

# MEES. NAIN. VÖRDESED?

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise uutes  
liikmesriikides –  
järgmised sammud selle tulemuslikuks  
rakendamiseks

Ungari soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise  
pilootprojekti lõppkonverentsi aruanne

November 2006

Doris Doblhofer (Austria) ja Zita Küng (Prantsusmaa)

## Sisukord

- Sissejuhatus
- Programm
- Ettekanded
  1. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine – kogemused ja väljakutsed Ungaris  
**Edit Rauh**, võrdsete võimaluste valdkonna, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium
  2. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine Euroopa Liidus  
**Bea Chityil**, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika ametnik, Euroopa Komisjon, Tööhõive ja sotsiaalküsimuste peadirektoraat
  3. Võrdsete võimalustega seotud dilemmad organisatsioonides  
**Dr. Beáta Nagy**, Sotsioloogia- ja sotsiaalpoliitikainstituut, Budapesti Corvinuse Ülikool
  4. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus  
**Irén Duncsi**, soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium
  5. Projekti lühitutvustus  
**Judit Gazsi**, projektijuht, soolise võrdõiguslikkuse osakond, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium
  6. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus Ungaris – uurimuse raamistik  
**Zsuzsanna Laczkó**, teadur, sihtasutus SEED
  7. Soolise võrdõiguslikkuse käsiraamat  
**Zita Küng**, Gender Mainstreaming EWIV
  8. Kuidas institutsionaliseerida naiste ja meeste võrdõiguslikkust riiklikul tasandil. Kavand.  
**Doris Doblhofer**, Gender Mainstreaming EWIV
- Avatud ruumi konverents: Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine uutes liikmesriikides ja järgmised sammud selle tulemuslikuks rakendamiseks
- Lõppmärkused

## Sissejuhatus

27. oktoobril 2006 toimus Budapestis projekti „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõtte rakendamine uutes liikmesriikides – pilootprojekt Ungaris“ lõppkonverents.

Pealkirja all „Mees. Naine. Võrdsed?“ käsitleti mitme vaatenurga all naiste ja meeste võrdõiguslikkust Ungaris ning vahetati selle kohta mõtteid. Muuhulgas esitleti ka pilootprojekti tooteid ja tulemusi.

Konverents oli organiseeritud järgmiselt: ennelõunal toimusid ettekanded ja esinemised koos diskussioonidega, mida juhatas Aniko Soltesz (sihtasutus SEED). Pärastlõunal korraldati Avatud ruumi-konverents, mida juhatas Zita Küng (gender mainstreaming ewiv = soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise Euroopa majandus- ja huviühing, lühend originaalist GEM EWIV) ning mis andis võimaluse osavõtjate huvide ja küsimustega tegelda ning järgmiste tulemuslike sammude kallal ühiselt töötada.

Konverents toimus sotsiaal- ja tööministeeriumi niinimetatud „peegelsaalis“. Kutse peale oli kohale tulnud enam kui 90 inimest, mis oli märkimisväärne.

Esimese kõne pidas Edit Rauh, võrdsete võimaluste valdkonna kantser, kes kõneles kogemustest ja väljakutsetest naiste ja meeste võrdõiguslikkuse teemal Ungari kontekstis. Järgmine kõneleja oli Bea Chityil, Euroopa Komisjoni naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika ametnik. Ta selgitas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise (ingl. k. *gender mainstreaming*) strateegia põhimõtteid Euroopa tasandil ja esitas olulisi andmeid.

Beata Nagy Budapesti Corvinuse Ülikooli Sotsioloogia- ja sotsiaalpoliitikainstituudist rääkis võrdsete võimalustega seotud dilemmadest organisatsioonides ja sotsiaal- ja tööministeeriumi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse osakonna juhataja Iren Dunai lõpetas esimese ettekannetebloki ettekandega oma osakonna tähtsamatest tegevustest sellel alal.

Pärast pausi toimusid projekti ja oluliste toodete presentatsioonid. Projektijuht Judit Gazsi tutvustas projekti ülesehitust ja olulisi tegevusi. Sihtasutuse SEED teadur Zsuzsanna Laczkó tegi ettekande olulisematest tulemustest, milleni ta on jõudnud oma uurimuses, mis käsitleb naiste ja meeste võrdõiguslikkust Ungaris.

Zita Küng Gender Mainstreaming EWIVist ehk Euroopa ekspertide võrgustikust, mis tegeleb naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamise, võttis oma ettekandes kokku niinimetatud „Soolise võrdõiguslikkuse käsiraamatu“ olulised sisulised aspektid ja kasutegurid. Käsiraamat oli konverentsist osavõtjatele ka ungarikeelsena saadaval. Lõpuks esitas Doris Doblhofer GEM EWIVist

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

nägemuse sellest, kuidas saaks ja tuleks naiste ja meeste võrdõiguslikkust riiklikul tasandil institutsionaliseerida.

Pärast arvukaid ja rikkalikult informatsiooni sisaldavaid esinemisi esitasid osavõtjad küsimusi, millele vastasid poodiumil olijad.

Pärast lõunavaheaega algas konverentsi 2. osa, millest samuti käesolevas aruandes kokkuvõtte tehakse.

Üldiselt olid osavõtjad teemast väga huvitatud ja pakutud informatsiooniga väga rahul.

Autorite jaoks on väga tähtis veel aruande koostamise viisil pikemalt peatuda. Kõik ettekanded (välja arvatud GEM EWIVI kaks viimast ettekannet, mille me ise inglise keeles esitasime) esitati ungari keeles ning ungarikeelsete Powerpoint-esitlustega. Ettekanded tõlgiti sünkroontõlkena inglise keelde ja salvestati kassetidele. Tõlge oli osaliselt puudulik. Sellele vaatamata püüdsime Teile sellest võimalikult hea sisulise kokkuvõtte teha.

Loetavuse parandamise eesmärgil ei ole kokkuvõtted kirjutatud kaudses kõneviisis (näit. et Judit Gazsi rõhutas seda või ütles toda), vaid need on esitatud lühendatud kõnedena. Tahaksime rõhutada, et need kokkuvõtted ei ole saanud ettekannete esitajatelt, vaid on meie käsutuses olevate salvestuste põhjal meie poolt koostatud. Vead, mis võisid tuleneda tõlgetest, ei kuulu meie vastutusalasse.

*Avatud ruumi*-konverentsi aruanne sisaldab kokkuvõtet eranditult üksnes tulemustest ja konverentsile järgnenud diskussioonist. *Avatud ruumi* ülesehitus ei võimalda kõigi diskussioonigruppide töös osaleda. Seetõttu ei dokumenteeritud tulemused ühe konkreetse grupi diskuteerimisprotsesse, vaid tekkinud olulisi arusaamu. Need antakse kogu foorumi ja käesoleva aruande kaudu ka Teile käsutusse.

Soovime, et tunneksite sellest aruandest palju rõõmu ja loodame, et suudame Teile konverentsi põnevast kulust ja arvukatest sõnavõttudest hea ülevaate anda. Lähema informatsiooni saamiseks kirjutage palun aadressil [genderpilot@szmm.gov.hu](mailto:genderpilot@szmm.gov.hu).

Kui Teil on küsimusi käsiraamatu või institutsionaliseerimise kavandi kohta, võite julgesti ka otse GEM EWIVI poole pöörduda ([office@gemnetwork.eu](mailto:office@gemnetwork.eu)).

Doris Doblhofer ja Zita Küng

## Programm

### 9.30 Registreerimine

#### 10.00 Ettekanded ning arutelu I

- ❖ Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine – kogemused ja väljakutsed Ungaris  
**Edit Rauh**, võrdsete võimaluste valdkonna, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium
- ❖ Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine Euroopa Liidus  
**Bea Chityil**, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika ametnik, Euroopa Komisjon, Töehõive ja sotsiaalküsimuste peadirektoraat
- ❖ Võrdsete võimalustega seotud dilemmad organisatsioonides  
**Dr. Beáta Nagy**, Sotsioloogia- ja sotsiaalpoliitikainstituut, Budapesti Corvinuse Ülikool
- ❖ Naiste ja meeste võrdõiguslikkus  
**Irén Duncai**, soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium

#### 11.30. Paus

#### 12.00 Ettekanded ning arutelu II

- ❖ Projekti lühitutvustus  
**Judit Gazsi**, projektijuht, soolise võrdõiguslikkuse osakond, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium  
Naiste ja meeste võrdõiguslikkus Ungaris – uurimuse raamistik  
**Zsuzsanna Laczkó**, teadur, sihtasutus SEED  
Soolise võrdõiguslikkuse käsiraamat ja institutsionaliseerimise kavand.  
**Zita Küng ja Doris Doblhofer**, Gender Mainstreaming EWIV

#### 13.15. Lõuna

#### 14.15. – 17.00. Avatud ruumi konverents:

„Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine uutes liikmesriikides ja järgmised sammud selle tulemuslikuks rakendamiseks”

#### 17.00. Lõpetamine

Konverentsi esimeses pooles toimub inglise-ungari sünkroontõlge, pärastlõunal on töökeeleks inglise keel.

RSVP 20. oktoobrini e-posti aadressil: [genderpilot@szmm.gov.hu](mailto:genderpilot@szmm.gov.hu)  
Registreerimisvormi leiate aadressilt [www.genderpilot.hu](http://www.genderpilot.hu)

Kohtumiseni!

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

## **Ettekanded**

### **1. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine – kogemused ja väljakutsed Ungaris**

**Edit Rauh**, võrdsete võimaluste valdkonna kantsler, Ungari Sotsiaal- ja tööministeerium

Rahvusvaheliselt kokkulepitud plaane ja eesmärke, mis puudutavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust, saab Ungaris kindlasti üle võtta. Programm, mille raames projekt läbi viiakse, annab nii valitsusvälistele organisatsioonidele kui ka valitsusele uusi impulsse soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kui poliitilise strateegia rakendamiseks.

Väga tähtis on konverentsi alguses mõiste „soolise võrdõiguslikkus süvalaiendamine“ (SVSL) tähendust selgitada. Eriti ungari keeles vajab see pikemat seletust. See sisaldab selliseid aspekte nagu näit. soolise dimensiooni integreerimine poliitika kõigile tasanditele, ka kujundamisse ja rakendamisse, eesmärgiga edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. SVSL on töövahend ja strateegia, mis aitab ühiskonnal liikuda naiste ja meeste võrdsuse poole ning see lõpuks ka saavutada.

Euroopa Nõukogu definitsiooni kohaselt on SVSL naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamise nimel kõigi haldusprotseduuride edendamine, arendamine ja hindamine.

See on suur väljakutse. Sellele vaatamata arvan ma, et eesmärkide üle Ungaris enam ei vaielda; protsess on juba alanud ja meie ees seisab rida ülesandeid, mida saab koostöös valitsuse ja valitsusväliste organisatsioonidega ühiselt lahendada. Neid ei lahenda mitte ainult meie, naised, vaid seda tuleb teha meestega koos.

Väga tähtis on näha seaduslikku baasi ja aluseid, mis meil soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise edendamiseks on ja seda, mida see poliitika jaoks tähendab. Nii võime öelda, et 1995. aastal Pekingis toimunud ülemaailmne naiste konverents tõi Ungari selle programmi juurde. Hiljem ratifitseerisime naiste diskrimineerimise kõigi vormide keelustamise konventsiooni (CEDAW) lepingu ja püüdsime enne EL-iga liitumist oma poliitikaid ja seaduslikke raame Euroopa normidega kohandada.

Kui me püüame leida Ungari seadustest alust naiste ja meeste võrdõiguslikkusele, siis võime viidata põhiseaduse paragrahvi 66 punktile 1, mis kõneleb soopõhise ebavõrdse kohtlemise keelust ja ka paragrahv 77 ütleb, et Ungari Vabariik tagab kõigile Ungaris elavatele isikutele võrdsed õigused kedagi diskrimineerimata. Võrdse kohtlemise seadus annab ka soolise diskrimineerimise definitsiooni. Selle seaduse raames rajati ka ametkond, mis

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

on volitatud otsuseid vastu võtma ja sanktsioone kehtestama. Meil on ka niinimetatud võrdse kohtlemise plaan, mille täitmine on riiklikele organisatsioonidele, kus töötab üle 50 töötaja, kohustuslik.



Heitkem nüüd pilk sellele, kuidas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist on võimalik strateegilise planeerimise abil saavutada. See on horisontaalne printsiip ja nii võeti 1997. aastal vastu valitsuse otsus, mis näeb ette riiklikku tegevuskava. Kahjuks ei saa öelda, et kõik tegevuskavas püstitatud eesmärgid oleksid saavutatud. See tähendab, et me peame selle horisontaalse printsiibi strateegilisse planeerimisse lõimima ja naiste ja meeste võrdõiguslikkusele keskendama. Esimene riiklik arengukava, mis koostati aastateks 2004–2006, sisaldas mitmeid konkreetseid programme, mis lõimisid võrdõiguslikkuse ka horisontaaltasandil. Ent kogemus näitab, et teataval määral ei ole me oma eesmäärke saavutanud, sest me ei ole põhimõtet õigesti rakendanud. Isegi kui soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist (SVSL) ei rakendatud täielikult, viidi ellu mõned edukad projektid ning nüüd peame me kaaluma nende jätkusuutlikkuse võimalusi. Seejuures tuleb mõelda ka sellele, mida saab praegusest projektist uude rahvuslikku arengukavasse, mis kehtib aastatel 2007–2013, üle võtta.

