste puhul võib rääkida nn võrdsusest *de jure*, aga ka võrdsusest *de facto*. Esimene tähendab võrdseid õigusi seaduse vormis ja nõuab, et seadused kohtleksid sarnaselt isikuid, kes on sarnases situatsioonis. Võrdsus *de facto* arvestab aga tegelikke tulemusi ja ühiskonna olukorda.

**Soolise võrdõiguslikkuse juriidiline määratlus** on toodud soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-s 3.<sup>32</sup>

*Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, võrdsed kohustused, võrdsed võimalused ja võrdne vastutus tööelus, hariduse omandamisel ja teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.*

Toodud definitsioon määrab, milliseid aspekte tuleb arvestada, et hinnata naiste ja meeste võrdsuse taset.

<sup>32</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3, lg 1. <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

Seega ei tähenda sooline võrdõiguslikkus ainult naiste ja meeste võrdsust seaduse ees ega kaitset diskrimineerimise eest.

## 1.7. Sooline diskrimineerimine ja võrdne kohtlemine

**Sooline diskrimineerimine** on selline toimimisviis, mille tulemusena ühest soost invidiidid satuvad halvemasse seisundisse kui teisest soost invidiidid.

Toimimisviis, traditsioon või tava lähtub peaaegu alati ühiskonnas kehtivast suhtumisest naiste või meeste suhtes.

Diskrimineeriv on siinjuures teha oletusi invidiidide kohta ainult selle alusel, millisesse gruppi ta kuulub. Samuti on diskrimineeriv see, kui grupile omaseks peetavaid või oletatavaid tunnuseid kantakse üle konkreetsele isikule.

Otsese ja kaudse diskrimineerimise määratlused on toodud soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-s 3.<sup>33</sup>

Nende alusel saavad oma õigusi kaitsta nii naised kui ka mehed, kui nad arvavad, et neid on diskrimineeritud nende soo tõttu.

**Otsese soolise diskrimineerimisega** on tegu siis, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras

Definitsiooni tähtis punkt on see, et võimalikku diskrimineerimist **tuleks osata ette näha** – naiste ja meeste võrdse kohtlemise nõue kehtib nii mineviku, oleviku kui võimaliku tulevikus toimuva tegevuse (tuse) suhtes.

<sup>33</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3, lg 3, 4. <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

**Kaudne sooline diskrimineerimine** leiab aset siis, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tegevus (tava) seab ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, võrreldes teisest soost isikutega, välja arvatud juhul kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Kaudse diskrimineerimise määratlus eeldab, et mehi ja naisi võib/tuleb omavahel võrrelda ka rühmana. Kui rühmade võrdluses nenditakse, et embkumb rühm on ebasoodsamas positsioonis, on kõne all kaudne diskrimineerimine. Selline diskrimineerimine on tuvastatav ka siis, kui mitte kõiki naisi ja kõiki mehi pole erinevalt koheldud.

Näiteks, kui keegi enda kogemuse põhjal väidab, et tema oma karjääriteel pole kohanud mingeid barjääre oma soo tõttu, aga organisatsioonis on juhtivatel kohtadel arvulises ülekaalus mehed, võib olla tegemist kaudselt diskrimineerivate edutamiskriteeriumidega.

Ka esmapilgul sooneutraalne regulatsioon või tegevus, mis mõjub ühele soole ebasoodsamalt, võib kujutada endast kaudset diskrimineerimist, kuigi sugu iseenesest pole olnud eristamise alus.

Kaudse diskrimineerimise definitsioon lubab soolist kihistumist käsitleda diskrimineerivana juhtudel, mis võivad olla küll juriidilises mõttes neutraalsed, aga tegelikkuses on viinud ühe või teise grupi või indiviidi ebasoodsama olukorrani.

Ühiskonnas kultuurilisel ja struktuursel tasandil toimuv sooline kihistumine on diskrimineeriva toimega. Selle ärahoidmine või selle tõttu tekkinud olukordade lahendamine **on riigi ja kohaliku omavalitsuse ülesanne.**

Diskrimineerivaks ei peeta kellegi või mõne grupi toetamist positiivsete erimeetmetega, kui nende abil püütakse parandada nende eelnevat ebasoodsamat seisundit.

Soolise diskrimineerimise vastandmõiste on **naiste ja meeste võrdne kohtlemine**.

Diskrimineerimise keelamine ei eelda seda, et naised ja mehed koheldaks ühetaoliselt ka siis, kui asja mõjutavad tingimused, sh olukorrad, võimalused vms ei ole võrdsed. Teisiti öeldes võib just erinev kohtlemine olla vajalik, et järgida võrdse kohtlemise printsiipi.

Aristotelese *ius communitivas* tähendab seda, et võrdseid tuleb kohelda võrdselt ja ebavõrdseid ebavõrdselt.

### **1.8. Diskrimineerimine kui protsess**

Diskrimineerimine on protsess või protsesside kogum, millega inimesed paigutatakse teatud sotsiaalsesse kategooriasse, millel on ebavõrdsed õigused, ressursid, võimalused ja võim.

Diskrimineerimise protsess toimub ühiskonnas kolmel omavahel seotud tasandil – **personaalsel, kultuurilisel ja struktuursel**.

Selliselt tekkinud ebavõrdsus on suurimaks ohuks inimeste väarikusele, nendevahelisele võrdsusele ja sotsiaalsele õiglusele.

Diskrimineerimine ja domineerimine toimub näiteks siis, kui rakendatakse **stereotüpiseerimist, marginaliseerimist, nähtamatuks tegemist, lapsikuna näitamist, trivialiseerimist** jms võtteid.

## **Stereotüpiseerimine**

Tüpiseerimine on vajalik, et maailma mõista, sotsiaalses keskkonnas orienteeruda, asjadele ja nähtustele tähendusi omistada. Juhul kui selline tüpiseerimine muutub staatiliseks, rigiidseks või muutumatuks, võivad neist kujuneda stereotüübid.

Diskrimineerivaid stereotüüpe iseloomustab

- **püsivus** – neid ei kalduta kummutama ei loogiliste arutelude ega tõenditega;
- **negatiivne varjund** – kallutatus;
- **sügav juurdumus** – inimesed ei märka nende olemasolu ega seda, kuidas nad mõjutavad taju ja tegevusi;
- **lihtsustatus** – eelarvamuslik ettekujutus sotsiaalse grupi kohta.

Stereotüüp ei ole ainult isiklik eelarvamus – see on kultuuri osa, mida antakse edasi ühelt põlvkonnalt teisele kui vahendit, mille abil alal hoida olemasolevaid võimusuhteid. Seega on stereotüübid **ideoloogilised** – ideede võim kaitseb sotsiaalseid huve.

## **Marginaliseerimine**

See on protsess, mis viitab teatud inimgruppide eristamisele ja kõrvaletõrjumisele.

Näiteks tipppoliitikuist naised marginaliseeritakse meedias sotsiaalsete hoiakute tekitamise kaudu, mis seavad kahtluse alla nende naiselikkuse, perekohustustega toimetuleku jms.

## **Nähtamatuks tegemine**

Nähtamatuks tegemine sarnaneb marginaliseerimisega, aga viitab sellele, kuidas grupe keeles, kõnes või kuvandites esitatakse. Põhimehhanismiks on

näiteks see, et meedia esitab võimukaid ja domineerivaid meesgrupe võimupositsioonide, staatuse, prestiiži ja mõjuvõimuga tihedalt seotuna. Teisi grupe aga esitatakse samas valguses tunduvalt harvemini – nagu need oleksidki nähtamatud.

Meediamonitooringud näitavad, et naised on avalikust ja võimufäärdest süstemaatiliselt välja jäetud ja „pildilt“ kõrvaldatud. Mõned grupid nähtamatuks tehes saavad domineerivad sotsiaalsed grupid hoida oma hegemooniat suhteliselt muutumatuna.

Samalaadset protsessi seostatakse sageli seksismiga, mis eelkõige soospetsiifilise keelekasutuse abil toetab maskuliinseid arusaamu maailmast.

### **Trivialiseerimine**

Siin keskendutakse soosuhete suhteliselt tühisele aspektile („kas tohib naistele ikka ust avada või mantlit selga aidata“), et tähelepanu tunduvalt tähtsamatelt seksismi ilmingutelt kõrvale juhtida (perevägivald, seksuaalne ahistamine vms).

Trivialiseerimine võib olla suunatud ka kogu soolise ebavõrdsuse teema naeruvääristamisele.

### **Eelarvamuslik suhtumine**

Eelarvamusega on tegemist juhul, kui üldistusi tehakse ja hinnanguid antakse mõne üksiku tähelepaneku põhjal, kui argumenteeritakse vigaselt ja ei toetuta usaldusväärsetele allikatele.

## **1.9. Naiste ja meeste võrdsuse ehk soolise võrdõiguslikkuse edendamine**

Soolise ebavõrdsuse põhjuste ja olemuse eri versioonidega kaasnevad eri arusaamad sellest, kuidas on ühes või teises valdkonnas kõige tõhusam



saavutada naiste ja meeste õiguste, kohustuste, vastutuse ja võimaluste võrdsus. Võrdõiguslikkuse edendamise kolm strateegiat keskenduvad erinevatele eesmärkidele:

- **naiste ja meeste võrdne kohtlemine** ehk soolise diskrimineerimise keeld;
- **erimeetmed** ebasoodsamas olukorras olevale grupile;
- soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi integreerimine kõigisse poliitikatesse ja tegevustesse ehk **soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine**.

Kõik kolm käsitusviisi on suunatud soolise ebavõrdsuse erinevatele põhjustele ning põhjustajatele. Iga lähenemisviisi puhul on erinevad nii tegevuskavad kui ka neid rakendavad institutsioonid.

**Esimese strateegia puhul**, mis tagab naistele ja meestele ühesugused inim- ja kodanikuõigused, on vaja kõrvaldada lüngad seadustes nii, et iga inimene saaks oma õigusi kaitsta. Seega on vastutus rikutavate õiguste kaitsmise puhul individuaalne. **Seadusandja ülesanne** on luua kõik võimalused, et inimene saaks kohtusse või mõne muu järelevalveorgani poole pöörduda ja oma õigusi kaitsta.

**Teine strateegia** lähtub arusaamast, et sooliselt kihistunud ühiskonnas on naistel ja meestel erinevad lähteasendid ja erinevad võimalused. Puuduvad kas individuaalsed oskused ja kogemused või on piiratud juurdepääs ressurssidele. Selliste barjääride ületamiseks käivitavad sugudevahelise võrdsuse eest vastutavad institutsioonid sageli koostöös naisorganisatsioonidega projekte ja muid erimeetmeid. Probleemi põhjuseid analüüsitakse nii individuaalsel kui ka struktuursel tasandil. Valdavalt on need põhjused seotud naiste madalama staatusega.

**Kolmas strateegia** lähtub arusaamast, et soolist ebavõrdsust (traditsioonilist soosüsteemi) taastoodavad rutiinsed poliitikad, tegevused ja institutsioonid, mis ei arvestada diskrimineerivate hoiakute ja stereotüüpide mõju ega näe soolises ebavõrdsuses struktuurset probleemi. Seega pöörab strateegia tähelepanu ühiskondlike institutsioonide ja otsuste langetamise protsesside

seesmisele soolisele vildakusele, mis rutiinselt, kuigi asjaosalistele teadvustamata, taastoodab soolist ebavõrdsust.<sup>34</sup> Strateegia põhiolemus seisneb valitsuse, poliitikate väljatöötamisega seotud institutsioonide, aga ka erasektori ja kolmanda sektori otsustusprotsesside muutmises nii, et need arvestaksid sugupoolte aspekti.<sup>35</sup>

Strateegiad ja lähenemisviisid on ajalooliselt välja kujunenud, nad täiendavad teineteist ning kajastuvad kõigis rahvusvahelistes inimõiguste-alastes lepingutes ja EL-i liikmesriikide seadustes.

Alates esimestest naiste ja meeste võrdse kohtlemise normide kehtestamisest ollakse siiani seisukohal, et diskrimineerimise puhul peab olema isikutele tagatud **seaduslik kaitse oma põhiõigusi kaitsta**. Kuigi norme täpsustatakse ja laiendatakse nende rakendusulatust, pööratakse üha rohkem tähelepanu süsteemsele lähenemisele ning ollakse loobunud ainult naistele keskendumisest.

Sadakond aastat tagasi tõstatati naistele meestega võrdsete õiguste saamise küsimus. Kolme aastakümne eest hakati võtma naiste õigusi inimõiguste lahutamatu osana. Aga alles kümmekond aastat tagasi hakati naistevastast vägivalda käsitlema inimõiguste rikkumisena.

Kuni pole toimunud pöördumatuid muutusi soosüsteemis, on naiste jätkuva ebasoodsa olukorra teadvustamine ja naiste toetuseks loodavate meetmete rakendamine väga oluline.

Küll lähtutakse aga soolise ebavõrdsuse kui keeruka nähtuse muutmisel arusaamast, et muutustest tulenevat kasu ei saa mitte ainult üks pool ühiskonnast – naised –, vaid **kogu ühiskond**.

<sup>34</sup> Booth, Christine; Bennett Cinnamon. (2002) Gender Mainstreaming in the European Union. Toward a New Conception and Practice of Equal Opportunities?– The European Journal of Women's Studies, Nov 2002; 9, lk 430– 446; Mieke, Verloo. (2003) Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice, ESRC Gender Mainstreaming Seminars, 2003-4, lk 8.

<sup>35</sup> Verloo, Mieke. (2001) Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IMW Working Paper No. 5/2++1: Vienna (4).

Õigusnorme, mis nõuavad naiste ja meeste võrdset kohtlemist, ja soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiaid täiendatakse ja täiustatakse pidevalt.

Järgnevalt antakse ülevaade õiguslikest alustest ja poliitilistest kokkulepetest soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamiseks.

## 2. osa

# Soolise võrdõiguslikkuse edendamise õiguslikud ja poliitilised alused ning rakenduslikud aspektid

## Soolise võrdõiguslikkuse edendamise õiguslikud alused

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine toetub **inimõiguste põhimõttele – kõik inimesed on võrdsed**, nad sünnivad vabade ja võrdsetena ning mitte ükski sünnipärane tunnus ei tohiks takistada inimese vaba eneseteostust. Seda põhimõtet tunnistavad kõik lääneriigid, st inimõiguste järgimine on riikideülene printsiip ning tänapäeval on inimeste põhiõiguste tagamine iga riigi üks põhifunktsioon.

Nii Euroopa kui ka Eesti õiguses käsitletakse naiste ja meeste võrdsust nii üldise hüve, väärtuse kui ka eesmärgina.

Sugude võrdsusest rääkides peetakse silmas seda, et üks sugupool pole teisest parem ega halvem, seetõttu pole õiglane ka ühe sugupoole domineerimine ja teise allutatus.

Võitlused **naiste õiguste eest** ulatuvad tagasi **18. sajandi lõpukümnenditesse**. Poliitikas levinud võrdsuse ja sõltumatuse ideid hakkasid intellektuaalid oma laialdaste teadmiste ja naised oma isiklike kogemuste tõttu rakendama ka soosuhetes. Võrdsust väärtustavad hoiakud väljendusid selles, et naistele anti valimisõigus, neile tagati juurdepääs haridusele ja tasustatud tööle ning nendega arvestati palkade määramisel. Riigid jõudsid nende hoiakute tunnustamiseni eri aegadel. Vaata ka lisa 2.

Ühtsemaid arengusuundi ja lähenemisviise saab välja tuua alles 20. sajandil, kui enamikus industriaalühiskondades olid naised saanud pea kõik kodaniku- ja inimõigused. Neil oli õigus haridusele ja tasustatud tööle ning õigus poliitikas osaleda. 1970. aastatest alates on neid probleeme arutatud ka rahvusvahelisel tasandil, sh Euroopa Ühenduses.

**1970. aastatel** seati eesmärgiks tagada naistele ja meestele võrdsed õigused eelkõige tööturul ja töösuhetes, **keelates diskrimineerimise soo alusel**. Rahvusvahelistes inimõiguste lepingutes ja riigisisestes seadustes kehtestati normid, mis võimaldasid inimestel kaitsta oma põhiõigusi juhul, kui nad tundsid, et neid on nende soo tõttu halvemini koheldud. Võrdse kohtlemise põhimõtte olemus – kohelda võrdseid võrdselt ja ebavõrdseid nende erinevusi arvestades – selle mõistmine ja rakendamine on aktuaalne praegugi.

**1980. aastatel** tunnistati, et naistel ja meestel on erinev lähtepositsioon, eelkõige on piiratud naiste võimalusi tööturul, otsustamisel, neil on piiratud juurdepääs ressurssidele. Seetõttu pöörati tähelepanu võrdsete võimaluste loomisele. Seadustega kehtestati lapsehoolduspuhkuste süsteemid ja sotsiaalkindlustuse põhimõtted, mis kaitsesid eelkõige rasedaid naisi ja emasid. Seadustati **erimeetmed**, sh kvoodisüsteemid, et võrdustada naiste ja meeste võimalusi. Tähelepanu pöörati naistele kui homogensele grupile, jättes sageli arvestamata, et erinevused naiste eri gruppide staatuste vahel olid suuremadki kui naiste ja meeste vahel.