Siinkohal tahaksin rääkida Ungari uue arengukava kujundamisest, milles üks teemadest on naiste ja meeste võrdõiguslikkus, mille eest me võitleme, et see teema integreeritaks olulistesse programmidesse ja realiseerimisse. Seoses sellega küsisime ka valitsusväliste organisatsioonide nõukogu täiskogult arvamust rahvusliku arengukava kohta. Sel teemal korraldatav teine debatt on juba planeeritud ja novembri alguses organiseerime kohtumise valitsusväliste organisatsioonidega, et veel kord sel teemal diskuteerida. Lubage mul SVSLi kohta erinevates poliitikates veel midagi öelda: SVSL peab nendes olema esmajärguline. Loomulikult kehtib see kõikide poliitikate kohta, kuid kõigepealt peame me keskenduma tööhõivele, haridusele ja peretoetuste süsteemile. Siin tuleb ennekõike soolise võrdõiguslikkuse osas prioriteetidid paika panna, eriti mis puudutab tööhõivet ja haridust komplekselt. Seejärel peame erilise tähelepanuga vaatlema probleeme, mis on seotud naiste olukorraga, sest segregatsioon, eriti vertikaalne, on

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

iseloomulik mõlemale valdkonnale, nii haridusele kui tööhõivele. Ma ei tahaks siin detailidesse laskuda, sest olukord on teile tõenäoliselt selge.

Tahaksin siinkohal veel vaid lisada, et olenemata sellest, kas vaatleme vertikaalset või horisontaalset segregatsiooni, kui me võrdleme Euroopa Liidu siseseid statistilisi arve, võime öelda, et Ungaris oleme tohutult maha jäänud. See mahajäämus tuleb kõrvaldada täielikult ja lühikese ajaga. Mitmed uued tööhõivevormid võivad aidata meie eesmärke saavutada, sest primaarseks eesmärgiks on töö ja pereelu ühitamine. See kehtib nii naiste kui ka meeste kohta, sest naiste ja meeste rollid on viimastel aastakümnetel otsustaval määral muutunud. See on valdkond, kus me oleme Ungaris suuresti maha jäänud. Me arvame, et rida koolitus- ja õppevorme peaksid nendel naistel ja meestel, kes saavad laste kasvatamiseks mitmesuguseid toetusi, aitama uuesti tööturule naasta, kui lapsed saavad 3- või 6-aastaseks. Üldiselt võime öelda, et meil tuleb meeste ja naiste koolituse taset parandada. Siin ei ole tegemist mitte üksnes töötamise võimalustega, vaid ka tööturule sujuva naasmise küsimustega. Koolitada tuleks ka neid lapsevanemaid, keda tööturul vahendatakse.

Peretoetuste süsteem on naiste ja meeste võrdõiguslikkusega tihedalt seotud. Me kõneleme peretoetustest ja peredele suunatud soodustustest. Me ei räägi ainult rahalistest vahenditest ja ühtsete peretoetuste süsteemist, vaid me mõtleme ka mitmesugustele teenustele, millega toetatakse nii laste kasvatamist kui ka lastevanemate töövõimalusi. Vastavat süsteemi on viimastel aastakümnetel nii kvantiteedi kui kvaliteedi osas redutseeritud, Ungaris vähenenud sündimuse tõttu. Sellest hoolimata arvame, et lasteääd on midagi sellist, mida tuleb paremaks muuta, et mitte teiste Euroopa riikidega võrreldes veel enam maha jääda. Teiste maade kogemused näitavad, et naiste suurem osalus tööturul kutsub esile ka suurema sündimuse. Mõeldes erinevatele meetmetele, näit. peretoetustele, peame mõtlema ka nendega seotud raskuste peale. Kui me oleme võimelised neid raskusi ületama, siis on olemas suur tõenäosus, et noortel lapsevanematel sünnib rohkem lapsi ja üldkokkuvõttes on see Ungari jaoks väga oluline faktor.

Ungaris toimub ulatuslik diskussioon programmide efektiivsuse üle, mis aitavad luua ja arendada vaimselt tervet ühiskonda. Need, kes on nende kampaaniatega, mis aitavad ühiskonna mõtlemisviisi ja hoiakut vaadelda soolise võrdõiguslikkuse vaatenurgast, nõus ning mõistavad neid, tulevad nii kodanikuühiskonna kui valitsusringkondadest. Kuna need programmid suudavad oma eesmärke aga täita vaid siis, kui naabritel meie ühiskonnas on sarnane hoiak, eraldavad ministeerium ja valitsusasutused kampaaniate organiseerimiseks vastavaid eelarvelisi vahendeid. Nimetagem vaid mõned neist: esiteks kampaania „naistevastase vägivalla“ või „pervägivalla“ – vastane kampaania, mis on seotud ka seksuaalse ahistamisega töökohal.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Leian, et need valdkonnad vajavad jätkuvalt tähelepanu, isegi kui me võime möödunud perioodi kohta väita, et valitsusväliste organisatsioonide abiga on rajatud tugisüsteem perevägivalda ohvritele. Lisaks sellele rajati Ungaris perevägivalda ohvrite salajane turvakodu, kuhu saab ööpäevaringselt helistada ning kus on võimalik lastega emadele või isadele ajutist peavarju pakkuda. Me peame seda teenust veelgi täiustama ja pakkuma seda mitte ainult teatud kindlates paikades, vaid kogu riigis.

7 aastat on meil Ungaris välja antud peresõbraliku tööandja autasu, mille puhul tööhõiveministeerium koostöös teiste ministeeriumidega toob esile organisatsioonid ja firmad, kes on loonud peresõbraliku keskkonna. Organisatsioonid, kes seda autasu taotlevad, pööravad erilist tähelepanu töötajate heaolule. Nii paljud valitsusvälised organisatsioonid kui ka suured firmad on alustanud inimressurssi puudutavate tegevustega, et aidata peresid, mehi ja naisi. Võin öelda, et see programm on edukas. Sellele autasule kandideerivad paljud organisatsioonid, mis tähendab, et nad jagavad meie muret ja aitavad neid probleeme lahendada. Nii pakume me ühelt poolt rahalisi toetusi ja toetust tööandjale ning teisest küljest ootame, et tööandjad järgiksid ka neid eesmärke ja kontrolliksid eesmärkide saavutamist. Igal aastal on 2 kuud, millal me kampaaniaid alustame: märts on naiste kuu ja siis on üks „meestekuu“, kus me keskendume eelkõige muutustele erinevates soorollides. Mõlemad kuud rõhutavad sugupoolte, meeste ja naiste vahelise koostöö tähtsust.

Nüüd jõuame põhiteemani tänasel konverentsil, mis on korraldatud selle rahvusvahelise projekti ülesannete ja eesmärkide tutvustamiseks. Aastal 2000 aitas Euroopa Komisjoni ja Euroopa Liidu tööhõivestrategia meil edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust kutsealasel tasandil. Euroopa Komisjoni poolt heakskiidetud projektiettepanek esitati koos Gender Mainstreaming EWIVI ja Poola ning Eesti ministeeriumide ja Ungari partneri, sihtasutusega SEED.

Projekti elluviimisel keskendus Ungari ministeerium kolmele valdkonnale. Esimene on meeste ja naiste võrdne osalemine otsuste ettevalmistamisel, teine on meeste ja naiste rollide kohta kehtivate traditsiooniliste ettekujutuste muutmine ja kolmas on naiste ja meeste võrdne osalemine tööturul ja äris. Ma loodan, et pärast tänaseid presentatsioone Te mõistate, kui palju me oma eesmärkidest oleme saavutanud ja millised valitsuse ülesanded meie ees seisavad, täitmaks nii rahvusvahelisi kui ka siseriiklikke nõudmisi.

Soovin Teile edukat konverentsi. Pikemas perspektiivis loodan ma koostööle valitsusväliste organisatsioonide ja kõikide ettevõtete vahel, kes selles mudelprojekti osalevad.

## 2. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine Euroopa Liidus

**Bea Chityil**, ametnik naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika alal, Euroopa Komisjon, Töehõive ja sotsiaalküsimuste peadirektoraat

On suur au esindada siin Euroopa Komisjoni ja teha seda oma emakeeles.

Euroopa Komisjon kuulutab igal aastal välja avalikke konkursse, et tõmmata tähelepanu soolisele ebavõrdsusele ja edendada võrdõiguslikkust.

Ungari projekt on üks esimesi projekte uutes liikmesriikides. Nagu viitab ka projekti tunnuslause – soolise võrdõiguslikkuse eksisteerimine hetkel on küsitav. Peame lähemalt selgitama, mida me sellega mõtleme.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse võimalik sotsiaalne, mitte statistiline definitsioon kõlab järgmiselt:

Sugudevaheline võrdõiguslikkus tähendab keskkonda, kus naiste ja meeste vajaduste, soovide ja arvamustega arvestatakse võrdset ning neid toetatakse võrdset.

EL praegune poliitika on suunatud võrdsetele õigustele mitte ainult mõiste majanduslikus ja sotsiaalses mõttes, vaid ka selles osas, mis puudutab kodanikuõigusi, näit. võrdset osalemist otsuste tegemisel ja võrdset mõjuvõimu nende otsuste elluviimisel. EL järgib kahe-eesmärgilist poliitikat: ühelt poolt spetsiifilised meetmed ja teiselt poolt soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia üldine rakendamine Amsterdami lepingu põhjal.

Spetsiifilised meetmed on kõik meetmed, mis on otseselt ja spetsiifiliselt suunatud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamisele. Esialgne õiguslik regulatsioon, mis pandi kirja Rooma lepingusse, määras juba 1957. aastal ära, et võrdse töö eest tuleks naistele ja meestele maksta võrdset palka. Sellele vaatamata on tänapäeval naiste ja meeste sissetulekute vahel ikka veel 15%-line erinevus. Lubage mul mainida ka Amsterdami lepingu 13. paragrahvi, milles määrati kindlaks mitmed sammud nende ebavõrdsuste likvideerimiseks. Sel teemal on olemas ka teised õigusaktid, nimelt 11 direktiivi, mis täiendavad esmaseid õigusakte. Aktide põhirõhk on sugupoolte kohtlemisel eelkõige töehõive- ja sotsiaalvaldkondades.

Me peame rääkima ka otsesest rahalisest toetamisest. Siinkohal tuleb eelkõige nimetada soolise võrdõiguslikkuse 5. tegevusprogrammi, mis toetab rahaliselt mitmesuguseid projekte. Sellel programmil on kolm tähtsat eesmärki. Esimene eesmärk on võrdõiguslikkuse osas valitseva olukorra parem mõistmine, eelkõige statistiliste andmete kogumine ja mitmesuguste uurimuste läbiviimine. Teiseks eesmärgiks on võrdõiguslikkuse praktiline edendamine (publikatsioonid, konverentsid informatsiooni levitamiseks jne.). Kolmas

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

eesmärk on parandada nende inimeste tegutsemisvõimaluse, kes töötavad selles valdkonnas, näit. valitsuses, valitsusvälistes organisatsioonides ja kohalikes valitsustes, kes kõik võivad mitmesuguseid rahalisi toetusi saada. Ühtekokku makstakse välja u. 16 miljonit eurot.

Lõpetuseks tahaksin veel nimetada Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituuti, mille avamine peaks toimuma järgmisel aastal. Selle ülesanneteks saavad olema eelkõige informatsiooni levitamine ja kogemuste vahetamine.

Spetsiifilisi meetmeid täiendatakse tegevustega soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise valdkonnas. Seda strateegiat kirjeldatakse täpsemalt Amsterdami lepingus, eriti paragrahvis 2, mis kirjeldab soolise võrdõiguslikkuse edendamist liikmesriikides. Paragrahv 3, mis minu arvates on väga oluline, ütleb, et Ühendus peab kõigis oma tegevustes võitlema soolise ebavõrdsuse vastu ja aitama kaasa võrdõiguslikkuse põhimõtete elluviimisele. See käib kõigi selliste poliitikavaldkondade kohta nagu seda on näit. haridus, sotsiaalpoliitika, samuti välispoliitika.

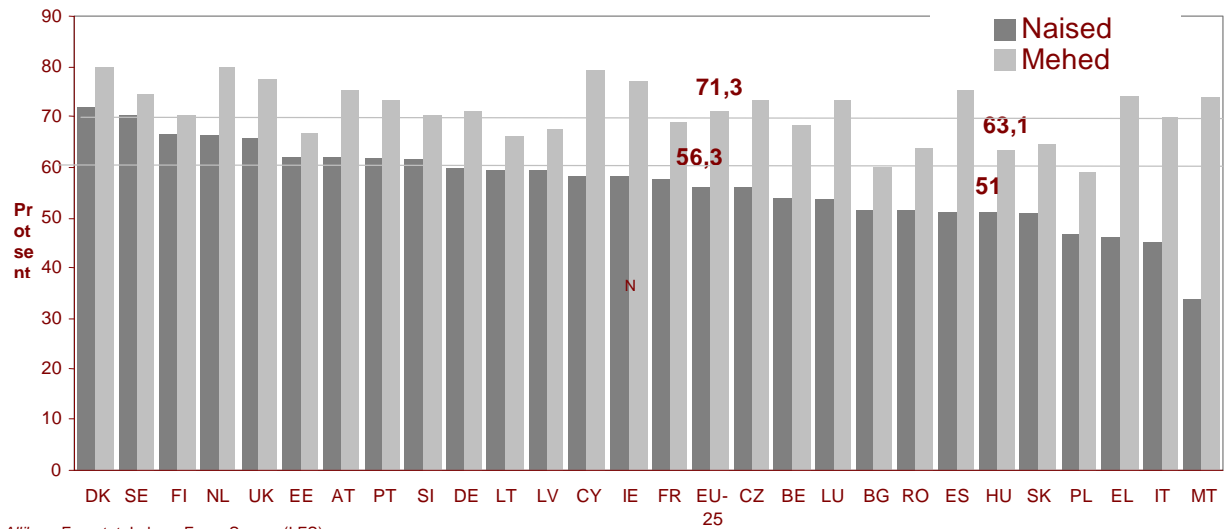
Mida see kõik praktikas tähendab?

Esiteks on oluline defineerida kõigepealt strateegia elluviimise kõikidel astmetel ja kõikides valdkondades eesmärgid ja seejärel määrata kindlaks vastavad meetmed, mis suudavad luua naiste ja meeste võrdõiguslikkuse. See on tähtis eriti nendes valdkondades, kus on tegemist suure ebavõrdsusega.

Uute programmide väljatöötamisel peame kõigepealt küsima, milline on naiste ja meeste seisund valdkonnas, millele antud konkreetne poliitika on suunatud. Ja millist mõju avaldab see uus programm või uus poliitika sugupoolte vahelistele suhetele? Et suuta nendele küsimustele vastata, vajame usaldusväärseid statistilisi andmeid ja uurimusi, mis annaksid meile olukorrast õige pildi.

Heitkem pilk tänasele olukorrale: naiste **tööhõive tase** on Euroopas keskmiselt ikka veel madalam kui meeste oma. EL-25 keskmine näitaja on naiste puhul 56,3% ja meeste puhul üle 70%. Ungaris on see näitaja naiste puhul 51%, kuid me peame silmas pidama ka seda, et naiste ja meeste vaheline erinevus on siin keskmisel tasemel. Võrreldes 15%-lise erinevusega EL keskmise näitaja puhul on erinevus Ungaris 12,1%, mis on väiksem ja see on alates 2001. aastast vähenenud nagu kõikjal.

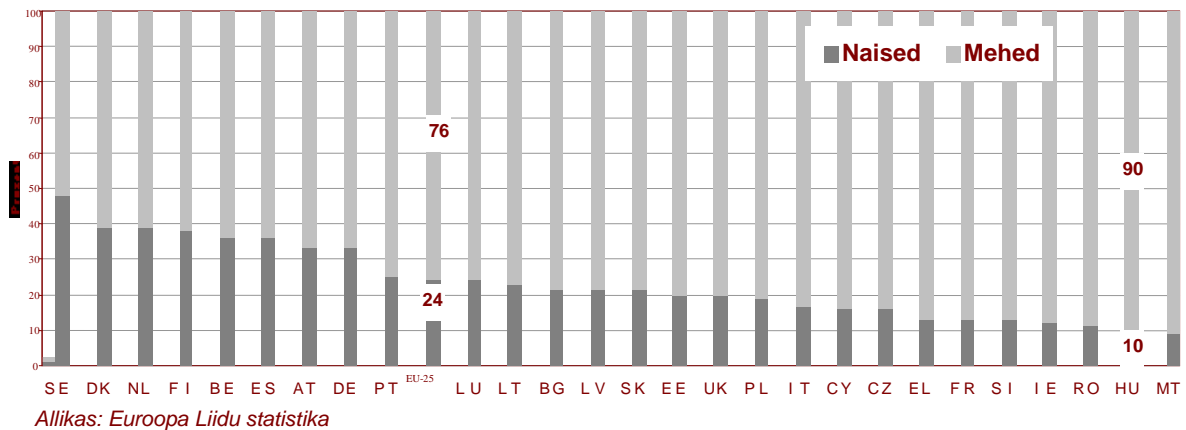
## 15- kuni 64-aastaste naiste ja meeste tööhõivenäitaja aastal 2005



Tahaksin Teile veel näidata statistikat, mis illustreerib soosuhteid juhtivatel positsioonidel. Meie käsutuses on täiesti ajakohased andmed, mis pärinevad 2006. aasta septembrist.

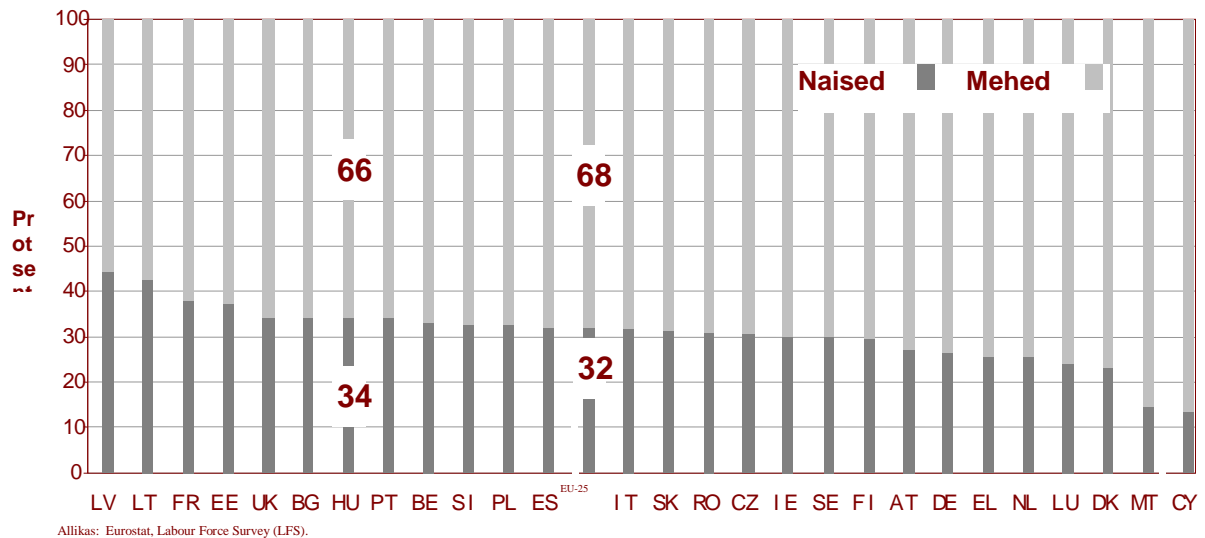
Esmalt vaatame rahvuslike parlamentide soolist koosseisu: Ungari parlamendis on vaid naisi vaid 10% ja selle näitajaga oleme paremad vaid Maltast. Euroopa keskmine näitaja on 24%.

## Rahvuslike parlamentide liikmed ELi liikmesriikides, 2006



Kui me vaatame juhtivate positsioonide soolist jaotust, siis 2005. aastal oli siin naiste osakaal Ungaris 34%.

## Naisjuhid ELi liikmesriikides, 2005



Kõiki neid statistilisi andmeid analüüsitakse põhjalikult tööhõivestrategia ja sotsiaalse integratsiooni protsessi käigus. Loomulikult on see, mida ma siin näitan, vaid murdos sellest, mida Euroopa Komisjon jälgib, täpsemalt uurib ning naiste olukorra parandamise alusena kasutab.

Üldiselt selgitab Amsterdami leping, et naiste ja meeste võrdsed õigused ei too tegelikkuses (veel) tingimata ka soolist võrdõiguslikkust kaasa. Kuigi ebavõrdsuste kõrvaldamises on toimunud mõningane edasimineku, on vajalik edasiste meetmete rakendamine ja tegevuste läbiviimine. Oluline on rõhutada, et see poliitika avaldab meestele täpselt samasugust mõju, sest ilma nende kaasabitada pole võimalik tõelist edu saavutada. Tähtis on vastutus enda peale võtta ja seda vastutust mitte üksnes tööelus, vaid ka era- ning pereelus jagada. Jutt ei ole ainult paindlikumatest töövormidest ja parematest lastehoiuasutustest. Niisama tähtis on julgustada mehi pöörama tähelepanu oma kohustustele perekonnas, näit. kas nad võtavad nagu naisedki välja lapsehoolduspäevi, lapsehoolduspuhkust vms.

Lõpetuseks tahaksin veel rääkida kahest uuest arengusuunast EL-is.

Üks nendest on Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt, mis kujutab endast valitsuste kõrgeimal tasandil võetud kohustust. Liikmesriikide valitsusjuhid tõdesid selle aasta märtsis, et sooline võrdõiguslikkus aitab kaasa heaolule ja majanduslikule arengule. Selle pakti olulised elemendid on naiste ja meeste rollide osas eksisteerivatest stereotüüpsetest ootustest ülesaamine, töö ja eraelu ühildamine, soolise võrdõiguslikkuse peamiste põhimõtete edasine rakendamine praktikas ning järelevalve edusammude üle.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Märtsis võeti tulevaks neljaks aastaks vastu ka EL-i soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamise plaan, mis sisaldab 6 teemat ja 21 abinõu:

- naistele ja meestele võrdne majanduslik iseseisvus;
- töö ja eraelu ühildamine;
- meeste ja naiste tasakaalustatud esindatus otsustamises;
- võitlus soopõhise vägivalda kõikide vormidega;
- sooga seotud stereotüüpide likvideerimine ja
- soolise võrdõiguslikkuse edendamine välis- ja arengupoliitikas.

Arvan, et Ungari juba mängib kõiges selles aktiivset rolli ja usun, et kui me nüüd konkreetseid projekti tulemusi näeme, saab see veel selgemaks. Kõigi nende teemade kohta leiate lähemat informatsiooni meie võrgulehel: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality)

### 3. Võrdsete võimalustega seotud dilemmad organisatsioonides

**Dr. Beáta Nagy**, Sotsioloogia- ja Sotsiaalpoliitikainstituut, Budapesti Corvinuse Ülikool

Eile toimus meil ülikooli juures asuvas instituudis väga huvitav diskussioon. Lõpus küsis meilt üks vähestest kohalviibinud meestest, miks me peame rääkima naiste ja meeste võrdõiguslikkusest. Ta arvas, et naistel ja meestel on kõik võimalused olemas, seda ka seadustes ja miks naised nendest võimalustest siis kinni ei haara?

Sel hetkel ma mõtlesin, et me ei peaks millestki muust rääkima kui sellest, mis puudub. Ma annaksin meelsasti ka oma panuse sellesse diskussiooni: mis on ilmsed märgid, mis annavad tunnistust naiste ja meeste võrdõiguslikkuse puudumisest seaduslikest raamidest olenemata. Segregatsiooni juba mainiti: erinevused tööhõives, vaadelduna nii horisontaalselt kui vertikaalselt, on Ungaris väga suured, segregatsioon on 60%, olles eriti kõrge noorte puhul (56%). See tähendab, et tööd, mida naised ja mehed teevad, on täiesti erinevad ja võimaldavad seega erinevaid karjäärivõimalusi ja see omakorda määrab ära, milliseid ametikohti naised ja mehed tulevikus organisatsioonides võivad saada.

Souuringute raames on välja töötatud terve rida metafoore, võimaldamaks inimestel ette kujutada, kuidas olukord väljendub erinevatel tasanditel ja organisatsioonides. Näiteks vertikaalne segregatsioon on nähtus, mille puhul naised tunnetavad, nagu oleks nende ees ületamatult kõrge müür. Seda nimetatakse „klaaslaeks“ (glass ceiling). Organisatsioonides esinevate hierarhiate kirjeldamiseks on ka teisi metafoore, näit. „klassilift“ (class lift): organisatsioonides, kus naised teevad suurema osa tööst, jõuavad mehed nagu liftiga kõrgetele juhtivatele kohtadele; nii on see eriti näit. haiglates ja koolides. Horisontaalne segregatsioon teeb raskeks ülemineku ühest valdkonnast teise. Seetõttu võib juhtuda, et naised ei siirdu valdkondadesse, mis on ettevõtte jaoks strateegiliselt tähtsad. Niisiis on naised kindlates valdkondades teatud moel blokeeritud. Te võite leida terve rea sarnaseid ilminguid.

Kuigi ühtekokku u. 30%-il juhtivatest töökohtadest töötavad Ungaris naised, täidab kõige tähtsamaid otsustusfunktsioone vaid veidi enam kui 10%. Tegevjuhtide ja juhatuse ning komiteede liikmete, kus tehakse olulisi otsuseid, väheneb naiste arv veelgi. ELi võrgulehelt leiame nende üksikasjade kohta väga huvitavaid statistilisi andmeid, näit. ei tööta Ungari Rahvus pangas juhtivatel kohtadel ühtegi naist.

Teiseks ebavõrdsuse tunnuseks on ettevõttes kehtivad normid, mis joonduvad meeste järgi. Isegi ettevõtetes, milles töötavad enamasti naised, on normid ja

ootused orienteeritud meeste väärtustele ja naistel on raske nendega kohanduda.

Kolmas märk on see, et organisatsioonid kõnelevad meeste keeles. Selle juurde tulen ma hiljem veel tagasi.

Kui me räägime erinevate organisatsioonikultuurist ja rollidest, mis on seotud erinevate funktsioonidega, siis need on enamasti meeste jaoks reserveeritud. Organisatsioonides alahindavad naised tihtipeale võrdõiguslikkusele suunatud aktiivsete meetmete rakendamise vajadust. Teistes valdkondades on sageli meeste poolt tugevat vastuseisu tunda, sest nad leiavad, et naistel ei ole õigust neid argumente kasutada. Naised kardavad neid võimalusi kasutada, sest siis heidetaks seda neile ette. Normaaljuhul on põhieesmärgiks segregatsiooni kaotamine. Vertikaalse segregatsiooni kaotamine on eesmärk nr. 1, nii et naised saaksid ka kõrgematele positsioonidele jõuda, näit. nagu firmas General Electric, kes on ühe tähtsama eesmärgina fikseerinud naiste osaluse suurendamise juhtivatel positsioonidel.

Rääkides vahenditest: kõrgemate ametikohtade täitmiseks on vaja kasutusele võtta läbipaistvad valikumeetodid. Normaaljuhul on täidesaत्वatele positsioonidele töötajate valimiseks olemas väga selged kriteeriumid. Mida kõrgem on aga positsioon, millele tuleb uus töötaja leida, seda ebaselgemaks muutuvad kriteeriumid. Teine vahend on koolitused naistele, et nad oma võimalusi ära kasutaksid. Kolmas vahend on soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutatavate meetmete kontrollimine.

Kuna kogemus näitab, et üldiselt ei mõisteta, mida võimaluste võrdsus tähendab, tõin ma kaasa järgmise tabeli, mis võrdleb 2 lähenemisviisi, pidades silmas nende põhimõtteid, rakendamist, mõju ja teadlikkust. Saame rääkida liberaalsest ja radikaalsest lähenemisviisist. Tahaksin kohe alguses mainida, et Ungaris aktsepteeritakse pigem liberaalset lähenemisviisi ning et radikaalse lähenemisviisi suhtes valitseb tugev vastuseis.