Võrdsuse puhul lähtuti individualistlikust ja konservatiivsest ideoloogiast, rõhutati rohkem võimaluste kui tulemuste ebavõrdsust. Meetmed olid suunatud individuaalsete barjääride vähendamisele, jättes tähelepanuta institutsionaliseeritud diskrimineerimise ja ebavõrdsuse.

Mõistega **võrdsed võimalused** (ingl k *equal opportunities*) tähistatakse siiani mitmes riigis nii naistele ja meestele seaduste alusel võrdsete võimaluste loomist kui ka vastavat sotsiaalpoliitikat laiemalt.

**Alates 1990. aastatest** valitseb arusaam, et naiste ja meeste erinev olukord on põhjustatud keerulistest kultuurilistest, majanduslikest, poliitilistest,

sotsiaalsetest ja sotsiaal-psühholoogilistest teguritest. Et selgitada välja need erinevad tegurid ja neid muuta, on vaja, et kõigis eluvaldkondades **integreeritakse** juba **valdkondlikesse eesmärkidesse** naiste ja meeste ebavõrdsuse vähendamine ja tegeliku võrdsuse saavutamine. Strateegia põhieesmärk on muuta hierarhilist soosüsteemi.

**Rahvusvahelistes lepingutes ja riigisisestes seadustes** sätestati kohustus kaotada sooline ebavõrdsus ja edendada soolist võrdõiguslikkust nii, et kõikide poliitikameetmete ja otsustusprotsesside juures rakendatakse kahe strateegia nn **positiivseid erimeetmeid** ja sinna lõimitakse soolise võrdõiguslikkuse eesmärk. Tunnustada erinevusi, väärtustada võrdselt naisi ja mehi, feminiinsust ja maskuliinsust ning muuta patriarhaalset ühiskonnakorraldust – need on ideed, millest lähtutakse tänapäeval. Kasutatakse nn **sugudevahelise võrdsuse** mõistet (ingl k *gender equality*), kus eelkõige patriarhaalse struktuuri teadvustamisega ja selle kriitilise analüüsiga püütakse muuta diskrimineerivaid norme ja tõekspidamisi.

Naiste ja meeste ebavõrdsuse vähendamiseks kasutatakse siiani kõiki ajalooliselt väljakujunenud lähenemisviise.

**Võrdse kohtlemise aspekti** puhul rõhutatakse naiste ja meeste ühesuguseid õigusi eelkõige *de jure* ning lähtutakse inimõiguste kaitsmise põhimõtetest.

Võrdse kohtlemise tagamine ja diskrimineerimiskeeld on tähtsad, et tagada naiste majanduslik sõltumatus ja iseseisvus, individuaalne sotsiaalkaitse, naiste töötamist kaitsvad seadused, lastehoiuvõimaluste olemasolu, juurdepääs haridusele jms.

**Naiste toetamise aspekti** juures rõhutatakse naiste erinevaid kogemusi ja nende vaatekohtade lülitamist ühiskonna arengusse. Naiste ja meeste erinevuste kõrval tuuakse esile ka naiste omavaheline erinevus. Strateegiana kasutatakse **erimeetmeid**, millega toetatakse halvemas olukorras olevat sugupoolt. Selline käsitlus toetab naistesõbraliku kultuuri sündi ja meeste rollivalikute laiendamist.

**Sugupoolte aspekt** käsitleb naiste ja meeste suhteid ja nende avaldumist indiviidi, ühiskonna, struktuursel (sh majandus), kultuurilisel (sümbolilisel) ja oskuste tasandil. **Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine** ehk soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi lõimimine kõigi tasandite kõikidesse valdkondadesse on see strateegia, mida kasutatakse soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on termin, mis tähendab strateegia, kus peaesmärgid püstitatakse kõrgemal tasemel, nende silmaspidamine on aga kohustuslik kõigil alanevatel tasemetel ja kõigis valdkondades. Ehk siis eesmärgid ulatuvad ülevalt alla süvitsi ja laiuti. Selline käsitlusviis aitab muuta soopimedat kultuuri.

## **2.1. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise rahvusvahelised õigusaktid – Eestile siduvad normid**

Alapeatükis käsitletakse neid norme, mis nõuavad valitsuse tasandil meetmeid, et soolist ebavõrdsust vähendada.

### **2.1.1. ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta**<sup>37</sup>

Eesti õiguskorra osaks on peaaegu kõik ÜRO lepingud inimõiguste kohta.

Naiste olukorda Eestis analüüsitakse iga nelja aasta tagant vastavalt ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta sätestatud normidele.

Nn **naiste õiguste konventsioon** (ingl k lühend CEDAW) on kõige ulatuslikum rahvusvaheline leping naiste põhiliste inimõiguste tagamiseks. Eesti ühines konventsiooniga 21. oktoobril 1991. aastal. Konventsioon on õiguslikult siduv.

---

37 RT II 1995/5-6/31

Konventsiooniga ühinedes on Eesti võtnud endale kohustuse mitte ainult kõrvaldada naiste diskrimineerimine kõigis eluvaldkondades, vaid kasutada ka ajutisi positiivseid erimeetmeid naiste ja meeste tegeliku võrdsuse saavutamiseks. Konventsioonis kehtestatud standardsed nõuded puudutavad nii avalikku kui ka eraelu.

Konventsiooni 30 paragrahvi toetuvad **kolmele** põhiprintsiibile:

- võrdsusprintsibile,
- diskrimineerimise keelule ja
- riikliku kohustatuse põhimõttele.

**Võrdsusprintsip** sätestab, et

- naistel on õigus võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele võrreldes meestega;
- naised peavad omama meestega võrdset juurdepääsu ressurssidele;
- naistel pole vaja ainult formaalset võrdsust, seadusi on vaja muuta nii, et naiste ja meeste tulemused oleksid võrdsed.

**Diskrimineerimise keeld (ehk võrdse kohtlemise nõue)** lähtub sellest, et

- diskrimineerimine on sotsiaalselt konstrueeritud, kõrvaldatav ja takistab naistel kasutada oma õigusi ja rakendada oma potentsiaali;
- nii otsest kui ka kaudset diskrimineerimist on vaja hüvitada;
- minevikus toimunud diskrimineerimise heastamiseks on vaja kasutada ajutisi erimeetmeid;
- diskrimineerimine tuleb likvideerida nii avalikus kui ka erasektoris.

**Riikliku kohustatuse põhimõte** tähendab, et riik

- võtab endale juriidilise kohustuse likvideerida naiste diskrimineerimine
- ja kohustub aru andma sellest, kuidas täidetakse konventsiooni norme ja standardeid.



Seega on iga konventsiooni ratifitseerinud riik vastutav naiste heaolu eest ja peab rakendama meetmeid, et kaitsta naiste õigusi ja hüvitada ilmnev ebavõrdsus.

Konventsiooni eri artiklid käsitlevad detailselt naiste õigusi ja olukorda nii sise- kui ka välispoliitikas osalemisel, hariduse ja töö vallas, spordis ja vaba aja tegevustes, tervishoius ja sotsiaalkaitstes, finants- ja majandustegevuses, pereelus, abielus ja laste kasvatamisel. Naiste inimõiguste rikkumisena käsitletakse muuhulgas naistevastast vägivalda ja prostitutsioonis esinevat naiste seksuaalset ärakasutamist. Eraldi artikkel käsitleb maanaiste olukorda.

Et määratleda naiste diskrimineerimise tunnuseid, tuleb arvesse võtta samalaadset meeste kohtlemist ehk võrrelda naiste ja meeste olukorda. Riiklikul tasandil eeldab see soo lõikes esitatud statistika olemasolu kõigis eluvaldkondades.

Konventsioonis rõhutatakse, et muuta tuleb meeste ja naiste käitumise sotsiaalseid ja kultuurilisi mudeleid, et kõrvaldada eelarvamused ning kaotada tavad ja muu tegevus, mis võivad väljendada seisukohta, et üks sugupool on teisest vähemväärtuslik või kõrgemalseisev, või kus ilmnevad stereotüüpsed ettekujutused meeste ja naiste rollijaotusest.

Naiste diskrimineerimise konventsioonis sätestatud mõistete ning normide sisu ja tähendust on aja jooksul täpsustanud konventsiooni järelevalvekomitee riikidele suunatud juhenditega.<sup>36</sup>

Eestilt konventsiooni järelevalvekomiteele esitatud esimesed aruanded ja komitee seisukohad on avaldatud Välisministeeriumi kodulehel.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> General recommendations adopted by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>

<sup>37</sup> Eesti neljas aruanne ÜRO naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise konventsiooni täitmise kohta eesti keeles, [http://www.vm.ee/est/kat\\_475/4501.html](http://www.vm.ee/est/kat_475/4501.html)

## 2.1.2. Euroopa Ühenduse õigus

**2.1.2.1. Euroopa Ühenduse asutamislepingu Amsterdami versiooni (nn Amsterdami leping)** kohaselt on naiste ja meeste võrdsus tunnistatud Euroopa Ühenduse õiguse põhiprintsiibiks.

Amsterdami lepingu artiklites 2 ja 3 on naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine üheks Euroopa Ühenduse eesmärgiks, seega on kohustuslik lõimida soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärk kõikidesse Euroopa Ühenduse tegevusvaldkondadesse ja meetmetesse.<sup>38</sup>

Just Amsterdami lepingu artikkel 3 sätestab, et meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamist ja võrdõiguslikkuse edendamist tuleb silmas pidada kaubandus-, põllumajandus-, kalandus-, transpordi-, tööhõive-, sotsiaal-, keskkonna-, teadus- ja haridus-, arengukoostöö- ning tervishoiupoliitikas. Seal on loetletud 21 tegevusvaldkonda /-poliitikat, mille järgi on kõigi liikmesriikide eesmärk ka naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine.

1997. a Amsterdami lepinguga laiendati ka ühenduse õigust sätestada liikmesriikidele kohustuslikke diskrimineerimisvastaseid norme (artikkel 13). Asutamislepingu kohaselt (artikkel 141) ei keela võrdse kohtlemise põhimõtte rakendada liikmesriikidel selliseid meetmeid, mis parandavad alaesindatud sugupoole võimalusi.

Asutamislepingust tuleneb soolise võrdõiguslikkuse edendamise nõue nii rahvusvahelises arenguabis kui ka struktuurifondide rahastamisskeemides.

Asutamislepingu artikkel 140 loetleb valdkonnad, kus soolise ebavõrdsuse probleemid on olulised ka ühenduse tasemel

---

<sup>38</sup> Amsterdami leping, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut, Euroopa Ühenduste asutamislepinguid ja teatavaid nendega seotud akte.  
<http://eur-lex.europa.eu/et/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc>

- tööhõive;
- tööõigus ja töötingimused;
- põhi- ja täiendkutseõpe;
- sotsiaalkindlustus;
- tööõnnetused ja kutsehaigused;
- tööhügieen;
- kollektiivläbirääkimised.

Sooline võrdõiguslikkus on ka uue **Euroopa põhiseadusliku lepingu** kohaselt eesmärk, mille saavutamiseks on vaja tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine ehk mittediskrimineerimine, luua võrdsed võimalused kõigis valdkondades osalemiseks, edendada soolist võrdõiguslikkust, rakendades selle saavutamiseks erinevaid strateegiaid.<sup>39</sup>

### **2.1.2.2. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrused**

Euroopa Parlamendi ja Euroopa Nõukogu määrused on liikmesriikidele **otsekohalduvad**.

1998. aastal võeti vastu määrus, mis käsitleb sugupoolte aspekti lõimimist arengukoostöösse.<sup>40</sup> 2004. aastast kehtib määrus,<sup>41</sup> mille järgi tuleb arengukoostöös soolist võrdõiguslikkust edendada.

### **Struktuurifondide rakendamise otsekohalduvad määrused**

**Struktuurifondide üldmääruse**<sup>42</sup> kohaselt peab ühtekuuluvuspoliitika aitama kaasa suurendada majanduskasvu, konkurentsivõimet ja tööhõivet.

<sup>39</sup> Euroopa Põhiseaduse leping. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2004:310:SOM:ET:HTML> Euroopa põhiseaduse lepingu seletuskiri.

[http://www.vm.ee/est/euro/kat\\_539/5392.html](http://www.vm.ee/est/euro/kat_539/5392.html)

<sup>40</sup> Euroopa Nõukogu määrus 2836/98 ; 22.XII.1998

<sup>41</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus nr. 806/2004 21.aprillist 2004.

<sup>42</sup> Nõukogu määrus (EÜ) nr 1083/2006,11. juuli 2006, millega nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1260/1999. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2006:210:SOM:ET:HTML>

**Euroopa Ühenduse** majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse eeltingimustena peetakse silmas

- majandustegevuse harmoonilist, tasakaalustatud ning jätkusuutlikku arengut (sh tööhõive kõrget taset);
- meeste ja naiste võrdsust;
- keskkonnakaitse printsiipide järgimist.

**Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi üldsätetes** on sõnaselgelt väljendatud nõue, et fondide rahastatavad tegevused peavad

- aitama soolist ebavõrdsust likvideerida ning naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendada;
- fondide tegevus peab olema kooskõlas ühenduse poliitika ja tegevustega naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamisel.

**Sotsiaalfondi määruses**<sup>43</sup> on samuti nimetatud ühe eesmärgina naiste ja meeste võrdsuse eest võitlemine, et

- parandada meeste ja naiste töö saamise võimalusi;
- vähendada tööturu soolist eristatust;
- tegeleda naiste ja meeste palgaerinevuste otseste ja kaudsete algpõhjustega;
- suurendada töö kvaliteeti ja tootlikkust, aga ka institutsioonilist, haldus- ja õigussuutlikkust ühenduse õigustiku rakendamiseks.

Sotsiaalfondi määrus sätestab, et soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat tuleks kombineerida erimeetmetega.

---

<sup>43</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 1081/2006, 5. juuli 2006, mis käsitleb Euroopa Sotsiaalfondi ja millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1784/1999. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2006:210:SOM:ET:HTML>

**Regionaalarengu fondi määruse**<sup>44</sup> kohaselt võib regionaalarengu fondi kasutada meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ning võrdsete võimaluste edendamiseks.

**Kalandusfondi määruse**<sup>45</sup> eessõnas viidatakse asutamislepingus sätestatud kohustustele, määruse artiklis 16 on püstitatud soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus. Seal on täpsustatud ka võimalikud toetatavad meetmed (sh meetmed, mis parandavad tööturule juurdepääsu ning suurendavad naiste püsivat osalust ja edu tööhõives, et vähendada tööturul soo alusel esinevat segregatsiooni. Samuti meetmed, mis tasakaalustavad töö- ja eraelu, näiteks hõlbustavad lapse- ja ülalpeetavahoolduse kättesaadavust).

**Maaelu arengu fondi määrus**<sup>46</sup> sisaldab samuti selgesõnalisi viiteid soolise võrdõiguslikkuse edendamise nõudele.<sup>47</sup>

### 2.1.3. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustus soolise võrdõiguslikkuse seaduses

Eestis on soolise võrdõiguslikkuse edendamine ja sooaspektide arvestamine kehtestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses.<sup>48</sup>

Seaduse kohaselt on **kohalike omavalitsusüksuste asutused** kohustatud järgima soolise võrdõiguslikkuse seaduse norme **kahest** aspektist:

44 Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 1080/2006, 5. juuli 2006, mis käsitleb Euroopa Regionaalarengu Fondi ja millega tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1783/1999. <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:L:2006:210:SOM:ET:HTML>

45 Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus nr 1083/2006 (EÜ), 11. juuli 2006, millega nähakse ette üldsätted Euroopa Regionaalarengu Fondi, Euroopa Sotsiaalfondi ja Ühtekuuluvusfondi kohta ning tunnistatakse kehtetuks määrus (EÜ) nr 1260/1999

46 Nõukogu määrus (EÜ) nr 1698/2005, 20. septembrist 2005 Maaelu Arengu Euroopa Põllumajandusfondist (EAFRD) antavate maaelu arengu toetuste kohta. <http://www.agri.ee/MAK>

47 Põhjaliku ülevaate EL seadusandlusteleiate: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/legalacts\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html)

48 Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RTI, 21.04.2004, 27, 181. <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

- nad peavad täitma tööandjatele sätestatud norme ja
- lõimima soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärgi kõigisse tegevusvaldkondadesse.

**Haridus- ja teadusasutused ning koolitusorganisatsioonid** peavad seaduse järgi tagama naiste ja meeste võrdse kohtlemise kutsenõustamisel, hariduse omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel ja ümberõppel. Ka õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama naiste ja meeste ebavõrdsust kaotada ja võrdõiguslikkust edendada.

Soolise võrdõiguslikkuse seadusega on **tööandjatele** pandud **kohustus aidata aktiivselt kaasa naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamisele**. See kohustus laieneb kõigile tööandjatele, nii era kui ka avalikus sektoris.

Seaduses on loetletud **soovituslikud normid**

- võtta tööle vabadele töökohtadele **mõlemast soost isikuid**;
- võtta tööle erinevatele ametikohtadele võimalikult **võrdsel määral** naisi ja mehi ning tagada neile edutamisel võrdne kohtlemine;
- **kujundada töötingimused sobivaks** nii naistele kui ka meestele ning tõhustada **töö- ja pereelu ühitamisvõimalusi** vastavalt töötajate vajadustele.

Tööandjad on kohustatud andma regulaarselt töötajatele ja nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmete kohta.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus kohustab tööandjaid koguma soopõhiseid tööalaseid **statistilisi andmeid**, et oleks võimalik jälgida ja hinnata, kas organisatsioonis on naistel ja meestel võrdsed õigused, kohustused, vastutus ja võimalused.

Selline andmete võrdlemine aitab suunata tähelepanu soolisele ebavõrdsusele ja selle põhjustele. Naiste ja meeste olukorra võrdlemine (võrreldakse naiste

ja meeste osakaalu organisatsiooni eri tasanditel, nende keskmiste palkade suurust, karjäärivõimalusi, töö- ja puhkeaja kasutamist ja muid töötingimusi jms) on vajalik, et teavitada oma töotajaid asutuse seisukorrast.

**Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutuste kohustus** edendada soolist võrdõiguslikkust on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses järgnevas sõnastuses:

***Riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused** peavad soolist võrdõiguslikkust edendama süstemaatiliselt, eesmärgistatult ning muutes vajaduse korral tingimusi ja asjaolusid, mis takistavad soolise võrdõiguslikkuse saavutamist.*

Süstemaatilise ja eesmärgistatuse tagab see, kui sugupoolte aspektiga arvestatakse kõigi valdkondade kõigis tegevustes viisil, mis lähtub eesmärgist saavutada võrdsus naiste ja meeste õigustes, kohustustes, vastutustes ja võimalustes.

Nende eesmärkide saavutamiseks peavad riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused rakendama meetmeid, et vähendada soolist eraldatust ja kihistumist, tasakaalustada soosuhteid, muuta kehtivaid stereotüüpeid soorolle ja sooideoloogiat. Seaduses on sätestatud nii olemasoleva olukorra kui ka sugupooltele avaldatava mõju arvestamise nõue kõikidel tasanditel ja kõigis valdkondades.

## **2.2. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise poliitika muud alusdokumendid**

Soolise võrdõiguslikkuse poliitika on selgepiiriline osa iga riigi sotsiaalpoliitikast.

**Soolise võrdõiguslikkuse poliitika** puhul tegeletakse ühiskonna kahe kõige suurema sotsiaalse grupi – naiste ja meeste **sotsiaalsete suhete**, sh võimusuuhete **tasakaalustamisega**.

Rahvusvahelistes poliitilistes dokumentides on püstitatud eesmärgid, mida tuleb tegelikkuses saavutada, sageli on kokku lepitud ka indikaatorites ja sihttasemetes ning soovitatavates meetmetes ja tegevustes. Just nendega tuleb arvestada ka kõigi madalama taseme või kitsamate valdkondade poliitikate väljatöötamisel ja elluviimisel.

Soolise võrdõiguslikkuse puhul on tegemist poliitilisel tasandil kokkulepitud eesmärgiga – naiste ja meeste kui kahe kõige suurema sotsiaalse grupi **tulemuste võrdsusega**.

Naiste ja meeste õiguste kasutamise, kohustuste ja vastutuse jagunemise ning võimaluste võrdsus, aga ka poliitiliste kohustuste täitmine riikides väljendub statistilistes, kvantitatiivsetes andmetes ja kvalitatiivsete näitajate analüüsitulemustes.

Kuigi näiteks Euroopa Ühenduses on naiste ja meeste võrdsete võimaluste toetamiseks ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks rakendatud keskpikki programme alates 1982. aastast, peetakse rahvusvaheliselt soolise võrdõiguslikkuse poliitika arengu pöördepunktiks **ÜRO IV naiste maailmakonverentsi** ja sellel vastuvõetud **tegevuskava**.<sup>49</sup>

### **2.2.1. Siduv rahvusvaheline kohustus – ÜRO IV naiste maailmakonverentsi (nn Pekingi konverentsi) tegevuskava**

1995. a Pekingis toimunud ülemaailmse naiste IV maailmakonverentsi tegevuskavas on määratletud 12 valdkonda, kus on püstitatud soolise võrdõiguslikkuse strateegilised eesmärgid rahvusvahelistele organisatsioonidele, riikide valitsustele ja valitsusväliste organisatsioonidele.

Enam kui 300-leheküljeline tegevuskava on tänapäeval üks poliitikate väljatöötamise ja elluviimise olulisemaid aluseid. Riigid annavad aru kavakohaste tegevuste ja eesmärkide täitmise kohta iga viie aasta järel.

<sup>49</sup> <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.



Pekingi tegevuskava on poliitiliselt siduv ning seal püstitatud eesmärkidest lähtuvad Euroopa Liidu liikmesriigid ja institutsioonid.

Pekingi tegevuskavas on soolise ebavõrdsuse **aktuaalsemate probleemidena** nimetatud:

- jätkuv ja kasvav naiste vaesumine;
- ebavõrdsus hariduses ja ebavõrdne juurdepääs haridusele ja koolitusele;
- juurdepääs tervishoiule ja tervishoiuteenustele;
- naistevastane vägivald;
- sõjaliste ja muude konfliktide mõju naistele, sh neile, kes elavad okupatsioonitingimustes;
- ebavõrdsus majandusstruktuurides, tööl ja ressurssidele juurdepääsus;
- ebavõrdsus võimu jagamisel ja osalemisel kõigi tasandite otsustamisprotsessides;
- naiste inimõigused;
- naiste ja meeste stereotüpiseerimine meedias;
- sooline ebavõrdsus loodusressursside ja keskkonnakaitse puhul;
- jätkuv tütarlaste diskrimineerimine ja nende inimõiguste rikkumine;
- riiklike institutsioonide administratiivne suutlikkus kõige eelnevaga tegelda.

Tegevuskavale allakirjutanud valitsused, sh ka Eesti peavad nimetatud valdkondades püstitatud eesmärkide täitmiseks rakendama konkreetseid meetmeid.

Pekingi tegevuskavas on kokku lepitud võrdõiguslikkuse edendamisel **rakendada kahte strateegiat**:

- Esiteks on võetud kohustus kasutada **erimeetmeid** naiste ja meeste olukorra parandamiseks ja soolise ebavõrdsusega seotud sotsiaalsete probleemide lahendamiseks.
- Teiseks on tegevuskavas rõhutatud, et valitsused ja muud rahvusvahelised institutsioonid peavad rakendama soolise

- võrdõiguslikkuse **eesmärgi lõimimist** kõikidesse muudesse meetmetesse ja poliitilistesse otsustesse (sugupoolte aspekti, sugudevaheliste suhete analüüsimist võimalike poliitiliste otsuste mõjude ennustamiseks). Strateegia eesmärk on kindlustada, et nii naiste kui ka meeste huvid, vajadused ja soovid oleksid arvestatud nii, et need edendaksid ka soolist võrdõiguslikkust.

Pekingi konverentsi tegevuskavas on sõnastatud nõue: „...*valitsused ja teised osapooled peavad edendama aktiivset ja nähtavat naiste ja meeste võrdsuse saavutamise poliitikat, kus kõikides poliitikates ja programmides lähtutakse soolisest aspektist, st. enne otsuste langetamist analüüsitakse selle mõjusid naistele ja meestele.*”<sup>50</sup>

Pekingi tegevusplatvormi täitmise järgimiseks on Euroopa Liidu Nõukogu kinnitanud **indikaatorid**, mille alusel liikmesriikide arengut võrreldakse. Vaata ka lisa nr 4.

### 2.2.2. EL soolise võrdõiguslikkuse edendamise programmid

Lisaks võrdõiguslikkuse edendamise õiguslikult siduvatele normidele (lepingud, direktiivid, määrused), on Euroopa Ühendus kokku leppinud ka arvukates otsustes, soovitustes, strateegiates ja programmides.

Euroopa Ühenduses on varem rakendatud **tegevusprogrammide** osana rahastatud projekte, mis näiteks on aidanud ületada lapsehoolduse ja töötamise vastuolusid, mis on toetanud kutsenõustamist, mille abil saab vältida sooliselt stereotüüpseid haridusvalikuid. Siia kuuluvad ka projektid, mille kaudu tasakaalustatakse naiste ja meeste osalusmäära otsuste vastuvõtmise tasandil, mis aitavad ka kodutöid võrdsemalt jagada, soorolle ja -rolliootusi muuta, naisi koolitada ning avalikkuse teadlikkust tõsta.

---

<sup>50</sup> <http://www.un.org/womenwatch/confer/beijing/reports/plateng.htm>

Alates 1996. aastast otsustab programmide sisu ja eesmärgi **Euroopa Nõukogu**.

Samast aastast on pärit ka Euroopa Komisjoni pöördumine „Naiste ja meeste võrdsete võimaluste printsiibi lõimimine kõikidesse Euroopa Ühenduse poliitikatesse”.<sup>51</sup>

Aastatel 2001–2006 kehtinud viienda keskpika programmi abil viidi ellu „Naiste ja meeste võrdsete võimaluste raamstrateegiat,” mille alla kuulus **viis** tegevusvaldkonda:

- soolise võrdõiguslikkuse edendamine majanduses;
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine poliitikas osalemises ja esindatuses;
- sotsiaalõigustele võrdse juurdepääsu ja neist maksimaalse kasusaamise tagamine naistele ja meestele;
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine igapäevaelus;
- muudatuste edendamine soorollides ja –stereotüüpides.

Eesmärgid ja tegevussuunad olid eraldi määratletud iga mainitud valdkonna puhul.<sup>52</sup>

Need tegevusprogrammid on suunavad ja osaliselt kohustuslikud Euroopa Komisjonile, osaliselt liikmesmaadele, kuid nad ei ole juriidiliselt siduvad.

---

<sup>51</sup> Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (COM(96)67 final.  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com98122/com98122\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com98122/com98122_en.pdf)

<sup>52</sup> [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2000/com2000\\_0335en02.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2000/com2000_0335en02.pdf)

**Tööhõive ja sotsiaalse sidususe programm PROGRESS<sup>53</sup>**

**PROGRESS** on ühenduse uus tööhõive ja sotsiaalse sidususe programm, mis asendab varasemaid programme mittediskrimineerimise, soolise võrdõiguslikkuse, tööhõive suurendamise ja sotsiaalse tõrjutuse valdkonnas ning see loodi aastateks 2007–2013. Otsuse eessõnas on märgitud, et meeste ja naiste võrdsuse edendamiseks ühenduse tegevuspõhimõtetes ja diskrimineerimise vastu võitlemiseks tegelikkuses tuleb ühendada eri meetmed, kaasa arvatud üksteise täiendamiseks kavandatud õigusaktid, rahastamisvahendid ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine.

Programmil on **viis** alajaotust: tööhõive; sotsiaalne kaitse ja kaasamine; töötingimused; mittediskrimineerimine ja mitmekesisus ning sooline võrdõiguslikkus.

Viimane neist toetab soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte tõhusat rakendamist ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist kõikidesse ühenduse poliitikavaldkondadesse järgmiselt:

- tuleb edendada soolise võrdõiguslikkuse teemade ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisega seonduva olukorra mõistmist, toetada analüüsi, uuringuid ning statistikat. Samuti hinnata juba kehtivate õigusaktide, poliitikate ja tavade tõhusust ja mõju;
- tähtis on toetada Euroopa Ühenduse diskrimineerimisvastaste õigusaktide rakendamist. Selleks tuleb korraldada tõhus järelevalve, koolitada selle valdkonna töötajaid ning arendada võrgustikke võrdõiguslikkusega tegelevate erialaasutuste hulgas;
- tööturu osapooled, valitsusvälised organisatsioonid ja teised sidusrühmad peaksid arutlema teadlikkuse tõstmise, teabe levitamise

---

<sup>53</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu otsus nr 1672/2006/EÜ, 24. oktoober 2006, millega kehtestatakse ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programm Progress. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:01:ET:HTML>

- ja soolise võrdõiguslikkuse ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise peamiste väljakutsete ja poliitiliste teemade üle;
- tuleb kindlustada, et olulised Euroopa tasandi võrgustikud suudaksid jätkuvalt Euroopa Ühenduse soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid poliitilisi eesmärke ja põhimõtteid edendada.

Programm hõlmab nii analüütilisi (andmete, uuringute, mõjude hindamine, tulemuste levitamine jms) kui ka vastastikuste kogemuste vahetamise ning teadlikkuse tõstmise meetmeid ning võrgustike toetamist.

### **2.2.3 Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised aastateks 2006–2010**

Ühenduse poliitika ja tegevused naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamise suhtes on lähiaastateks fikseeritud Euroopa Komisjoni teatises Euroopa Nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele "Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised".<sup>54</sup> Seal on aastateks 2006–2010 nimetatud **kuus** prioriteetsset eesmärki:

- naiste ja meeste võrdne majanduslik iseseisvus;
- isikliku elu ja töö ühitamine;
- võrdne esindatus otsuste vastuvõtmisel;
- igasuguse soolise vägivalla kaotamine;
- sooliste stereotüüpide kaotamine;
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine välis- ja arengupoliitikas.

Iga valdkonna kohta on kindlaks määratud prioriteetsed eesmärgid ja komisjoni rakendatavad meetmed.

---

<sup>54</sup> A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 KOM(2006) 92 (SEK (2006)275).

**Naiste ja meeste majandusliku iseseisvuse suurendamisel pööratakse tähelepanu järgmistele eesmärkidele:**

- Lissaboni tööhõiveeesmärkide saavutamine (2010. aastaks naiste 60%line tööhõive);
- sooliste palgaerinevuste kaotamine (EL-s on see vahe keskmiselt 15%, Eestis 25%);
- naiste poolt asutatavate ettevõtete arvu suurendamine (ettevõtjatest on vaid 30% naisi);
- naiste ja meeste võrdne sotsiaalne kaitse ja võitlus vaesuse vastu;
- sugupoolte aspekti arvessevõtmine tervishoius (naistel ja meestel on erinevad terviseriskid ja haigused, tervist mõjutavad probleemid ja käitumine);
- võitlemine mitmekordse diskrimineerimisega (vähemusrühmadesse kuuluvatel naistel on sageli ebasoodsam positsioon).

**Töö, isikliku elu ja pereelu paremaks ühitamiseks on vaja saavutada**

- paindlik töökorraldus nii meestele kui ka naistele (vältimaks kellegi väljalangemist tööturult);
- hooldusteenuste parandamine (nn Barcelona lastehoiuteenuste sihttaseme saavutamine ja vanurite hooldusteenuste kaasajastamine);
- töö- ja pereelu ühitamise meetmete suunatus meestele (lapsehoolduspuhkust kasutavaid või osalise ajaga töötavaid mehi on 7,4%, naisi 32,6%).

**Naiste ja meeste võrdseks osalemiseks otsustustasandil on vaja suurendada**

- naiste osalemist poliitikas (naiste alaesindatust poliitiliste otsuste tasandil peetakse demokraatia puuduseks);
- naiste ja meeste tasakaalustatumat osalemist majandusotsuste vastuvõtmisel (see on seotud produktiivsema ja uuenduslikuma töökeskkonna ja -kultuuri loomisega, naisettevõtluse arendamisega);

- naiste osalemist teaduses ja tehnoloogias (et suurendada innovatsiooni, parandada teadus- ja tööstusuuringute kvaliteeti ja konkurentsivõimet on eesmärk see, et avaliku sektori uurimistegevuses oleks naisi juhtivatel ametikohtadel 25%).

### **Soolise vägivalda ja inimkaubanduse kaotamine**

- sooline vägivald tuleb kaotada, et tagada eelkõige naiste põhiõigus elule, ohutusele, vabadusele, väärikusele ning kehalisele ja emotsionaalsele puutumatusse;
- inimkaubanduse kaotamiseks tuleb rakendada ennetavaid meetmeid, kriminaliseerida inimkaubandus ning kaitsta ja abistada ohvreid vastavalt kehtivatele direktiividele ja otsustele.

### **Sooliste stereotüüpide kaotamine ühiskonnas**

- soolised stereotüübid tuleb kaotada nii hariduses, koolituses kui ka kultuuris, koolitades selleks õpetajajaid ja õpilasi ja ergutades noori naisi ja mehi katsetama ebatraditsioonilist haridusteed;
- tööturul aitab soolisi stereotüüpe kaotada see, kui edendatakse meeste töötamist valdkondades ja ametikohtadel, kus on traditsiooniliselt töötanud naised, pakkudes koolitust ja stiimuleid naiste ja meeste võrdse kohtlemise normide täitmiseks;
- meedias saab soolisi stereotüüpe kaotada luues realistlikum pilt naiste ja meeste oskustest ja potentsiaalidest ning vältides diskrimineerimist.

### **Soolise võrdõiguslikkuse edendamine väljaspool Euroopa Liitu**

- EL õigusaktide täitmise tagamine ühinejariikides, kandidaatriikides ja võimalikes kandidaatriikides;
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine Euroopa naabruspoliitikas, välis- ja arengupoliitikas (vastavalt rahvusvaheliselt tunnustatud põhimõtetele, mis on esitatud näiteks Millenniumi deklaratsioonis ja Pekingi tegevusplatvormis).