Liberaalne lähenemisviis lähtub sellest, et igaühel peavad olema teistega võrdsed võimalused, et otsustajaid ei saa teha vastutavaks eksisteeriva olukorra eest, et võrdõiguslikkuse edendamiseks piisab positiivsetest meetmetest ja et ennekõike tuleks garanteerida õigus. Radikaalne lähenemisviis leiab, et sellest ei piisa ning et seal, kus arvud näitavad näit. naiste alaesindatust, tuleb püstitada selged eesmärgid ja seada sisse korrektsed soosuhed, mis kätkeb endas ka halvemas olukorras olevate gruppide suunatud järeleaitamist ja positiivset diskrimineerimist. Lisaks õigluse kehtestamisele peab ka inimeste teadlikkust muutma. Ungaris aktsepteerivad nii naised kui mehed täielikult liberaalset varianti: vajalik on õiglane lähenemine, vaja on edendamist ja väheseid toetavaid tegevusi, aga mitte

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

enamat. Nagu ikka, on oluline rõhutada, et väga sageli ei piisa sellest liberaalsest lähenemisviisist naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamiseks.

See on püsiv dilemma, kui meie sotsioloogidena peame organisatsioonidega tööd tegema. Üks lähtepunkt on, et me peaksime soolise võrdõiguslikkuse kõrvale jätma ja üksnes seda jälgima, kas ülesandeid täidetakse hästi või ei. Teine lähtepunkt ütleb, et me peaksime naiste ja meeste vahel valitsevaid erinevusi nägema ja arvestama sellega, et naiste ja meeste rollid on erinevad, näiteks ka tootmisprotsessis.

Selle dilemma lahendamiseks tegi üks teadlane järgmise ettepaneku: naised peaksid otsustama, kumb on tähtsam, kas naiste ja meeste vaheliste sarnasuste või erinevuste rõhutamine.

Kui me vaatleme erinevaid organisatsioone, siis on ikka nii, et naisi koheldakse nagu mingit probleemset gruppi. Probleem tähendab seda, et naistel on lapsed ja nad lähevad näit. lapsehoolduspuhkusele või hoolitsevad vanemate pereliikmete eest. Samas loovad mehed organisatsiooni jaoks teatud normi. Samal ajal soovitatakse võrdõiguslikkuse seisukohast, et sugu ei peaks arvesse võtma ja loevad ainult saavutused. Olenemata sellest, kas me vaatame organisatsioonide või EL tasandile: igal pool tehti üks oluline viga. Kõik on suunatud sellele, et naised suudavad olla sama head kui mehed. Aga organisatsioonide tasandil on üks uus lähtepunkt, mida nimetatakse erinevuste/mitmekesisuse juhtimiseks. Selle kohaselt ei pea erinevusi enam puudusteks pidama, vaid neid saab käsitada organisatsiooni jaoks väärtuse ja potentsiaalina.

Niisiis, mida on võimalik teha?

On 2 stsenaariumi. Naised on lühiajalisel tähelepanu keskpunktis ja neid toetatakse nende eesmärkide saavutamisel, et nad jõuaksid positsioonidele, kus mehed juba on. Neid toetatakse näit. tegevjuhiks või juhatuse esinaiseks saamisel. Pikaajalises perspektiivis tuleb töö uuesti mõtestada ja ümber korraldada. Organisatsiooni kogu kultuuri tuleks uuendada.

Esimene samm tuleb astuda pikaajaliste eesmärkide suunas. Enamikule naistest lühiajalised sekkumised ei meeldi. Nad arvavad, et neile heidetakse ette, et nad saavad kõrgematele ametikohtadele ainult seetõttu, et neid kui naisi positiivselt diskrimineeritakse. Naised toetavad harilikult organisatsiooni kultuuri pikaajalist muutmist.

Teaduslike uurimuste tulemused näitavad, et mehed leiavad ikka veel, et nad sobivad juhiks paremini kui naised. Soovitan Teil nende tulemuste ja tsitaatidega, mida need sisaldavad, põhjalikult tutvuda. Saadan need hea meelega Teile e-postiga. Need näitavad näiteks, et naised peavad ikka veel pidevalt tõestama, et nad on juhtivate töökohtade jaoks küllalt head ja nad

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

täidavad oma ülesandeid (vähemalt) sama hästi kui mehed. Tänan tähelepanu eest.

#### **4. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus**

**Irén Duncal**, Soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja,  
Sotsiaal- ja tööministeerium

Oleme mitu korda soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisest rääkinud. Annan nüüd lühikese ülevaate sotsiaal- ja tööministeeriumi eesmärkidest, mis sellega seonduvad.

EL tasandil on mõned olulised seadused, mis annavad meie tegevusele raamid, nagu näit. ka CEDAW-leping või meie valitsuse otsus võrdsete võimaluste kohta ja tegevuskava.

Meie osakonna tegevuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegia. Lubage mul seoses sellega rõhutada, et minister toetab meie eesmärke täielikult ja seisab nende eest. Ja kui me selle projekti edukalt lõpetame, siis võime öelda, et me oleme rakendamisega tõepoolest alustanud. Ma tahan öelda, et kõik ukSED on meie ees avatud. Me oleme koos valitsusväliste organisatsioonidega töötanud välja programmid.

Meie tegevusplaan, mis koostatakse 6 eesmärgi saavutamiseks, mida proua Chityil juba selgitas, töötatakse välja vastavalt EL-i plaanile aastateks 2006-2010. Meie osakonna töötaja vastutab ühe eesmärgi eest. Igal aastal jaotatakse kõikide eesmärkide jaoks plaanid kätte. Koostöös valitsusväliste organisatsioonidega saame oma tööks palju impulsse.

Valitsusvälistel organisatsioonidel on eesmärkide saavutamisel suur osakaal. Meie tegevuskava tulemuseks peab olema selliste asjade saavutamine nagu näit. TV-lühifilmid, meedia kaasamine meie eesmärkidest teavitamiseks jms. Me tahaksime oma sõnumit üle kogu maa levitada, me tahaksime naiste ja meeste vahelised sotsiaalsed erinevused kaotada.

Varem eksisteeris nõukogu, kuhu kuulusid ka valitsusvälised organisatsioonid, mis esindasid naiste huvisid. Me pidime selle juures nii palju muutma, et asutasime uue nõukogu: naiste ja meeste võrdõiguslikkuse nõukogu. Meil oli just esimene kohtumine ja järgmine toimub novembris.

Me kutsume valitsusvälised organisatsioonid külla, istume ühise laua taha ja vaatame, kuidas me saame koostööd teha. Tulemuseks on koostöö, mis toimub formaliseeritud vormis. Mis puutub käesolevasse pilootprojekti, siis tahaksin tänada kõiki partnereid tehtu eest. See ei olnud kerge. Hiljem saate sellest veel rohkem teada.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

2003 oli Ungaris koduvägivalla teema osas tähtis aasta. Valitsusväliste organisatsioonide survele tegi parlament otsuse, mille baasil loodi regionaalne kriisijuhtimise võrgustik. See võimaldab peredel ajutist peavarju leida. Me valisime seitsmest regioonist parimad taotlused välja ja Budapesti jaoks tehti spetsiaalne projekt. Need organisatsioonid said ka toetust, et nad saaksid selle võrgustikuga koostööd teha. Praegu valmistame selle võrgustiku juhtumianalüüsi, mis me koostööd rahvusvaheliste organisatsioonidega. Meil on ööpäevaringne hädaabitelefon, mis selekteerib ka välja, kes on tõepoolest inimkaubanduse ohvrid ja need inimesed võetakse koheselt kaitse alla. See telefoniteenus on kättesaadav ööpäevaringselt ja ei ole mõeldud üksnes hädas olevatele inimestele, vaid kõik inimesed üle kogu riigi võivad sealt informatsiooni ja /või konsultatsiooni saada. See võib puudutada ka tervise või sotsiaalsfääriga seotud probleeme. Kui me võtsime selleks tööle 17 inimest, siis olid tingimusteks võõrkeelte (mitte ainult inglise ja saksa keele, vaid ka slaavi keelte) oskus ja keskkooli lõpetamine. Sellele tööle kandideeris mitusada inimest.

Meil on soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava. Praegu töötatakse koos Võrdsete Võimaluste Majaga välja ühte kampaaniat. Informatsiooni jagatakse lendlehtedel kogu maal. Me tahaksime koostada töö-, pere- ja eraelu ühildamise kohta dokumendi. Novembri alguses toimub esimene kohtumine, kus käsitletakse uute perekonnavormide kohta käiva informatsiooni levitamist. Näiteks tuleks inimesi, kes elavad koos, kuid ei ole abielus, senisega võrreldes teistmoodi vaadelda. Me peame neile nende õigusliku olukorra kohta teavet andma.

Peagi anname naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta välja ka järjekordse statistikakogumiku. Peagi hakatakse koostama uut sotsioloogilist uurimust noorte paaride takistustest laste saamisel.

Tahaksime 2010. aastal viia läbi põhjaliku uurimuse naiste ja meeste kohta avalikus sektoris.

Tahaksin keskenduda koduvägivalla vastase võitluse strateegiale. Tahaksime muuta ühiskondlikku teadvust. Ungaris naiste suhtes valitsev mentaliteet on suhteliselt konservatiivne. Siin on veel palju teha ja selles valdkonnas loodame eriti koostööle valitsusväliste organisatsioonidega.

## 5. Projekti lühitutvustus

**Judit Gazi**, projektijuht, soolise võrdõiguslikkuse osakond,  
Sotsiaal- ja tööministeerium

2003. aastal kuulutas Euroopa Komisjon välja avaliku konkursi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamiseks, eriti meeste ja naiste rollide mõistmise muutmiseks. Ministeerium esitas projektitaotluse ja sai toetuse selle võrdõiguslikkuse süvalaiendamise projekti elluviimiseks.

Sihtgrupiks olid teiste seas meessoost juhtivtöötajad ja otsustajad ning lisaks sellele ka kogu Ungari üldsus. Endine perekonna-, noorte- ja sotsiaal- ning võrdsete võimaluste ministeerium valmistas projekti ette koos GEM-EWIViga.

Projekt kuulub ministeeriumis võrdsete võimalustega tegelevasse valdkonda.

GEM-EWIV loodi 2004. aastal naiste ja meeste võrdõiguslikkuse eest seisva Euroopa võrgustikuna. Doris Doblhofer (Austria) ja Zita Küng (Prantsusmaa) on mõlemad tegevjuhid, partneritena teevad koostööd Gina Böni, kes on Ungari sihtasutuse Manush juht ja Caecilia Innreiter, kes esindab Linzi Johannes Keppleri Ülikooli.

Teised välismaised partnerid on Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium, mida esindab Käthlin Sander, ja Poola Töö- ja sotsiaalministeerium, mida esindab Monika Ksieniewicz.

Ungari partner on sihtasutus SEED, mille juht on Aniko Soltesz ja tegevjuht Zsuzsanna Laczkó.

Ministeerium kontrollib Euroopa Komisjoni lepingupartnerina kogu projekti elluviimist ja vastutab kõigi toetusvahendite otstarbekoha kasutamise eest. Ministeerium koordineerib ja korraldab kõiki projekti põhitegevusi. Nii organiseeriti näit. kaks võrdõiguslikkuse foorumit, üks neist toimus veebruaris, teine toimub 23. novembril. Viidi läbi programm „Koolita koolitajat“ (*Train the Trainer*), mille organiseerimist toetas sihtasutus SEED, samuti SEED töötoad. Meie järgmisteks ülesanneteks on kogu tehniline ja rahaline korraldus, kaasa arvatud suhtlemine Euroopa Komisjoniga ning lõpparuannete koostamine.

GEM EWIVI ülesanneteks on eelkõige oskusteabe pakkumine, strateegiameeskonna ja juhtimisgrupi töös osalemine, kõigi kohtumiste organiseerimine ja juhatamine, koolitajate koolitamise töötubade ettevalmistamine ja läbiviimine. Nende eksperdid töötasid välja soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimise käsiraamatu, mis avaldatakse raamatuna ungari ja saksa keeles. Lisaks tõlgitakse see inglise, poola ja eesti keelde. Raamat pannakse kõigis keeltes ka meie veebilehele allalaadimiseks üles.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Lisaks on GEM-EWIV ülesandeks niinimetatud institutsionaliseerimiskavandi koostamine ja võrdõiguslikkuse foorumi (*Equality Forum*) kavandamine ja läbiviimine.

Sihtasutus SEED viis meie jaoks läbi uurimuse ja viis soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimise teemal läbi juhtidele mõeldud töötube. Tulevikus on ka neid dokumente võimalik alla laadida. SEED võttis osa ka rahvusvahelistest kohtumistest.

Poola ja Eesti partnerid tegid kaastööd institutsionaliseerimiskavandi koostamisel, võtsid osa kõikidest rahvusvahelistest kohtumistest ja organiseerisid kõigi toodete tõlkimist.

Veebileht on osa meie kampaaniast: [www.genderpilot.hu](http://www.genderpilot.hu) ja kirjeldab kogu projekti. Peale selle on neli infolehte, mis saadeti mõnesajale aadressile. Ungariskeelne käsiraamat on väga tähtis projekti tulem ja Aniko Soltesz on sellele väga hea eessõna kirjutanud. Me hakkame levitama CD-sid, mis sisaldavad käsiraamatut, uurimust ja muid materjale. Praegu toodame ka ekraanisäätjat ja ühte TV-filmi, mis toetavad kampaaniat. Ka neid tooteid on võimalik internetist alla laadida. Me teeme mitmekülgset tööd avalikkusega ja loodame saada meedias vastavat vastukaja.

## 6. Naiste ja meeste võrdõiguslikkus Ungaris – uurimuse raamistik

Zsuzsanna Laczkó, teadur, sihtasutus SEED

Meie esimeseks ülesandeks projekti raames oli uurimuse läbiviimine. Milline oli meie eesmärk? Me tahtsime kindlustada projekti eesmärkide ja ülesannete jaoks empiirilise baasi olemasolu. Lõpptulemusena peab neid uusi praktikaid võimalikult efektiivselt kasutama.

Meie eesmärgid olid järgmised: me tahtsime vaadelda tipp- ja kesktaseme juhtide teadlikkust võrdsete võimalustega ja eriti naiste ja meeste võrdõiguslikkusega seotud probleemide osas. Me uurisime praegusi teadmisi ja suhtumist sugupooltesse ja võrdõiguslikkuse taustatingimustesse, õiguslikesse raamidesse ning organisatsioonilistesse tingimustesse ja nende aktsepteerimisse. Samuti tahtsime teada, millised on tegevused, mida viiakse võrdsete võimaluste valdkonnas organisatsioonides läbi ja millised on juhtivtöötajate suhtumine ja isiklikud kogemused sooküsimustes.