Komisjoni teatise teises osas rõhutatakse kui tähtis on igal tasandil soolise võrdõiguslikkuse edendamist **paremini juhtida**: EL institutsioonide, liikmesriikide, parlamentide, sotsiaalpartnerite ja kodanikuühiskonna tasanditel.

Uudse aspektina rõhutatakse vajadust **rakendada mõjude hindamist sugupoolte aspektist ning sooaspekti arvestamist eelarvete koostamisel** nii Euroopa Liidu kui ka kohalikul, piirkonna ja riigi tasandil. Selline analüüs suurendab eelarveprotsesside läbipaistvust ja vastutust soolise ebavõrdsuse kaotamisel. Juhistega kooskõlas koostab Komisjon igaaastased **tööprogrammid**, mis võimaldavad jälgida juba saavutatud edu. Samuti koostatakse soolise võrdõiguslikkuse **aastaruandeid**, mille abil suunatakse soolise võrdõiguslikkuse poliitikat.

**Juhise esimeses lisas** on toodud tähtsamad indikaatorid ja tunnused prioriteetsete valdkondade arvestuses, mille alusel saavutusi hinnata ja ühtlasi riike võrrelda.

**Juhise teises lisas** on loetletud soolise võrdõiguslikkuse edendamisega tegelevad struktuurid Euroopa Komisjonis.

**Juhise kolmandas lisas** on kirjeldatud Euroopa Komisjoni sisest naiste ja meeste võrdsete võimaluste poliitikat ja meetmeid vastavalt 28. aprillil 2004 vastuvõetud tegevuskavale (SEC (2004) 447/5) ning mis kehtib 2008. aastani. Tegevuskava võimaldab komisjoni personali hulgas soolist tasakaalu saavutada, meetmeid rakendada, töö- ja pereelu ühitada, ning tõsta teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse kohta. Tegevuskava täitmist kontrollib Personali ja halduse peadirektoraat. Tegevuskava elluviimist toetavad struktuurifondid, eri poliitikavaldkondade finantsprogrammid ja programm PROGRESS.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu otsus nr 1672/2006/EÜ, 24. oktoober 2006, millega kehtestatakse ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programm Progress



## 2.2.4. Ühtekuuluvuspoliitika majanduskasvu ja töökohtade loomise toetus: ühenduse strateegilised suunised 2007–2010

Ühtekuuluvuspoliitika suuniste<sup>56</sup> neljandas artiklis on rõhutatud, et liikmesriigid ja piirkonnad peaksid püüdma rakendada meeste ja naiste võrdsuse eesmärki programmide ja projektide ettevalmistamisel ning ka hilisemates etappides. Selleks on ette nähtud **kaks** strateegiat:

- rakendada konkreetseid meetmeid võrdsuse soodustamiseks või diskrimineerimise tõkestamiseks;
- arvestada, kuidas projektid ja fondide haldamine võib naisi ja mehi mõjutada.

Artiklis 4.3.1, mis käsitleb tööhõive suurendamist ja säilitamist ning sotsiaalkaitstesüsteemide moderniseerimist, on erilist tähelepanu pööratud järgmistele erimeetmetele:

- naiste osaluse suurendamine tööhõives;
- tööalase segregatsiooni vähendamine ning sugudevahelise palgatasemete erinevuse ja sugude stereotüpiseerimise käsitlemine;
- peresõbralikuma töökeskkonna edendamine ning töö- ja eraelu kokkusobitamine.

Strateegilised suunised peavad tähtsaks võimaldada juurdepääsu **lapsehooldus- ja ülalpeetavaholdusteenustele**. Samuti on vajalik rakendada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat meetmetes.

---

<sup>56</sup> Komisjoni teatis. Ühtekuuluvuspoliitika toetus majanduskasvule ja töökohtade loomisele: ühenduse strateegilised suunised, 2007\_2013, KOM(2005) 0299

### 2.2.5. Lissaboni strateegia Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt

**Lissaboni strateegia** lisas toodud **Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt**<sup>57</sup> väljendab liikmesriikide kohustatust kõrgemal poliitilisel tasandil.

Paktis on loetletud **kolm** tegevussuunda, millele liikmesriigid peavad tähelepanu pöörama, et täita Lissaboni strateegias püstitatud eesmärgid:

- kaotada tööturul sooline ebavõrdsus ja soolised stereotüübid;
- ühitada naiste ja meeste töö- ja eraelu;
- tugevdada haldussuutlikkust soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia rakendamise ja parema seirega.

### 2.2.6. Euroopa sotsiaalpartnerite soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava

Euroopa sotsiaalpartnerite **viieks aastaks** kokkulepitud tegevuskavas on püstitatud konkreetsemad eesmärgid ja rakendatavad meetmed **neljas** valdkonnas:

- soorollide muutmise;
- naiste edutamine otsuste vastuvõtmise tasandile;
- töö- ja eraelu tasakaalustamine;
- palgalõhe vähendamine.

Kokkuvõtlikult võib välja tuua järgmised põhieesmärgid:

- naiste ja meeste majandusliku sõltumatuse tagamine;
- töö- ja pereelu ühitamise võimalused;
- sooliste stereotüüpide vähendamine;
- naiste ja meeste võrdne osalemine otsustamisel;

57 Brussels European Council 23/24 March 2006, Presidency conclusions, Annex II: European Pact for gender equality

- vägivalda ja inimkaubanduse vastu võitlemine.

Ülalnimetatud valdkonnad on spetsiifilised ja ajaloolis-kultuuriliselt väljakujunenud, mis tulenevad naiste ja meeste ebavõrdsusest. Nendega kaasneb hulk sotsiaalseid probleeme, st probleeme, mis mõjutavad inimeste elu-olu negatiivselt ning millega kaasneb sotsiaalne kahju, mida ei saa lahendada üksikisiku tasandil.

Nende probleemide lahendamine eeldab

- **erialaseid teadmisi** ühiskonna struktuurse soolise ebavõrdsuse ehk soolise stratifikatsiooni põhjuste mõistmiseks;
- **informatsiooni** erinevate meetmete rakendamise võimalustest ja tagajärgedest;
- **haldussuutlikkust** soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi lõimimiseks kõikide valdkondade poliitikatesse (nn *gender mainstreaming*).

## 2.3. Soolise võrdõiguslikkuse edendamise rakenduslikud aspektid

Soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi saavutamiseks rakendatakse kahte teineteist toetavat strateegiat:

- **positiivseid meetmeid**, mis parandavad ühe või teise sugupoole olukorda;
- **soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist** ehk soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärgi integreerimist kõikidesse poliitikatesse, programmidesse ja meetmetesse (*gender mainstreaming*).

### 2.3.1. Positiivsed meetmed

**Erimeetmed e positiivsed meetmed** on ajutise iseloomuga erilised abinõud, et saavutada soolist võrdõiguslikkust. Nende eesmärk on ületada varasema diskrimineerimise negatiivsed tagajärjed ning luua võrdsed võimalused otsustamisel osalemiseks, kohustuste ja vastutuse jagamiseks.

Nn positiivsed meetmed võivad hõlmata väga erinevaid tegevusi:

- **kvootide kehtestamine**, et kaasata naisi või mehi sektoritesse, tegevusaladele või tasandele, kust nad olid varem kõrvale tõrjutud ja kus nad jätkuvalt on alaesindatud;
- **laialdasemate haridus-, kutseõppe- ja tööalaste võimaluste loomine** naistele mittetraditsioonilistes sektorites ning naiste ligipääs kõrgematele vastutustasanditele;
- **tööandjate teavitamine ja motiveerimine**, et nad oleksid huvitatud naiste töölevõtmisest ja edutamisest, eriti ülalmainitud sektorites, tegevusaladel ja tasanditel;

- **töötingimuste kohaldamine** ja töökorralduse paindlikumaks muutmine, arvestades perekondlike kohustustega töötajate vajadusi;
- **sihttasemete või kvootide kehtestamine**, et kaasata naisi otsustustasandile.

Ühele või teisele sugupoolegrupile suunatud nn positiivseid meetmeid kasutatakse eelkõige spetsiifilise **soolise võrdõiguslikkuse poliitika** puhul, aga neid võib rakendada ka muude poliitikate puhul.

### **2.3.2. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia**

Soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärgi integreerimine kõikidesse poliitikatesse, programmidesse ja meetmetesse ehk **soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine** (*gender equality mainstreaming*) on strateegia, mis kõigis tegevusvaldkondades, kõikide tasandite tegevuskavade planeerimisel, elluviimisel ja hindamisel arvestab naiste ja meeste erinevustega, erinevate huvide ja maailmavaadetega.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on suunatud soolise ebavõrdsuse probleemide lahendamisele struktuursel tasandil, määratledes olemasolevate poliitikate soolõhed ning hinnates nende mõju soolise ebavõrdsuse taasloomisel.

Euroopa Nõukogu definitsioon rõhutab otsustusprotsesside ümberkujundamist:

*„Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kujutab endast otsustusprotsesside ümberkorraldamist, täiustamist, edasiarendamist ning hindamist organisatsiooni poliitika ning tegevuse kõigis valdkondades. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise eesmärk on sugupoolte suhete aspekti lülitamine kõigisse otsustusprotsessidesse ning sellise olukorra tagamine, kus kõiki otsustusprotsesse kasutatakse naiste ja meeste võrdse kohtlemise kindlustamiseks.“<sup>58</sup>*

Strateegia rakendamine tähendab, et ühiskonnaelu mis tahes valdkonnas või tasandil kavandatavaid tegevusi, sh seadusandlust, poliitilisi meetmeid ja programme, analüüsitakse sugupoolte aspektist, et hinnata konkreetseid tagajärgi, mida nimetatud tegevused meestele ja naistele kaasa toovad.

Strateegia õiguslik määratlus on Eestis toodud soolise võrdõiguslikkuse seaduses:

Riiklikke, piirkondlikke ning institutsionaalseid strateegiaid, poliitikaid ja tegevuskavasid planeerides, ellu viies ja hinnates peavad riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutused lähtuma naiste ja meeste erinevatest vajadustest ja ühiskondlikust staatusest ning arvestama sellega, kuidas rakendatud ja rakendatavad meetmed mõjutavad naiste ja meeste olukorda ühiskonnas.<sup>59</sup>

<sup>56</sup> Council of Europe, 1998. Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of the Group of Specialists on mainstreaming. Council of Europe, GR\_EG (98) 1).

<sup>59</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seadus § 9 lg 2 (RTI, 21.04.2004, 27, 181)

**Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia** rakendamise kümneaastane kogemus näitab liikmesriikides suuri erinevusi.

Üldistavalt võib välja tuua, et

- strateegiat on rakendatud eelkõige **tööhõive** valdkonnas;
- strateegia lahtimõtestamine, terminikasutus ja rakendamine on **liikmesriikides erinev**;
- strateegia on kujunenud liikmesriikides varasemate soolise võrdõiguslikkuse poliitikate **jätuks, mitte täienduseks**;
- strateegia rakendamisel pööratakse tähelepanu just **naistele ja meestele kui muudatuse subjektidele**, mitte sugudevahelistele suhetele struktuursel tasandil.

### 3. osa

## Sugupoolte aspekti arvestamine otsustusprotsessides

Iga otsustusprotsessi, puudutagu see programmi, tegevuskava, meedet, tegevust vms, iseloomustavad järgmised etapid:

- ettevalmistamine ja planeerimine;
- otsustamine ja eesmärkide püstitamine;
- elluviimine;
- hindamine;
- järelevalve ja seire.

On selge, et nimetatud etapid võiks liigendada veel palju väiksemateks etappideks, et poliitikategemist ja selle ellurakendamist detailsemalt kirjeldada. Samuti on selge, et neid etappe ei ole alati võimalik tegelikkuses üksteisest eristada, ka ei järgne nad alati üksteisele kronoloogiliselt. Sellest hoolimata on nimetatud etapid, välja arvatud ehk hindamisfaas, alati olemas ning nende kõikide puhul tuleks silmas pidada sugupoolte aspekte.

Ideaalis peaks soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärk olema kui pidev punane joon, mis läbib kogu protsessi igasuguste otsuste ettevalmistamisest kuni rakendamise ja hindamiseni.

Tegelikkuses võib soolise ebavõrdsuse või võrdõiguslikkuse puhul sekkuda kõikides etappides, ka siis kui mõni protsess, projekt, programm või teenus on juba käivitunud. Ka sellisel puhul tuleb jälgida allpoolkirjeldatud tegevusloogikat.

Kahtlemata ei saa uut käsitusviisi alustada kõikides valdkondades korraga – see viiks liigse killustatuseni ja tähelepanu hajumiseni. Küsimus on siis, kust alata?



Pea kõigil valdkondlikel poliitikatel on kas otsene või kaudne mõju naiste ja meeste elule. Ka esmapilgul vähem olulisematena tunduvad valdkonnad, nagu näiteks välispoliitika, keskkonnakaitse või rahvusvaheline kaubandus, võivad sisaldada (varjatud) soolise ebavõrdsuse aspekte. (Näiteks kas naiste ja meeste keskkonnteadlikkus ja -käitumine on erinevad jms.)

Üks võimalus oleks alustada strateegiliselt tähtsatest valdkondadest, nendest, mis on otseselt seotud **tööturu, hariduse ning sotsiaal- ja perepoliitikaga**. (Neid poliitikad tutvustas käsiraamatu teine osa.)

Teine ja veidi keerukam, aga kogemuslikult huvitavam võimalus oleks rakendada strateegiat valdkondades, mida tavaliselt peetakse **sooliselt neutraalseks**. Tegelikult on aga kõik alad tähtsad, mis mõjutavad inimeste igapäevaelu (transpordi- ja, sidepoliitika, linna- ja elamumajandus, sotsiaalpoliitika). Kui arvestada nendes poliitikavaldkondades naiste ja meeste erinevate vajadustega, siis võib see kujuneda huvitavaks ja anda tulemusi just **uudsema käsitlusviisi tõttu**. Sellega kaasneb vajadus koguda rohkem andmeid, konsulteerida suurema hulga inimestega, arvestada igapäevavajadusi ning see tagaks ka efektiivsemad lahendused ja kodanike suurema rahulolu.

**Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine** on strateegia, mille abil naiste ja meeste vajadusi, huve ning kogemusi arvestatakse mis tahes tegevuste ja programmide väljatöötamisel, elluviimisel, järelevalvel ja hindamisel kõigis poliitika-, majandus- ja ühiskonnaelu valdkondades. Strateegia kaugem eesmärk on kaotada sooline ebavõrdsus, tehes nähtavaks kehtivad soosuhted, soorollid, soostereotüübid, sooideoloogia, soolise eraldatuse ja kihistumise ning tasakaalustades juba kehtivat soosüsteemi.

Tegu on inimkesksema lähenemisviisiga, kus arvestatakse kahe kõige suurema sotsiaalse grupi erinevuste, erinevate huvide ja maailmanägemisega kõigis tegevusvaldkondades, tegevuskavade planeerimisel, elluviimisel ja hindamisel ning võrdõiguslikkuse saavutamisel.

Strateegia eesmärk on tekitada muutusi inimeste igapäevaelus. Strateegia rakendamiseks on vaja teatud kultuurilisi, ühiskondlikke, majanduslikke, organisatsioonilisi tegureid ning oskusteavet.

Enamikus EL-i liikmesriikidest on soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine riiklikele haldusorganitele kas juriidiline kohustus või toimub see valitsuse realselt siduva otsuse või soovitusel. Nii juriidiliste kui ka poliitiliste kohustuste keskpunktis on olemasolevate struktuuride, tavade ja rutiinide muutmine, et lõimida sooküsimus tavainstitutsioonide otsustusprotsessidesse. Seatud on **ühine eesmärk**, et soolise võrdõiguslikkuse küsimusi hakatakse arvestama **kõikides poliitikavaldkondades ja otsuste langetamise tasanditel**.

Eri maades on välja töötatud mitmeid meetodikaid ja rakendamismudeleid, mida kasutatakse rahvusvahelises koostöös<sup>60</sup>, struktuurifondide puhul<sup>61</sup>, kitsamates valdkondades<sup>62</sup> või siis riigi tasandil.<sup>63</sup>

Senise tegevuse kohta on koostatud ülevaateid<sup>64</sup> ja välja on antud ühenduseüleseid juhendeid.<sup>65</sup>

Juhendid on välja töötatud kas rahvusvahelise organisatsiooni või oma riigi olukorrast ja kogemustest lähtudes ning neid ei ole võimalik otse üle võtta. Mõistete kasutus, poliitika ja otsuste langetamise kultuur, teoreetilised alused jms on selleks liiga erinevad.

Selle juhendi koostamisel on arvestatud mitmete teistes riikides väljatöötatud juhendite ülesehitust ja loogikat. Eesti keeles on varem ilmunud

60 Toolkit on mainstreaming gender equality in EC development cooperation, European Communities, 2004.

<http://europa.eu.int/comm/development>; Gender Mainstreaming in practice: A Handbook, www.undp.org/gender/docs/RBEC\_GM\_manual.pdf

61 Toolkit for Mainstreaming Equal Opportunities into Structural Fund Programmes in Scotland. <http://www.scotlandeuropa.com/DOWNLOAD/eoocoolkit.rtf>

62 Training Manual for Gender Mainstreaming in Health – www.mwia.net/gmanual.pdf

63 Sotarauta, M. (1996) Kohti epäselyyden hallintaa. Pehmeä strategia 2000-luvun alun suunnittelun lähtökohtana. Jyväskylä: Acta Futura Fennica NO 6. Finnpublishers.

64 Learning from experience\_ Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities, 2003, University of Edinburgh. Governance of Scotland Forum.

<http://www.scotland.gov.uk/Publications/2003/05/17105/21750>

65 A Guide to Gender Impact Assessment. [http://europa.eu.int/comm/dg05/key\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dg05/key_en.htm)

juhendamaterjal „Mõjude hindamine sugupoolte aspektist“<sup>66</sup> ja juhend soolise võrdõiguslikkuse integreerimiseks struktuurifondide projektidesse.<sup>67</sup>

Mõjude analüüs sugupoolte aspektist (Gender Impact Analysis) on ka rahvusvaheliselt kõige kaugemale arendatud vahend, millega hinnata poliitikate ja tegevuste positiivset või negatiivset mõju sugudevahelistele suhetele. Analüüsi eesmärk on informeerida otsustajaid võimalikest mõjudest soosüsteemile võimalikult vara.

Käsiraamatu lisas on toodud näidetena Johns Hopkins Bloombergi Rahvatervise Kooli välja töötatud „Juhis sugupoolte aspekti arvestamiseks tervisealase teavitustöö programmides“<sup>68</sup> (Vaata lisa 3) ja struktuurifondidest taotletavate projektide hindamisjuhend „Soolise võrdõiguslikkuse võtmeküsimused“<sup>69</sup> (Vaata lisa 2).

Enamasti on kõik konkreetsed juhendid üles ehitatud küsimustele, millele erinevates etappides tuleks vastata.

Selle juhendi kasutamisel pole niivõrd oluline vastata kõigile toodud näidisküsimustele, kuivõrd **omandada strateegiline oskus märgata soolise ebavõrdsuse võimalikke ilminguid ja nende põhjuseid** ning otsustamisel lähtuda soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärkidest.

Sageli käivitab ka üks naiste ja meeste erinevat olukorda puudutav küsimus mitu järgmist, mis sõltuvad igast konkreetses olukorrast ja valdkonnast ning mida juhendites pole võimalik ette näha.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia põhietapid on järgmised:

- eesmärkide määratlemine;

66 Mõjude hindamine sugupoolte aspektist. (2004) Juhendamaterjal. Sotsiaalministeerium. Tallinn.

67 Juhend soolise võrdõiguslikkuse integreerimiseks struktuurifondide projektidesse. <http://www.struktuurifondid.ee/?id=3089>

68 The Gender Guide for health communication programs. Population Communication services, lk 3–16

69 A tool for project assessors „Gender Equality Keys“, vt Mainstreaming the Horizontal Themes into Structural Fund Programming [www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQNet\\_Reports\(Public\)/10.2Horizontal%20Themes.pdf](http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/downloads/IQNet_Reports(Public)/10.2Horizontal%20Themes.pdf)

- probleemide ja küsimuste väljaselgitamine (olukorra kirjeldus, püstitatud eesmärkidega võrdlemine ja alternatiivsete lahenduste pakkumine);
- alternatiivide valimine, tegevuskava heakskiitmine;
- tegevusstrateegia väljatöötamine, meetodite valik, rakendamine;
- jälgimine, hindamine ja tagasiside.

### **3.1. Eesmärkide määratlemine**

#### **3.1.1. Otsuse temaatika ja mõjuvälja piiritlemine**

Esmalt tuleb piiritleda, valdkond, teema või probleem, millele seadus, eelnõu, programm, tegevuskava, projekt, otsus, tegevus, teenus vms on suunatud.

#### **3.1.2. Kui valdkond või tegevus on piiritletud, tuleb hinnata, kas ja kuivõrd see puudutab inimesi**

Seda saab kontrollida vastates küsimustele:

- Kas tegevus või valdkond mõjutab meeste ja naiste, poiste ja tüdrukute igapäevaelu?

Kas tegevus või valdkond on seotud meeste ja naiste, poiste ja tüdrukute erinevustega, mis puutub nende osalemisse, ressursside jaotusse, õigustesse, neile antavatesse hinnangutesse ning nende käitumist reguleerivatesse normidesse.

(Seda tuleks hinnata eelkõige lähtuvalt sellest, millised soosuhetest, soorollidest, soostereotüüpidest, sooideoloogiast, soolisest eraldatusest ja kihistumisest (vaata esimest osa) tulenevad võimalused või takistused on meestel ja naistel selles vallas?

See on etapp, kus tuleb vastata ka küsimustele:

- Kas on piisavalt informatsiooni, mis valgustaks naiste ja meeste erinevat olukorda, erinevaid vajadusi ja ootusi?

- Kas selle informatsiooni põhjal võib väita, et mingeid sugupooltevahelisi erinevusi ei ilmne?

Vastamiseks on vaja nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid andmeid (**statistikat, uuringuid, konsultatsioone, meediakajastusi** jms). Infoallikateks on ka seadused, poliitilised dokumendid, uuringud ja küsitlused ning erialakirjandus. Ei tohiks piirduda ainult kitsa valdkonna infoga, vaid analüüsida tuleks ka sotsiaalinfot ja soouuringute tulemusi.

Kui infoallikad puuduvad, tuleb ise andmeid koguda ja analüüsida. Selleks võib kasutada küsitlusmeetodeid (intervjueerimist, anketeerimist), juhtumi analüüsi või Delfi meetodit.

Andmete saamiseks võib konsulteerida nii sihtgruppi kuuluvate naiste ja meeste kui ka soolise võrdõiguslikkuse ekspertidega.

Kui kas või mingis aspektis on täheldatavad erinevused, on sugupoolte aspekti arvessevõtmine põhjendatud.

Edasi tuleks küsida ja leida vastused:

- Millised on naiste ja meeste erinevused selles valdkonnas? (Näiteks üks sugupool on sihtgrupis ülekaalus; naistel puudub võimalus aega paindlikult planeerida perekohustuste tõttu; poistel ja tüdrukutel on erinevad sportimisvõimalused, füüsilised eeldused, erinevad ootused soorollidele jms.)

Soolise ebavõrdsuse märkamine on kõige olulisem etapp ja see peaks aitama tõstatada küsimusi eelkõige argielu tavade ja kommete kohta.

### **3.1.3. Erinevuste hindamine**

Erinevusi tuleb hinnata **neljast** aspektist:

- **Osalemine** või seotus (naiste ja meeste arv sihtgrupis või naiste ja meeste esindatus erinevates otsustusgruppides);

- **Ressursid** (raha, aeg, koht, teabe omamine, poliitiline ja majanduslik võim, haridus, koolitusvõimalused, positsioon tööturul, uute tehnoloogiate valdamine, elukoht, tervishoiuteenused, liiklusvahendid ja vaba aeg jne). Hinnata tuleb naiste ja meeste erinevusi ressursside jagunemises ning nendele juurdepääsus;
- **Normid, huvid ja väärtused**, mis mõjutavad käitumist (meeste ja naiste tavaline tööjaotus, ametikohad, huvid ja vajadused, vastutusvaldkonnad, soorollid, stereotüübid, arvamused ja hoiakud);
- **Õigused** (seadustes kehtestatud õiguste ja tegelikus elus ellu viidud õiguste erinevused, lahendamist vajavad vastuolud õigustes, sh otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, vaata teist osa).

**Kui erinevused selguvad, tuleb leida** fakte, andmeid, sootundlikke tõlgendusi nähtuse sügavamaks mõistmiseks ning analüüsida, kas tegemist on ühiskonna, kogukonna, selle piirkonna, teemavaldkonna või projekti sekkumisvaldkonna probleemiga.

### **3.1.4. Seejärel tuleb leida oma valdkonna võimalikud seosed soolise võrdõiguslikkuse poliitika eesmärkide ja alavaldkondadega**

Analüüsi mõte on eesmärkide vaheliste kokkulangevuste või vastuolude väljaselgitamine. Selleks tuleb

- Määrata, milliste soolise võrdõiguslikkuse poliitika valdkondadega (tööturu segregatsioon, töö- ja pereelu ühitamine, otsustusprotsessides osalemine, haridus vms; vaata teist osa) on teema seotud;
- Määratleda oma konkreetse eelnõu, programmi, tegevuskava, projekti jaoks vastav(ad) soolise võrdõiguslikkuse eesmärk või eesmärgid. (Näiteks: võimaldada naistele ja meestele võrdne juurdepääs tervishoiuteenustele, ergutada naisi ja mehi võrdselt

otsustamisel osalema, väärtustada mehi rohkem pedagoogilisel tööl või koolivälise tegevuse juhendamisel, vms).

- Võrrelda oma meetme eesmärke soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidega. (Kui näiteks eesmärk on haiglapäevade arvu vähendamine, siis kas see võib olla seotud naiste perekondlike kohustuste suurenemisega; kui rakendada kodus töötamise võimalusi, siis kuidas see on seotud traditsiooniliste perekohustuste jagunemisega kodus.)

### **3.1.5. Järgnevalt on vaja sõnastada eesmärk, mis arvestaks sugupoolte aspektiga või vähendaks soolist ebavõrdsust**

Arusaam naiste ja meeste olukorrast on strateegiliste eesmärkide määramise alus. Eesmärkides või alaeesmärkides peaks peegelduma, **mida tuleks muuta ja mida tuleks teha teisiti?** Põhiküsimus on: kas püstitatud eesmärgid **aitavad kõrvaldada** neid erinevusi naiste ja meeste igapäevaelus, mis tulenevad domineerimis-alluvussuhetest, soostereotüüpidest, traditsioonilistest ootustest soorollidele jms.

Olenevalt valdkonnast eeldab eesmärkide määratlemine kas põhjalikku arutelu (abiks võib võtta probleemipuu koostamise, ajurünnakud, konsultatsioonid vms) või soolise võrdõiguslikkuse üldeesmärkidest lähtumist (naiste ja meeste võrdsus õigustes, kohustustes, vastutustes ja võimalustes).

NB! Igal juhul on tähtis eesmärgi sõnastamisel arvestada nende **erinevate sihtgruppide arvamustega**, keda tegevus, programm, projekt või meede puudutab. Seda ka juhul, kui sootundlikud eksperthinnangud ja uuringutulemused on kättesaadavad.

Siin tuleb ka selgelt välja tuua ja kokku leppida, **mis on konkreetne eesmärk** – kas naiste ja meeste, poiste ja tüdrukute

- võrdsete võimaluste loomine,
- võrdse tulemuse saavutamine,

- erinevuste märkamine,
- osalusmäära tasakaalustamine vms.

### **3.2. Probleemide ja küsimuste väljaselgitamine (olukorra kirjeldus, püstitatud eesmärkidega võrdlemine ja alternatiivsete lahenduste pakkumine)**

#### **3.2.1. Probleemide ja küsimuste täpsemaks määratlemiseks tuleks sõnastada probleem(id)**

- Selgitage, **milliseid rahvastikugruppe** (kogu rahvas, omavalitsuse territooriumi elanikud, teatud kutseala esindajad, töötud, mitteaktiivsed, üksikvanemad, osalise tööajaga töötajad, vanurid, muukeelsed elanikud, puuetega inimesed jne) otsus mõjutab, milline on nende sooline koosseis?
- Mis on põhjused, **miks naistel või meestel on suurem või väiksem esindatus, erinevad ressursid ja erinev käitumine** (erinev eluiga, haridus, aktiivsus, erinevad harjumused ja hoiakud, praktilised elutingimused, võimalused, huvid, vajadused jne)?
- Kas on piisavalt **objektiivset informatsiooni**, et olukorda kirjeldada (statistika, uuringud, faktid ja juhtumid vms)?
- Kas kirjeldust on mõjutanud **argiteadmised või -arvamused**? Erilist tähelepanu tuleb pöörata küsimusele, ega juhuslikult ei ole tegemist oletuse, eelarvamuse või stereotüübiga meeste ja naiste käitumise kohta.

Vajalik on täpsustada, kas on arvestatud naiste ja meeste elukorraldusest tulenevate erinevate vajaduste, kogemuste, probleemide ja prioriteetidega. (Näiteks töövälisel ajal koosolekutel osalemine on perekohustuste tõttu naiste jaoks suurem probleem kui meeste jaoks, naised näevad sotsiaalseid probleeme igapäevaelu tasandilt rohkem kui mehed.)



**Statistilised võrdlusandmed** naiste ja meeste olukordade võrdlemiseks tuleks välja tuua tabelite või diagrammidena (suhtarvudena).

Olukorda tuleks kirjeldada nii, et kajastatud oleksid kõik erinevuste põhjused.

**Sugupoolte ebavõrdsuse märkamine ja analüüs on esimene oluline samm, millest tuleb lähtuda strateegia elluviimisel**

### **3.2.2. Järgmiseks on vaja esitada soolise ebavõrdsuse probleemid, mis on tekkinud olemasoleva olukorra kirjeldamise ja taustandmete analüüsi tõttu ning mida võivad olla mõjutanud kavandatavad otsused.**

Selleks et analüüsida, kuidas mõjutab kavandatava otsuse rakendamine sihtgruppi kuuluvaid naisi ja mehi, tuleb pöörata tähelepanu

- kas otsuse tulemusena jaotuvad mõjuvõim, osalus ja ressursid võrdselt naiste ja meeste vahel (sh eri rahvastikugruppide puhul)?
- kas otsuse tagajärjed suurendavad selles sihtgrupis meeste ja naiste vahelist ebavõrdsust, mis puutub osalemisse, õigustesse, kohustustesse, vastutusse, võimalustesse (sh eri rahvastikugruppide puhul)?

Analüüsimiseks võib olla vaja

- välja selgitada sarnaste otsuste mõju mõnes teises riigis, omavalitsuses või valdkonnas (toetudes sobivatele uuringutele või aruannetele);
- konsulteerida sihtgruppi kuuluvate naiste ja meestega;
- konsulteerida soolise võrdõiguslikkuse ekspertide ja sotsioloogidega.

**Järgmine samm on koostada kirjalik probleemide ja vastuolude loetelu** ja eristada seal need, mida saab lahendada kavandatava otsusega.

**Edasi tuleks** proovida leida igale probleemile lahendusvariandid, mis vähendavad soolist ebavõrdsust.

Iga võimaliku lahendusvariandi puhul tuleks vastata küsimustele:

- milliseid samme on vaja astuda, et vähendada või kõrvaldada ebavõrdsust?
- kuidas väljatöötatud poliitika või meede toetab soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärke (mis on püstitatud soolise võrdõiguslikkuse poliitika alusdokumentides, Euroopa Ühenduse juhistes, kohaliku omavalitsuse soolise võrdõiguslikkuse hartas vms, vaata teist osa)?
- kas juba olemasolevaid programme, tegevuskavasid või teenuseid saab parandada, et need paremini arvestaksid sugupoolte erinevate vajadustega?
- kas on vajalik rakendada erinevaid lähenemisviise, et oleks kindlustatud kõikide nais- ja meesgruppide vajadused?

Iga võimaliku lahendusvariandi puhul on vaja välja tuua järgmised aspektid, mis lähtuvad rahvusvahelistest naiste õigusi käsitlevatest dokumentidest (CEDAW, Pekingi tegevuskava):

- Kuidas hakkab otsus mõjutama naisi nendes rahvastikugruppides, keda poliitika mõjutab?
- Kas riigil või valitsusel on rahvusvahelisi kohustusi naiste positsioonide suhtes, mida tehtud valik võiks rikkuda?
- Kas sotsiaalsed ja majanduslikud kasud, mida otsuse rakendamine kaasa toob, kaaluvad üles sellele kulutatavad ressursid?

### 3.3. Alternatiivide valimine ja otsuse või tegevuskava heakskiitmine

Soolise võrdõiguslikkuse teema on valdkond, mis nõuab väga täpset ja konkreetset küsimuste piiritlemist ja lahendusvariantide pakkumist, pidades sealjuures silmas mitmesuguseid soolise võrdõiguslikkuse edendamise strateegiaid (soolise diskrimineerimise keeld, positiivsete erimeetmete rakendamine ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine; vaata teist osa).

Iga lahendusvariandi puhul on vaja piiritleda rakendatavad strateegiad – mõne puhul piisab ühest lähenemisviisist, mõne puhul on vaja kompleksset käsitlust, näiteks kõigi kolme strateegia rakendamist.

Näiteks võib juhtuda, et mõni seadusesäte, määrus või otsus on sooliselt diskrimineeriv – sel juhul on (isikul, kelle õigusi on rikutud või teil) õigus pöörduda **õiguskantsleri või soolise võrdõiguslikkuse voliniku** poole. Samuti võib analüüsist selguda, et positiivseid erimeetmeid on vaja rakendada selleks, et kaasata mehi noorsootöole. Soolise analüüsi tulemused aitavad sageli parandada elanikkonna ja teie kaastöötajate teadlikkust.

Alternatiivsed probleemide lahendusvariandid tuleb esitada viisil, mis lubaks võrrelda ja hinnata,

- kuidas nad täidavad püstitatud naiste ja meeste võrdsuse eesmärgi, mis sõnastati esimesel etapil (vaata 3.1.5) ja
- kuivõrd õiglased ning õigustatud need lahendused on.