Otsisime ka vahendeid, mis võiksid hetkeolukorda parandada, sest meie hüpotees oli, et olukord ei ole praegusel ajal eriti hea. Keskendusime tööturule. Me tahtsime saavutada läbimurret nende vahenditega, mis me olime selles projektis välja töötanud. Algusest peale tuli meil mõnede dilemmadega võidelda.

Üks küsimus oli, kas me käsitleme naiste ja meeste võrdõiguslikkust teiste horisontaalsete, võrdseid võimalusi käsitlevate teemade all või tuleks seda täiesti eraldi käsitleda? Oleme me tõesti vaid meeste arvamusel huvitatud, sest nende suhtumine on see, mida tuleb muuta ja mis avaldab nende kui juhtivtöötajate igapäevasele tööle selgesti mõju? Kas peaksime nende arvamusi naiste omadega võrdlema? Kas me peame ainult erasektorile keskenduma või käsitlema ka valitsusväliste organisatsioonide valdkonda ja neid omavahel võrdlema?

Tahaksin tutvustada maooride vanasõna: „Kui sa tahad kala kinni püüda, siis hakka mõtlema nagu kala.“ Niisiis selleks, et teada saada, kuidas kala mõtleb, kogusime varasemaid kogemusi, lõime fookusgrupid ja viisime läbi ankeetuurimuse, milles osalesid 401 organisatsiooni, 206 valitsusvälist organisatsiooni, 103 organisatsiooni erasektorist ja 92 institutsiooni.

Meie eesmärgiks oli saavutada naiste ja meeste peaaegu tasakaalustatud jaotus. Me koostasime tulemustest 130-leheküljelise kokkuvõtte, mis sisaldab palju andmeid ja järgmist dilemmat: me pidime kõiki andmeid vastavalt soolise võrdõiguslikkuse standarditele esitama soopõhiselt ja seetõttu said tabelid üsna keerulised, kuigi olulisi erinevusi ei esinenud.

Milliseid teadmisi me tänu sellele uurimusele saime? Lubage mul siinkohal neist vaid olulisemaid esile tõsta. Kõigepealt küsimus, millised ebavõrdsuse liigid Ungaris esinevad?

Vastustest vaid 21%-s oli nimetatud naisi. See tähendab, et paljud ei tunneta probleemi olemasolu. Selle kohta, miks meil polegi vaja ebavõrdsusega tegelda, on harilikult 2 liiki vastuseid: „Naisi koheldakse võrdselt“ ja „Mehed ja naised on bioloogiliselt erinevad“. Üks 21-aastane mees ütles, et see on meedia hüsteeria, mis tekitab probleeme. Ülejäänud vastanutest ütlesid, et teiste probleemidega võrreldes ei ole see teema tegelikult oluline.

Üldiste probleemidena, millega naised peavad töökohal võitlema, nimetati järgmisi: palk, vähe peresõbralikke töökohti, ebapiisav toetus tööle naasmisel pärast lapsehoolduspuhkust, naised peavad meestest palju paremad olema, et nende saavutusi tunnustataks jpm.

Samuti uurisime, kuidas jõuda organisatsioonideni ja neid meie teemal mõtlema panna, kui me pakume neile koolitusi, et seal nende suhtumist muuta ja neile õpitu elluviimiseks praktilisi vahendeid anda. Muuseas, üks huvitav detail: organisatsioonid, kes sellistel koolitustel osalesid, olid pigem huvitatud toetusetaotluse esitamisest kui soolisest ebavõrdsusest. Neil koolitustel osalesid keskmise suurusega ja suured ettevõtted.

Huvitav on see, et valdav enamus mõtleb, et selles valdkonnas probleeme ei esine, kas siis seetõttu, et nad selles valdkonnas probleeme ei tuvasta või nad mõtlevad, et on olemas libisevad tööajad ja seetõttu pole muid meetmeid vaja rakendada.

Teine küsimus oli see, kuidas vastajad omaenda tööd ja eraelu ühildavad. Naised vastasid, et see pole probleem ning et nad juba hoolitsevad selle eest. Lõppjärgeldus on huvitav: me võime eeldada, et peredes või töökohal on hea tööjaotus ning vaid vähesed vastasid, et neil on selles valdkonnas raskuste ületamisega probleeme.

Me uurisime ka suhtumist, näit. laskisime hinnata järgmist väidet: „Kas mees on pere toitja ja kas ta peab seetõttu rohkem raha teenima kui naine?“ Enamus ei nõustunud selle väitega. Naised rääkisid sellele oluliselt rohkem vastu kui mehed.

Järgmise küsimusega „Kas Te arvate, et meestel on aeg rohkem kodutöodes osaleda?“ nõustus rohkem naisi kui mehi.

Paljudest üksikasjadest võite lugeda meie uurimusest. Tahaksin siinkohal veel vaid paari asja esile tõsta. Riiklikud ettevõtted, milles töötab enam kui 50

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

naistöötajad, peavad välja töötama võrdsete võimaluste plaani. Küsisime, miks on see nende arvates kasulik. Mõned vastasid, et plaan ainult suurendaks bürokraatiat ja paljud leidsid, et seda pole üldse vaja.

Meie jaoks oli ka huvitav teada saada, kui suurt rolli mängib seejuures meedia, kui kõneldakse sensitiviseerimisest ja teadlikkuse tõusust. See teave on väärtuslik tulevaste kampaaniate ja tegevuste seisukohalt.

Juhtivtöötajad rõhutasid ka, et nad omaksid meelsasti rohkem asjakohaseid materjale ja informatsiooni infolehtede jms. kohta. Samuti on nad huvitatud käsiraamatust, mis neid teemasid (näiteks ettevõttesisesed kohustused) käsitleks.

Meie jaoks andis uurimus tunnistust sellest, et me läheme õiges suunas. Lõpuks küsisime, milliseid vahendeid ja meetmeid organisatsioonid tahaksid kasutusele võtta ja suur hulk neist vastas: koolitus, võrdõiguslikkuse käsiraamat, kogumik edusammudest või ka nurjumistest oleksid neile suureks abiks.

Meie küsimusele takistuste kohta, mis ei lase naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõttel rakenduda, vastasid paljud, et tuleb muuta hoiakut selles osas, kes vastutab võrdõiguslikkuse edendamise eest. Paljud osutasid seejuures riigile, samal ajal, kui väga vähesed nägid selles organisatsioonide ülesannet. Vastutavate isikutena nimetati ka huvigruppide esindajaid.

Väga huvitav on see, et esmalt oodatakse valitsusepoolseid meetmeid. Ja kui valitsus astub esimesed sammud, siis on ka nemad valmis tegutsema.

Uurimuse tulemuste põhjal töötasime välja palju soovitusi. Lubage mul lõpetuseks veel mõnda neist esile tõsta: teadlikkus seaduste ja mitmesuguste otsuste osas ja ka see, et kuna nende mittejärgimise eest ei ole karistusi sätestatud, ei ole sel kõigel kaalu. Samuti on suur viga, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus on segi aetud puuetega inimeste ja ka romade võrdsete võimalustega; neid asju peab tingimata üksteisest lahus hoidma.

Muidugi peab selles valdkonnas kasutama ka koolitusi ja nõustamist. Kompetentsuse tõstmine on vajalik ka ministriumides ja erinevates valitsusorganisatsioonides ning regionaalsetes valitsustes.

Samuti on vajalikud radikaalsemad meetmed (näit. positiivne diskrimineerimine), kui tahame eesmärke kiiremini saavutada, ja seda ka siis, kui me teame, et enamuse neid meetmeid ei aktsepteeri.

## 7. Soolise võrdõiguslikkuse käsiraamat Zita Küng, GEM-EWIV

See käsiraamat sisaldab soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise kavandi alaste põhiteadmiste kokkuvõtet, olulisi mõistete seletusi ja kommentaare nende juurde, samuti juhtivtöötajatele mõeldud konkreetseid igapäevases juhtimistöös kasutatavaid juhtimisvahendeid (*management tools*).

Käsiraamat on sissejuhatuseks soolise võrdõiguslikkuse edendamise põhimõtetele kõigile, kes selle teemaga esmakordselt kokku puutuvad. Kuid samas on see ka koondatud teave kõigile neile, kes on soolise võrdõiguslikkuse teemaga juba tegelenud ning soovivad siinkohal oma teadmisi kontrollida ja täiendada.

### **Käsiraamatu ülesehitus:**

Käsiraamatul on kaks osa: kavand ja juhtimisvahendid. Juhtimisvahendite kasutamine nõuab teatud põhiteadmisi; töövahendeid saab siiski üksteisest sõltumatult ka üksikult kasutada, olenevalt sellest, millises olukorras ettevõtte konkreetsetel ja mille kallal tuleb antud momendil töötada.

Raamatu lõpus on seletav sõnastik, milles selgitatakse kasutatud mõisteid.

### **Me toimisime nii:**

2005. aasta detsembris said kõik partnerid Doris Doblhoferi ja Zita Küngi kavandi mustandi. Juba jaanuaris said nad esimese kolmandiku tekstist, mis oli tagasiside saamiseks inglise keelde tõlgitud. Need vastused integreeriti ja saadeti 2006. aasta veebruaris koos teise kolmandikuga uuesti. Koolitajate koolitamise seminaril toimus põhjalikum diskussioon. 2006. aasta mais oli kogu raamatu tekst koos seletava sõnastikuga olemas. Järgnesid hinnangu andmine, tõlkimine, statistika lisamine (karikatuuride asemel) ja kujundamine. Trükkimine ja CD-de tootmine lõpetati 2006. aasta oktoobris-novembris.

### **OSA A – KAVAND**

Käsiraamatu esimeses, selgitavas osas kirjeldatakse kõigepealt soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise eeliseid ja selgitatakse mõistet. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist rakendatakse soolise võrdõiguslikkuse saavutamise strateegiana. Selle strateegia elluviimist kirjeldatakse soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimisena (GEM - *Gender Equality Management*) ning seda piiritletakse mitmekesisuse (diversity) temaatikaga.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus ei piirdu üksiku meetmega, seetõttu defineeritakse võrdõiguslikkuse eesmärgid. Peale eesmärkide on olemas standardid, mida tuleb alati silmas pidada. Käsiraamatus nimetatakse neid võrdõiguslikkuse standarditeks (*equality standards*).

Et soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise elluviimist nõutakse juhtivtöötajatelt, siis on oluline kirjeldada juhtimispõhimõtteid, mis sobivad

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

ühelt poolt selleks, et näidata võimalusi, mida soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine pakub ja teiselt poolt selleks, et juhtivtöötajate vastutust selgitada.

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine võib küll olla majanduslikult tulemuslik, kuid sugupoolte teemat pole lihtne käsitleda. Mehed ja naised mobiliseerivad sellest teemast kõrvalehiilimiseks vastupanumehhanisme. Neid on uuritud ja neid on huvitav tuvastada ja tõsiselt võtta. Samuti näidatakse, kuidas on võimalik vastupanumehhanismidest võitu saada.

Üks põhjalik peatükk on pühendatud teemale „Soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimine – 8 tegevusvaldkonda“. Need 8 tegevusvaldkonda sobivad ettevõtte/organisatsiooni tegeliku olukorra kindlakstegemiseks. Sellega pannakse ühtlasi alus sellele, et võrdõiguslikkuse seisust on võimalik aru anda ning selle üle arutleda.

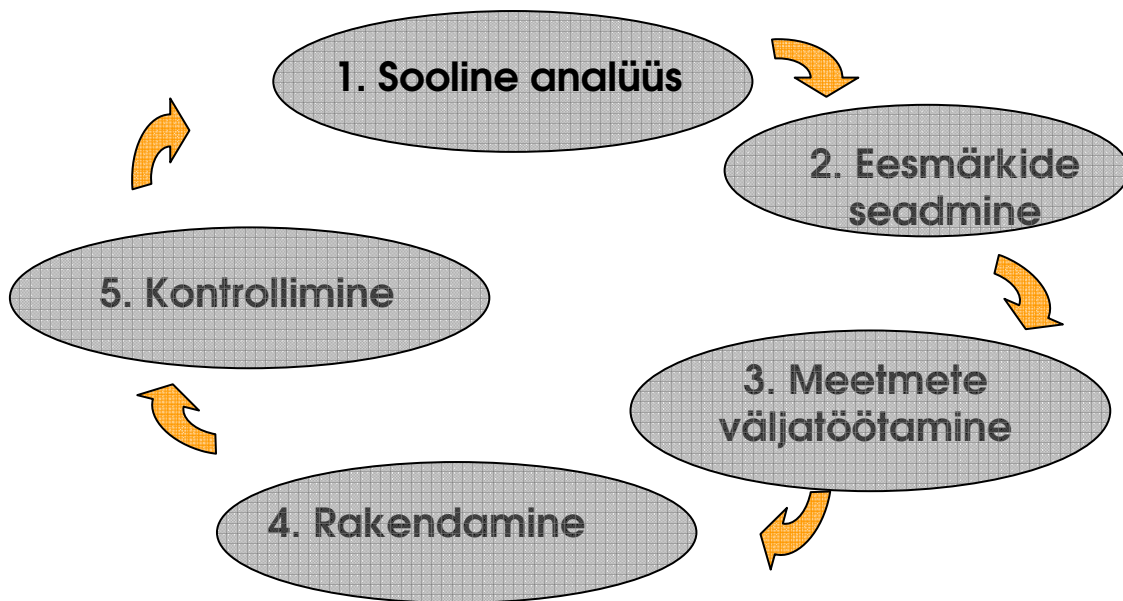
## **Osa B – JUHTIMISVAHENDID (MANAGEMENT TOOLS): Kuidas raputada sugupoolte vahelisi suhteid**

B osa on pühendatud konkreetsetele töövahenditele, mida juhid peavad oma ettevõtte igapäevaelus soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisel kasutama.

Vahendeid on võimalik kasutada üksteisest sõltumatult ja neid saab kasutada erinevates faasides või erinevate küsimuste esitamiseks.

Tahaksime kohe alguses anda üldise ülevaate selle kohta, kuidas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ideaalis välja peaks nägema. Seda rakendusprotsessi võib kasutada iga üksiku küsimuse esitamise korral täpselt samamoodi kui Teie ettevõtte puhul tervikuna.

Protsess koosneb põhiliselt järgmistest sammudest, mis samal ajal kirjeldavad pidevat kvaliteedi parandamise protsessi:



#### VAHENDITE NIMEKIRI:

Kõik alljärgnevalt nimetatud juhtimisvahendid aitavad juhtivtöötajatel rakendusprotsessi läbi viia:

- **Võrdsuse tulemuskaart (*Equality Scorecard*)** pakub soolist analüüsi kavandi osas kirjeldatud 8 tegevusvaldkonnas. See sobib eriti hästi siis, kui Te tahate oma ettevõtte/oma vastutusala kohta ulatusliku analüüsi koostada. Samal ajal võite seda vahendit kasutada ka konkreetsete eesmärkide kindlaksmääramiseks ja nendest vastavate meetmete tuletamiseks.
- Vahend „**Sooküsimuste staatus organisatsioonis**“ võimaldab Teil hinnata kolme erineva töötajategrupi soolist teadlikkust Teie ettevõttes ja näitab ära, kus asuvad arenguteks sobivad lähtepunktid.
- **4R-meetod sooaspekti analüüsimiseks** on siin kirjeldatud juhtimisvahendite seas klassikaline vahend ja pakub tegutsemisviisi, mis lubab iga konkreetse sihtgrupi puhul ja kindla sisulise küsimuse esitamise korral lähtesituatsiooni väga diferentseeritult kirjeldada. Seega saate ideid nii adekvaatsete eesmärkide seadmiseks kui ka inspiratsiooni sobivate tegevuste läbiviimiseks.
- **Projektide ja toodete/teenuste juhtnöörid** juhivad Teid läbi kogu rakendamisprotsessi, kasutades selleks konkreetset küsimuste esitamist, mis suunatakse ühele kindlale projektile, tootele või spetsiifilisele teenusele.
- Töövahend **Vastuseisu kindlakstegemine** asetab Teid olukorda, kus Teil tuleb oma ettevõttes eksisteerivaid vastuseise kindlaks teha ja hinnata ning sellest konkreetseid, vastuseisude likvideerimiseks vajalikud tegevusimpulsid tuletada, et need energiad muutuksid positiivselt kasutatavaks.
- **Võrdõiguslikkuse standardite saavutamise hindamise** vahend näitab, millised kavandiosas kirjeldatud võrdõiguslikkuse standardid (*equality*

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

*standards*) on Teie ettevõttes juba realiseeritud ja kus on vaja veel tegutseda.

Vahendeid on võimalik kasutada üksteisest sõltumatult ja juhid saavad neid kasutada erinevates faasides või erinevate küsimuste esitamiseks.

**SELETAV SÕNASTIK:**

Et kõik orienteeruksid tekstis kiiresti ja kindlalt, selgitatakse käsiraamatus sisalduvaid mõisteid lühidalt ja lihtsalt.

**Mõned huvitavad arvud:**

Graafilise kujunduselemendina on käsiraamatus kasutatud statistilisi tabeleid. Need on võetud EL raportitest ja muudest allikatest ning kirjeldavad praegust olukorda soolistes suhetes mitmetel teemadel.

## **8. Kuidas institutsionaliseerida naiste ja meeste võrdõiguslikkust riiklikul tasemel. Kavand.**

**Doris Doblhofer, GEM EWIV**

Läheneemisviis

EÜ projektiettepaneku koostamisel pöörati lisaks algandmete kogumisele sisulist tähelepanu ka asjakohaste isikute soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise alase kompetentsi loomisele.

Kui soolise võrdõiguslikkuse käsiraamat peaks eelkõige kandma hoolt oskusteabe edasiandmise eest, andes põhimõttelise sissejuhatuse mõistetes ja strateegiatesse ning pakkudes terve hulga konkreetseid vahendeid, siis institutsionaliseerimise kavand peaks tekitama arutelusid selle üle, kuidas valitsus saaks riikliku tasandi struktuuridega kindlustada naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärgi.

Olulisteks eesmärkideks on seejuures:

- struktuuride ja vahendite loomine soolise võrdõiguslikkuse olukorra parandamiseks;
- kesksete võrdõiguslikkuse näitajate regulaarne seire ning võrdõiguslikkuse edendamise järelevalve sisseseadmine riigi tasandil
- riikide valitsuste sihipärane toetamine soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisel.

Esialgul oli kavas hakata seda kontseptsiooni koostama koostöös Ungari valitsusega, kuid mitmete asjaolude tõttu polnud võimalik seda teha.

Nii on käesolev kavand naiste ja meeste võrdõiguslikkuse institutsionaliseerimiseks riiklikul tasandil koostatud GEM EWIVI ekspertide ning Poolast ja Eestist pärit partnerite omavahelise arutelu tulemusena. Siintoodud süsteem põhineb Briti Rahvaste Ühenduse sekretariaadi soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimise süsteemide (Gender Management Systems) (avaldatud 1999. a) põhistruktuuril, mida laiendatud meie ideedest ja arusaamadest lähtuvalt.

Esmalt on tähtis selgeks teha, et naiste ja meeste võrdõiguslikkuse institutsionaliseerimine lähtub soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõttest. Eelkõige tähendab see, et võrdõiguslikkust tuleb edendada kõikides valdkondades ja kõikidel tasanditel, nii et see ei jääks enam pikemalt "nišiteemaks".

Iga institutsionaliseerimine, mille puhul EI määratleta kogu valitsuses ja kõikides ministeeriumides ning üksustes vastutust selle rakendamise eest, on vastuolus süvalaiendamise ideega.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Meie kavand põhineb ka sellel, et igas valdkonnas ja igas üksuses leidub spetsiifilisi sugudevahelisi lõhesid („gender gaps“)<sup>1</sup> ning et sellest tulenevalt on oluline leida esinevad puudujäägid sihipärase soolise analüüsi abil ja kõrvaldada need sobivate meetmetega.

## SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE SÜVALAIENDAMISE (SVSL) SÜSTEEM



<sup>1</sup> gender gap = „sugudevaheline lõhe“. Mõeldud on märgatavaid erinevusi meeste ja naiste igapäevaelus, mis viitavad ebavõrdsusele. Nii tähendab sugudevaheline lõhe nt töö tasustamise osas kääre naiste ja meeste sissetuleku vahel.

SVSL süsteem,<sup>2</sup> mis pakub meie nägemust institutsionaliseerimiseks, koosneb põhiliselt neljast elemendist:

1. soodustav keskkond
2. SVSL struktuurid
3. SVSL vahendid
4. SVSL protsessid

## 1. „Soodustav keskkond“

Soodustav keskkond hõlmab kõiki neid tegureid, mis võivad institutsionaliseerimise õnnestumisele, aga ka nurjumisele oluliselt kaasa aidata. Nad on olulised ka naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamisel ja selle kinnistamisel struktuurides ja protseduurides.

Siaa kuulub **poliitiline tahe**, mille all on mõeldud valitsuse sügavat pühendumust, mis aitab oluliselt kaasa edukale muudatuste teostamisele. Poliitiline tahe ei seisne mitte ainult formaalsetes otsustes (nt SVSL rakendamist käsitlev valitsuse otsus), vaid pigem konkreetses tegutsemises ja muudatustele kaasaaitamises. Siiras poliitiline tahe nähtub ka järgnevate „soodustavat keskkonda“ kujundavate punktidega tegelemises: **piisava hulga inim- ja raharessurssidega** varustamine, **õigusliku raamistiku**, kus puudub sätete sooliselt diskrimineeriv mõju ja mis kinnistab naiste õigused inimõigustena, loomine, **naised kõikide tasandite otsustamispositsioonidel** ning **kodanikuühiskonna aktiivne kaasamine**.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse rakendamine eeldab koostööd valitsuse ja paljude kodanikuühiskonna huvigruppide vahel: teadusasutused, mittetulundusühingud, ametiühingud, kutseühingud, erasektori organisatsioonid (nt töösturite ühendus või kaubanduskoda), meediakanalid, erakonnad ja muud kodanikuühiskonna rühmitused. Rajatavates struktuurides muutub see aktiivne kaasamine nähtavaks.

## 2. SVSL struktuurid

SVSL süsteemi struktuurid hõlmavad mitmeid komisjone ja nende kooslusi. Põhiliselt peavad need struktuurid tagama, et valitsuse poliitikate ja programmide arendamisel, analüüsimisel ja elluviimisel taotletakse sihipäraselt

---

<sup>2</sup> SVSL (ingl. k. GEM = Gender Equality Management= soolise võrdõiguslikkuse arengu juhtimine), s.o teadlik sooliste suhete kujundamine võrdõiguslikkuse suunas kõikides valdkondades ja kõikidel tasanditel. Kuna Eesti kontekstis kasutatakse taolise põhimõtte riigi tasemel kohaldamise kohta mõistet soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ja käesolev kavand käsitleb just riigi taset, siis kasutatakse tõlkes lühendit SVSL (soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine)

ka naiste ja meeste võrdõiguslikkust kõikides valdkondades ja kõikidel tasanditel.

Kuna olemasolevad struktuurid ja raamistik on paljudes maades väga erinevad, on siintoodud loetelu ettepanek, mida tuleb ja saab kohandada vastava riigi oludega.

Alljärgnevalt nimetatakse vaid mõningaid struktuurielemente. Täpsemaid selgitusi leiate meie kavandis, mida saate alla laadida aadressil [www.genderpilot.hu](http://www.genderpilot.hu). Olulisteks struktuurielementideks on seega:

- **Minister (või liidukantsler/peaminister), kelle pädevusse kuulub ka sooline võrdõiguslikkus – juhtiv ja koordineeriv organ**
- Kuni võrdõiguslikkuse põhimõtet ei ole veel kõikides valdkondades rakendatud, on vajalik struktuur, mis annab eesmärkide saavutamiseks toetavaid ja edendavaid impulsse, kannab hoolt oskusteabe loomise ja edastamise eest jne.
  
- **SVSL tööühm**

SVSL tööühm hõlmab kõiki olulisi ministeeriume, mis omavad võrdõiguslikkuse eesmärgi saavutamisel erilist tähtsust. Kindlasti kuuluvad siia valitsuse juht, rahandus-, justiits- ja majandusministeerium, tööministeerium, SVSL juhtministeerium ning muud määratavad ministeeriumid.

Soovitav on sellesse tööühma kaasata ka naiste ja meeste võrdõiguslikkuse nõukogu esindaja, kes esindaks seega kodanikuühiskonda.
  
- **Ministeeriumidevaheline juhtrühm**

Ministeeriumidevaheline juhtrühm koosneb juhtministeeriumi esindajatest ning muude ministeeriumide kõikide SVSL teemagruppide esindajatest.
  
- **SVSL teemagrupid**

SVSL teemagrupid koosnevad ühe ministeeriumi kõigi üksuste esindajatest, kes on oma valdkonna vastavate planeerimisprotsessidega kas otseselt seotud või võivad neid mõjutada.
  
- **Soolise võrdõiguslikkuse küsimuse parlamendikomisjon**

Komisjoni ülesanne on tuua kõigisse parlamendiaruteludesse sisse võrdõiguslikkuse aspekt.
  
- **Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse nõukogu (SVSL nõukogu)**

See nõukogu annab tunnistust tulemusrikkast koostööst valitsuse ja kodanikuühiskonna vahel ning on SVSL süsteemi edukal rakendamisel

erilise tähtsusega. Seetõttu on nõukogu esindaja täieõiguslik osalus SVSL töörühmas oluline märk tõsiseltvõetavast koostööst.

#### ■ **Riiklik SVSL võrgustik**

SVSL võrgustik kujutab endast kodanikuühiskonna kõikide huvigruppide foorumit, mille oluline funktsioon on informatsiooni ja oskusteabe edastamine, kogemuste vahetamine, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse põhimõtte eduka rakendamise kriitiliste faktorite ja takistuste arutelu

#### ■ **SVSL kompetentsikeskused**

SVSL kompetentsikeskustes töötavad riigi eksperdid, kes kuuluvad ka vastavasse üleeuroopalisse võrgustikku. Nende vastutusala on eelkõige soolise võrdõiguslikkuse tagamist toetavate materjalide ja vahendite kogumine ning edasiarendamine kõikides eluvaldkondades ning ettevõtete ja organisatsioonide esmane nõustamine.

### 3. SVSL vahendid

Võrdõiguslikkuse põhimõtte edukaks rakendamiseks on vaja vastavaid vahendeid. Nende vahendite üksikasjalik väljatöötamine sõltub alati ka konkreetse riigi tingimustest, kuid meie arvates sobivad võrdõiguslikkuse eesmärkideni jõudmise toetamiseks eriti hästi järgmised elemendid:

#### ■ **Riiklikul tasandil kokkulepitud indikaatorid**

Naiste ja meeste (eba)võrdsus ilmneb alati ka mitmesugustest indikaatorite kaudu. Iga-aastase soolise võrdõiguslikkuse taseme kontrollimise läbiviimine toimub teatavate SVSL töörühmas kokku lepitud indikaatorite alusel, mille põhjal teostatakse regulaarset seiret.

#### ■ **Kohustuslikud valitsus- ja haldusorganite sisesed soolise võrdõiguslikkuse standardid**

Kõigi asjaosaliste jaoks pannakse paika kohustuslikud standardid, mille täitmist kontrollitakse. Taolisteks standarditeks on näiteks kõikide isikuandmete põhimõtteline soo lõikes kogumine, töötlemine ja lahtimõtestamine, selgelt mõistetavad ettekirjutused sooliselt õiglaseks keelekasutuseks sõnas ja pildis (nt kõikides formularides ja avalikes dokumentides, kampaaniates jne), selged ettekirjutused töörühmade moodustamiseks ning sootundlik toodete ja teenuste kujundamine.

#### ■ **Kohustuslik juhtimisaruandluse süsteem**

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Kõikide tasandite juhid (sh valitsuse liikmed) vastutavad oma haldusalas soosuhete kujundamise eest. SVSL süsteemi edukaks rakendamiseks on tähtis, et juhid annaksid regulaarselt aru oma võrdõiguslikkuse edendamise alastest ettevõtmistest: nende eesmärkidest, praktilistest tegevustest ja tulemustest. Sellise aruandluskohustusega on seotud ka tulemuste hindamise süsteem.

#### ■ **Tulemuste hindamise süsteem**

See süsteem peab ühest küljest kontrollima ettekirjutuste täitmist ning teiselt poolt kaasa aitama valitsus- ja haldusorganite sisese hea tava loomisele. Mõeldav on ka nende organisatsioonide ja eraettevõtete autasustamine, kes aktiivselt edendavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust.

Lisaks omavahelisele suhtlemisele ning positiivsete näidete levitamisele sisaldab tulemuste hindamine ka karistusi ettekirjutuste eiramise eest.

#### ■ **SVSL kompetentside loomine**

Kompetentside loomine võrdõiguslikkuse arengu juhtimise vallas on SVSL süsteemi oluline osa. Loomine toimub süstemaatiliselt, kõikidel tasanditel ja kõigis valdkondades.

Keskse tähtsusega on seejuures juhtide kaasamine, alates valitsuse liikmetest ja ministeeriumide ja ametkondade tippjuhtidest kuni täitmistasandini.

Siin on põhimõtteliselt igal tasandil vaja mõista valitsevat olukorda, soolist ebavõrdsust, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise strateegiat ning tegutsemisvajadust. Teadlikkuse kujundamine, oskusteabe edasiandmine ning kogu SVSL süsteemi ja selle rakendamise tundmine moodustavad kompetentside loomise olulise sisu.

### 4. SVSL protsessid

#### ■ **Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine kui keskne kokkulepitud naiste ja meeste võrdõiguslikkuse rakendamise strateegia**

Nagu eespool mainitud, põhineb käesolev institutsionaliseerimise kavand soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisel, mis on kõikide planeerimis- ja arenguprotsesside keskne strateegia.

#### ■ **Struktuuride, vahendite ja protsesside loomine**

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

SVSL süsteemi (kõik struktuurid, vahendid ja protsessid) loomine on äärmiselt tähtis protsess. Selle järkjärgulise rakendamise eest tuleb hoolitseda ülimalt täpsusega, alates mitmesuguste komisjonide liikmete valikust ja nende koolitamisest kuni vahendite ja meetodikateni. Ka kommunikatsioonil on oluline roll, et institutsionaliseerimine saaks edukalt toimuda kõikidel etappidel.

#### ■ Iga-aastane soolise võrdõiguslikkuse kontrollimine riiklikul tasandil

mis hõlmab ka selgelt määratletud eesmärkide seiret ning kontrolliprotsessi.

Iga-aastane võrdõiguslikkuse edendamise kontrollimine riiklikul tasandil on aluseks uute eesmärkide ja meetmete kindlaksmääramisele (-> SVSL tegevuskava).

Tulemusi arutatakse erinevates SVSL komisjonides ning tehakse ettepanekuid edasiseks tegutsemiseks. Nimetatud ettepanekutest koostatakse lõpuks kokkuvõtte SVSL tööühmas, kus võetakse vastu ka edasine tegevuskava.

#### ■ SVSL tegevuskava

SVSL tegevuskava sisaldab erinevate valdkondade soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi ning planeeritud tegevusi ja projekte, mis tuleb ellu viia lühikese (järgneval aastal) või veidi pikema perioodi vältel.

Nimetatud tegevuskava raames võib tegevuste osas seada ka prioriteete, millele pööratakse tähelepanu eelseisval aastal, et teatavates tegevusvaldkondades soolist võrdõiguslikkust eelisarendada. Need võivad olla sisulised (nt õiglane sissetulek või tööturu desegregatsioon) ja/või SVSL süsteemi edendamist ja tugevdamist puudutavad prioriteedid (nt „soodustava keskkonna“ loomisele suunatud meetmeid, erinevate komiteede liikmete kvalifikatsiooni tõstmine või juhtimisaruandluse süsteemi juurutamine).

SVSL tegevuskava rakendatakse kõikides valdkondades ja kõikidel tasanditel. Seetõttu täpsustatakse siintoodud eesmärgi ja neid täiendatakse valdkonnaspetsiifiliste eesmärkide ning tegevustega.

Kõiki olulisi osapooli ning üldsust teavitatakse sihipäraselt ja piisavalt ning neid kaasatakse rakendusprotsessi.

#### Lõpetuseks

SVSL süsteemi juurutamine on naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kõikidel tasanditel ja kõikides valdkondades reguleerimiseks ning edendamiseks oluline samm.

Millised võiksid olla Teie järgmised sammud?

- Palun hinnake institutsionaliseerimise seisut oma riigis. Millised elemendid on juba olemas? Millised puuduvad?
- Palun kaaluge, millised on järgmised kõige mõjusamad meetmed institutsioonide loomiseks naiste ja meeste võrdõiguslikkuse saavutamisel Teie riigis?
- Kuidas neid meetmeid rakendada?

Jõudu tööle!

## „Avatud ruumi“ konverents

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise uutes liikmesriikides – järgmised sammud selle tulemuslikuks rakendamiseks

Sissejuhatus

**Avatud ruum on eriline konverentsivorm**, mis eeldab, et osalejad on teemast huvitatud ning tahavad tegeleda esilekerkinud küsimustega süvitsi, seejuures kogemusi vahetades, kontrollides ja jagades. Asjast huvitatutel on olemas vajalikud kompetentsid ja kogemused, kuidas asjakohaseid küsimusi välja tuua ning märkimisväärseid tulemusi saavutada.

Rühmatöödeks määratud aja sisustavad eranditult osalejad ise ning vastutavad selle ettenähtud aja sisu ja kulgemise eest.

Korraldajad tutvustavad lühidalt oma teemat ning võtavad endale seega vastutuse selle töörühma eest.

Arutusele tulevad kõik väljapakutavad teemad.

Kui teemade esitamine on lõppenud, märgivad kõik kohalolijad oma initsiaalid nende teemade juurde, kus nad – spontaanselt kõige esimesena – tahaksid osaleda.

Töörühmad eraldatakse üksteisest. „Avatud ruum“ algab ühiselt teemade tutvustamisega ning ka lõpetatakse ühiselt.

Rühmades tehtud töö kirjutavad osavõtjad üles tahvliploki lehtedele.

Tõhusa töö soodustamiseks ning sundimatu töömeeleolu loomiseks on „avatud ruumi“ töös neli juhtmõtet ning üks seadus.

1. Kes tuleb, see ongi õige isik
2. Mis iganes toimub, on see just see, mis pidi toimuma
3. Iga asi algab siis, kui aeg on küps
4. Kui asi on läbi, siis on see läbi

ning „Kahe jala seadus“.

1. Kes tuleb, see ongi õige isik

Ükskõik, kas „avatud ruumi“ tulevad 2 või 50 inimest, on need just õiged isikud põhiteema arutamiseks ning olukorra haldamiseks.

Sama kehtib ka töörühmade puhul – need, kes tulevad, on õiged inimesed, et üleskerkinud teemaga töötada. Neil on selle suhtes huvi ja motivatsioon.

2. Mis iganes toimub, on see just see, mis pidi toimuma

Selle juhtmõttega kutsutakse kõiki olema vastuvõtlik ka ootamatute asjade suhtes.

See võib tähendada: vastu võtta kõik tekkivad võimalused.

See võib tähendada: eemalduda veidi senistest ootustest.

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

Avatus uutele ja ootamatutele järeldustele, ideedele või sündmustele lubab osalejatel vabalt üksteiselt õppida.

3. Iga asi algab siis, kui aeg on küps

Ideed, motivatsioon ja head algatused tulevad, kui aeg küps. Kuigi töörühmadele on ajakava ette antud, on rühmadel vabadus alustada tööga siis, kui nad tunnevad, et on produktiivsed.

Ajakava loob eelkõige vaid raami.

Nii saavad rühmad luua loomingulise ja efektiivse õhkkonna ning selle järgi tegutseda.

4. Kui asi on läbi, siis on see läbi

See juhtmõte täiendab kolmandat.

Võib niisiis juhtuda, et mõni töörühm on juba veerandtunni järel valmis. Kui kõik tähtsad aspektid on läbi arutatud, oleks kasutu selle juurde istuma jääda ning energiat ja tööõõmu raisata. Parem on siis töörühma töö lõpetatuks lugeda ja pühenduda mõtetele, mis osalejaid taas köidavad.

Võib aga ka juhtuda, et mõni töörühm vajab oma teema jaoks rohkem aega kui ette nähtud.

“Avatud ruumil” on vaid üks seadus – seda tuleb aga võimalikult laiaulatuslikult rakendada – kahe jala seadus.

See tähendab: kes leiab end ürituse ajal olukorrast, kus ta ei suuda midagi õppida ega ka kaasa aidata, peaks kasutama oma kahte jalga ning minema sinna, kus ta suudab midagi ära teha.

Seega, kes istub rühmas, kus ta ei suuda milleski kaasa aidata ega õppida, austab rühma oma lahkumisega.

Selle seaduse kaks ilminguvormi on „mesilased” ja „liblikad”. Nemad toovad “avatud ruumi” dünaamikat.

Mesilasteks nimetatakse neid, kes tunnevad huvi paljude teemade vastu. Nad liiguvad ühest rühmast teise ning annavad siin ja seal midagi juurde.

Nad ei pea pikalt aru.

Liblikad on hoopis teistsugused. Need naised või mehed on pigem otsustusvõimetud, nad ei tea kohe, milline rühm neile spontaanselt sobib. Esmapilgul tunduvad liblikad pigem kasutatud olevat.

Nad annavad aga olulise panuse – näitavad ära, kus on mittetöötamise ruum. Seega on ka mittetöötamine seaduspärane – teisedki võivad sellega soovi korral liituda. Sealjuures tekivad möödaminnes ka pingelised vestlused.

Nii saavad osalejad uusi impulsse, säilitavad kõrge motivatsiooni ja võibolla viivad järgmisse töörühma isegi ideid kaasa.

Kogemused näitavad, et „kahe jala seadusest” kinnipidamine on suhteliselt raske. Kõikidel palutakse aga mõista, et vastavalt motiveerituna võivad nad

teiste osalejate jaoks olla oluliseks allikaks. Selleks peavad kõik olema võimalikult inspireeritud ning õiges kohas.

Ühine töökeel oli inglise keel.

Läbitöötamiseks pakuti järgmised teemad:

1. Vaba juurdepääs haldusasutustele ja institutsioonidele
2. Tervis ja sugu
3. Üle 45–50-aastaste inimeste tööhõive
4. Naised akadeemilises keskkonnas
5. Soolist võrdõiguslikkust toetavate organisatsioonide võrgustik – „Rollid ja funktsioonid“ SVSLi erinevate tahkude rakendamisel
6. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise statistilised andmed
7. Gender Pilot (soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt)

#### ■ Kokkuvõtte töörühmades tekkinud märksõnadest

##### 1. Vaba juurdepääs haldusasutustele ja institutsioonidele

Vaba juurdepääsu kohta peab tegema rohkem reklaami – eelkõige telereklaami. Majavaldajad peavad saama soodustusi, kui nad liftide ja sissepääsude juurest teetõkked kõrvaldavad. Tuleb paigaldada rohkem käsipuid, luua rohkem ratastoolidele sobivaid alasid ja tasuta parkimiskohti autodele, mis transpordivad ratastoole.

Olemasolevaid EL määruseid tuleb rakendada. Kes neid ei arvesta, peab saama karistuse.

##### 2. Tervis ja sugu

Rühm tegeles küsimusega: kuidas on võimalik tervist säilitada? Kõigile on teada, et ilma terviseta või nõrga tervisega pole võimalik teha mingit kutsealast karjääri. Sissetuleku puudumine, keerukad perekonnasuhted, depressioon – sellest suletud ringist on vaja läbi murda.

Probleemi lahendamiseks pakuti järgmisi algatusi:

√ õpetada ja arendada terviseteadlikku käitumist

√ tõsta ennetamisalast teadlikkust; tuleb mitte ainult kahjusid parandada, vaid nende põhjustega võidelda

√ aktiivselt peaks tegutsema elustiili- ja koolituskeskus, kus tegeldakse vähiennetuse, rehabilitatsiooni, suhkruhaigusega. (Praegu valitsevat olukorda kirjeldatakse järgmiselt: "Kui meil raha oli, polnud kohta. Nüüd on koht, aga raha pole.")

##### 3. Üle 45–50-aastaste inimeste tööhõive

Alates 45.eluaastast on nii naistel kui meestel raskusi oma töökoha säilitamisega. Seepärast peavad toetusraha saama need ettevõtted, kes

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

võtavad tarvitusele abinõusid selleks , et üle 50 aasta vanused töötajad "õnnelikuks jääksid".

Pikaajaliselt töötud naised vajavad psühholoogilist toetust. Lisaks tuleb luua kaugtöövõimalusi.

Tegelikult peab looma võimalusi üle 50 aastaste naiste tööhõiveks; olemasolevaid nõudeid tuleb rakendada.

Et olukord muutuks läbipaistvaks, oleks vaja luua, sisustada ja laiendada andmepanka ettevõtete kohta, kus võetakse tööle üle 45-50 aasta vanuseid naisi.

#### 4. Naised akadeemilises keskkonnas

Naised on akadeemilises keskkonnas olemas ja nende panus on suur. Kuid nad ei ole asjakohastel positsioonidel. Korraldusliku poole pealt tuleb alustada teadlikkuse kujundamist. Akadeemilise keskkonna struktuurid on läbipaistmatud. Kuidas muuta neid struktuure selgeks ja läbipaistvaks, seda on oluline õppida kõikidel astmetel. Andmete soopõhine analüüs toetab neid pingutusi.

On vajalik, et naised võtaksid teadlikult üksteisega ühendust ning jagaksid kogemusi. Nad peavad muutuma ühtsemaks, looma "õeskonna", et üksteist vastastikku toetada. Naisi peab õpetama, kuidas süstemaatiliselt nähtavamaks muutuda.

Kõikide püüdluste puhul soolise võrdõiguslikkuse parandamiseks akadeemilises keskkonnas tuleb sisse viia "hea praktika" süsteem, et ka edusammud oleksid märgatavad.

#### 5. Soolist võrdsust toetavate organisatsioonide võrgustik – „Rollid ja funktsioonid“ SVSLi erinevate tahkude rakendamisel

Rühm arutas, millised teemad ja tegutsemisviisid võiksid kõita asjast huvitatud mittetulundusühingute tähelepanu.

Tuleks käivitada põhjaliku strateegia ning seega ka ülesannete, eesmärkide ning sisu arutelu. Peamiste osalejatena nähakse mittetulundusühinguid, valitsusringkondade kontaktisikuid ja ettevõtjate esindajaid. Tegutsemise struktuur tuleb selgelt välja arendada, seejärel määratleda võtmeprobleemid, kavandada tegevusplaani, rakendada abinõusid ning lõpuks vastavaid protsesse kontrollida. Kogu tegevusele tuleb pidevalt teha mõjuvat reklaami.

#### 6. Sooliste võrdõiguslikkuse süvalaiendamise statistilised andmed

Kuna sooliste suhete arutelul lähtuvad kõik ühesugustest andmetest, on vastav statistika hädavajalik. Selle abil leitakse kõikjal esinevad ebavõrdsuse ilmingud.

Neile arvudele tuginedes võib arutada, milliseid eesmärke püstitada.

- kas 50-50 on igas olukorras aktsepteeritav?

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

- Millistel puhkudel tuleb võidelda (sissetuleku)võrdsuse eest ja kus meeste ja naiste erineva kohtlemise eest (südameinfarkti uuringud)?

Selged andmed muudavad eesmärkide sõnastamise arutelu kvalitatiivselt paremaks.

#### 6. Gender Pilot (soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt)

Gender Pilot-projekti raames töötati välja mitmesuguseid meetmeid/ideid. Praegu on küsimus selles, kuidas alustatud protsesse jätkata. Tähtis on näidata nende meetmete kasutamise püsivust: käsiraamat sobib küll iseõppimiseks, kuid ei asenda koolitust. Vaja on mõlemat, nii käsiraamatut kui ka koolitamist.

#### ■ Üleskerkinud ideede hindamine

Iga osavõtja sai kolm kleebist – ringikest, tutvus kõigi plakatitega ning andis oma punktid: iga punkt erinevale küsimusele või kõik kolm ühele. Eesmärgiks oli näidata, milline idee, kaalutlus või küsimus võiks mängida soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisel tähtsamat rolli uutes EL liikmesriikides.

Enamus punkte kleebiti lehele nr. 5 „Soolist võrdsust toetavate organisatsioonide võrgustik – „Rollid ja funktsioonid“ SVSL seisukohtade läbiviimisel“ Suurima tähelepanu pälvis skeem: Määratleda võtmeprobleemid, kavandada tegevusplaanid, rakendada abinõud ning lõpuks vastavaid protsesse kontrollida. Leht nr. 4 sai 11 punkti, kusjuures selle juurde kuuluvaid ideesid hinnati küllaltki võrdselt.

Lehel nr. 2 „Tervis ja sugu“ hinnati probleemi lahendust sama kaalukaks nagu 7. lehe „Gender Pilot“ ideesid (Tähtis on näidata nende meetmete kasutamise püsivust: käsiraamat sobib küll iseõppimiseks, kuid ei asenda koolitust. Vaja on mõlemat, nii käsiraamatut kui ka koolitamist).

Sama suurt tähelepanu äratas lehel 3 „Üle 45-50 aastastele inimeste tööhõive“ toodud idee: toetusraha ettevõtetele, kus võetakse tööle üle 45-50 aasta vanuseid naisi.

#### ■ Mõttekatkeid lõpparutelult

Üle 45 aastaste naiste (ja meeste) sissetuleku probleem esineb nii Ungaris kui ka projekti partnermaades Poolas ja Eestis. Täpsed numbrid pole aga veel teada. Igal juhul vajab see teema kõrgendatud tähelepanu. Sama hästi mõisteti fakti, et tervisehäädad võivad töökohal probleeme tekitada. Head praktikad vajavad rohkem avalikkuse tähelepanu. Ettevõtteid peaks spetsiaalselt toetama, kui nad häid lahendusi välja pakuvad. Lisaks tuleks võtta teadmiseks, et selline integreerimine hoiab kokku ka sotsiaalkulutusi.

Akadeemilises keskkonnas arutelus toodi kõige enam välja naiste olematut või vähest nähtavust. Kindlasti oleks vaja pakkuda koolitust, et naiste nähtavust

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

soodustada. Neid argumente täiendati tähelepanekuga, et naiste varjujäämine algab juba väga varakult (muinasjutud, mida lastele jutustatakse) ning viivat järeldusele: mis on väljapaistmatu, see on odav – eelkõige kui on tegemist tööpanusega.

Kogu võrgustikutöö on sellega seoses ülimalt tähtis.

Ka statistiliste andmete läbitöötamine ja tõlgendamine on abiks läbipaistmatuse vastu. Andmed ja nende põhjal tehtud järeldused tuleb teha kättesaadavaks kõigile asjaosalistele ja huvilistele, et oleks võimalik tegutseda ühiselt ja tõhusalt.

Selle lühikese aja vältel, mis oli "avatud ruumi" konverentsiks antud, püstitasid osalejad sisuliselt huvitavaid rõhuasetusi ning pakkusid iga teema kohta loomingulisi ideid. Ühest küljest süvenes arusaamine Ungari spetsiifilisest olukorrast ning teisest küljest arutati sellega kaasnevalt ka teiste maade sarnaseid ja erinevaid olukordi, mis rõhutas argumentide paikapidavust ning valmisolekut nendega tegelda.

## Lõppmärkused

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on väga tundlik teema ja seda mitte ainult Ungaris. Selle teema puhul tunnetatakse tegelikkust väga erinevalt: paljud inimesed ei tunneta oma igapäevaelu mitte mingisugust diskrimineerimist, teised jällegi saavad seda otseselt oma nahal tunda ning mitte eksperdid, vaid eelkõige selged arvud loovad selge pildi sellest, et naiste ja meeste võrdõiguslikkus pole kaugeltki veel saavutatud. Selle kohta võib leida palju erinevaid indikaatoreid, millest ühe olulisemana toodi konverentsi paljudes ettekannetes välja vertikaalset segregatsiooni. Seega jääb naiste ja meeste tasakaalustatud esindatus kõigil tasanditel ja kõigis valdkondades veel kauaks Euroopa Liidu eesmärkide loetellu – sõltuvalt sellest, kui aktiivselt suhtuvad erinevad valitsused oma ülesandesse olukorda parandada.

Võrdõiguslikkuse teemat peeti pikka aega teisejärguliseks, „nišiteemaks“ ning soovitati lükata seda nendesse aegadesse, kus kõik muu on hästi ning teisi probleeme pole...

Praeguseks on aru saadud ja mitte üksnes Euroopa Liidus, et see on jäme viga. **Naiste ja meeste võrdõiguslikkusel on märkimisväärne mõju meie riikide inimeste heolule ja majanduslikule arengule.** Seda just rahvastiku arengu kaudu, mis kulgeb ühtemoodi praktiliselt kõikides Euroopa maades ning mida mõjutab dramaatiline sündimuse vähenemine. Traditsiooniline “Naised kööki pliidi äärde, kirikusse ja laste juurde” – see poliitika oleks tähtsate ressursside saatustlik raiskamine. Rahvastiku terve areng ning sellega kaasnev majanduskasv saavad vaid siis võimalikuks, kui mehed JA naised oma sarnaste ja/või erinevate vajaduste ja kavatsuste teostamisel toetust leiavad ning kui neid ei takista vananenud rolliootused. See tähendab muuhulgas ka, et isad ja emad saavad vanemaksolemist hästi ühitada oma tööga ning et kõikides eluvaldkondades kõikidel hierarhiatasanditel võib iseenesestmõistetavalt ja tasakaalustatult leida nii mehi kui naisi. See tähendab, et keegi ei raputa enam pead, kui mõni tüdruk valib tehnilise elukutse. Naised ei peaks siis enam meestest suuremat vaeva nägema selleks, et nende kompetents tunnustust leiaks. See tähendab ka, et noored mehed asuvad soovi korral sama enesestmõistetavalt sotsiaalse suunitlusega ametitesse (nt lasteaednikud ja hooldajad) nagu nad hiljem isadena lapsevanema rollist osa võtavad. See tähendab, et naisi võib leida kõigil poliitilistel ametipostidel ning järelevalvekomisjonid ei jää enam meesteklubideks... Seda loetelu võite ise jätkata. ☺

Oluline palve teile selle nimekirja omapoolsel täiendamisel: mõelge laiemalt kui ainult töö ning sotsiaalsajade teemadel. Sest lõpuks mõjutab IGA ettevõtmine ja IGA poliitika, mis inimestega seotud, soolisi suhteid. Jutt on niisiis

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

ka haridusest, tervisest, ruumide planeeringust, seadusandlusest, kunstist, kultuurist, kaitsest, teadusest, rahandusest, keskkonnakaitsest, jpm.

**KES peab need muudatused ellu viima?** See küsimus viib meid kohe **vastutuse teema** juurde. Kes kannab vastutust praeguse olukorra eest? Kes peab tegutsema? Meeleldi näidatakse taoliste küsimuste puhul teiste suunas, nagu võite lugeda SEED uuringust: valitsus, huvigrupid jne.

Meie jaoks on vastus väga selge ja ühetähenduslik: niinimetatud olulised asjaosalised, isikud, kellel on olemas vastavas valdkonnas otsustuspädevus. Seega valitsusjuht korraldab tööjaotust valitsuse ja rahva hulgas, minister oma ministeeriumis, tegevjuht oma ettevõttes, iga juht oma vastutusalas, meeskonnaliikmed oma meeskonnas ning pereliikmed perekonnas vastavalt peresisesele tööjaotusele. Ärge mõistke meid valesti : tegemist pole süüdistamisega, vaid üksnes küsimusega, kes vastutab aktiivse ümberkujundamise ja tegutsemise eest, kes on võimeline ja suudab otsuseid vastu võtta. Nii lihtne see ongi. Seda küsimust võib veelgi modifitseerida: millises eluvaldkonnas MINA vastutan sooliste suhete kujundamise eest? Te ei pea siin piirduma ainult eraalase tööga...

Lisaks isiklikule panusele, millega igaüks saab soolisele võrdsusele kaasa aidata, on meil sellega seoses südameasjaks veelkord esile tõsta just otsustajaid, sest neil on kõige laiem ja tugevam mõju.

**Ja KUIDAS te peate nüüd tegutsema?** Ka see küsimus on tähtis. Me püüdsime teid selles projektis ja selle KUIDAS küsimuste juures mitmete konkreetsete abinõudega toetada:

- SEEDi uuring annab teile teavet praeguse olukorra kohta ning tutvustab erinevate organisatsioonide esindajate hinnanguid. Seal on valminud ka rida soovitusi teie järgmiste sammude jaoks.
- Soolise võrdsuse käsiraamat annab teile täieliku toetuse teie püüdlustes võrdõiguslikkuse põhimõtet rakendada, varustab teid baasteadmistega ning sellega koos terve rea erinevate väga väärtuslike abinõudega konkreetset KUIDAS küsimuse jaoks. Töötoad vahendasid siia koondunud teadmisi ning andsid uusi impulsse nende edukaks rakendamiseks.
- Institutsionaliseerimise ettepanek annab valitsusele kontseptsiooni, mida saab arutada ning samm-sammult ellu rakendada. Tähelepanu: see ettepanek on ülekantav ka teie organisatsiooni või firmasse! Ka seal on võrdõiguslikkuse rakendamine struktuurides ja protsessides oluliseks toetuseks püsivate tulemuste saavutamisele. Küsige nõu ekspertidelt, kui soovite seda teha konkreetset oma firmas. Mitte selleks, et bürokraatiat lisada, vaid et soodustada ressursside optimaalset kasutamist.

Lõpuks jääb veel küsimus: MILLEST **alustada?** Siinkohal juba eelnevalt üks nõuanne: kindlasti leiate palju teisigi eluvaldkondi, kus on VEEL tähtsam

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality

midagi ära teha ja midagi muuta (nt lastekasvatuses, koolis, seadusandluses jne) – ja kindlasti on teil õigus.

Palume teid, olenemata teistest tähtsatest tegevusaladest, keskenduge oma vastutusalale, mida teie saate mõjutada. Me oleme kindlad, et te leiate seal võimalusi soolisi suhteid parandada ja sellega maailma kaunimaks muuta.☺

Millest konkreetselt peaksite alustama oma tegevusvaldkonnas? Järgige lihtsalt meie rakendustepanekuid (vt Zita Küng'i ettekannet käesolevas konverentsi aruandes): analüüsige algset olukorda (selleks leiate käsiraamatust palju abi), selgitage välja valdkonnad, kus on kõige pakilisemalt vaja abi ning suur tõenäosus edukaks rakendamiseks, püstitage vastavad eesmärgid ja viige ellu selleks kavandatud meetmed. Tulemuste kontrollimise käigus leidke vajalikku infot järgmisteks sammudeks, suuna korrigeerimisteks, parandusteks ning uuteks eesmärkideks.

Meil jääb siin vaid selleks teile palju edu soovida!



*Euroopa Ühenduse toetusel – meeste ja naiste võrdõiguslikkust käsitleva ühenduse raamstrateegiaga seotud tegevusprogramm (2001–2005). Selles väljaandes (või muudes materjalides) sisalduv teave ei pruugi väljendada Euroopa Komisjoni seisukohta või arvamust.*

soolise võrdõiguslikkuse pilootprojekt \_ lõppkonverentsi raport  
gem ewiv \_ european network for gender equality