**Sobivamate lahendusvariantide väljavalimisega** määratakse ära, milliste probleemide lahendamisele hakatakse tegelema, milliste eesmärkide nimel ja kuidas seda tehakse.

Sellesse etappi kaasatakse **juhid ja otsustajad**, kellele tutvustatakse probleeme, nende lahendamise alternatiive ja võimalikke mõjusid. (Otsustajad võivad olla kaasatud ka päris esimestest etappidest või mõnes muus faasis.)

Enne väljavalimist tuleks ettevalmistatud materjali põhjal veelkord lahendusvariandid läbi arutada.

Mõnel juhul võib sugupoolte aspekti arvestamise tõttu esialgse eelnõu, programmi, tegevuskava, projekti, tegevuse või teenuse probleemiasetus ja ressursijaotus muutuda.

### **3.4. Tegevuskava väljatöötamine ja meetodite valik**

Sugupoolte aspekti arvestamine eelmistes etappides ei garanteeri veel seda, et soolise võrdõiguslikkuse eesmärki (naiste ja meeste õiguste, kohustuste, võimaluste ja vastutuse võrdsemat jagunemist) ka programmide, tegevuskavade, meetmete, tegevuste või teenuste rakendamisel järgitakse – analüüs ja tegevus on kaks eri asja.

On suur vahe

- kas soolist ebavõrdsust näitav küsimus **avastatakse**,
- kas soolise võrdõiguslikkuse eesmärke **tunnustatakse** või
- kas sugupoolte aspekti arvestav **tegevuskava viiakse ellu**.

Otsustavaks kujuneb viimane ja seetõttu on vaja läbi mõelda, kuidas, milliste meetoditega ja millistesse avaldumivormidesse sekkuda.

Põhimõtteliselt võib

- käivitada sobiva projekti, tegevuskava, programmi või
- sekkuda käimasolevasse protsessi.

Mõlemal juhul on vaja määrata

- mida tehakse,
- millal tehakse,
- kuidas tehakse ning
- millise tööjõuga tehakse – st välja töötada konkreetne tegevuskava.

Näiteks projekti kavandamise faasis tuleb otsustada: Mida tehakse? Kui palju selleks aega kulub? Millal meetmed rakenduvad? Kes on projektis osalejad ning kes seda ellu viivad? Milliseid oskusi ja teadmisi on tarvis?

Kuidas ja kellele tulemustest raporteeritakse? Kuidas tulemusi hinnatakse? Milliste kriteeriumite ja näitajate või tunnuste alusel hinnatakse projekti kulgu? Milliseid andmeid kogutakse seire käigus? Kuidas projekti elluviimine korraldatakse?

Kindlasti tuleks mõelda sellele, et eesmärgi täimiseks oleks piisavalt aega, inimesi, informatsiooni ning rahalist katet.

### **3.5. Jälgimine, hindamine ja tagasiside**

Kõiki poliitikaid, programme, tegevuskavasid, meetmeid, projekte või tegevusi hinnatakse tavaliselt selleks, et kindlaks teha, kas ja kuivõrd eelnevalt püstitatud eesmärgid on saavutatud ning millist mõju on tegevus avaldanud. Selle käigus hinnatakse meetme, sekkumise, projekti vms mõju ka naiste ja meeste olukorrale ning sugudevahelistele suhetele.

Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kavandatud projektide, tegevuskavade, sekkumiste või otsuste (vaata 3.3, 3.4) tulemusi hinnatakse enesehinnangu vormis.

Sealjuures vastatakse küsimustele

- kas poliitika, programm või meede toetab soolise ebavõrdsuse vähendamist?
- kuidas on prognoositud tulemused ja mõjud vähendanud meeste ja naiste ebavõrdsust?
- kas takistused on kõrvaldatud, et naiste ja meeste õigused, kohustused, vastutus ja võimalused jaguneksid võrdsemalt?
- kas on loodud seiresüsteem, mis kogub andmeid sugupoolte kohta?

- kas on loodud meetmed ja vahendid, kuidas poliitikat, tegevust, projekti läbi vaadata või muuta, kui selle käigus selguvad vastuolud naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõttega?

**Kui olukord pole paranenud**, siis selgitatakse välja põhjused. Esimese etapi hinnanguküsimused ja kriteeriumid on ka lõpphinnangu puhul abiks. Selleks tuleks küsida

- Millised on järeldused?
- Mida tuleks edaspidi teisiti teha?
- Millised on soovitusel edasiseks tööks?
- Kellele ja millest aru anda?
- Kas on vajalik muuta õiguslikke aluseid, juhenddokumente ja reegleid?
- Milliseid projekte, tegevusi, lähenemisviise on vaja kavandada soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?

Väga tähtis on, et **juhtkond** toetaks edasist tegutsemist.

Ülalkirjeldatud analüüsi ja otsustusprotsessi võib rakendada nii riiklikul, maakondlikul, kohalikul kui ka organisatsiooni tasandil seaduste, määruste, programmide, projektide, tegevuste ja teenuste puhul.

### **3.6. Kuidas kõike seda ellu rakendada. Avaliku internetipunkti näide.**

Järgmine **näide** püüab selgitada protsessi veidi konkreetsemalt.

Taust: X vallas otsustati hakata elanikkonnale pakkuma kohaliku omavalitsuse teenuseid e-teenustena. Teati ka, et pea kõikides kodudes olid olemas nii arvutid kui ka internetiühendus.

## Eesmärkide määratlemine

Eesmärk: Võimaldada kõigil vallaelanikel Interneti vahendusel mugavalt teenuseid kasutada. E-teenuste rakendamine mõjutab eeldatavasti nii meeste kui ka naiste igapäevaelu, sest kokku saab hoida aega ja sõidukulusid.

Selleks, **et saada piisavat informatsiooni**, korraldati elanikkonna hulgas **küsitlus**, mille eesmärk oli uurida nii vajadusi vastavate teenuste järele kui ka arvuti ja Interneti kasutamise võimalusi. Soolised erinevused ilmnid ainult ühe elanikkonnagrupi puhul – üksi elavate isikute hulgas. Nendest inimestest, kellel puudus arvuti ja Interneti kasutamise võimalus kodus olid 74% naised ja 26% mehed. Samas said aga pooled naistest ja neljandik meestest arvutit ja internetiühendust töökohal kasutada. Sooline erinevus seisnes selles, et 37%-l üksi elavatel naistel ja 12%-l üksi elavatel meestel on põhimõtteliselt võimalik kasutada avalikku internetipunkti kohalikus raamatukogus.

**Peale statistiliste erinevuste** tuli välja, et naistel ja meestel on ka erinevad probleemid avaliku internetipunkti kasutamisel.

Edasisel analüüsil selgus, et enamasti **ei kasuta avalikku internetipunkti pensioniealised naised**, sest neil puuduvad arvuti kasutamise oskused ja valdavalt **välitingimustes töötavad mehed** (metsatööd, ehitus), sest nende tööaeg lõppeb siis, kui raamatukogu on juba suletud. Nendestki paljudel puuduvad arvutialased kogemused. Seni on nad vallaga asju ajades abi saanud vallavalitsuses töötavatelt koolivendadelt.

Vallavalitsuse töötajad külastasid raamatukogu ja tutvusid sealse olukorraga. Selgus, et avalik internetipunkt on ülekoormatud, selle kasutamiseks on vaja eelregistreerida, enamiku arvutitest on hõivanud noored ja õppijad. Vesteldes raamatukogutöötajatega selgus, et eakamad naised, kes käivad tihti raamatuid laenutamas, on sageli väljendanud arvamust, et kõik arvutitega seotu on rohkem noorte jaoks või meestele mängimiseks. Ja kui ka mõned neist endale arvutiaja kinni panevad, siis tunnevad nad end ebamugavalt, sest

arvavad, et segavad noori, kes kogu aeg käivad vaatamas, kas koht juba vabaneb. Tööealiste meeste hulk raamatukogu kasutajate hulgas on väike, sest nad pole kuigi innukad lugejad, küll aga kogunevad nad nädalavahetustel kohalikku spordisaali.

Vallavalitsuse töötajad, kes olid kursis koostatava Euroopa naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohaliku elu hartaga<sup>70</sup>, teadsid, et **rahvusvaheliste eesmärkide** järgi ei tohiks Internetile juurdepääsul olla soolisi erinevusi.

Seetõttu sõnastati e-teenuste pakkumise väljatöötamise ühe **eesmärgina: tagada eakatele naistele ja väljaspool omavalitsust töötavatele meestele võrdne juurdepääs avalikule internetipunktile.**

### **Probleemide ja küsimuste kindlakstegemine**

- kuidas tagada võrdne juurdepääs Internetile (oskused, füüsiline juurdepääs, hoiakulised barjäärid);
- millised on võimalused (koolitused, toetavad teenused, eelregistreerimiseta perioodi reserveerimine eakamatele naistele, internetipunkti lahtiolekuaja pikendamine, transpordivõimaluste parandamine);
- millised alternatiivid sobivad üksielavatele vanemaealistele naistele ja millised väljaspool omavalitsust füüsilist tööd tegevatele meestele?
- kuidas muuta meeste hoiakuid raamatukogu külastamise suhtes?

### **Alternatiivide valimine, tegevuskava heakskiitmine**

Võimalike lahendustena pakuti välja:

1. Mõlemale grupile eraldi arvuti kasutamise kursuste korraldamine;

---

70 A European Charter for equality of Women and Men in local life, draft 16.2.2006, Council of European Municipalities and Regions



2. Olemasoleva avaliku internetipunkti töö ümberkorraldamine nii, et kõigil oleks sellele juurdepääs;
3. Saavutada kokkulepe raamatukoguhoidjatega, kes toetaksid eakamaid vallaelanikke e-teenuste kasutamisel;
4. Pakkuda nendele isikutele, kes ei soovi koolitusi ega e-teenuseid kasutada, ka edasi traditsioonilisi võimalusi (näiteks suhelda kohaliku omavalitsusega posti kaudu).

Volikogu otsustas pärast arutelu vallavalitsuses ning raamatukoguhoidjate, pensionäride ühenduse esintajate ja väljaspool valda töötavate meestega konsulteerimist, et keskenduda tuleb **kahele esimesele eesmärgile**. Otsustamisel lähtuti asjaolust, et e-teenuse pakkumine on lõppkokkuvõttes **odavam ja efektiivsem**. Elanikele tuleb pakkuda koolitust, kuidas e-teenuseid kasutada ning tagada kõigile võrdne juurdepääs Internetile.

### **Tegevusstrateegia väljatöötamine, meetodite valik, rakendamine**

Järgnevalt **kavandati tegevuskava** vanemaealistele naistele, et korraldada neile raamatukogus arvuti kasutamise kursusi päevasel ajal. Samasugune kava koostati ka töötavatele meestele, et nende kursus korraldada nädalavahetustel või neile sobival muul (õhtusel) ajal.

Kursused otsustati korraldada lähema poole aasta jooksul ja selle eest vastutajateks määrati infotehnoloogia spetsialistid, noored mehed, kes pidid ka kursustel osalejad kokku kutsuma. Sinna kaasati ka kohalikus naisorganisatsioonis aktiivselt tegutsev endine matemaatikaõpetaja, keda soovitas sotsiaaltöötaja ning kes hakkas suhtlema eakamate naissoost elanikega, et motiveerida neid koolitustel osalema.

### **Koostati juhtprojekt, et olemasoleva internetipunkti tööd täiustada.**

Projektiga planeeriti hankida lisaarvuti(te) ja eraldi ruum, et seda saaksid kasutada tööpäevadel vanemad inimesed ja teatud ajal nädalavahetusel töölkäivad mehed. Eeltingimus oli selline, et arvuti(te) kasutamiseks ei ole vaja eelregistreerida ning et raamatukogus on mugav oote- ja vestlusruum.

Ooteruumis otsustati hakata pakkuma ka erinevaid perioodikaväljaandeid, seda eelkõige vastavalt võimalike meeslugejate tehnika-, metsandus-, spordi- või ehitusalastele huvidele. Hakati arutama, mida teha selleks, et mehed harjuksid raamatukogus käima.

Koostati ka teavitusmaterjalid ja -üritused sihtgruppidele, kus tutvustati nii e-teenuseid kui ka sellega kaasnevaid meetmeid. Kogu projekt viidi ellu aasta jooksul.

### **Jälgimine, hindamine ja tagasiside**

Jälgimiseks ja hindamiseks otsustati registreerida kõik koolitustel osalejad ja koguda nendelt **tagasisidet**. Veel otsustati korraldada internetipunkti eriruumi külastatavus nii, et oleks võimalik **andmeid analüüsida soo (ja vanuse) kaupa**.

Vallavalitsuses otsustati hakata registreerima kõiki traditsioonilisel viisil teenuste kasutajaid ning traditsioonilisi infopäringuid nii, et ka neid saaks analüüsida naiste ja meeste kaupa.

Uus küsitlus vallaelanike hulgas on kavas korraldada kolme aasta pärast.

## Lisa 1

### Millal said naised maailmas kodanikuõigused (sulgudes on märke kandideerimis- või valimisõiguse kohta)

**1788** Ameerika Ühendriigid (kandideerida)

**1893** Uus-Meremaa (valida)

**1902** Austraalia\*

**1906** Soome

**1907** Norra (kandideerida)\*

**1913** Norra\*

**1915** Taani, Island\*

**1917** Kanada (valida)\*, Holland (kandideerida)

**1918** Austria, Eesti, Gruusia, Saksamaa, Ungari, Iirimaa\*, Kirgiisia, Läti, Leedu, Poola, Venemaa, Ühendkuningriik\*

**1919** Valgevene, Belgia (valida)\*, Luksemburg, Holland (valida), Uus-Meremaa (kandideerida), Rootsi\*, Ukraina

**1920** Albaania, Kanada (kandideerida)\*, Tšehhi Vabariik, Slovakkia, Ameerika Ühendriigid (valida)

**1921** Armeenia, Azerbaidžaan, Belgia (kandideerida)\*, Rootsi\*

**1924** Kasahstan, Mongoolia, Saint Lucia, Tadžikistan

**1927** Turkmeenia

**1928** Iirimaa\*, Ühendkuningriik\*

**1929** Ecuador\*, Rumeenia\*

**1930** Lõuna-Aafrika (valgenahalised), Türgi (valida)

**1931** Tšiili\*, Portugal\*, Hispaania, Sri Lanka

**1932** Maldiivid, Tai, Uruguay

**1934** Brasiilia, Kuuba, Portugal\*, Türgi (kandideerida)

**1935** Myanmar (valida)

**1937** Filipiinid

**1938** Boliivia\*, Usbekistan

**1939** El Salvador (valida)

- 1941** Panama\*
- 1942** Dominikaani Vabariik
- 1944** Bulgaaria, Prantsusmaa, Jamaica
- 1945** Horvaatia, Guajaana (kandideerida), Indoneesia, Itaalia, Jaapan, Senegal, Sloveenia, Togo
- 1946** Kamerun, Korea, Guatemala, Libeeria, Myanmar (kandideerida), Panama\*, Rumeenia\*, Makedoonia, Trinidad ja Tobago, Venetsueela, Vietnam, Jugoslaavia
- 1947** Argentiina, Jaapan Malta, Mehhiko (valida), Pakistan, Singapur
- 1948** Belgia\*, Iisrael, Nigeeria, Korea, Seišellid, Suriname
- 1949** Bosnia ja Hertsegoviina, Tšiili \*, Hiina, Costa Rica, Süüria (valida)\*
- 1950** Barbados, Kanada (valida)\*, Haiti, India
- 1951** Antigua ja Barbuda, Dominikaani Vabariik, Grenada, Nepal, Saint Kitts ja Nevis, Saint Vincent ja Grenadiinid
- 1952** Boliivia\*, Côte d'Ivoire, Kreeka, Liibanon
- 1953** Bhutan, Guajaana (valida), Mehhiko (kandideerida), Süüria\*
- 1954** Belize, Kolumbia, Ghana
- 1955** Kambodža, Eritrea, Etioopia, Honduras, Nicaragua, Peruu
- 1956** Benin, Comoros, Egiptus, Gabon, Mali, Mauritius, Somaalia
- 1957** Malaisia, Zimbabwe (valida)\*
- 1958** Burkina Faso, Tšaad, Guinea, Laos, Nigeeria (lõunaosa)
- 1959** Madagaskar, San Marino (valida), Tuneesia, Tansaania
- 1960** Kanada (kandideerida)\*, Küpros, Gambia, Tonga
- 1961** Bahama\*, Burundi, El Salvador (kandideerida), Malawi, Mauritaania, Paraguay, Rwanda, Sierra Leone
- 1962** Alžeeria, Austraalia\*, Monaco, Uganda, Sambia
- 1963** Afganistan, Kongo Vabariik, Ekvatoriaal-Guinea, Fidži, Iraan, Keenia, Maroko, Paapua Uus-Guinea (kandideerida)
- 1964** Bahama\*, Liibüa, Paapua Uus-Guinea (valida), Sudaan
- 1965** Botswana, Lesotho
- 1967** Kongo Demokraatlik Vabariik (valida), Ecuador\*, Kiribati, Tuvalu, Jeemen
- 1968** Nauru, Svaasimaa
- 1970** Andorra (valida), Kongo Demokraatlik Vabariik (kandideerida), Jeemen

- 1971** Šveits
- 1972** Bangladesh
- 1973** Andorra (kandideerida), Bahrein, San Marino (kandideerida)
- 1974** Jordaania, Saalomoni saared
- 1975** Angola, Cabo Verde, Mosambiik, São Tome ja Principe, Vanuatu
- 1976** Portugal\*
- 1977** Guinea-Bissau
- 1978** Nigeeria (põhjaosa), Moldaavia, Zimbabwe (kandideerida )
- 1979** Marshalli saared, Mikroneesia Liiduriigid, Palau
- 1980** Iraak, Vanuatu
- 1984** Liechtenstein, Lõuna-Aafrika Vabariik (segaverelised ja indiaanlased)
- 1986** Kesk-Aafrika Vabariik, Djibouti (kandideerida)
- 1989** Namiibia
- 1990** Samoa
- 1993** Kasahstan, Moldaavia
- 1994** Lõuna-Aafrika Vabariik (mustanahalised)

---

\* Õigustatud subjektid teatud tingimustel, sh koloniaalriigi administratsiooni või koloniaalmaa määratud tingimustel või riigikorra muutumise tõttu

## Lisa 2

### Soolise võrdõiguslikkuse võtmetegurid projektide hindamisel<sup>71</sup>

#### Projekti korraldus

- Milline on naiste ja meeste osakaal kõikides gruppides?
- Kui palju on naisi ja mehi juht- ja kontrollgrupis ja/või teistes projekti kaasatud gruppides?

#### Projekti tausta kirjeldus

- Kas projekti taustas kirjeldatakse meeste ja naiste olukorda?
- Kas projekti tausta kirjelduses on välja toodud naiste ja meeste kohta eraldi statistika?

#### Projekti kirjeldus

- Kas projekti eesmärgid mõjutavad naisi või mehi?
- Kes kuuluvad projekti sihtgruppi – naised või mehed?
- Kas projekti tegevused on suunatud naistele või meestele?
- Kellele läheb raha – naistele või meestele? (Näiteks väljast sisseostetavate ja nõustamisteenuste kasutamisel.)
- Kas projekti elluviija on soolise võrdõiguslikkuse teema all kajastanud materjali õigesti ja piisavalt?

#### Oodatavad tulemused

- Kas indikaatorid on esitatud naiste või meeste kohta?
- Kas oodatavad tulemused on naiste ja meeste puhul erinevad?
- Kelle nõudmisi rahuldatakse – kas naiste või meeste omi?

---

<sup>71</sup> Mainstreaming the Horizontal Themes into Structural Funds Programming (Paper 10.2, 2001) Sandra Taylor, Laura Polverari and Philip Raines .  
<http://www.eprc.strath.ac.uk/iqnet/reports2.cfm>

### **Tulemuste levitamine**

- Kuidas teavitatakse naisi ja mehi projekti tulemustest?

### **Tingimused**

- Kas võrdõiguslikkuse võtmetegurite kohta on tehtud mingeid projektiga seotud spetsiifilisi otsuseid, näiteks kui palju naisi ja mehi on osalenud uurimiserühmades, jne?
- Mida peaks veel arvestama soolise võrdõiguslikkuse võtmetegurite puhul?

### **Projekti korraldus.**

Kas projekti kaasatud gruppides on naiste ja meeste osakaal erinevatel tegutsemis- ja otsustustasanditel ühesugune? (Näiteks kas tegelikke volitusi ja mõjuvõimu omavas juhtgrupis on ülekaalus naised või mehed, samas kui projekti kaudsemalt mõjutavates gruppides on tegemist naiste ja meeste tasakaalustatuma esindatusega.)

### **Projekti kirjeldus.**

Kui palju on naisi ja mehi nendes gruppides, kellele eraldatakse toetust? (Nt projekti meeskonnas võib tegemist olla naiste ja meeste tasakaalustatud esindatusega, kuid suurt osa rahadest võidakse kasutada väljast sisseostetavate konsultatsioonide jaoks, kusjuures konsultantideks on eelkõige mehed.)

### **Tulemuste levitamine**

Kas informatsiooni levitamisel võetakse arvesse naiste ja meeste erinevat olukorda ning ligipääsu informatsioonile? Kas nn naiste projektide tulemustest teavitatakse ainult naisi või ka otsustajaid (kelleks on sageli mehed)?

## Lisa 3

# Juhis sugupoolte aspekti arvestamiseks tervisealase teavitustöö programmides<sup>72</sup>

Sugupooltega seotud küsimused programmi väljatöötamise erinevatel etappidel

### 1. etapp: ANALÜÜS

Efektiivse teavitusprogrammi väljatöötamise esimene etapp on analüüs. Tervist puudutavate teadmiste, tervisekäitumise ja hoiakute muutmiseks on vaja piisavalt informatsiooni inimeste vajaduste, sotsiaalsete normide, rollide, vastutuse ja piirangute kohta ning seda põhjalikult mõista. Samuti on vaja teada, mida inimesed ise programmi teemast arvavad. Et propageerida tervisealaste teavitusprogrammide kaudu sootundlikku lähenemist, tuleb analüüsida kogukonda sugupoolte aspektist.

Sellise analüüsiga uuritakse, kuidas sugu mõjutab inimese tervisega seotud vajadusi ja probleeme, tervist puudutavate sõnumite vastuvõtmist, ligipääsu tervisealase teavituse algatustele ning kontrolli nende üle. Sugupoolte aspekti täielikuks käsitlemiseks on vaja, et programmi kaasatud uurijad räägiksid kvantitatiivse ja kvalitatiivse info hankimiseks eraldi naiste ja meestega. Fookusgrupi liikmetega korraldatud diskussioonid, struktureeritud ja struktureerimata intervjuud, olukorra kaardistamine ning rollimängud on meetodid, millega saab hankida analüüsi jaoks tarvilikku informatsiooni. Analüüsida tuleb programmi iga etappi, st nii analüüsi, strateegilist kavandamist, arendamist, järeleproovimist, teostust, juhtimist, elluviimist, järelevalvet kui ka hindamist.

---

72 Tekst on tõlgitud materjalist: The Gender guide for health communication programs. Population Communication Services. The Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health / Centre for Communications Programs (CCP) and the Centre for Development of Population Activities (CEDPA), lk 3–16.



Lisage saadud informatsioon tervisealastesse teavitusprogrammidesse, pöörates tähelepanu järgmisele:

- naiste ja meeste erinevad vajadused, rollid ja huvid;
- naiste ja meeste suhted ressursside ja teenuste ligipääsu puhul ning kontroll nende üle;
- naiste ja meeste tervisealastest teavitusprogrammidest saadav kasu;
- info jagamine abikaasade vahel toetamaks muutuvaid norme;
- naiste ja meeste võimudünaamika;
- otsustusprotsess;
- sotsiaalsed ja kultuurilised piirangud ja võimalused;
- programmi positiivsed ja negatiivsed mõjud.

### **Esimese etapi peamised tegevused**

- mõistke probleemi;
- tundke sihtgruppi ning koostage sihtgrupi profiil;
- hinnake teavituse suutlikkust.

### **Mõistke probleemi.**

Püüdke aru saada, kuidas kogukond probleemi tajub. Tehke kindlaks nii naiste kui ka meeste terviseprobleemid ning ettetulevad takistused.

- Missugused on naiste ja meeste peamised terviseprobleemid?
- Missugune on naiste ja meeste tervisega seonduv vastutus?
- Missuguste takistustega (näiteks enesekindlus, mobiilsus, raha, roll otsustamisel) puutuvad naised ja mehed kokku tervisega seotud vastutuse kandmisel?
- Missugused tugisüsteemid või -teenused on olemas terviseprobleemidega tegelemiseks ja kas nad on naistele ja meestele kättesaadavad?

### **Tundke sihtgruppi ning koostage sihtgrupi profiil.**

Programmi kavandajad peaksid kindlaks määrama, kellele programm on suunatud. Naistele ja meestele tuleks koostada eraldi profiilid, võttes arvesse nende käitumist mõjutavaid sotsiaalseid, kultuurilisi, psühholoogilisi, majanduslikke, demograafilisi ning geograafilisi tegureid. Profiilis peaks olema näidatud ka naiste ja meeste teadmiste, hoiakute ning tervisekäitumise erinevused. Lisaks tuleks uurida:

- Kus naised ja mehed tavaliselt kokku saavad või kokku tulevad?
- Kuhu võiksid naised ja mehed pöörduda, et saada infot oma terviseprobleemide kohta?
- Missuguste organisatsioonide poole saavad naised ja mehed pöörduda terviseprobleemide korral?
- Missugused on terviseprobleemide erinevused vanuse, sotsiaalmajandusliku staatuse, elukoha ja soo puhul?
- Missugused on grupi tasandil toimivad naiste ja meeste võrgustikud? Kas neid võrgustikke saab kasutada terviseprobleemide puhul?
- Kes on ühiskonnas liidrid? Kuidas saavad nemad terviseprobleemide puhul kaasa aidata?

### **Hinnake teavituse suutlikkust.**

Tehke kindlaks, kui hästi suudetakse kohalikul tasandil valitud sihtgruppi teavitada. Hinnake naiste ja meeste ligipääsu meediakanalitele ning meedia kaudu info hankimise tavasid.

- Milliste meediakanalite kaudu (raadio, televisioon, trükimeedia, teavitusüritused, grupi kokkusaamised) naised ja mehed terviseinfot hangivad? Kas siin on vanusest, haridusest, sissetulekust või elukohast tingitud erinevusi?

- Missuguste meediakanalite kaudu jõuab kõige paremini naisteni ja meesteni? Miks?
- Kuidas ühiskond saaks piiratud levikuga meediat (audio- ja videokassetid) kasutada, et informeerida naisi ja mehi?
- Kes kontrollib meediakanalitele ligipääsu (st kes valib tele- ja raadiojaamad või saated, mida kuulata või vaadata)?

## **2. etapp: STRATEEGIA VÄLJATÖÖTAMINE**

Kasutage strateegia väljatöötamiseks esimese etapi tulemusi. Teavitustööd võib kavandada erinevalt sõltuvalt sellest, kuhu programm tahab jõuda – kas naisteni või meesteni. Näiteks võib olla vajalik kasutada erinevaid kommunikatsioonikanaleid ning koostada eraldi sõnumid naistele ja meestele.

### **Teise etapi peamised tegevused**

- Määratlege konkreetsed, mõõdetavad, kokkulepitavad, saavutatavad ja ajastatud eesmärgid.
- Koostage programm nii, et saadav kasu oleks selge.
- Tuginege käitumise muutmise mudelile, mis on oma väärtust tõestanud ja sobib programmile.
- Valige välja sobivad meediakanalid ning grupitegevused.
- Koostage strateegia lühiülevaade.
- Kavandage hindamist.

### Strateegia väljatöötamisel esitatavad küsimused:

**Määratlege SMART,<sup>73</sup> st konkreetsed, mõõdetavad, kokkulepitavad, saavutatavad ja ajastatud eesmärgid.**

Töötage välja teavitustöö eesmärgid, mis on:

- konkreetsed,
- mõõdetavad,
- kokkulepitavad,
- saavutatavad,
- ajastatud.

Kas need eesmärgid on naiste ja meeste puhul erinevad?

### **Koostage programm nii, et saadav kasu oleks selge.**

Koostage teavitustöö eesmärgid nii, et sihtgrupp mõistaks propageeritavate teenuste, toodete või tegevuste kasu.

- Missugust kasu toovad propageeritavad teenused, tooted ja tegevused naistele ja meestele?
- Kas naistele ja meestele on tagatud võrdne ligipääs teenustele, toodetele ja tegevustele?

---

73 SMART ingl k nutikas. SMART = Specific (konkreetsed), Measurable (mõõdetavad), Appropriate (kokkulepitavad), Realistic (saavutatavad), Time-bound (ajastatud).

**Tuginege käitumise muutmise mudelile, mis on oma väärtust tõestanud ning sobib programmile.**

Näidake ära programmi strateegia aluseks olevad oletused naiste ja meeste käitumise kohta.

- Kas tegemist on teoreetilise programmiga?
- Kas teooria või kontseptsioon sisaldab sugupoolte problemaatikat?

**Valige välja sobivad meediakanalid ja grupitegevused.**

Valige välja naistele ja meestele sobivad ning neile kättesaadavad meediakanalid.

- Missugused meediakanalid sobivad naistele ja millised meestele?
- Milliseid grupitegevusi eelistavad naised ja milliseid mehed?
- Kas programm saab naiste ja meeste puhul kasutada samu meediakanaleid ja grupitegevusi?

Jälgige hoolikalt, et valitud meediakanalid, teenused, tooted ja tegevused ei süvendaks omakorda soolisi stereotüüpe.

**Koostage strateegia lühiülevaade.**

Programmi strateegia lühiülevaates tuleks vastata järgmistele küsimustele:

- Mida püütakse teavituspogrammiga saavutada?
- Millised on programmi pika- ja lühiajalised tervise-eesmärgid?

- Kas programmil on erilisi soolise võrdõiguslikkusega seotud lühi- ja pikaajalisi eesmärke? Kuidas nad on seotud programmi üldiste lühi- ja pikaajaliste eesmärkidega?
- Kes on programmi peamine sihtgrupp ning miks?
- Milliseid meediakanaleid (raadio, televisioon, trükimeedia, arutelud, grupi kokkusaamised) saab programmis kasutada?
- Kuidas naised ja mehed nimetatud kanalitele ligi pääsevad?
- Kuidas ligipääsu ning kontrolli aspektid mõjutavad naiste ja meeste osalemist programmis ning kuidas nad programmist kasu saavad?
- Missugused on naiste ja meeste piirangud programmis osalemisel?
- Kuidas väljapakutud programm mõjutab sugupoolte küsimusi, mis tehti kindlaks analüüsi teel?
- Kuidas soorollid (töökoormus, aeg, mobiilsus) mõjutavad naiste ja meeste programmis osalemist?
- Kas on tõenäoline, et soorollid mõjutavad seda, kuidas naised ja mehed võtavad omaks programmi terviseedendamiseks saadetud sõnumeid?

### **Kavandage hindamist.**

Kasutage mitmesuguseid allikaid, et mõõta eeldatavaid muudatusi sihtgrupis.

- Missugused on programmi olulisimad eeldatavad tulemused naiste ja meeste puhul?
- Missugused on parimad meetodid naistelt ja meestelt informatsiooni kogumiseks?

Kuidas saab programm määratleda juhtide vastutust. Programmi eeluviijad peavad välja töötama küsimused, et hinnata, kas programmis osalemine tekitab muutusi soorollides. Kuidas seda teha?

### **3. etapp: SÕNUMI JA MATERJALI KOOSTAMINE / JÄRELEPROOVIMINE JA SÕNUMI EDASTAMINE / MATERJALI VÄLJAANDMINE**

Koostage sõnumid ja materjalid analüüsi etapist saadud informatsiooni ning väljatöötatud strateegia alusel.

#### **Kolmanda etapi peamised tegevused.**

- Töötage välja sõnumite põhimõtted.
- Katsetage sõnumeid ja materjale sihtauditoriumi peal.
- Täpsustage sõnumeid ja materjale sihtauditoriumilt ja nn värvavahtidelt saadud tagasisidest lähtudes, et vältida soostereotüüpide kinnistumist.

#### **Sõnumite ja materjalide koostamise, järeleproovimise ning sõnumi edastamise ja materjalide väljaandmise juures esitatavad küsimused:**

##### **Töötage välja sõnumite põhimõtted.**

Tehke koostööd tervise- ning kommunikatsioonispetsialistidega kindlustamaks, et sõnumites kajastuksid analüüsi tulemused ning et strateegilised suunad oleksid õiged. Kuigi mõned soostereotüüpe rõhutavad sõnumid võivad osale inimestest ka meeldida, tuleb üldiselt selliseid sõnumeid kindlalt vältida. Terviseteavituse programmide põhieesmärk on parem tervis, selle saavutamiseks tuleb naiste ja meeste puhul esmajoones kinni pidada õigluse printsiibist.

- Kas sõnumid kinnistavad naiste ja meeste suhtes ebaõiglust propageerivaid soorolle ja stereotüüpe?

- Kas sõnumid ja materjalid sisaldavad naiste jaoks positiivseid rollimudeleid? Kas sõnumid ja materjalid sisaldavad meeste jaoks positiivseid rollimudeleid?
- Kas programmi elluviijad on piisavalt teadlikud soorollidest? Nende ülesanne on tagada, et sõnumites ja materjalides kajastatakse sugupoolte teemat.
- Kuidas naised ja mehed sõnumeid vastu võtavad?
- Missuguseid soorolle sõnumid edastavad?

### **Katsetage sõnumeid ja materjale sihtauditooriumi peal.**

Tehke katseid eraldi naiste ja meeste hulgas, et näha, mis mõjub naistele, mis meestele.

- Missugused takistused võivad tekkida naistel ja meestel sõnumitele, tegevustele või toodetele ligipääsemisel?
- Kas arvestatakse naiste ja meeste töökoormusega, ligipääsuga informatsioonile ja teenustele ning nende liikumisvõimalustega?
- Kas sõnumid vastavad naiste ja meeste vajadustele ning nende tingimustele?
- Kas katsetele kaasatakse grupi nais- ja meesliikmeid ning tervishoiutöötajaid?
- Kuidas naised ja mehed tõlgendavad iga sõnumit ja materjali?

### **Täpsustage sõnumeid ja materjale sihtauditooriumilt ja nn väravavahtidelt saadud tagasisidest lähtudes.**

Töötage ümber kõik sihtgrupi jaoks ebaselgeks, ebaoluliseks ja mittesootundlikuks jäänud materjalid.



- Kas sõnumites on arvestatud naiste ja meeste erinevate vajaduste, rollide, vastutuse ning piirangutega?

#### **4. etapp: JUHTIMINE, ELLUVIIMINE JA JÄRELEVALVE**

Programmi juhid peavad tegelema sugupoolte küsimustega ning saama aru, et programmi edukas elluviimine eeldab kogukonna aktiivset osalemist. Mõningates programmides on tähelepanu keskmes mehed, mõningates programmides peavad osalema aga nii naised kui ka mehed.

#### **Neljanda etapi peamised tegevused:**

- Koolitage juhte ning tõstke institutsionaalset suutlikkust.
- Kontrollige tulemusi ning tegevusi.
- Reageerige kiiresti tagasisidele.

#### **Koolitage juhte ning tõstke institutsionaalset suutlikkust.**

Teavitage kõiki koolitusel osalejaid sugupoolte küsimustest. Veenduge, et need inimesed, kes tegelevad institutsioonilise suutlikkuse parandamisega, mõistaksid sugupoolte teemat.

- Kas programmi juhid pakuvad personalile soolise võrdõiguslikkuse teadlikkuse tõstmise koolitust, et mõista sugupoolte küsimusi paremini?
- Kas programmi juhid kindlustavad, et kõik programmi elluviijad lõimivad sugupoolte küsimuse projektide ja programmide kõikide etappide tegevustesse?

- Kas programmi korraldajad töötavad ühiskonna gruppidega, et suurendada nende arusaamist sellest, milline roll on sookategorial nende tegevustes?

### **Kontrollige tulemusi ning tegevusi.**

Kontrollige naiste ja meeste tegevust eraldi. Selgitage välja sugupooltega seotud oletused ja riskid, mis võivad mõjutada programmi või tegevust. Hoolitsege selle eest, et programme viiakse ellu paindlikult ning tegelge soospetsiifiliste takistustega, mis võivad programmi korraldamisel tekkida.

- Mitme naise ja mehega programm tegeleb?
- Mitut naist ja meest julgustab programm tegevustes osalema?
- Mitu brošüüri, reklaamlehekest või posterit programmi jooksul trükiti ja levitati?
- Mitu tegevust (nt grupikoosolekut, seminari, tele- või raadioprogrammi, reklaamklippi teles ja raadios) korraldati naistele ja meestele?
- Mitut tervishoiutöötajat koolitatakse programmi vahendusel?

### **Reageerige tagasisidele.**

Reageerige kiiresti, et probleeme lahendada.

- Kas naised ja mehed osalevad endiselt programmis?
- Kas tegevuste täiustamine võtab arvesse naiste ja meeste vajadusi ja huve?

## 5. etapp: HINDAMINE

Hindamisega tehakse kindlaks, kas programm saavutas valitud sihtgrupi teadmiste, hoiakute ja/või käitumise muutmise kaudu talle seatud eesmärgid. Selles etapis küsige grupi liikmetelt, kuidas programm nende elu mõjutas. Usaldusväärse ning mõlema sugupoole suhtes adekvaatse hinnangu saamiseks on äärmiselt oluline rääkida naiste ja meestega eraldi.

### Viienda etapi peamised tegevused

- Kavandage hindamist juba varakult.
- Arvestage hindamisel käitumise muutumist kajastavaid näitajaid.
- Kasutage sobivaid hindamismeetodeid.
- Levitage hindamistulemusi.
- Kavandage jätkutegevusi.

### Hindamisel esitatavaid küsimusi:

#### **Kavandage hindamist juba varakult.**

Võtke hindajate meeskonda inimene, kes aitaks kindlaks teha, kas hindamine on kavandatud sootundlikuna. Küsige:

- Kas iga näitaja puhul koguti andmeid eraldi naistelt ja meestelt?
- Kas naiste ja meeste puhul kasutati erinevaid näitajaid?
- Missuguseid tervisega seotud takistusi püüdis programm ületada?
- Kas mõni takistus oli seotud ka sugupoolte aspektiga? Kas naiste ja meeste puhul oli erinev, milline osa päevast sobis neile kõige rohkem programmis osalemiseks?

**Arvestage hindamisel käitumise muutumist kajastavaid näitajaid.**

Kavandage tervisealased teavitusprogrammid nii, et nad mõjutaksid teatud spetsiifilist käitumist või konkreetseid tegevusi. Kasutage käitumise muutuste hindamiseks indikaatoreid. Teavitusprogrammid võivad mõjutada sihtgruppide teadmisi, hoiakuid, uskumusi, riskitaju, tegutsemise efektiivsust ning sotsiaalsete normide taju. Mõõtkke neid faktoreid, et näidata, kas, kuidas ning miks muutused toimusid.

- Kas programmis osalenud naiste ja meeste terviseteadmised paranesid?
- Kas programmis osalemine kujundas naiste ja meeste hulgas positiivsemaid hoiakuid pereplaneerimise, tervisetaastamise või tõkestava töö suhtes?
- Kas programmis käsitletud sugupooli puudutavad normid naiste ja meeste kohta muutusid? Millised?
- Kas naiste ja meeste tegutsemiseefektiivsus paranes?
- Kui naiste ja meeste tulemused erinesid, siis mis võis olla selle põhjus?
- Kas naised ja mehed said programmi edastatud sõnumitest, programmis väljatöötatud toodetest või tegevustest kasu? Kui jah, siis kuidas?
- Kas naiste ligipääs terviseressurssidele ja -teenustele paranes? Kui jah, siis millistele?
- Kui meeste ligipääs teenustele ja ressurssidele oli enne piiratud, siis kas tänu programmile see paranes?
- Kui naiste mobiilsus oli probleemiks, siis kas see on programmis osalemise algusest suurenenud?
- Milliseid tervisega seotud ning programmi propageeritud tegevusi on programmi algusest alates suurem arv osalejaid omaks võtnud?

- Kas programmi tegevused vastavad naiste ja meeste vajadustele ja nende tingimustele?
- Kas programmil oli grupiliikmete suhtes mingeid ettekavatsemata tagajärgi? Kui jah, siis missuguseid ja kelle jaoks?
- Millised olid programmi positiivsed ja negatiivsed tagajärjed grupile?
- Kuidas saaks naiste ja meeste vajadusi paremini rahuldada?

### **Kasutage sobivaid hindamismeetodeid.**

Kasutage programmi mõju hindamiseks nii kvalitatiivseid kui ka kvantitatiivseid hindamismeetodeid. Kvalitatiivsed uuringud, nt nagu fookusgrupi liikmetega korraldatud arutelud ning süvaintervjuid võivad anda olulist informatsiooni käitumise muutumist tekitanud protsessi kohta. Grupi liikmeid tuleb julgustada hindamisprotsessis osalema, et selgitada, kas programm arvestas täielikult nende vajadusi ja probleeme. Nad saavad t pakkuda ideid tulevaste programmide täiustamiseks. Kvantitatiivsed andmed näitavad, kui suur oli programmis osalenud ning programmist kasu saanud naiste ja meeste arv.

- Kui palju mehi ja naisi oli hindamisse kaasatud?
- Kui suures ulatuses tunnetasid naised ja mehed, et programm arvestas nende vajaduste ja probleemidega?
- Kuidas saab naiste ja meeste küsimusi ning tulemuste tõlgendusi kasutada tulevaste programmide kavandamisel?
- Mida õpiti hindamise edasise täiustamise kohta? Mehed ja naised peavad saama vabalt hindamisprotsessis osaleda, kuidas seda saavutada?

**Levitage hindamistulemusi.**

Levitage hindamistulemusi osalejate ja kolleegide, ametnike, rahastajate ning ekspertide hulgas. Selgitage tulemusi erineva taustaga inimestele. Koostage materjalid ning valmistage ettekanded ette konkreetsest auditooriumist lähtudes, arvestades osalejate haridustaset ning nende spetsiifilisi probleeme. Kui vaja, arutage hindamistulemusi naistega eraldi.

Kuidas soodustavad tulemused naiste ja meeste dialoogi, mis puudutab nende vajadustega tegelemist?

- Kuidas saab ühiskond kasutada tulemusi muudatuste propageerimiseks kohalikes terviseprogrammides, nii et arvesse võetaks nii naiste kui ka meeste vajadusi?
- Kui suures ulatuses saavad naised ja mehed kasutada tulemusi selleks, et nõuda muudatuste sisseviimist poliitikasse, et seal arvestataks naiste ja meeste spetsiifiliste vajadustega?

**Kavandage jätkutegevusi.**

Kaasake ka edaspidi naised ja mehed programmide kavandamisse, otsuste tegemisse ning ressursside eraldamisse. Kasutage hindamistulemusi, et kohandada programme muutuvate soorollidega. Kavandage tegevusi, et tagada pikaajaline jätkusuutlikkus. Kindlustage, et sootundlike tervisealaste teavitusprogrammide väljatöötamiseks kasutatakse nii inim- kui ka rahalisi ressursse.

## Lisa 4

### Euroopa Nõukogu kinnitatud indikaatorid Pekingi tegevusplatvormi täitmise jälgimiseks <sup>74</sup>

**Naised võimul ja otsustajatena** (Soome eesistumisperiood, 1999)

1. Naiste osakaal liikmesriikide parlamentide ja Euroopa Parlamendi kodades.
2. Naiste osakaal liikmesriikide regionaalsetes parlamentides.
3. Naiste osakaal liikmesriikide kohalikes volikogudes.
4. Poliitilistel valimistel tasakaalustatud osalemist edendavad poliitikad.
5. Naiste osakaal riigi või föderaalsete valitsuse liikmete hulgas ja nende osakaal Euroopa Komisjonis.
6. Erinevate valdkondade nais- ja meesministrite arv liikmesriikide valitsustes või föderaalvalitsustes.
7. Kõrgeima staatusega naisriigiteenistujate osakaal.
8. Kõrgeima staatusega naisriigiteenistujate jagunemine erinevate valdkondade vahel.
9. Naiste osakaal liikmesriikide riigikohtutes, Euroopa Kohtus ja esimese astme kohtus.

<sup>74</sup>Indicators for the follow-up of the Beijing Platform for Action.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/global/indicators\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/global/indicators_en.html)

## Töö- ja pereelu ühitamine (Prantsusmaa eesistumisperiood, 2000)

1. Direktiivis 96/34/EÜ (lapsehoolduspuhkuse kohta sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud raamkokkulepe) määratletud tähenduses lapsehoolduspuhkusel (tasustatud ja tasustamata) olevate töötavate meeste ja naiste osakaal kõikidest töötavatest lapsevanematest.
2. Lapsehoolduspuhkuse jagunemine töötavate meeste ja naiste vahel.
3. Laste osakaal (kelle eest ei hoolitse pere, vaid keegi teine) sama vanuserühma kõikidest lastest: <ul style="list-style-type: none"> <li>- enne vabatahtliku koolieelse süsteemiga ühinemist (päeva kestel)</li> <li>- vabatahtlikus või samaväärses koolieelses süsteemis (väljaspool lasteaias või sarnases asutuses veedetud aega)</li> <li>- kohustuslikus alghariduse asutuses (väljaspool koolis veedetud aega).</li> </ul>
4. Laiaulatuslikud ja integreeritud poliitikad, eriti tööhõive poliitikad, mille eesmärk on edendada töö- ja pereelu tasakaalu.
5. Üle 75 a ülalpeetavate eakate meeste ja naiste osakaal (ei suuda igapäevaselt enda eest hoolitseda) kõikidest üle 75 a meestest ja naistest: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kes elavad spetsiaalsetes asutustes</li> <li>- keda abistatakse kodus (mitte pere abi)</li> <li>- kelle eest hoolitseb perekond.</li> </ul>
6. Avalike teenuste (nt kohalikud asutused, postkontorid, lasteaiad jm) tavalised lahtiolekuajad nädala sees ja nädalavahetustel.
7. Poodide tavalised lahtiolekuajad nädala sees ja nädalavahetustel.
8. Ühe või enama alla 12 a lapse või ülalpeetavaga ja partneriga koos elava töötava lapsevanema hõivatud aeg päeva jooksul: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tasustatud tööaeg</li> <li>- tööle, koju ja mujale jõudmiseks kuluv aeg</li> <li>- majapidamistöödele kuluv aeg</li> <li>- muu perele pühendatud aeg (laste kasvatamine ja nende eest hoolitsemine ning ülalpeetavate täiskasvanute eest hoolitsemine).</li> </ul>
9. Ühe või enama alla 12 a lapse või ülalpeetavaga üksi elava töötava lapsevanema hõivatud aeg päeva jooksul: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tasustatud tööaeg</li> <li>- tööle, koju ja mujale jõudmiseks kuluv aeg</li> <li>- majapidamistöödele kuluv aeg</li> <li>- muu perele pühendatud aeg (laste ja ülalpeetavate eest hoolitsemine).</li> </ul>



**Sooline ebavõrdsus töötasus** (Belgia eesistumisperiod, 2001)

1. Kõikide töötajate suhe
2. Palkade kogusumma suhe
3. Osaajatöö suhe
4. Suhe vanuse ja hariduse alusel
5. Palgavähemus ametites, kus on ülekaalus naised
6. Meeste ja naiste ebavõrdse tunnitasu analüüs (Oaxaca tehnika abil)
7. Indikaator seaduste, määruste ja meetmete hindamiseks tööalase diskrimineerimise ja ebavõrdsuse vastu võitlemisel
8. Indikaator avaliku võimu kandjate mõju mõõtmiseks palgaläbirääkimistele
9. Osaajatöö ja ajutiste karjäärikatkestustega seotud indikaator

**Naistevastane koduvägivald** (Taani eesistumisperiod, 2002)

1. Naissoost vägivalda ohvrite ülevaade	A. Koduvägivalda naissoost ohvrite arv B. Taustteave naissoost ohvrite kohta
2. Meessoost ründajate ülevaade	A. Koduvägivaldaga seotud ründajate arv B. Taustteave ründajate kohta
3. Ohvirabi	A. Ohvirabi tüübid
4. Meessoost ründaja abistamise meetmed	A. Vägivalda ringi lõpetamisele suunatud meetmed
5. Spetsialistide koolitus	A. Koolituse tüüp B. Sihtrühmad
6. Riigi püüdlused naistevastase vägivalda kõrvaldamiseks	A. Seadusandlus ja õigussüsteem B. Uuringud ja projektid C. Poliitika D. Teadlikkuse tõstmine ja ennetavad meetmed E. Eelarve
7. Hindamine	A. Areng B. Õppetunnid

### **Naised ja mehed majandusotsuste tegemisel** (Itaalia eesistumisperiod, 2003)

1. Naiste ja meeste osakaal keskpankade juhtide ja asejuhtide hulgas.
2. Naiste ja meeste arv ning osakaal keskpankade nõukogu jt otsustavate kogude hulgas.
3. Naiste ja meeste arv ning osakaal majandusotsuseid tegevate ministrite ja aseministrite hulgas.
4. Naiste ja meeste arv ning osakaal töötajate ühingute presidentide ja asepresidentide hulgas.
5. Naiste ja meeste arv ning osakaal kõigi töötajate ühenduste kõigi juhtorganite hulgas.
6. Naiste ja meeste arv ning osakaal tööandjate ühenduste presidentide ja asepresidentide hulgas.
7. Naiste ja meeste arv ning osakaal tööandjate ühenduste kõigi juhtorganite hulgas.
8. Naiste ja meeste arv ning osakaal TOP 50 börsiettevõtte nõukogude juhtide hulgas.
9. Naiste ja meeste arv ning osakaal TOP 50 börsiettevõtte nõukogude liikmete hulgas.

### **Seksuaalne ahistamine töökohal** (Taani eesistujaperiood, 2004)

1. Nende töötajate osakaal, kes raporteerivad seksuaalse ahistamise juhtudest töökohal, kogu töötavast elanikkonnast
2. Nende era- ja avaliku sektori ettevõtete arv, kellel on välja töötatud preventiivne seksuaalse ahistamise vastane poliitika töökohal. Nende osakaal kõigist ettevõtetest
3. Nende era- ja avaliku sektori ettevõtete arv, kellel on välja töötatud protseduurid ja sanktsioonid töökohal seksuaalset ahistamist toime pannud isikute vastu. Nende osakaal kõigist ettevõtetest.

**Naised ja tervis** (Austria eesistumisperiood, 2005)

1. Tervena elatud aastad (soo kaupa).
2. Juurdepääs tervishoiule (soo kaupa).
3. Südame-veresoonkonna haigused (soo kaupa).

**Institutsiooniliste mehhanismidega seotud näitajad** (Soome eesistumisperiood, 2006)

1. Valitsuse vastutus soolise võrdõiguslikkuse edendamisel.
2. Soolist võrdõiguslikkust edendava valitsusasutuse inimressursid.
3. Naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet edendama määratud asutuse või asutuste inimressursid.
4. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamine.