

**Eesti Avatud Ühiskonna Instituut  
EV Sotsiaalministeerium**

**INDIKAATORITE SÜSTEEM  
JA MONITOORING SOOLISEST  
VÕRDÕIGUSLIKKUSEST EESTIS**

**Töö koostajad: Iris Pettai  
Ivi Proos**

**Töö koordineerija: Ülle- Marike Papp**

**Tallinn, 31.mai, 2003**

## SISUKORD

	Lk
Saateks	3
1. Kontseptuaalsed lähtekohad soolise võrdõiguslikkuse mõõtmiseks statistiliste ja sotsioloogiliste meetoditega	6
1.1. Soolise võrdõiguslikkuse kontseptuaalne lähtealus	6
1.2. Indikaatori mõiste	9
1.3. Sootundliku statistika probleemid	11
1.4. Valik statistilisi indikaatoreid soolise võrdõiguslikkuse mõõtmisel	12
1.5. Valik sotsioloogilisi indikaatoreid soolise võrdõiguslikkuse mõõtmisel	14
2. Sooline mõõde ühiskonna analüüsimisel: strateegiline vaade	17
3. Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemused	19
3.1. Peamised järeldused ja tendentsid	19
3.2. Naiste ja meeste sotsiaal-majanduslik positsioon Eestis	27
3.2.1. Hinnang naiste ja meeste positsioonile Eestis ja Soomes	27
3.2.2. Naiste ja meeste tööalane ja hariduslik staatus	28
3.2.3. Tarbimisvõimalused sõltuvalt peamise tulutooja soost	30
3.2.4. Materiaalne sõltuvus abikaasast/elukaaslasest	32
3.3. Soolised eelarvamused ja stereotüübid Eesti ühiskonnas	34
3.4. Valmisolek soodustada naiste jõudmist juhtivatele ametikohatdele	39
3.5. Töö	43
3.5.1. Karjäär ja selle tähtsustamine	43
3.5.2. Konkurents töökohal	46
3.5.3. Ettekujutus „naiste - ja meeste töödest“	47
3.5.4. Naiste – ja meeste palgad ja palkade dünaamika	48
3.5.5. Kindlustunne töö ja töö väärtustamine	51
3.6. Sooline diskrimineerimine töökohal	53
3.7. Sooline ebavõrdsus töökohtadel. Eesti ja Soome võrdlev analüüs	54
3.8. Sooliste monitooringute pidev protsess: jätkuindikaatorid	59

## SAATEKS

Eesti avalikkus ei teadvusta soolist ebavõrdsust kui sotsiaalset probleemi. Avalikkust on vähe informeeritud soolise diskrimineerimise levikust ja selle negatiivsetest tagajärgedest Eesti arengule. Eestil seisab ees Euroopa Liitu astumine ja just inimõiguste valdkonnas (puudutab kõige otsesemalt ka naiste võrdõiguslikkust) oodatakse Eestilt reaalseid ja n.ö. käegakatsutavaid tulemusi. Riik on aktiivsust üles näidanud ja valminud on seaduse projekt soolise võrdõiguslikkuse kohta, mis on Riigikogus arutlusel. Seadus peaks jõustuma lähiaegadel. On suur oht, et seaduse reaalne ellurakendamine lükkub edasi kaugemasse tulevikku sest avalikkus ei teadvusta soolist ebavõrdsust kui sotsiaalset probleemi ning pole motiveeritud seadusandlikuks regulatsiooniks.

Sooline võrdõiguslikkus eeldab kardinaalseid muudatusi sajandeid kestnud ja seetõttu tugevalt kinnistunud hoiakutes ja väärtustes. Loobumist varasematest jäikadest soorollidest ja patriarhaalsest elukorraldusest (kus domineeriv positsioon on mehel) tervikuna. Muudatusi pole võimalik teha käsukorras või seetõttu, et ees seisab Euroopa Liitu astumine. Elanikkonda tuleb samm-sammult informeerida ja veenda, miks varasemad arusaamad on lootusetult aegunud ja mida Eesti ühiskond võidab järgides soolise võrdõiguslikkuse printsiipe. Mida saab iga inimene ise konkreetselt ette võtta (muuta) kas oma pereelu korraldades, töökohal, vaba aega veetes jne., et soolist diskrimineerimist kahandada.

Võib nimetada neli peamist põhjust, miks on vaja uurida soolist ebavõrdsust Eestis.

### 1. Eestil seisab ees astumine Euroopa Liitu.

Sugupoolte võrdõiguslikkus on fundamentaalne inimõigus. Ta on ka üldine õigus hübe, mille saavutamiseks lääneriikides on tehtud eesmärgipäraseid ja süsteemseid jõupingutusi enam kui 30 aasta vältel. Enamuses Euroopa riikides jõustusid naiste ja meeste võrdset kohtlemist käsitlevad seadused 70. aastatel, tavaliselt seotult ÜRO naiste diskrimineerimist keelustava konventsiooniga ühinemisel. Ka Eesti on selle konventsiooniga ühinenud 90-ndate aastate alguses. Euroopa Liidu asutamislepingu Amsterdami versiooni põhieesmärkide hulka kuulub naiste ja meeste ebavõrdsuse vähendamine ja võrdõiguslikkuse edendamine, see on Amsterdami lepingu artikkel 2, ning selle eesmärgi saavutamiseks vastavate meetmete integreerimine kõikidesse tegevusvaldkondadesse. Teda kohaldatakse horisontaalse poliitikanaloga analoogselt keskkonnakaitse ja infoühiskonna edendamisega, käsitletud on Amsterdami lepingu artiklis 3.

### 2. Infopuudus

Puudub usaldusväärne ja objektiivne info, kui võrd diskrimineerimine soolisel pinnal on levinud, millistes vormides ja viisil. Puudub ülevaade diskrimineerimise võimalikest negatiivsetest tagajärgedest riigi majandusele, stabiilsusele, rahva heaolule jne. Valitseb arusaam, et Eesti ei vaja soolist võrdõiguslikkust, sest naised ei kurdeta, et neid diskrimineeritakse. Ühiskond ei taju, kas sooline ebavõrdsus on Eestis probleemiks või mitte.

3. Motivatsiooni puudumine soolist ebavõrdsust leevendada (likvideerida)  
Valitseb arusaam, et naised ja mehed omavad Eestis võrdseid võimalusi. Kui mõni naine on madalamal positsioonil või tõrjutud, on see tema isiklik probleem, mis ei peaks sõltuma riigi poliitikast.
4. Tegevusprogrammide puudumine soolise ebavõrdsuse leevendamiseks  
Eestis on takerdunud soolist võrdõiguslikkust reguleeriva seaduse vastuvõtmine. Ministeeriumidel, KOVdel jt puudub konkreetne tegevuskava. Strateegia väljatöötamine on takerdunud, sest pole täit selgust, mida tuleks konkreetselt ette võtta erinevates valdkondades, kuidas aidata erinevaid sotsiaalseid rühmi.

Eesti vajab soolise ebavõrdsuse järjepidevat kaardistamist ja analüüsimist püsiva iseloomuga indikaatorite süsteemi alusel nagu seda teeb naaberriik Soome aga ka teised riigid. Järjepidevat objektiivset informatsiooni soolise võrdõiguslikkuse olukorrast vajavad ka Eesti riigistruktuurid, et järgida Euroopa Liidu õigusnormide täitmist Eestis.

Alustada tuleks põhimõtteliselt uut tüüpi informatsioonilise baasi loomisest. Soolist ebavõrdsust tuleb hakata regulaarselt mõõtma, jälgides selle leviku mastaapsust ja väljendusvorme kõigis eluvaldkondades. Ühelt poolt on see vajalik riiklike aruannete ja rahvusvaheliste raportite ettevalmistamiseks, teiselt poolt tuleb ka avalikkusele luua usaldusväärne ja objektiivne pilt, millisel kujul ebavõrdsus aset leiab. Üksikasjaliselt tuleb selgitada põhjuseid, mis ebavõrdsuseni viivad. Peale avalikkuse veenmise on oluline uute suhtlemisnormide ja käitumisstandardite kujundamine, eesmärk, mis otseselt tuleneb Eesti poolt võetud rahvusvahelistest ülesannetest. Just sotsioloogilised uuringud aitavad avada gruppide käitumist mõjutavaid mõtlemismalle, tähendus- ja käitumissüsteeme, näha sügavamalt seda, kuidas muutuvad ühiskondlikud probleemid ja nende määratlemine erinevates sotsiaalsetes gruppides, samuti ka seda, milliseid naisi ja mehi ühiskond "kujundab".

Käesoleva töö eesmärgiks on välja töötada usaldusväärne ja teiste riikidega võrdlust võimaldav indikaatorite süsteem, mis aitaks selgitada, kuidas Eesti liigub traditsioonilisest (jäikade soorollidega) ühiskonnast soolisele võrdväärsusele rajatud ühiskonda. Indikaatorite järjepidev jälgimine (1 – 2 korda aastas) võimaldab võtta soolise ebavõrdsuse Eestis avalikkuse kontrolli alla aga ühtlasi ka hinnata, kuidas suudetakse ületada eelarvamusi, stereotüüpe, halvustavaid hoiakuid jms, mis soolist segregatsiooni suurel määral kujundavad.

Käesolev raport koosneb kahest erinevast osast, sooliste indikaatorite süsteemist ja monitooringu tulemuste analüüsist.

Esiteks on välja pakutud sooliste indikaatorite süsteem, mis koosneb indikaatoritest ehk mõõdikutest, mida saaks regulaarselt esitada Statistikaamet. Sooline statistika või sootundlik statistika muudab nähtavamaks sotsiaalsed probleemid, mis eeldavad erinevaid regulatsioone ja poliitilisi otsuseid. Teiseks sooliste indikaatorite süsteemi osaks on sotsioloogilise monitooringu tulemusel väljapakutud indikaatorite kogum, mis aitab mõtestada soolise käitumise tendentse ja väärtushoiakuid ning stereotüüpe Eestis.

Indikaatorite süsteemi väljatöötamisel on tuginetud riiklikule statistikale, rahvusvahelisele kogemusele, Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi poolt korraldatud

sotsioloogilistele uuringutele sotsiaalse kihistumise, tööturu konkurentsi ning rahvussuhete seisundi kohta, kus on esindatud võrdlevalt andmepangad naiste ja meeste kohta.

Sotsioloogilise monitooringu kontseptsiooni ja metoodika koostasid Iris Pettai ja Ivi Proos ning uuringu tehniliseks korraldajaks oli firma Saar Poll. Monitooringus küsitleti intervjuu meetodil 1006 inimest, kellest oli naised 538 ja mehed 468. Uuringu valim koostati juhumeetodil ning see oli esinduslik rahvastiku mudeli suhtes. Monitooringu tulemusi saab interpreteerida kui Eestile iseloomulikke seoseid ja trende.

Monitooring käsitles järgmisi valdkondi ja probleeme:

- Soolise ebavõrdsuse tase ühiskonnaelu eri valdkondades:
  - tööturul,
  - pereelu korraldamisel,
  - laste kasvatamisel,
- Naiste ja meeste juurdepääs
  - haridusele,
  - poliitikale,
  - otsustamisprotsessidele
  - sotsiaalsele suhtlusvõrgustikule,
  - huvitavale ja arendavale tööle,
  - hästitasustatud tööle,
  - juhtivatele ametikohtadele,
  - eneserealiseerimise võimalustele,
- Naiste ja meeste sotsiaal-majanduslik positsioon Eestis;
- Naiste ja meeste positsioon tööjõuturul (mis tingib palgavahe, miks on naiste töö odav);
- "Klaaslae" fenomen – miks katkevad naiste karjääristrateegiad;
- Barjäärid ja takistused, mida naised tajuvad tööjõuturul, mis soodustab, mis takistab naiste konkurentsivõimet tööturul;
- Hoiakud ja eelarvamused naiste ja meeste suhtes;
- Naiste materiaalne sõltuvus oma /elukaaslasest;
- Valmisolek soodustada naiste jõudmist juhtivatele ametikohtadele;
- Avalikkuse (erinevate sotsiaalsete rühmade) valmisolek käsitleda soolist ebavõrdsust kui teravat sotsiaalset probleemi;
- Elanikkonna eri rühmade valmisolek muuta halvustavaid stereotüüpe, mõtlemisstampe ja jäike soorolle;
- Eesti ühiskonna valmisolek liikuda traditsioonilisest (patriarhaalse elukorraldusega) ühiskonnast võrdõiguslikkusele rajatud ühiskonda;
- Soolise diskrimineerimise pinnal kujuneva stressinivoo taseme määratlemine Eesti ühiskonnas .

# 1. KONTSEPTUAALSED LÄHTEKOHAD SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE MÕÖTMISEKS STATISTILISTE JA SOTSIOLOOGILISTE MEETODITEGA

## 1.1. SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE KONTSEPTUAALNE LÄHTEALUS.

Soolise võrdõiguslikkuse kontseptuaalne käsitlusalus võiks lähtuda määratlusest, et see on soolise diskrimineerimise puudumine. Teoreetilises plaanis tehakse vahet soolise ebavõrdsuse (*gender inequality*) ja soolise diskrimineerimise vahel (*gender discrimination*, ka: *sex discrimination*). Eristusalus seisneb selles, et kui sooline ebavõrdus on käsitletav struktuursetest ja organisatsioonilistest suhetest lähtuva probleemina, siis sooline diskrimineerimine ehk ebavõrdne kohtlemine soo alusel on sugudevahelise ebavõrdsuse tüüpiliseks põhjuseks. Samaaegselt ei ole meeste ja naiste võrdõiguslikkus samasuse taotlemine, see on vastand soolisele ebavõrdsusele, mitte soolistele erinevustele. Kuid isegi eeldusel, et sooliselt neutraalne kohtlemine on tegelikkuses elluviidav, ei pruugi see indiviidide jaoks tuua kaasa suuremat õiglust, kuna nad ei ole pelgalt abstraktsed inimesed, vaid alati mehed ja naised. Soolise võrdõiguslikkuse väärtustamine ühiskondlikul tasandil lähtub seega jätkuvalt humanistlikust vaatekohast, et indiviidi sugu ei siduda ettemääratud eluvõimalustega, mis tema valikuid võivad hakata kitsendama.

Kuigi sugudevahelisi suhteid (*pro* meessoo traditsioonilist eelistamist naissoole) ühiskonnas on püütud seletada mitmesuguste normatiivsete teooriatega, ei ole kaasaegses ühiskonnas esinevate struktuursete sooliste erinevuste redutseerimine vaid bioloogilisele (s.o. reproduktiivsele) tegurile õigustatud lähenemisviis. Kui teatud ajalooliselt kujunenud kultuurilised väärtused ja normid, olgu formuleeritud või formuleerimata, võivad olla iseenesestmõistetavad, muutuvad samal ajal seda küsitavamaks mingid teised nn. sugupoolte sotsiaalse kokkuleppe avaldumismvormid. Näiteks Soome ühiskonnas seostatakse muutuvate soorollide suhtes laiemal diskussiooni tekkimist 1960ndatel ühelt poolt sotsiaalsete eelduste avarumisega naistele (nt. haridusvõimalused ja perepoliitika), ent teisalt ka sotsiaalteadustes kasutatavate meetodite "moodi" tulekuga. Sooliste suhete ja *gender*-mõiste konstrueeritusele eelkõige sotsialiseerimisprotsesside kaasabil osutabki asjaolu, et järjest vähem on võimalik toetuda igapäevaelus "iseenesestmõistetavatele" eeldustele, järjest rohkem puutume kokku rollide, identiteetide ja suhetega, mida võib vaadelda kui ühiskondlikult normaalseid või normatiivseid nähtusi.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkus sotsiaalse püüdlusena kõige laiemas mõttes seab demokraatliku ja majandusarengu edenemise eelduseks selle, et kõikidel indiviididel on võrdsed võimalused end ühiskonnas teostada soost sõltumata. Üldise sotsiaalarengu ning progressi vaatevinklist seotaksegi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse probleemistikku sageli nii demokraatlikuma ja sotsiaalselt tasakaalukama elukorralduse kujundamise kui ka kogu ühiskonna moderniseerumise väljavaadetega. Hoopis omaette käsitlust nõuaks aga rahvusvahelisest praktikast lähtuv, tervet sotsiaalsete, majanduslike ja kultuuriliste õiguste kogumit hõlmav inimõiguste paradigma, mis keelustab igasuguse ebavõrdse kohtlemise nii avalikus kui eraelus muuhulgas rahvuse, rassi, vanuse ja soo alusel.

Majanduslikud ümberkorraldused, sotsiaalpoliitilised meetmed või hoopis kohalikul tasandil elluviidav arengustrateegia mõjutavad mehi ja naisi kui kaht suurimat ühiskonnagruppi tihtipeale erinevalt. Seda, mil viisil ja milles täpsemalt need mõjud avalduvad, saab seletada sootundliku statistika abil. See eeldab aga, et statistika on regulaarselt arendatav ja igal vajadusel kättesaadav infoallikas.

### **Soolise võrdõiguslikkuse analüüsi mõiste**

Soolise võrdõiguslikkuse analüüs on vahend naiste ja meeste erineva olukorra kindlaksmääramiseks nende spetsiifiliste tegevuste, tingimuste, vajaduste, ressurssidele ligipääsu ning ressursside üle omatava kontrolli, arengut stimuleerivate hüvede kättesaadavuse ning osalemise suhtes otsustamisel. Soolise võrdõiguslikkuse analüüsiga selgitatakse välja seosed nimetatud ning teiste, laiemalt sotsiaalse, majandusliku ja poliitilise konteksti ning keskkonnaga seotud faktorite vahel.

Soolise võrdõiguslikkuse analüüs hõlmab eelkõige soopõhiste statistiliste andmete ning sootundliku informatsiooni kogumist elanikkonna kohta. Soolise võrdõiguslikkuse analüüs on esimene samm soolise võrdõiguslikkuse edendamisele suunatud sootundlikus planeerimises.

### **Soolise võrdõiguslikkuse mõiste**

Sooline võrdõiguslikkus ehk naiste ja meeste võrdõiguslikkus sisaldab endas arusaama, et kõik inimesed, nii mehed kui ka naised on vabad arendama oma võimeid ning tegema valikuid ilma stereotüüpidest, jäikadest soorollidest ning eelarvamustest seotud piiranguteta.

Sooline võrdõiguslikkus tähendab seda, et meeste ja naiste erinevat käitumist, püüdlusi ja vajadusi arvestatakse, väärtustatakse ning koheldakse võrdselt. See ei tähenda, et naised ja mehed peaksid muutuma ühesugusteks, vaid seda, et nende õigused, kohustused ning võimalused ei sõltu sellest, kas nad sünnivad nais- või meessoost olenditena.

### **Diskrimineerimise mõiste**

Diskrimineerimist defineeritakse 1958. aastast pärinevas (töö- ja kutsealase) diskrimineerimise konventsioonis (nr 111) kui mistahes vahetegemist, tõrjumist või eelistamist rassi, nahavärvuse, soo, usutunnistuse, poliitiliste tõekspidamiste, rahvusliku kuuluvuse või sotsiaalse päritolu alusel, mis muudab olematuks või kahjustab töö- või kutsealast võrdset kohtlemist või võrdseid võimalusi.

### **Otsene või kaudne diskrimineerimine.**

Diskrimineerimine võib olla otsene või kaudne. Otsese soolise diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui naiste ja meeste ebavõrdne kohtlemine tulneb otseselt seadustest, ettekirjutustest või tavapraktikast, mis tõmbavad selge piirjoone naiste ja meeste vahele. Kaudne diskrimineerimine sisaldab endas ettekirjutusi ning käitumistavasid, mis on küll näiliselt sooliselt neutraalsed, kuid mid tegelikkuses avaldavad kahjustavat mõju eelkõige ühele sugupoolele. Niisugused nõuded, mis on vaadeldava töö suhtes ebaolulised ning mida suudavad üldjuhul täita vaid mehed, nt

nagu teatud pikkus ja kehakaal, kujutavad endast kaudset diskrimineerimist. Siinjuures pole oluline, kas diskrimineerimine oli kavatsuslik või mitte.

### **Printsiip: võrdväärse töö eest võrdne tasu**

Võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmisel printsiip tähendab, et tasumäärad ning liigid peaksid põhinema mitte töötaja sool, vaid tehtud töö objektiivsel hindamisel. See on naistöötajate põhiõigus, mida siseriiklikud õigussüsteemid laialdlaselt tunnustavad ja rakendavad. Statistika ja uurimused näitavad aga meeste ja naiste palgaerinevuste püsimist, kusjuures viimastel aastatel on see vaid õige veidi kahanenud. Naiste tunnipalk moodustab maailmas keskmiselt vaid 75% meeste tunnitasust.

### **Naiste ja meeste palgaerinevused.**

Palgaerinevustel on mitmeid sügavaid põhjusi. Enamik naiste poolt tehtavaid töid liigitatakse madalama kategooria tööde hulka. Erinevused tulenevad oskustest ja kvalifikatsioonist, staažist ja sektorist, kus töötatakse. Naisi on meestest rohkem "paindlikel" töödel nagu näiteks osaaajatöö, tükitöö või ajutine töö, kus makstakse väikest palka. Naised teevad meestest vähem ületunnitööd. Ja lõpuks peetakse meeste-naiste palgaerinevuste seletamisel oluliseks faktoriks töö tasustamisel, töödele ligipääsul ning tööalasel edutamisel toimuvat diskrimineerimist.

### **Võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine.**

Tööga seonduvalt on olulised kaks võrdsuse aspekti – võimalused ja kohtlemine. Võrdsed võimalused tähendavad võrdseid šansse, et taotleda teatud töökohta, olla tööle võetud, osaleda kursustel ning koolituses, omada kvalifikatsiooni omandamise õigust, kandideerida kõikidesse ametitesse ning ametikohtadele ning olla edutatud, kaasa arvatud ametites ja ametikohtadel, kus valitseb meeste või naiste ülekaal. Võrdne kohtlemine viitab õigustele, mida töötaja omab töötasu, töötingimuste, tööga kindlustatuse jne osas.

### **Võrdõiguslikkuse saavutamisele suunatud erimeetmed**

Võrdsuse edendamine nõuab pidevaid jõupingutusi ja konkreetsete meetmete rakendamist ning astub sammu kaugemale diskrimineerimise keelamisest ning kaotamisest.

Võrdõiguslikkuse saavutamisele suunatud erimeetmed kujutavad endast ajutise iseloomuga sotsiaalseid või erilisi abinõusid, mille eesmärgiks on ületada varasema diskrimineerimise negatiivsed tagajärjed ning saavutada meeste ja naiste võrdsed võimalused ning võrdne kohtlemine praktikas. Nimetatud meetmed on suunatud konkreetsele sihtrühmale. Nende ülesandeks on kaotada ning ära hoida diskrimineerimist ning pakkuda kompensatsiooni ebasoodsate tagajärgede eest, mis on põhjustatud olemasolevatest hoiakutest, käitumisest ning struktuuridest, mis tuginevad stereotüüpsetele arusaamadele meeste ja naiste sotsiaalsetest rollidest. Niisuguse poliitika omaksvõtmine lähtub tähelepanekutest, et diskrimineerimise seadusega ärakeelamine pole tööalase võrdõiguslikkuse saavutamisel piisavaks osutunud.



## 1.2. INDIKAATORI MÕISTE.

Indikaator on mõõtmisvahend kavandatud eesmärgi ja tegeliku tulemuse vahelise kooskõla hindamiseks kvantitatiivselt, kvalitatiivselt kui ka ajalises järjekorras.

Iga indikaatori jaoks tuleb välja töötada metodoloogia, mis sisaldab:

1. sissejuhatust, mis esitab indikaatori eesmärgi, poliitilise relevanttsuse ning seose üldise (sotsiaalse ja majandusliku) arenguga;
2. indikaatori metodoloogilist kirjeldust ja sellega seotud definitsioone, k.a. informatsiooni antud indikaatori omaduste ja selle tõlgendusviiside kohta;
3. hinnangut andmete kättesaadavuse kohta riiklikest ja rahvusvahelistest allikatest;

### Indikaatorite põhiomadused

- **Relevantus**  
Kas indikaatorit on võimalik otseselt siduda ühe või enama teemaga, mille ümber võtmepoliitika kujunevad? Indikaatorid on mõeldud parandamiseks otsusetegemist eri tasanditel. Kui statistikatariigid ei saa indikaatorit oluliste otsuste ja poliitikatega siduda, ei motiveeri see neid tegutsema ja poliitikat revideerima.
- **Lihtsus**  
Kas esitatud informatsioon on hõlpsasti mõistetav ja sihtrühma huvi äratav? Kas keerulised teemad ja kalkulatsioonid peaks lõpuks arusaadavaks muutuma ning selgelt esitatava informatsiooni kujul laiema publikuni jõudma.
- **Valiidsus**  
Kas indikaator peegeldab fakte õigesti? Kas andmed koguti teaduslike mõõtmismeetodeid kasutades? Kas andmed on kontrollitavad ja korratavad? Metodoloogiline rangus on vajalik andmete usutavuse alalhoidmiseks.
- **Dünaamika**  
Kas andmeid on pikema ajavahemiku kohta, et osutada indikaatori dünaamikale? Ühe- või kahekordne mõõtmine seda veel ei peegelda.
- **Andmete kättesaadavus mõistliku hinnaga**  
Kas kvaliteetsed andmed on kättesaadavad mõistliku hinnaga või on võimalik teostada monitooringut, mis muudaks andmed kättesaadavaks tulevikus? Andmed võivad kas puududa täielikult, mitte olla võrreldavad erinevate metodoloogiate tõttu, olla mittekasutatavad, kuna metodoloogia kohta puudub dokumentatsioon, olla ebausaldusväärsed või mitte olla kättesaadavad, kuna puudub juurdepääs institutsionaalse või statistilise struktuuri tõttu.
- **Tundlikkus**  
Kas indikaator suudab osutada väikesele muutusele terves süsteemis?
- **Reliaablus**  
Kas kasutatav indikaator on objektiivne, sõltumatu uurimisajast-ja kohast? Kas samadele tulemustele jõutakse samasuguse indikaatori kasutamisel kordumõõtmisi läbi viies? Kas samadele või sarnastele järeldustele jõuab mitu iseseisvalt tegutsevat uurijat?

- Informatsiooni koondamise võimalikkus  
Kas indikaator mõõdab väga kitsast või laiemat teemat (säästlikkusteema)? Potentsiaalsete indikaatorite nimekiri on lõputu. Praktelistel põhjustel peaks olema eelistatud indikaatorid, mis koondavad andmeid laiemate teemade kohta.
- Funktsionaalsus  
Funktsionaalne (säästlikkus)indikaator on abiks oluliste keskkonnateemade mõistmisel, võimaldab ühemõttelist tõlgendamist ega tekita segadusseviivat informatsiooni.

Indikaatoreid kasutatakse teatud nähtuse kohta informatsiooni kogumiseks, alternatiivsete lahenduste otsimiseks enne, kui poliitilisi vahendeid on asunud ellu rakendama või uurimaks suhteid teatud arengute omavaheliste keskkondlike, majanduslike ja sotsiaalsete mõjude vahe.

Poliitiliste meetmete rakendamises kipub tekkima oht, et teatud indikaatoreid kasutatakse teatud poliitiliste eesmärkide ja arengute õigustamiseks ning seejärel kasutatakse neid omakorda kindlate andmete ja indikaatorite kogumise vajaduse õigustamiseks. Nii näiteks kasutas Suurbritannia valitsus transpordipoliitika õigustamiseks teede suureneva kasutuse ennustamise indikaatorit ning sellest tulenes teedevõrgu eelisarendamise õigustamine. Selline ekspansioon tõi tulemusena kaasa liikluse tihenemise.

Kui indikaatoreid kasutatakse poliitiliste meetmete edastamiseks laialdasemale elanikkonnarühmadele, seostub sellega terve rida probleeme:

- erinevatel indikaatoritel on avalikkusele erinev mõju, kusjuures "avalikkus" ei ole homogeenne nähtus
- indikaatorite mõju erinevatele sihtrühmadele on äärmiselt raske ette aimata??
- vahel on piiratuna näival indikaatoril ootamatult laialdane sotsiaalne ja majanduslik mõju

Sellistel juhtudel tuleb osata indikaatorite omadusi maksimumini ära kasutada. Teisalt säilib oht, et vaid ühe aspekti mõõtmiseks mõeldud indikaatorit hakatakse kasutama millegi laialdasema iseloomustamiseks, mida selle indikaatori kasutuspiirid tegelikult ei võimalda. Üks kurikuulsamaid selliseid näiteid on sisemajanduse koguprodukt (SKT), mis algselt võeti kasutusele puhtmajandusliku mõõturina, nüüdseks toimib aga väga erinevate auditooriumite ning regioonide seas elukvaliteedi põhinäitajana.

### **Indikaatorid ja avalikkus**

Teavitamine poliitilistest meetmetest ja tegevustest peaks olema kahesuunaline protsess. Indikaatoreid peaks kasutama nii üldise teadlikkuse kui avalikkuse tegutsemisvalmiduse tõstmiseks. Ühiskonna vastureaktsioon peaks omakorda toimima mõjutus- ja survevahendina poliitikutele. Näiteks kui püütakse eraautode arvu piirata, siis peaks avalikkuse reaktsiooniks olema soov muuta ühistranspordisüsteem efektiivsemaks.

Indikaatorid, mis on halvasti defineeritud või mida ei osata avalikkuse meeli köitvate teemadega adekvaatselt seostada, võivad ühelt poolt viia väärade poliitiliste

meetmeteni, kuid teisalt avalikkuse poolse usalduse kadumiseni poliitikute, ekspertide jt otsuste ja tegevuste suhtes.

Indikaatorid peavad tõepoolest esitama fakte – näiteks töötuse taset ja struktuurseid omadusi mõõtvad indikaatorid on oma usaldusväarsuse elanike silmis suuresti kaotanud, kuna ei suuda kajastada probleemi tegelikkust piisavalt adekvaatselt. Indikaatorid peavad seega olema **aktsepteeritavad ja usaldusväärsed**: kuigi tingimata on oluline teada nt teada, kui suured on elanikkonnagruppide palgaerinevused, võib kahelda, kas inimesed on alati nõus vastama küsimustele omaenese või teiste leibkonnaliikmete sissetulekute kohta.

Indikaatorid peavad olema **mõistetavad ja tähendusrikkad** – neil peaks olema otsene seos inimeste igapäevaeluga, olgu see siis mingi tarbimiskäitumise mõju inimeste tervises seisundile vms.

### 1.3. SOOTUNDLIKU STATISTIKA PROBLEEMID

Kogu statistika isikute kohta peaks olema kogutud ja töödeldud soo järgi. Kõik tunnused ja muutujad peaks olema esitatud ja analüüsitud nii, et sugu oleks peamine ja üldine klassifikaator. See kannab ühest küljest andmekvaliteedi tõstmise eesmärki, teisalt on soolises lõikes kogutav statistika vajalik vahend (infoallikas) ja erinevate poliitiliste programmide, projektide ja strateegiate kavandamisel.

Varasem lähenemine soostatistikale (*Women in Development* ehk WIN) oli naistekeskne – naisorganisatsioonid kogusid statistikat naiste staatuse kohta naiste endi toetamiseks. Probleemiks peeti seda, kui puudus või polnud kättesaadav statistika naiste sotsiaalse olukorra kohta valdkonniti. Kaasaegsema lähenemise järgi (*Gender and Development* ehk GAD) on tekkinud sotsiaalne vajadus koguda andmeid naiste ja meeste kohta kõigis ühiskonnaelu aspektides, muutes vastava statistika kättesaadavaks erinevatele tarbija-sihtgruppidele.

Sootundliku statistika loomine nõuab lisaks ametlike andmete kogumisele soo alusel ka andmekogumise vastavaid meetodeid ja esitust. Vaid nii saab tuua sisse tegureid, mis loovad andmete tõlgendamises sootundliku kallaku. Traditsioonilised kontseptsioonid ja meetodika, mida andmekogumises valdavalt kasutatakse, on tihti ebaadekvaatsed ega kajasta meeste ja naiste erinevaid elureaalsusi kuigi hästi. Sügavate muutustega ühiskonnaelus (perekondlikes suhetes, majanduses ja avalikus elus) on kaasnenud uued poliitilised probleemid ja väljakutsed, mida oleks vaja peegeldada ka uute kontseptsioonide ning täiustatud andmekogumismeetodite abil. Eriti eemalised kitsaskohad on näiteks tasulise ja tasustamata töö hindamine, meeste ja naiste osalus mitteformaalses sektoris, töötuse teemad (varjatud tööpuudus, töötuse sooline määre); samuti soovib uus rahvastikuarvestussüsteem, et majandusliku väljundi mõõtmisel hinnataks kodus majapidamises omaks tarbeks toodetud tooteid. Viimane on tasustamata töö, mida väga sageli teevad just naised. Suurenevat huvi on üles näidatud ajakasutuse ja vaba aja ressursside mõõtmiste järele.

## 1.4. VALIK STATISTILISI INDIKAATOREID SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE MÕÕTMISEL

### INDIKAATORID

#### I RAHVASTIK

- 1- Rahvastiku struktuur (N ja M)
  - vanuse järgi
  - kodakondsuse järgi (eesti/vene/teised)
  - elukoha järgi (linn/maa)

#### II PEREKOND JA LEIBKOND

- Aasta jooksul abiellunud
  - abiellujate keskmine iga
  - esmase abiellumise keskmine iga
- Aasta jooksul lahutanud
  - lahutajate keskmine iga
  - esmase lahutuse keskmine iga
  - lahutuse algataja sugu

#### Perekonna seis

- Abielus
  - sh. vabaabielus
  - abielu keskmine kestus
  - abielus ilma lasteta
  - abielus ühe lapsega
  - abielus kahe lapsega
  - abielus kolme või enama lapsega
- Lahutatud
  - lahutatud ilma lasteta
  - lahutatud ühe lapsega
  - lahutatud kahe lapsega
  - lahutatud kolme või enama lapsega
- Üksikud
  - üksik ilma lasteta
  - üksik ühe lapsega
  - üksik kahe lapsega
  - üksik kolme või enama lapsega
- Lesed
- Sünnitused
  - Keskmine laste arv sünnitaja kohta
  - Keskmine laste arv fertiilses eas naise kohta
  - Väljaspool abielu sündinud laste arv
- Abortide koguarv
- Abortide arv fertiilses eas naise kohta
- Leibkonna peade sooline jaotus
  - kahe leivateenijaga peredes

#### III TERVISHOID JA SOTSIAALNE TURVALISUS

- Keskmine eluiga
- Imikute (kuni aastaste) suremus
- Esmakordselt registreeritud patsiendid
  - alkohoolne psühhoos

- krooniline alkoholism
- narkomaania ja toksikomaania
- Registreeritud patsiente kokku aasta lõpu seisuga
  - alkoholne psühhoos
  - krooniline alkoholism
  - narkomaania ja toksikomaania
- Aasta jooksul registreeritud uued HIV positiivsed
- HIV positiivsete arv aasta lõpu seisuga
- Aasta jooksul aiasi surnute arv
- Enesetappude arv
  - sh. vanuserühmade lõikes
- Suitsetajate arv
- Aasta jooksul surnud (põhjuste järgi)
- Lastekodulaste arv 1000 lapse kohta
- Adopteeritud laste arv 1000 lapse kohta

#### IV HARIDUS

- Täiskasvanute (15 a ja vanemad) haridustase
  - põhiharidus
  - keskharidus
  - rakenduslik kõrgharidus
  - akadeemiline kõrgharidus
- Õpilaste arv ja osakaal
  - põhikoolis
  - gümnaasiumis
  - rakenduslikus kõrgkoolis
  - akadeemilises kõrgkoolis
    - bakalaureuse õpe
    - magistriõpe
    - doktoriõpe
- Kõrghariduse omandajad erialade kaupa
- Koolist väljalangemine
- Õpetajate sooline koosseis
  - põhikoolis
  - gümnaasiumis
  - kõrgkoolis

#### V TÖÖ

- Rakendatuse määr 15-64 aastaste seas
- Tööhõive vanuserühmade kaupa
- Täis- ja osalise tööajaga töötajate arv ja osakaal
- Töötajate struktuur
  - Erasektor
  - Avalik sektor
    - Riigiasutus (ministeerium, kohalik omavalitsus vms.)
    - Muu (haridus, tervishoid, kultuur, teadus vms.)
  - Mittetulundusühing
  - Füüsilisest isikust ettevõtjad
- Töötunnid nädalas
  - ametialade järgi
- Ületunni töö

- Töötute arv ja osakaal tööealiste hulgas
  - Sh. pikaajaliste töötute arv ja osakaal tööealiste hulgas
- Töötute arv vanuserühmade kaupa
- Töötute arv haridusrühmades
- Varjatud töötus (registreerimata töötud)

#### VI SISSETULEKUD JA TOIMETULEK

- Sissetulekud allikate (palk, sotsiaaltoetused jm.) lõikes
- Palgad
  - Palgad tööalade lõikes
  - Palgad ametigruppides
  - palgad haridusgruppides
- Allpool vaesuspiiri elavate perede koosseis

#### VII VÄGIVALD JA KURITEGEVUS

- Registreeritud varavastased kuriteod
- Registreeritud isikuvastased kuriteod
- Süüdimõistetud kuriteo liigi järgi
- Liiklusjuhtumit põhjustajad
- Süüdimõistetud kinnipidamiskohtades (vanuserühmade kaupa)

#### VIII VÕIM JA OTSUSTAMISES OSALEMINE

- Parlamendi sooline koosseis
  - komisjonide esimeeste sooline koosseis
  - komisjonide aseesimeeste sooline koosseis
- Keskvalitsuse sooline koosseis
- Kohalike volikogude sooline koosseis
  - linnades
  - valdades
- Kohalike omavalitsuse juhtide (linnapead, vallavanemad) sooline
  - linnapead
  - vallavanemad
- 2003.a. Riigikogu valimistel kandideerinute sooline koosseis
- 2002.a. kohalikel valimistel kandideerinute sooline koosseis
- Tippjuhtide sooline koosseis
  - TOP 100 ettevõtet
  - väliskapitaliga (üle 50 % osalus) ettevõtted
  - Eesti kapitaliga (üle 50 % osalus) ettevõtted
  - MTÜ-de juhid

### **1.5. VALIK SOTSIOLOOGILISI INDIKAATOREID SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE MÕÕTMISEL**

#### **Sooline diskrimineerimine tööil**

- palga määramisel
- palga tõstmisel
- lisatasude ja preemiate määramisel
- firmalt soodustuste saamisel (ametiauto, te lefon jm)

- koolituste võimaldamisel (firma raha eest)
- väliskomandeeringutesse saatmisel
- informatsiooni saamisel
- töötingimuste parandamisel
- töökoormuse jaotamisel
- edutamisel, karjääri võimaldamisel
- töösuhete püsivusel (lühikesed või ajutised töölepingud)
- töö tulemuste arvestamisel
- professionaalsete oskuste hindamisel
- töölase iseseisvuse poolest

## **Karjäär**

- Hinnang töölase karjääri tähtsusele
  - oma karjäär
  - abikaasa (elukaaslase) karjäär
  - töötavate tütarde / poegade karjäär
- Hinnang töölase karjääri võimalikkusele (karjääri võimaldavate töökohtade
- osatähtsus
  - töökoht karjääri (tõusu ametiredelil) ei võimalda. Saan loota vaid suuremale
- palgale ja (või) parematele töötingimustele
  - võimaldab karjääri, kuid juhiks edutamine ei ole võimalik
  - võimalik on ametialane karjäär ja ka juhiks edutamine
- Konkurents töökohal
  - hinnangud konkurentsile tööl

## **Töö sisu**

- Hinnangud töötingimustele (töökeskkonna parameetrid, mis iseloomustavad
- töötingimusi;
- Rahulolu tööga (töö meeldivus ja aktiivsus uue töö leidmiseks);
- Kindlustunne töökohal (töötaja enesehinnang oma positsioonile firmas);
- Töökaotuse hirm (mõõdab kaudselt töötaja konkurentsivõimet tööturul);
- Töötamine täis- või osalise tööajaga. Võimalused ise valida täis- või osalist
- tööaega;

## **Palk ja sissetulekud**

- Vastaja sissetulek
- Palga dünaamika viimase kahe aasta jooksul
- Ümbrikupalga saamine (mittesaamine)
- Palgasüsteem, mille järgi makstakse tasu põhitöökohal (kindel kuutasu, tunnitasu, tükitasu, osaluspalk)
- Tulu pere liikme kohta
- Hinnang pere majanduslikule toimetulekule
- Naiste ja meeste sissetulekute osakaal pere eelarves
- Perekonna peamise leivateenija fikseerimine
- Vastaja iseseisvus oma sissetulekute kasutamisel (oma tarbeks kulutamise võimalused)

### **Sotsiaal-majanduslik positsioon**

- Turumajandusega kohandumine (enesehinnang)
- Hinnang oma sotsiaal-majanduslikule positsioonile ühiskonna hierarhias
- Materiaalne iseseisvus (materiaalne sõltuvus pere liikmetest)
- Enesega rahulolu
- Naiste ja meeste tööalane ja hariduslik staatus.
- Tarbimisvõimalused sõltuvalt peamise tulutooja soost
- Materiaalne sõltuvus abikaasast / elukaaslasest

### **Sotsiaalsed võrgustikud**

- MTÜ-desse kuulumine
- Kuulumine parteidesse
- Kuulumine a/ü-sse
- Osalemine vabaaja klubides

### **Naiste ja meeste võrdväarsus**

- hinnangud naiste rolli tugevdamisele poliitikas
- hinnangud naiste positsioonidele tugevdamisele majanduses ja äritegevuses
- hinnangud naiste ja meeste tööalastele võrdsetele võimalustele
- hinnangud meeste rollile pere peamise leivateenijana
- Hinnang naiste ja meeste sotsiaal-majanduslikule positsioonile Eesti ühiskonnas
- (kuivõrd meeste positsioone peetakse tugevamaks)
- Hinnangud naiste osakaalu suurendamisele otsustajate seas
- poliitikud Riigikogus
- ministrid
- firmajuhid
- koolidirektorid
- kohalikud juhid (linnapead ja vallavanemad)
- Avalikkuse valmisolek naiste edutamiseks ja – esilekerkimiseks

### **Sooline diskrimineerimine**

- Diskrimineerimise kogemus tööl (tüüpjuhtumite kirjeldustega)
- diskrimineerimise juhtumid ülemuste poolt
- juhtumid kolleegide poolt
- Naiste vastu suunatud soolised stereotüübid
- Naised ei ole karjääril huvitatud
- Naised on liiga tagasihoidlikud ja neil on vähe enesekindlust
- Naised on sageli emotsionaalsed, mis segab otsustamist
- Naised ei taha vastutusrikast ametikohta
- Naised ei taha olla kõrgemal positsioonil kui mehed
- Naised tunnevad ebakindlust mehi juhtides
- Naistel jääb pere kõrvalt vähe aega juhitööle pühendumiseks
- Inimesed eelistavad meesjuhte naisjuhtidele
- Naisjuhtidel on raske saavutada sellist võimu ja autoriteeti nagu meesjuhtidel
- Naistele sisendatakse juba maast madalast, et neil tuleb pühenduda kodule ja perele, mitte tööle ja karjäärile
- Naiste diskrimineerimine tööl rasedusjärgselt



- Naiste diskrimineerimine tööl seoses lastega
- Naiste moraalne allasurumine tööl
- Seksuaalne ahistamine tööl

### **Patriarhaalsed hoiakud**

- Valdkonnad, kus eelistatakse „autoritaarset juhti”
- Naiste positsioon otsustajate seas
- Naiste positsiooni tugevdamine seadusega (hoiakud)

### **Kodune kasvatus**

- Väärtused ja arusaamad , mida sisendatakse tüdrukutele ja mida poistele
- Tüdrukute ja poiste kasvatamine erinevate põhimõtete järel

## **2. SOOLINE MÕÕDE ÜHISKONNA ANALÜÜSIMISEL : STRATEEGILINE VAADE**

Esitame ühe võimaliku strateegilise käsitluse soolise mõõde tähendusest ühiskonna analüüsimisel. Kui eesmärgiks on soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete selgitamine ja nende põhimõtete laiaulatuslik omaksvõtmine Eesti ühiskonnas on tarvis strateegilist nägemust võimalikest arengutest ja tegevustest, kuidas panna inimesi mõistma soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid.

Järgnev skeem on üheks võimalikuks strateegiliseks nägemuseks, mis pakub välja Sotsiaalministeeriumi Võrdõiguslikkuse büroo võimalikud initsiatiivid, koostöö suunad ja algatused sootundliku analüüsi ja teavitamissüsteemi ettevalmistamisel ning täiustamisel.

Skeemil toodud mõistete selgitus :

### **A. Institutsioonid :**

1. ESA - Eesti Statistika Amet
2. SM VB - Sotsiaalministeeriumi Võrdõiguslikkuse büroo
3. MTÜ-d - erinevad mittetulundusühingud (vabaühingud), naisteorganisatsioonid jt. kelle tegevuste hulka kuulub sootundlike ürituste korraldamine ja kelle eesmärgiks on sootundlike arusaamade propageerimine ühiskonnas

### **B. Mõisted :**

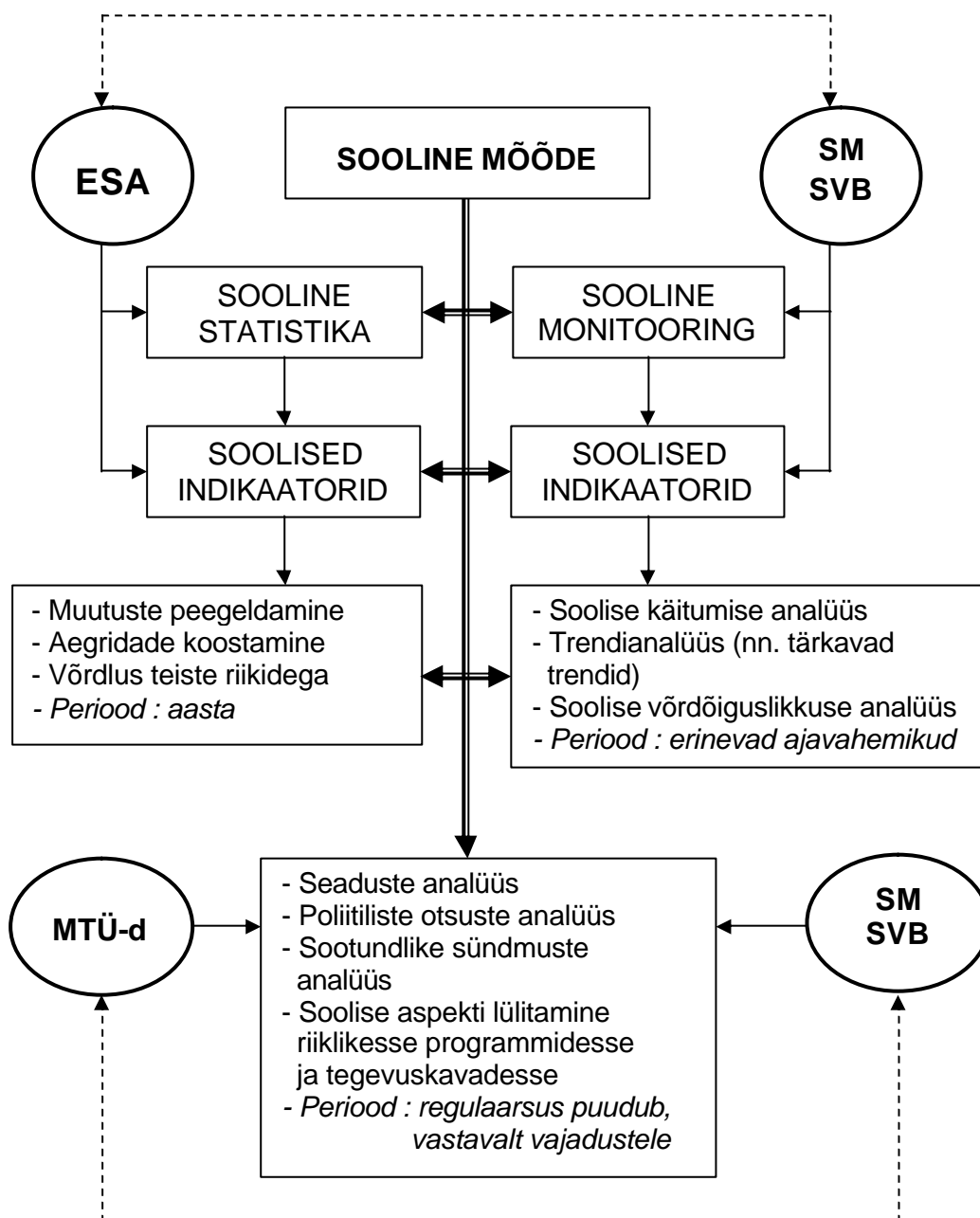
1. Sooline mõõde – sotsiaalsete protsesside analüüsimine ja tulemuste esitamine lähtuvalt soolisest tunnusest, ehk teiste sõnadega selgitamine, mis toimub ühiskonnas naistega ja meestega. Millised on naiste ja meeste huvid ühiskonnas, millist laadi sotsiaalpoliitikaid on vaja, et kaitsta naiste ja meeste erinevaid huvisid ühiskonnas;
2. Sooline statistika – või sootundlik statistika on andmete esitamine soo tunnuse järgi. Täpselt samuti nagu esitatakse andmeid rahvuse, vanuse, elukoha või muude tunnuste järgi. Levinud praktika kohaselt esitatakse soolises lõikes eelkõige rahvastikuprotsesse puudutavaid andmeid. Ideaalis peaks sooline

aspekt kajastuma kõikide ühiskonnaelu valdkondades, mille kohta esitatakse andmeid ja analüüsitakse tagajärgi. ESA initsiatiivist ja huvitatusest sõltub oluliselt, kui palju ja millistes ühiskonnaelu valdkondades analüüsitakse eraldi naiste ja meeste olukorda;

3. Soolised indikaatorid – parameetrid või tunnused, mille kaudu kirjeldatakse või hinnatakse ühiskonnas toimuvat. Soolised indikaatorid on sellised näitajad ehk mõõdikud, mille kaudu iseloomustatakse naiste ja meeste tegevust, nende hoiakuid või arusaamasid ühiskonnas toimuvast. Sooliste indikaatorite esitamisel on oluline aegridade väljatoomine, et näha kuidas nähtused ajas arenevad. Samuti on tähtis rahvusvaheliste võrdluste esitamine, mis võimaldab näha probleemi olulisust meie ühiskonnas. Võrdlusbaase (võrreldavaid riike) peaks kombineerima erinevalt. Meiega samas arengufaasis olevad riigid (Läti, Leedu) ja meiega võrreldes enamarenenud riigid (võrdlus Soome, Rootsi ja teiste Põhjamaadega);
4. Sooline monitooring – on esindusliku valimiga sotsioloogiline uuring, mille meetodika on üles ehitatud selliselt, et uurida naiste ja meeste käitumise erisusi ja sarnasusi, iseloomustada naiste ja meeste sarnaseid ja erinevaid hoiakuid, väärtushinnanguid ning stereotüüpe. Monitooringu tulemustele tuginedes saab teha soolise käitumise süvaanalüüsi ja tuua välja põhjuslikke seoseid. Soolise käitumise süvaanalüüs, põhjus-tagajärg seoste väljatoomine, võimaldab projekteerida erinevate sotsiaalsete gruppide käitumist tulevikus. Samuti saab süvaanalüüsi abil anda eksperthinnanguid sotsiaalsete regulatsioonide tulemuslikkusele. Näiteks prognoosida, kuidas nn. ema aastapalk, mida koalitsioonipoliitikud tahavad seadustada hakkab mõjutama sündivust. Milliste sotsiaalsete gruppide puhul võib ennustada tulemuslikkust (sündivuse kasv) ja milliste sotsiaalsete gruppide puhul see regulatsioon naiste käitumist ei mõjuta (sündivus ei suurene).

### **C. Koostöö :**

1. Strateegiline tähendus on VB ja Statistikaameti koostööl. VB üheks võimalikuks initsiatiiviks võiks olla koostöö ESA-ga selle nimel, et ESA perioodilistes väljaannetes oleks võimalikult enam informatsiooni esitatud lisaks muule ka soolises lõikes. Soolise mõõte lisamine kõikidesse andmekogudesse tooks kaasa ka märksa tõsisema suhtumise soolisesse analüüsi ja soolistesse erinevustesse;
2. Oluline ja väga perspektiivne soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete levitamise seisukohalt on VB koostöö vabaühendustega, eelkõige naiste- ja meesteorganisatsioonidega. Kodanikualgatusliku initsiatiivi toetamine tähendab koostööd vabaühendustega ja nende potentsiaali kaasamine soolise võrdõiguslikkuse probleemide analüüsi. Põhimõtteliselt tähendab see kaudse sotsiaalse kontrolli organiseerimist. Kõigepealt uute seaduste toimete kriitiline analüüs „sootundliku filtri“ abil, ehk veendumine, et seaduste toimed ei pärsi naiste ja meeste võrdseid õiguseid, ega loo takistusi erinevatele sugupooltele. See on valdkond, kus VB missiooniks saab olla vabaühenduste aktiveerimine, et analüüsida kriitiliselt Eesti ühiskonnas toimuvat.



Joonis. Sooline mõõde ühiskonna analüüsimisel

### 3. SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE MONITOORINGU TULEMUSED

#### 3.1. PEAMISED JÄRELDUSED JA TENDENTSID

##### Naiste ja meeste sotsiaal-majanduslik positsioon Eestis

- 83% naiste ja 76% meeste hinnangul on meeste positsioon lähtuvalt tuludest ja tööalasest staatusest kõrgem kui naistel. Vaid 9% vastanutest peab positsioone võrdväärseteks.
- 2001sel aastal Soomes korraldatud uuringus kus esitati sama küsimus, olid hinnangud naiste-meeste positsioonile paljuski teistsugused. Kuigi ka Soomes

valdav osa (3/4 vastanutest) leiab, et meestel on kõrgem positsioon, arvab iga neljas soomlane, et naistel on kõrgem positsioon. Soome meestest arvab nii koguni iga kolmas. Eestis peab naiste positsiooni kõrgemaks meeste omast vaid 1% elanikkonnast..

- Hinnang naiste ja meeste positsioonile on indikaator, mis annab tunnistust tugevast soolisest ebavõrdsusest Eestis. Kui 80% elanikkonnast, nii naised kui mehed asetavad mehed automaatselt kõrgemasse positsiooni, on see diagnoos Eesti ühiskonnale, mis tähendab, et peetakse üsnagi loomulikuks ja paratamatuks, et naised saavad vähem palka ja neil on madalam tööalane staatus. Sellise negatiivse diagnoosi on omaks võtnud ka naised ise. Tegemist on suurel määral eelarvamustest ja stereotüüpidest tingitud hoiakuga, sest reaalses elus naiste sissetulekud ja tööalane staatus ei erine sedavõrd kontrastselt meeste omast. Kuigi ühiskondlik arvamus hindab naiste positsiooni madalamaks kui meestel, on naisi "valgekraede" (juhid, spetsialistid, ametnikud) seas 41%, mis on rohkem kui meeste seas – 32%. Küll aga töötavad mehed 1,7 korda sagedamini juhtidena kui naised.

### **Naiste ja meeste tööalane ja hariduslik staatus.**

- Naiste haridustase on Eestis märksa kõrgem kui meestel. Naiste seas on vähem alg- või põhihariduse omajaid (25%) kui meeste seas (37%). Iga teine naine omab kas kesk-eri või kõrgemat haridust, meestest 43%. Kõrgharidusega meeste seas on tippjuhtide osakaal 8 korda suurem kui naiste seas. Kõrgharidusega meestest on juhtivatel kohtadel (juhid + peaspetsialistid) rakendatud 40%, naistest vaid 18%

### **Tarbimisvõimalused sõltuvalt peamise tulutooja soost**

- 2/3 peredes on peamiseks tulutoojaks mees, kelle sissetulekud moodustavad vähemalt 51% perekonna kogutuludest, 1/3 peredest on peamine tulutooja naine. Perede seas, kus naine on peamine tulutooja, on abielus olijate osakaal vaid neljandik, kõrge on üksi elavate inimeste osakaal, kolmandik omab lapsi, iga viies kasvatab lapsi üksi. Iseloomulik keskmisest kõrgem vanus, üle 60 aastaseid on 31%, iga kolmas on pensionär, kõrgharidust omab 22%. Pere, kus peamine tulutooja on mees, vastab rohkem Eesti keskmisele, 2/3 on abielus, 42% on lapsed, tulutooja ise on nooremapoolne, 54% on kuni 40 aastased, pensionäre on vaid 15%. Mees peamise tulutoojana suudab oma peret paremini kindlustada. Pered, kus mees on peamiseks tulutoojaks, elavad kallimates korterites (majades) kui pered, kus naine on peamine tulutooja. Mees-tulutoojaga pered on sagedamini maja, talu, suvila, garaaži omanikud, omavad 2,8 korda sagedamini autot, 2,5 korda sagedamini arvutit ja 4 korda sagedamini internetiühendust. Ka on neil sagedamini mobiiltelefon, videokaamera, videomagnetofoni jms.
- Pered, kus peamine tulutooja on naine, on oluliselt väiksema sissetulekuga kui pered, kus mees on peamine tulutooja. 2/3 naistulutoojaga peredest omab sissetulekuid kuni 2 000 krooni kuus ühe liikme kohta (meestulutoojaga on selliseid peresid 50%) ja üle 3 000 kroonise sissetulekuga peresid on kaks korda vähem kui meestulutoojaga perede hulgas.

## **Materiaalne sõltuvus abikaasast / elukaaslasest**

- Naiste sotsiaal-majanduslik positsioon on otseses sõltuvuses sissetulekutest. Kuna naiste sissetulekud on madalamad kui meestel, on naised paratamatult oma abikaasadest / elukaaslastest materiaalses sõltuvuses. Naised sõltuvad materiaalselt oma abikaasadest kolm korda sagedamini kui mehed. Iga teine naine on oma abikaasast materiaalselt sõltuv, meestest vaid iga kuues.
- Kuni 40aastastest naistest tunnetab ligi  $\frac{3}{4}$  oma materiaalselt sõltuvust abikaasast / elukaaslasest. Sama vanuserühma meestest tajub vaid iga 10nes materiaalselt sõltuvust abikaasast. Sõltumata haridustasemest on naiste materiaalne sõltuvus oma abikaasast / elukaaslasest enam-vähem sarnane, ulatudes 47 – 57%ni. Mõnevõrra vähem sõltuvad oma meestest materiaalselt kõrgharidusega naised.
- Meestel ja naistel on nende endi hinnangul erinevad võimalused kasutada omateenitud raha isiklikeks vajadusteks. Meeste finantsvabadus on suurem kui naistel. Iga neljas naine ja kolmas mees saab kasutada rohkem kui poolt oma tuludest isiklike vajaduste rahuldamiseks.

## **Soolised eelarvamused ja stereotüübid**

- Eesti ühiskond on negatiivselt häälestatud naisjuhtide suhtes. Uuringu põhjal võib järeldada, et põhjus pole üksnes kartuses, et karjäärinaistel ei jää aega perele ja lastele. Paljuski on põhjus ka selles, et naine, kes on võimukas, autoriteetne ja ratsionaalselt tegutsev, ei sobi kokku ettekujutusega tagasihoidlikust, mehele toetuvast ja õrnast olevusest, millistena on naised harjutud ette kujutama sajandeid. Naisjuht kui tugev ja sõltumatu isiksus, on uus nähtus mitte ainult Eestis vaid kogu maailmas. Naisjuhtide ajalugu on kestnud mõned kümned aastad. Naisjuht kannab endas uusi väärtusi, mis lõhuvad seniseid tabusid ja traditsioonilisi käitumismudeleid. Siit tulenebki negatiivne eelhäälestus ja kohatine hirmutunne, mis avalduvad soolistes eelarvamustes.
- Usaldamatusebarjäär naisjuhi suhtes on tugevalt kinnistunud Eesti ühiskonda ja selle muutmine võib võtta aastakümneid kui mitte rohkemgi aega. Ühiskondlik arvamus taunib tugevalt naisjuhte ja paneb naise juhiomadused kahtluse alla. Suurt poolehoidu nii naiste kui meeste seas leidsid arusaamad, et naine ei sobi juhiks, ta ei saa selle tööga hakkama, sest on liiga tagasihoidlik ja emotsionaalne (3/4 vastajatest). Ka on valdav osa vastajatest veendunud, et meesjuhti eelistatakse kindlasti naisjuhile kuna mees on juhina ratsionaalsem, enesekindlam ja autoriteetsem.
- 2/3 meestest usub, et võim muudab naised mehelikuks. Naistest on sellega nõus pooled.
- 60nda eluaasta piiri ületanud naised ja mehed kardavad rohkem kui nooremad inimesed perekliima halvenemist ja laste hooletusse jätmist seoses naiste kasvava orientatsiooniga oma karjäärile.

- Ka meestele suurema palga maksmine sõltub teatud määral soolistest stereotüüpidest.. Meeste kõrgem palk on üks paratamatusi, millega Eesti elanikkond on harjunud. Paljuski peetakse ebavõrdset tasustamist loomulikuks, sest ollakse seisukohal, et sama madala palga eest kui makstakse naisele, mees lihtsalt tööle ei hakka. Seega, et saada tööle mehi, on tööandjad lausa sunnitud neid kõrgemalt tasustama. Nii naised kui mehed on arvamusel, et mehed on kõrgema palga ära teeninud, kuna töötavad ametikohtadel, kus on kõrgemad palgad, et mehed ei nõustu madala palga eest töötama ja et tööandjad hindavad meeste tööd kõrgemalt kui naiste tööd.
- Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et paljude meeste palk on objektiivselt põhjendatud, kuna mehed töötavad sagedamini kõrgelttasustatud ametikohtadel (juhid, peaspetsialistid jt). Samas on tugev mõju ka arusaamadel, et meestele tuleb maksta juba seetõttu kõrgemat palka, et nad on peamised peretoitjad.
- Tugev mõju meeste kõrgemale tasustamisele on ka tööalade jaotumine nn naiste ja meeste töödeks. On ajalooline traditsioon, et nn naistealadel nagu, õpetajad, medõed, lasteaiakasvatavad, müüjad jt on palgad tunduvalt madalamad kui nn meestealadel nagu pankurid, advokaadid, arhitektid, ehitajad, kaevurid jt. Võib eeldada, et meeste kõrgem palgatase jääb Eestis veel pikaks ajaks kehtima sest põhjused palgade erinevustes ei tulene ainult tehtud töö hulgast ja kvaliteedist vaid paljuski ka väärtushinnangutest ja arusaamadest, millele järgi võtavad otsuseid vastu tööandjad.

### **Valmisolek soodustada naiste jõudmist juhtivatele ametikohtadele**

- Iga teine naine ja neljas mees arvab, et tuleks soodustada naiste juhtivatele ametikohtadele tõusmist.  $\frac{3}{4}$  meestest ja pooled naised on neutraalsel seisukohal. Naiste takistamist pooldab vaid 2%.Kõige enam ollakse valmis selleks, et naisi oleks rohkem Riigikogus. Seda seisukohta pooldab peaaegu iga teine naine ja neljas mees. Ministrite hulgas naiste osakaalu kasvuks on valmis iga kolmas naine ja viies mees. Märksa vähem soovitakse, et suureneks naiste osakaal firmade ja kohalike omavalitsuste juhtimisel, naiste osakaalu tõusuks on valmis iga viies naine ja kaheksas mees.
- Asjaolu, et iga teine naine ja neljas mees pooldab naiste osakaalu tõusu otsustajate seas on märkimisväärne sest tegemist on kriitilise massiga Eesti elanikkonnast – kokku 400 000 inimest. Võib väita, et jää on hakanud liikuma ja aktiivne selgitustöö, mille eesmärgiks oli suurendada naiste osakaalu Riigikogus ja Valitsuses, on tõepoolest kandnud vilja. Tulemused on esialgu veel hoiakute tasemel, sest kui 400 000 inimest oleks ka reaalselt hääletanud naispoliitikute poolt, oleks Riigikogu sooline struktuur olnud sootuks teistsugune kui praegu.
- Valmisolek tööturul toimuvat soolist ebavõrdsust reguleerida on väga kõrge, erinevaid meetmeid toetab 74-91% vastanutest. Naiste valmisolek on märksa kõrgem kui meestel, sest enamik meetmeid tagab naistele meestega võrdväärse kohtlemise tööturul.

- Kõige enam toetavad nii naised kui mehed lapseotel naiste kaitsmist tööandjate omavoli eest (93% naistest, 88% meestest). Võrdväärseid konkurentsivõimalusi tagavat seadust toetavad kõige enam 21 – 40 aastased naised. Üle 60 aastased naised pooldavad vähem seadust, mis tagaks soolise võrdõiguslikkuse tööturul.
- Uuringu tulemus võib tunduda vastuoluline. Ühelt poolt valitsevad Eestis tugevad soolised eelarvamused, teiselt poolt on elanikkond valmis toetama soolise võrdõiguslikkuse tagamist tööturul. Soolised eelarvamused ja stereotüübid ei tähenda, et ollakse nõus tööturul toimuva diskrimineerimise ja tööandjate omavoliga. Nii naised kui mehed usuvad, et soolist võrdõiguslikkust tagav seadus ei saa neid ohustada vaid hoopis kaitsta ja aidata.

### **Naised ja tööalane karjäär**

- Naised väärtustavad oma tööalast karjääri tunduvalt vähem kui mehed. Üksnes kõrgharidusega naised on tööalast karjäärist enam huvitatud võrreldes ülejäänud naistega. Kuna naiste haridustase pidevalt tõuseb, suureneb vastavalt sellele ka „karjäärinaiste“ osakaal ja tööalased väärtused koos edu saavutamise motiividega muutuvad naistele üha tähtsamaks;
- Tärgavaks trendiks võib lugeda seda, et noorte naiste (21 – 30 aastased) seas on „karjäärinaisi“ praktiliselt sama palju kui noorte meeste seas. Seega võib prognoosida naiste väärtushinnangute olulist teisenemist. Nooremad, alla 30 aastased naised tähtsustavad juba praegu tööalaseid väärtusi märksa enam kui vanemad naised. Seega võib prognoosida, et kõik perepoliitilised meetmed, mis on suunatud sündivuse suurendamisele võivad põrkuda nooremate naiste teisenenud väärtushinnangutele. Noored naised on huvitatud tööalasest edust võrdväärselt noorte meestega ja sündivuse ergutamiseks mõeldud abinõud, mis pakuvad ühekordset tasu (ema aastapalka) sünnitamise eest ei pruugi haakuda tööalast edu väärtustavate noorte naiste väärtussüsteemidega;
- Karjäärile ja tööalasele edule orienteeritud väärtussüsteeme genereeritakse ka peredes. Oma töötavate laste tööalast karjääri pidasid võrdselt oluliseks nii emad kui isad. Mehed väärtustavad oma laste karjääri samavõrd kui iseenda karjääri. Seejuures peavad isad oma tütarde karjääri sama tähtsaks kui oma poegade karjääri. Emad peavad oma laste karjääri iseenda karjääriga võrreldes oluliselt tähtsamaks. Meestest erinevalt väärtustavad naised oma poegade karjääri veidi enam kui oma tütarde karjääri. Mehed pidasid tütarde ja poegade karjääri võrdselt oluliseks. Seega võib eeldada, et naiste tööalasele karjäärile orienteeritud väärtussüsteeme tähtsustatakse peredes ja „karjäärinaiste“ osatähtsus suureneb ka tulevikus;
- Karjäärile orienteeritud väärtussüsteem ja tegelikkus lahknevad praegu siiski oluliselt. 2/3 kõikidest töötajatest (naistest 69 % ja meestest 65 %) Eestis töötab sellistel töökohtadel, kus inimeste endi hinnangul puudub võimalus ametialaseks karjääriks. Inimesed saavad loota vaid parematele töötingimustele ja palgatõusule. See vastuolo puudutab täna eelkõige mehi, kellest enamik peab tööalast karjääri oluliseks, kuid tegelikud võimalused

karjääriks on tunduvalt väiksemad. Üksnes 10 % naistest ja 12 % meestest töötavad ametikohtadel, kus nad näevad võimalusi ametialaseks karjääriks, sealhulgas ka juhiks edutamise võimalust;

### **Naised ja konkurents töökohal**

- Kuigi Eestis on üle kümne aasta olnud tüüpilist liberaalset turumajandust, kajastub see tööturul vähe. 40 % töötavatest inimestest (naistest 48 % ja meestest 32 %) ei tunne konkurentsi oma põhitöökohal. Kuigi töökoha otsimisel on konkurents tugev. On üsna tavaline, et avalikel konkurssidel kandideerib ühele ametikohale sadu inimesi. See ei too aga kaasa igapäevast konkurentsi tajumist töökohal, mida võiksime käsitleda ka konkurentsistressina. Viimast on naistel 2 korda harvem kui meestel. Mõistagi ei pea see olema üksnes negatiivne stress. Konkurents töökohal soosib kindlasti ka töö motivatsiooni ja orienteerumist tööalasele edule. Väga tugeva konkurentsi tingimustes töötavad 4 % naistest ja 8 % meestest.
- Konkurentsile avatud töökohtadel töötavad teistest sagedamini kõrgharidusega naised. Kõrgharidusega naistest ei tunne oma töökohal konkurentsi kolmandik (34 %) naistest. Kõikides teistes haridusrühmades on üle 50 % selliseid naisi, kes oma töökohal konkurentsi ei tunne

### **Töölased stereotüübid**

- Eestis jagavad nii mehed kui naised jagavad mõttemalli, mille kohaselt eristuvad selgelt nn. „naiste- ja meestetööd“. Mehed on naistega võrreldes oluliselt konservatiivsemad hindamaks erinevate tööde ja ametite sobivust läbi soolise mõõte. Ligi  $\frac{3}{4}$  meestest (72 %) leiab, et tema praegune töö sobib üksnes meestele. Naiste konservatiivsus on väiksem, kuid ka naiste hulgas on 43 % selliseid naisi, kelle arvates nende praegune tegevus on üksnes „naiste töö“.
- Naiste ja meeste ühtviisi normatiivsed arusaamad naiste- ja meestetöödest peegelduvad ka selles, et vaid 2 % naistest tunnistab, et tema praegune töö on pigem „meestetöö“ ja 1 % kõigist meestest on arvamusel, et nende töö on nn. naistetöö. Kui seada ülesandeks vähendada normatiivseid arusaamu kindlatest naiste- ja meestetöödest, siis tuleb tööd teha ühtviisi nii naiste - kui meeste sihtrühmadega. Arusaamad erilistest, üksnes naistele või meestele sobivatest töödest, ei sõltu sellest, kas vastaja elab ja töötab maal või linnas

### **Naiste palgatasemed ja palgasüsteemide erinevus**

- Naiste sissetulekud on meestest madalamad. Kõige madalamas, kuni 2000 kroonilise kuu netosissetulekuga rühmas on 35 % naistest ja 25 % meestest. Suurim erinevus naiste ja meeste palkades on kõrgemas palgagrupis. Üle 5 000 kroonilise kuu sissetulekuga tulurühmas on 7 % naistest ja 19 % meestest. Seega on mehi kõrgemate palkadega tulugrupis 2,7 korda enam kui naisi



- Palkade kasv on täna Eestis küllaltki dünaamiline, nagu üleminekuriikides tavaliselt. Naiste palgad on võrreldes meestega isegi dünaamilisemad. Viimase aastaga on palk suurenenud 41 % naistel ja 34 % meestel. Palga muutuste osas ei ole naised meestega võrreldes halvemas positsioonis. Loomulikult ei tähenda see, et palgad ühtlustuksid, kuna naiste keskmine palgatase on madalam kui meestel.
- Palgasüsteemide rakendatavuses on naiste ja meeste erinevused olulised. Naistest saab valdav enamik (61 % naistest) kindlat kuupalka. Kindel kuupalk annab mõnevõrra suurema kindlustunde, samas ei ole kindel kuupalk tundlik palga muutuse suhtes. Palgasüsteemide erinevus naistel ja meestel on kindlasti üks tegur, mis annab meeste palkadele suurema dünaamika, kuid naistele suurema kindlustunde palga stabiilsuse suhtes.

### **Naiste palganõudluse positsioonid**

- Naised positsioneerivad ennast palganõudlusel tunduvalt madalamal tasemel kui mehed. Seega võib kindlalt väita, et naised on tööturul tööandjatele „kergem saak“ võrreldes meestega. Naiste leplikkus palga osas on suurem kui meestel. Kuni 3 000 kroonise (neto)kuupalgaga „lepib“ viiendik (21 %) naistest ja vaid 9 % meestest. Enam kui 7 000 kroonilist kuupalka „nõuab“ vaid 6 % naistest ja 22 % meestest. Naiste eelhäälestus palgaläbirääkimisteks tööandjatega on meestega võrreldes tagasihoidlikum ja vähem ambitsioonikas
- Naistest valdava enamiku palgaküsimise „julgus“ lõpeb 5000 kroonilise kuupalga juures. 69 % kõigist töötavatest naistest nõustuksid alla 5 000 kroonilise palgatasega. Mehed jagunevad oma palganõudlikkuse poolest naistega võrreldes mitmekesisemalt. 36 % meestest lepiks alla 5 000 kroonilise kuupalgaga, 32 % meeste jaoks on minimaalne kuupalk vahemikus 5 001 kuni 7 000 krooni ja 22 % meestest julgeb nõuda üle 7 000 kroonilist kuutasu

### **Tööstress ehk töökaotuse hirm**

- Lähiaasta töökaotuse hirm peegeldab hästi inimeste üldist tööstressi taset. Pidev hirmutunne töö kaotuse ja seetõttu ka sissetuleku kaotuse pärast traumeerib inimesi tugevasti. Töökaotuse hirmu süvendab ebakindlustunnet dünaamilises ja kiiresti muutuvus üleminekuriigi majanduskeskkonnas. Eestis tervikuna on viimase kahe aasta jooksul töökaotuse hirm veidi vähenenud, 38 %-lt 34 %-ni. Naistel 40 %-lt 36 %-ni ja meestel 37 %-lt 32 %-ni. Naiste seas on töökartuse hirmuga inimesi veidi enam kui meeste hulgas. Ja kuigi üldine tööstressi nivoo väheneb, ületab naiste hirmutunne jätkuvalt meeste hirme.

### **Sooline diskrimineerimine töökohal**

- Soolise kuuluvuse tõttu on töökohast ilma jäänud 8% naistest ehk 26 000 naist ja 3% meestest ehk 9 000 meest, mis räägib Eesti tööturu jäikusest..

- Praktiliselt iga kümnes naine on kogenud, et tema ettepanekutega arvestatakse vähem kui vastassoost kolleegide ettepanekutega. Mehi on sellises olukorras olnud üle kahe korra vähem.
- Diskrimineerimist on kogenud lapseootel või väikesi lapsi omavad naised. Nii on 6% kõigist tööl käivatest naistest jäänud tööle võtmata põhjendusel, et nad võivad jääda lapsepuhkusele. 7% on pärast lapsepuhkust pidanud tegema vähemolulist tööd kui varem.

### **Arusaamad võrdõiguslikkusest on Eestis ja Soomes erinevad**

- Võrreldes eestlannadega, tunnetavad Soome naised enam soolist ebavõrdsust tööl. Soomes on soolise võrdõiguslikkuse probleemide käsitlemisel pikem traditsioon, toimib soolise võrdõiguslikkuse seadus ja avalik arvamus on kriitiline soolise ebavõrdsuse suhtes. Seetõttu pole mingit alust eeldada, et Soomes on Eestiga võrreldes mitu korda enam soolist ebavõrdsust naiste suhtes. Uuringu tulemused näitavad pigem seda, et Eestis ei suuda naised mõista ja mõtestada soolise võrdõiguslikkuse tähendust tervikuna. Võrdsed õigused on veel kuidagi mõistetavad kui otseste takistuste või tööalase diskrimineerimise puudumine. Märksa raskem on aga mõista võrdsete kohustuste ja võrdsete võimaluste tähendust.
- Uuringu tulemused näitavad nii Eestis kui Soomes, et kõige tundlikumaks ja probleemsemaks võrdõiguslikkuse valdkonnaks on palkadega seonduv. Palga määramisel tunnevad soolist ebavõrdsust ehk meeste eelistamist 12 % Eesti – ja 31 % Soome naistest. Iga kümnes eestlanna tunneb soolist ebavõrdsust veel ka palga tõstmisel.
- Naiste haridustase mõjutab soolise võrdõiguslikkuse mõistmist. Sageli erinevad kõrgema haridusega naiste hoiakud ja suhtumised ülejäänutest. Võrdõiguslikkusest arusaamisel jookseb veelahe või erinevus aga põhiharidusega naiste ja ülejäänute vahel. Näiteks palgade määramisel on põhiharidusega naiste seas kaks korda vähem selliseid naisi, kes tunnetavad soolist ebavõrdsust võrreldes kesk- või kõrgharidusega naistega.
- Naiste aktiivsemaks osalemiseks poliitikas on Eesti avalikkus valmis tunduvalt enam kui naiste osalemiseks majanduses ja äritegevuses. See, et naisi on Eesti tipp-poliitikute seas (Riigikogus) vähe kuigi avalikkus naiste osalemist soosiks, on paljus tingitud ebaõigest probleemiasetusest naiste kandideerimise põhjendamisel ja naiste endi vähesest aktiivsusest ja soovist poliitikas osaleda.
- Hoiakust peegeldub selgelt, et äritegevuse juhtidena usaldatakse naisi märksa vähe. Ka Eesti naised ise ei usalda naisi ärijuhtidena. 45 % Eesti naistest leiab, et naiste positsioon ärijuhtidena peaks tugevnema, kuid 30 % naistest on vastupidisel seisukohal. Hoiakud naiste positsioonide tugevdamisse erinevad Eestis ja Soomes nagu öö ja päev. Soome ühiskond on sooliste stereotüüpide suhtes oluliselt demokraatlikumalt meelestatud võrreldes Eesti ühiskonnaga. Soomlased näevad naiste ja meeste positsioone võrdväärsematena ja Soome naiste ja meeste arusaamad selles küsimuses nii

oluliselt ei erine kui Eesti naiste ja meeste seisukohad. Ka Soome mehed aktsepteerivad naiste positsioonide tugevdamist ühiskonnas nii nagu soomlannad ise seda teevad.

- Huvitav on ka näiteks, et Soome mehed usaldavad Soome naisi poliitikute ja ärijuhtide positsioonis märksa enam kui Eesti naised ise naisi usaldavad. See on selge viide, et Eesti naiste põhiprobleem on madal eneseusaldus ja kahtlemine naiste võimekuses ja suutlikkuses kuuluda otsustajate hulka poliitikas ja äritegevuses.
- Eesti ühiskond on soomlastega võrreldes stereotüüpides kinni ka meeste rolli ja vastutuse määratlemisel. Eesti naiste enamik seab meestele ränkraske vastutuskoorma perekonna materiaalse toimetuleku ja heaolu eest. 76 % Eesti naistest ja 77 % - meestest kannab arusaamu, et mehed peavad olema perekonna peamised leivateenijad, ehk teiste sõnadega vastutama pere materiaalse poole eest. Soome avalikkuse arusaamad selles küsimuses on täiesti vastupidised. 74 % Soome naistest ja 60 % - meestest ei pea meest peamiseks leivateenijaks ja seega ainuvastutajaks pere materiaalse heaolu eest.

### 3.2. NAISTE JA MEESTE SOTSIAAL-MAJANDUSLIK POSITSIOON EESTIS

#### 3.2.1. Hinnang naiste ja meeste positsioonile Eestis ja Soomes

- Eestis hinnatakse naiste positsiooni tunduvalt madalamaks kui meeste positsiooni, naiste positsiooni peab kõrgemaks vaid 1% elanikkonnast.
- Kuigi ka Soomes valdav osa (3/4 vastanutest) leiab, et meestel on kõrgem positsioon, arvab iga neljas soomlane, et naistel on kõrgem positsioon. Soome meestest arvab nii koguni iga kolmas.

***Kuidas hindate naiste ja meeste sotsiaal-majanduslikku positsiooni Eesti ühiskonnas sõltuvalt sissetulekust ja töölasest staatusest ?***

(Hinnangud %-s)

	Eesti 2003			Soome 2001		
	Naised	Mehed	Keskmine	Naised	Mehed	Keskmine
Meeste positsioon on tunduvalt kõrgem	40	31	36	21	8	15
Meeste positsioon on mõnevõrra kõrgem	43	45	44	64	58	61
Naistel ja meestel on võrdväärne positsioon	6	13	9	...	1	1
Naiste positsioon on mõnevõrra kõrgem	1	1	1	14	31	23
Naiste positsioon on tunduvalt kõrgem	...	...	...	...	...	...
Raske öelda	10	10	10	...	...	...
Kokku	100	100	100	100	100	100

- 83% naiste ja 76% meeste hinnangul on meeste positsioon lähtuvalt tuludest ja tööalasest staatusest kõrgem kui naistel. Vaid 9% vastanutest peab positsioone võrdväärseteks.
- Kõrgharidusega mehed hindavad sagedamini naiste ja meeste positsiooni võrdväärsemaks kui madalama haridustasemega mehed.
- Naised, kes on ületanud 50nda eluaasta piiri ja kes on alg- või põhiharidusega peavad meeste positsiooni kõrgemaks kui naised keskmiselt.
- 2001sel aastal Soomes korraldatud uuringus kus esitati sama küsimus, olid hinnangud naiste-meeste positsioonile paljuski teistsugused. Kuigi ka Soomes valdav osa (3/4 vastanutest) leiab, et meestel on kõrgem positsioon, arvab iga neljas soomlane, et naistel on kõrgem positsioon. Some meestest arvab nii koguni iga kolmas. Eestis peab naiste positsiooni kõrgemaks meeste omast vaid 1% elanikkonnast..
- Nii Eestis kui Soomes hindavad mehed naiste positsiooni ühiskonnas paremaks kui naised ise..
- Hinnang naiste ja meeste positsioonile on indikaator, mis annab tunnistust tugevast soolisest ebavõrdsusest Eestis. Kui 80% elanikkonnast, nii naised kui mehed asetavad mehed automaatselt kõrgemasse positsiooni, on see diagnoos Eesti ühiskonnale, mis tähendab, et peetakse üsnagi loomulikuks ja paratamatuks, et naised saavad vähem palka ja neil on madalam tööalane staatus. Sellise negatiivse diagnoosi on omaks võtnud ka naised ise. Tegemist on suurel määral eelarvamustest ja stereotüüpidest tingitud hoiakuga, sest reaalses elus naiste sissetulekud ja tööalane staatus ei erine sedavõrd kontrastselt meeste omast.

### 3.2.2. Naiste ja meeste tööalane ja hariduslik staatus.

- Naiste haridustase on Eestis märksa kõrgem kui meestel. Iga teine naine omab kas kesk-eri või kõrgemat haridust, meestest 43%.
- Eestis on kõrgharidusega meeste potentsiaal tunduvalt paremini rakendatud kui kõrgharidusega naiste potentsiaal. Kõrgharidusega meeste seas on tippjuhtide osakaal 8 korda suurem kui naiste seas.
- Kõrgharidusega naised töötavad madalamatel kohtadel kui kõrgharidusega mehed.
- Naised töötavad sagedamini “valgekraedena” kui mehed.

#### Milline on Teie haridustase ?

	(%-s)		
	Naised	Mehed	Keskmine
Alg- või põhiharidus	25	37	31
Keskharidus	25	20	22
Kesk-eriharidus	33	30	32
Kõrgem haridus	17	13	15
Kokku	100	100	100

### Kõrgharidust omavate naiste ja meeste tööalad .

(%-s)

	Naised	Mehed
Tippjuht	1	8
Kesk- või alamastme juht	6	16
Peaspetsialist	11	16
Spetsialist	51	28
Ametnik	12	6
Teenindaja	8	3
Oskustööline	5	8
Lihttööline	3	3
Individaaaltöötaja, ettevõtja	3	12
Kokku	100	100

- *Naiste haridustase on Eestis märksa kõrgem kui meestel. Naiste seas on vähem alg- või põhihariduse omajaid (25%) kui meeste seas (37%). Iga teine naine omab kas kesk-eri või kõrgemat haridust, meestest 43%.*
- *Kõrgharidusega meeste seas on tippjuhtide osakaal 8 korda suurem kui naiste seas. Kõrgharidusega meestest on juhtivatel kohtadel (juhid + peaspetsialistid) rakendatud 40%, naistest vaid 18%*

### Kellena Te töötate ?

(%-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Juht (tippjuht, kesk- või alamastme juht)	6	10	8
Spetsialist	26	19	22
Ametnik	9	3	6
Teenindaja	32	8	20
Oskustööline	13	32	22
Lihttööline	11	18	15
Individaaallettevõtja	3	10	6
Kokku	100	100	100

- *Kuigi ühiskondlik arvamus hindab naiste positsiooni madalamaks kui meestel, on naised "valgekraede" (juhid, spetsialistid, ametnikud) seas 41%, mis on rohkem kui meeste seas – 32%. Küll aga töötavad mehed 1,7 korda sagedamini juhtidena kui naised.*
- *"Sinikraedena" töötavad naised on põhiliselt leidnud rakendust teenindajatena (iga kolmas naine), mehed – "sinikraed" töolistena (iga teine mees).*

### 3.2.3. Tarbimisvõimalused sõltuvalt peamise tulutooja soost

- 2/3 peredes on peamiseks tulutoojaks mees, 1/3 peredest on peamine tulutooja naine.
- Mees peamise tulutoojana suudab oma peret materiaalselt paremini kindlustada kui naine.
- Pered, kus peamine tulutooja on naine, on oluliselt väiksema sissetulekuga kui pered, kus mees on peamine tulutooja.
- Mees peamise tulutoojana suudab oma peret paremini kindlustada. Pered, kus mees on peamiseks tulutoojaks, elavad kallimates korterites (majades) kui pered, kus naine on peamine tulutooja.
- Mees-tulutoojaga pered omavad 2,8 korda sagedamini autot, 2,5 korda sagedamini arvutit ja on tervikuna paremini varustatud kallihinnaliste majapidamiskaupadega kui pered, kus naine on peamine tulutooja.

*Iseloomulikud tunnused peredele, kus peamiseks tulutoojaks on naine või mees .*

	(%-s)	
	Peamine tulutooja on naine	Peamine tulutooja on mees
<b>- Perekonnaseis</b>		
• abielus või vabaabielus	24	61
• vallalised, lahutatud, lesed	76	39
Kokku	100	100
<b>- Laste olemasolu</b>	34	42
<b>- Pere koosseis</b>		
• üksikud	46	27
• täiskasvanu + kuni 18 aastased lapsed	18	1
• kaks täiskasvanut + kuni 18 aastased lapsed	16	41
• kaks või rohkem täiskasvanut	20	31
Kokku	100	100
<b>- Rahvus</b>		
• eestlased	73	68
• mitte-eestlased	27	32
Kokku	100	100
<b>- Haridustase</b>		
• algharidus	25	33
• kesk või keskeriharidus	53	52
• kõrgharidus	22	15
Kokku	100	100
<b>- Töövaldkond</b>		
“valgekrae”	28	25
“sinikrae”	41	49
pensionär	31	15
õppur	4	7
Kokku	100	100

(järg)

(%-s)

	Peamine tulutooja on naine	Peamine tulutooja on mees
<b>- Vanus</b>		
• kuni 20 aastat	7	7
• 21 – 30 aastat	9	24
• 31 – 40 aastat	13	23
• 41 – 50 aastat	16	20
• 51 – 60 aastat	24	14
• üle 60 aasta	31	12
Kokku	100	100
<b>- Pere kuusissetulek ühe liikme kohta</b>		
• kuni 1 500 krooni	35	28
• 1 501 – 2 000 krooni	25	22
• 2 001 – 3 000 krooni	28	29
• üle 3 000 krooni	12	21
Kokku	100	100

- *2/3 peredes on peamiseks tulutoojaks mees, kelle sissetulekud moodustavad vähemalt 51% perekonna kogutuludest, 1/3 peredest on peamine tulutooja naine.*
- *Perede seas, kus naine on peamine tulutooja, on abielus olijate osakaal vaid neljandik, kõrge on üksi elavate inimeste osakaal, kolmandik omab lapsi, iga viies kasvatab lapsi üksi. Iseloomulik keskmisest kõrgem vanus, üle 60 aastaseid on 31%, iga kolmas on pensionär, kõrgharidust omab 22%.*
- *Pere, kus peamine tulutooja on mees, vastab rohkem Eesti keskmisele, 2/3 on abielus, 42%l on lapsed, tulutooja ise on nooremapoolne, 54% on kuni 40 aastased, pensionäre on vaid 15%.*
- *Pered, kus peamine tulutooja on naine, on oluliselt väiksema sissetulekuga kui pered, kus mees on peamine tulutooja. 2/3 naistulutoojaga peredest omab sissetulekuid kuni 2 000 krooni kuus ühe liikme kohta (meestulutoojaga on selliseid peresid 50%) ja üle 3 000 kroonise sissetulekuga peresid on kaks korda vähem kui meestulutoojaga perede hulgas.*

**Pere kindlustatus kinnisvara ja kestva kaupadega sõltuvalt peamise tulutooja soost.**

(%-s)

	Peamine tulutooja on naine	Peamine tulutooja on mees
<b>- Korterite maksumus kroonides</b>		
• kuni 50 000	38	25
• 51 000 – 150 000	30	28
• 151 000 – 350 000	26	38
• üle 350 000	6	9
<b>- Varustatus kinnisvaraga</b>		
• maja	19	22
• talu	13	22
• suvila	9	21
• garaaž	16	44
<b>- Varustatus kestva kaupadega</b>		
• auto	26	72
• arvuti (kodus)	15	37
• internetiühendus (kodus)	6	23
• mobiiltelefon	48	72
• videokaamera	5	10
• videomagnetofon	18	55
• muusikakeskus	31	55

- *Mees peamise tulutoojana suudab oma peret paremini kindlustada. Pered, kus mees on peamiseks tulutoojaks, elavad kallimates korterites (majades) kui pered, kus naine on peamine tulutooja. Mees-tulutoojaga pered on sagedamini maja, talu, suvila, garaaži omanikud.*
- *Mees-tulutoojaga pered omavad 2,8 korda sagedamini autot, 2,5 korda sagedamini arvutit ja 4 korda sagedamini internetiühendust. Ka on neil sagedamini mobiiltelefon, videokaamera, videomagnetofoni jms.*
- *Pered, kus peamiseks tulutoojaks on naine, on materiaalselt märksa halvemini kindlustatud.*

**3.2.4. Materiaalne sõltuvus abikaasast / elukaaslasest**

- **Naised sõltuvad materiaalselt oma abikaasadest kolm korda sagedamini kui mehed.**
- **Naiste materiaalne sõltuvus oma abikaasadest vanuse kasvades langeb, meestel vastupidi, vananedes sõltuvus mõnevõrra kasvab.**
- **Kõige vähem sõltuvad materiaalselt oma meestest kõrgharidusega naised.**



- Meestel on suurem finantsvabadus kui naistel isiklikult teenitud raha suhtes.
- Kuigi naised on Eestis kõrgemalt haritud kui mehed ja töötavad sagedamini “valgekraedena”, on nende sotsiaal-majanduslik positsioon oluliselt madalam kui meestel.

### **Kuivõrd Te sõltute materiaalselt oma abikaasast / elukaaslasest ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Sõltun	57	17	37
Ei sõltu	40	71	56
Abikaasa / elukaaslane sõltub minust	3	12	7
Kokku	100	100	100

### **Materiaalselt sõltujate\* osakaal vanuserühmades .**

(%-s end materiaalselt sõltuvaks hinnanud)

	Naised	Mehed
Kuni 20 aastased	80	...
21 – 30 aastased	65	6
31 – 40 aastased	73	14
41 – 50 aastased	59	17
Üle 50 aastased	23	26

\* vastasid ainult need, kes elavad koos abikaasa / elukaaslasega

### **Materiaalne sõltuvus abikaasast / elukaaslasest eri haridusrühmades .**

(%-s end materiaalselt sõltuvaks hinnanud)

	Naised	Mehed
Alg- või põhiharidus	55	13
Keskharidus	59	16
Kesk-eriharidus	56	23
kõrgeharidus	47	15

- *Naised sõltuvad materiaalselt oma abikaasadest kolm korda sagedamini kui mehed. Iga teine naine on oma abikaasast materiaalselt sõltuv, meestest vaid iga kuues.*
- *Vanuserühmiti on suurimas sõltuvuses kuni 20 aastased ja 31 – 40 aastased naised. Materiaalne sõltuvus langeb järsult kui naine on jõudnud 50ndatesse - ilmselt on siis lapsed suured ja rahaprobleemid väiksemad.*
- *Meeste olukord on vastupidine - vanuse kasvades tunnetavad nad üha suuremat materiaalselt sõltuvust oma elukaaslasest.*
- *Sõltumata haridustasemest on naiste materiaalne sõltuvus oma abikaasast / elukaaslasest enam-vähem sarnane, ulatudes 47 – 57%ni. Mõnevõrra vähem sõltuvad oma meestest materiaalselt kõrgharidusega naised.*

**Millist osa oma kuu sissetulekust saate kasutada oma äranägemise järgi, isiklikeks vajadusteks ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Kuni 10%	38	34	36
11 – 20%	19	13	16
21 – 30%	11	14	12
31 – 50%	7	8	7
51 – 75%	6	9	7
76 – 100%	19	22	20
Kokku	100	100	100

- Naiste sotsiaal-majanduslik positsioon on otseses sõltuvuses sissetulekust. Kuna naiste sissetulekud on madalamad kui meestel, on naised paratamatult oma abikaasast / elukaaslastest materiaalses sõltuvuses.*
- Kuni 40aastastest naistest tunnetab ligi ¾ oma materiaalses sõltuvust abikaasast / elukaaslasest. Sama vanuserühma meestest tajub vaid iga 10nes materiaalses sõltuvust abikaasast.*
- 2/3 Eesti peredest on mees peamiseks tulutoojaks. Mees peamise tulutoojana suudab oma peret märksa paremini kõige vajalikuga kindlustada kui naine peamise tulutoojana.*
- Meestel ja naistel on nende endi hinnangul erinevad võimalused kasutada omateenitud raha isiklikeks vajadusteks. Meeste finantsvabadus on suurem kui naistel. Iga neljas naine ja kolmas mees saab kasutada rohkem kui poolt oma tuludest isiklike vajaduste rahuldamiseks.*

### **3.3. SOOLISED EELARVAMUSED JA STEREOTÜÜBID EESTI ÜHISKONNAS**

Reeglina tulenevad soolised eelarvamused ettekujutusest, millisena nähakse naise rolli ja millisena meeste rolli ühiskonnas. Naistelt oodatakse passiivsust ja tagasihoidlikkust ning peamiselt kodule ja perele pühendumist, meestelt aktiivset osalemist ühiskonnaelu korraldamisel ja suutlikkust oma pere ära toita. Selgitasime, kuidas soolised eelarvamused mõjutavad naiste karjääri ja jõudmist vastutusrikastele ametikohtadele.

- **Ühiskondlik arvamus taunib tugevalt naisjuhte ja paneb naise juhivõimede kahtluse alla**
- **Naine, kes pürgib juhiks, ei saa seda kindlasti teha samadel alustel kui mees. Tal tuleb eelnevalt end tõestada, et suudab olla sama ratsionaalne, usaldusväärne ja autoriteetne kui mees.**
- **Usaldamatusebarjäär naisjuhi suhtes on tugevalt kinnistunud Eesti ühiskonnas ja selle muutmine võib võtta aastakümneid kui mitte rohkemgi aega.**

- Edukate karjäärinaiste arvu suurenemisse suhtutakse vastandlikult.
- Meestele naistest suurema palga maksmist peetakse Eestis üsnagi normaalseks. *Meeste kõrgem palk on üks paratamatusi, millega Eesti elanikkond on harjunud. Paljuski peetakse ebavõrdset tasustamist loomulikuks, sest ollakse seisukohal, et sama madala palga eest mida makstakse naisele, mees lihtsalt tööle ei hakka. Seega, et saada tööle mehi, on tööandjad sunnitud neid kõrgemalt tasustama.*

**Eestis töötab vastutusrikastel ametikohtadel vähe naisi. Palun hinnake, miks see nii on ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
<b>I Ettekujutus, et naine peab end pühendama kodule ja perele</b>			
Naistel jääb pere kõrvalt vähe aega juhitööle pühendumiseks			
• Nõus	90	84	87
• Ei ole nõus	8	10	9
Naistele sisendatakse juba maast madalast, et neil tuleb pühenduda kodule ja perele, mitte tööle ja karjäärile			
• Nõus	63	62	63
• Ei ole nõus	27	23	31
<b>II Eelarvamused, et naised ei taha karjääri teha</b>			
Naised ei ole karjäärist huvitatud			
• Nõus	47	49	48
• Ei ole nõus	48	45	46
Naised ei taha vastutusrikast ametikohta			
• Nõus	47	43	45
• Ei ole nõus	48	48	48
Naised ei taha olla kõrgemal positsioonil kui mehed			
• Nõus	27	32	29
• Ei ole nõus	65	59	62
<b>III Eelarvamused, et naised ei saa juhitööga hakkama</b>			
Naised on sageli emotsionaalsed, mis segab otsustamist			
• Nõus	72	74	73
• Ei ole nõus	24	18	21
Naised on liiga tagasihoidlikud ja neil on vähe enesekindlust			
• Nõus	62	57	59
• Ei ole nõus	37	34	35
Naised tunnevad ebakindlust mehi juhtides			
• Nõus	40	48	44
• Ei ole nõus	50	39	44
<b>IV Eelarvamused, et meesjuht on parem</b>			
Inimesed eelistavad meesjuhte naisjuhtidele			
• Nõus	73	76	74
• Ei ole nõus	17	15	19

Naisjuhtidel on raske saavutada sellist võimu ja autoriteeti nagu meesjuhtidel			
• Nõus	62	67	65
• Ei ole nõus	28	26	30

- *Hindamiseks pakutud eelarvamustest ja stereotüüpidest leidis peaaegu 90%list toetust seisukoht, et naistel pole võimalik pere kõrvalt juhitööle pühenduda. Lahtiseletatult tähendab see, et naiste õlgadel on pere eest hoolitsemine, mehed las töötavad vastutusrikastel ametikohtadel.*
- *Usaldamatusebarjäär naisjuhi suhtes on tugevalt kinnistunud Eesti ühiskonda ja selle muutmine võib võtta aastakümneid kui mitte rohkemgi aega. Ühiskondlik arvamus taunib väga tugevalt naisjuhte ja paneb naise juhiomadused kahtluse alla. Suurt poolehoidu leidsid arusaamad, et naine ei sobi juhiks, ta ei saa selle tööga hakkama, sest on liiga tagasihoidlik ja emotsionaalne (3/4 vastajatest). Ka on valdav osa vastajatest veendunud, et meesjuhti eelistatakse kindlasti naisjuhile kuna mees on juhina ratsionaalsem, enesekindlam ja autoriteetsem.*
- *Vaieldavateks osutusid seisukohad, mis eeldavad, et naised ei taha karjääri teha ja omada vastutusrikast kohta. Arvamused poolt ja vastu jagunevad enam-vähem pooleks.*
- *Suurimat vastuseisu tekitas väide, et naised ei taha olla kõrgemal positsioonil kui mehe. 2/3 vastajatest pole selle väitega nõus.*
- *Soolised stereotüübid on naiste puhul sõltuvuses haridustasemest. Alg- või põhiharidusega naised usaldavad meesjuhte rohkem ja peavad neid autoriteetsemateks naisjuhtidest. Kõrgemalt haritud naistel on mõnevõrra vähem halvustavaid eelarvamusi naisjuhtide suhtes kui vähemharitud naistel.*
- *Nii naised kui mehed erinevates vanuserühmades hindavad väiteid enam-vähem sarnaselt.*
- *Miks eesti ühiskond ikkagi on nii negatiivselt häälestatud naisjuhtide suhtes? Uuringu põhjal võib järeldada, et põhjus pole üksnes kartuses, et karjäärinaistel ei jää aega perele ja lastele. Paljuski on põhjus ka selles, et naine, kes on võimukas, autoriteetne ja ratsionaalselt tegutsev, ei sobi kokku ettekujutusega tagasihoidlikust, mehele toetuvast ja õrnast olevusest, millistena on naised harjutud ette kujutama sajandeid. Naisjuht kui tugev ja sõltumatu isiksus, on uus nähtus mitte ainult Eestis vaid kogu maailmas. Naisjuhtide ajalugu on kestnud mõned kümned aastad. Naisjuht kannab endas uusi väärtusi, mis lõhuvad seniseid tabusid ja traditsioonilisi käitumismudeleid. Siit tulenebki negatiivne eelhäälestus ja kohatine hirmutunne.*

**Kui naisi oleks otsustajate seas praegusest enam, siis mida see mõjutaks ?**  
(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
<b>I Positiivsed tagajärjed</b>			
Suureneb naiste enesekindlus ja eneseusk			
• Nõus	88	81	85
• Ei ole nõus	55	7	6
Naised toovad endaga kaasa sallivust ja sõbralikkust, millest on praegu suur puudus			
• Nõus	80	76	78
• Ei ole nõus	10	12	11
<b>II Võimalikud negatiivsed tagajärjed</b>			
Naiste karjäär otsustajatena võib lapsed hooletusse jätta			
• Nõus	68	75	71
• Ei ole nõus	22	17	20
Halveneb perekliima. Karjäärinaistel jääb pere ja kodu jaoks vähem aega			
• Nõus	79	84	81
• Ei ole nõus	12	8	10
Kahaneb naiselikkus. Naised võimu juures muutuvad mehelikeks			
• Nõus	46	64	54
• Ei ole nõus	44	26	35

- *Karjäärinaiste osakaalu kasvu suhtutakse vastandlikult. Ühelt poolt tajutakse, et sellega seoses võib suureneda naiste enesekindlus ja eneseusk ning naised võivad tuua endaga kaasa sallivust ja sõbralikkust. Teiselt poolt kardetakse perekliima halvenemist, sest eeldatakse, et karjäärinaistel ei jätku aega kodu ja laste eest hoolitsemiseks.*
- *2/3 meestest usub, et võim muudab naised mehelikeks. Naistest on sellega nõus pooled.*
- *60nda eluaasta piiri ületanud naised ja mehed kardavad rohkem kui nooremad inimesed perekliima halvenemist ja laste hooletusse jätmist seoses naiste kasvava orientatsiooniga oma karjäärile.*

**Eestis on meeste palgad keskmiselt viiendiku võrra suuremad kui naiste palgad. Mis on Teie arvates selle põhjuseks ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Mehed töötavad ametikohtadel, kus on kõrgemad palgad	79	78	78
Mehed ei nõustu madala palga eest töötama	79	71	75
Mehed on julgemad ja järjekindlamad palgaläbirääkimistel kui naised	67	63	65
Tööandjad hindavad meeste tööd kõrgemalt kui naiste tööd	69	64	67

- *Meestele suurema palga maksmist peetakse Eestis üsnagi normaalseks. Meeste kõrgem palk on üks paratamatusi, millega Eesti elanikkond on harjunud. Paljuski peetakse ebavõrdset tasustamist loomulikuks, sest ollakse seisukohal, et sama madala palga eest kui makstakse naisele, mees lihtsalt tööle ei hakka. Seega, et saada tööle mehi, on tööandjad lausa sunnitud neid kõrgemalt tasustada. Nii naised kui mehed on arvamusel, et mehed on kõrgema palga ära teeninud, kuna töötavad ametikohtadel, kus on kõrgemad palgad, et mehed ei nõustu madala palga eest töötama ja et tööandjad hindavad meeste tööd kõrgemalt kui naiste tööd.*
- *Kõrgharidusega naised ja mehed peavad teistest haridusrühmadest sagedamini meeste kõrgema palga peamiseks põhjuseks kõrgepalgalist ametikohta.*
- *Nooremad ja vanemad mehed hindavad erinevaid väiteid meeste kõrgema palga põhjuste kohta enam-vähem sarnaselt.*
- *Suured vahed on nooremate ja vanemate naiste hinnangutes. Vanemad naised on nõus kõigi väidetega, mis põhjendavad meeste kõrgemat palka. Nooremad naised on kriitilisemad ja nõustuvad vähem sellega, et tänu oma julgusele ja järjekindlusele saavad mehed kõrgemat palka või et tööandja hindab meeste tööd kõrgemalt.*
- *Kuivõrd pidada adekvaatseks ja põhjendatuks meeste kõrgemat palka, kuivõrd on see aga tingitud ühiskonna väärtussüsteemist ja arusaamadest? Uuringu tulemuste põhjal võib väita, et kindlasti on paljude meeste palk objektiivselt põhjendatud, kuna mehed töötavad sagedamini kõrgealttasustatud ametikohtadel (juhid, peaspetsialistid jt). Samas on tugev mõju ka arusaamadel, et meestele tuleb maksta juba seetõttu kõrgemat palka, et nad on peamised peretoitjad ja pealegi ei tule mees madala palga eest tööle.*
- *Tugev mõju meeste kõrgemale tasustamisele on ka tööalade jaotumine nn naiste ja meeste töödeks. On ajalooline traditsioon, et nn naistealadel nagu, õpetajad, medõed, lasteaiakasvatavad, müüjad jt on palgad tunduvalt madalamad kui nn meestealadel nagu pankurid, advokaadid, ehitajad, kaevurid jt. Võib eeldada, et meeste kõrgem palgatase jääb Eestis veel pikaks ajaks kehtima sest põhjused*

*palkade erinevustes ei tulene ainult tehtud töö hulgast ja kvaliteedist vaid paljuski ka väärtushinnangutest ja arusaamadest, millede järgi võtavad otsuseid vastu tööandjad.*

### 3.4. VALMISOLEK SOODUSTADA NAISTE JÕUDMIST JUHTIVATELE AMETIKOHTADELE

- Iga teine naine ja neljas mees arvab, et tuleks soodustada naiste juhtivatele ametikohtadele tõusmist.
- Kriitiline mass Eesti elanikkonnast (400 000 inimest), pooldab naiste osakaalu tõusu Riigikogus, vähem pooldatakse naisi firmade ja kohalike omavalitsuste juhtidena.
- Valmisolek tööturul toimuvat soolist ebavõrdsust reguleerida on väga kõrge, erinevaid meetmeid toetab vähemalt 3/4 vastanutest.
- Töötav osa elanikkonnast vajab soolise võrdõiguslikkuse seadust

***Kas Teie arvates oleks vaja soodustada ja kaasa aidata naiste osalemisele juhtivatel ametikohtadel ?***

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Tuleks kaasa aidata	50	25	39
Tuleks takistada	2	2	2
Ei peaks midagi tegema + raske öelda	48	73	59
Kokku	100	100	100

***Kas Eestis peaks tähtsatel ametikohtadel, nn otsustajate seas olema rohkem naisi kui praegu ?***

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
<b>- Poliitikud Riigikogus</b>			
• Naisi rohkem kui praegu	43	24	34
• Naisi samapalju kui praegu	22	24	23
• Naisi vähem kui praegu	3	6	4
• See pole tähtis	32	46	39
<b>- Ministrid</b>			
• Naisi rohkem kui praegu	36	19	28
• Naisi samapalju kui praegu	25	25	25
• Naisi vähem kui praegu	3	6	4
• See pole tähtis	36	50	43
<b>- Firmajuhid</b>			
• Naisi rohkem kui praegu	22	13	18
• Naisi samapalju kui praegu	25	25	25
• Naisi vähem kui praegu	6	7	6
• See pole tähtis	47	55	51

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
<b>- Kohalikud juhid (linnapead, maavanemad)</b>			
• Naisi rohkem kui praegu	21	12	17
• Naisi samapalju kui praegu	25	25	25
• Naisi vähem kui praegu	9	9	9
• See pole tähtis	45	54	49
<b>- Koolidirektorid</b>			
• Naisi rohkem kui praegu	14	8	11
• Naisi samapalju kui praegu	23	22	22
• Naisi vähem kui praegu	24	25	25
• See pole tähtis	39	45	42

- *Iga teine naine ja neljas mees arvab, et tuleks soodustada naiste juhtivatele ametikohtadele tõusmist. ¾ meestest ja pooled naised on neutraalsel seisukohal. Naiste takistamist pooldab vaid 2%.*
- *Kõige enam ollakse valmis selleks, et naisi oleks rohkem Riigikogus. Seda seisukohta pooldab peaaegu iga teine naine ja neljas mees. Ministrite hulgas naiste osakaalu kasvuks on valmis iga kolmas naine ja viies mees. Märksa vähem soovitakse, et suureneks naiste osakaal firmade ja kohalike omavalitsuste juhtimisel, naiste osakaalu tõusuks on valmis iga viies naine ja kaheksas mees.*
- *Koolijuhtide puhul domineerib ainsana seisukoht, et naisdirektoreid peaks olema vähem kui praegu. Elanikkonna arvamus põhjendatud, sest soolise tasakaalu nimel võiks meesdirektoreid olla rohkem.*
- *Kõrge on erapooletuks jäävate inimeste osakaal. Naiste puhul ulatub neutraalseks jäänute osakaal 32-47%ni, meeste puhul 45-55%ni. Sisuliselt tähendab erapooletus, et naiste vähene osakaal otsustajate seas pole oluline ja asjad võiks jääda nii nagu on.*
- *Rohkem pooldavad naiste osakaalu suurendamist juhtivates organites kõrgharidusega naised. Ka kõrgharidusega mehed on mõnevõrra rohkem nõus naiste osakaalu suurendamisega juhtorganites. Vähem on selleks valmis kuni 30aastased mehed ja kuni 20aastased naised.*
- *Asjaolu, et iga teine naine ja neljas mees pooldab naiste osakaalu tõusu otsustajate seas on märkimisväärne sest tegemist on kriitilise massiga Eesti elanikkonnast – kokku 400 000 inimest. Võib väita, et jää on hakanud liikuma ja aktiivne selgitustöö, kus on selgitatud, kui oluline on suurendada naiste osakaalu Riigikogus ja Valitsuses, on tõepoolest kandnud vilja. Tulemused on esialgu veel hoiakute tasemel, sest kui 400 000 inimest oleks ka realselt hääletanud naispoliitikute poolt, oleks Riigikogu sooline struktuur olnud sootuks teistsugune kui praegu.*



**Kui Teie arvates peaks naiste osakaal otsustajate seas suurenema, siis kuidas seda saavutada\* ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Tagama naistele juurdepääs ettevõtete juhtkondadesse ja valitavatesse nõukogudesse, kehtestama nn kvoodid			
• See aitaks	78	67	74
• Ei aitaks	14	26	18
Vajalik on seadus, mis tagaks võrdväärse konkurentsi ja kus tööandjad ei saa eelistada mehi töölevõtmisel ja edutamisel			
• See aitaks	89	76	84
• Ei aitaks	6	20	11
Spetsiaalsete riiklike programmidega soodustama naiste esiletõstmist (spetsiaalsed koolitusstipendiumid, toetused jms)			
• See aitaks	77	61	71
• Ei aitaks	14	24	18
Looma täiendavaid võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks (ehitada juurde lasteaedu, võimaldama isadel jääda koju lapsi hooldama jms)			
• See aitaks	83	78	82
• Ei aitaks	5	13	12
Rahalise toetuse maksmine lapsehoidja palkamiseks kui puudub võimalus lapse paigutamiseks lasteaeda			
• See aitaks	84	76	82
• Ei aitaks	11	15	12
Koduse töökoormuse võrdne jaotamine abikaasade vahel			
• See aitaks	82	69	77
• Ei aitaks	13	22	17
Sisendada tüdrukutele juba maast madalast, et ka neist võiksid tulevikus saada tippjuhid ja otsustajad			
• See aitaks	84	77	82
• Ei aitaks	8	9	9

\* Küsimusele vastasid vaid need (40%) küsitluteest (47% naistest ja 31% meestest), kes arvasid, et tähtsatel ametikohtadel peaks naised olema rohkem kui praegu.

- *Kõik seitse võimalust, mis võiksid kaasa aidata naiste osakaalu kasvule tähtsatel ametikohtadel leidsid vastajate poolt kõrget poolehoidu (toetas 71 – 84% vastajatest). Toetus on põhjendatav, sest meetmeid hindasid vaid need, kelle*

arvates peaks naiste osakaal otsustajate seas kasvama (pooled naistest ja neljandik meestest).

- On üllatav, et kõrget poolehoidu (74%) leidis isegi kvootide kehtestamine mis tagaks, et naised pääseksid valitavatesse nõukogudesse (see ei laiene Riigikogule ja Valitsusele).
- Nii naised kui mehed toetasid kõrgelt enamikku meetmetest. Mõnevõrra vähem toetasid mehed kvootide süsteemi ja naistele spetsiaalsete riiklike programmide sisseseadmist.
- Mehed olid märksa vähem nõus kui naised, et kodune töökoormus tuleks abikaasade vahel võrdselt jaotada.
- Kõige kõrgemalt pooldasid mehed töö- ja pereelu ühitada võimaldavaid meetmeid (78%).
- Naised toetasid kõige rohkem võrdväärset konkurentsi tagava seaduse vastuvõtmist (89%).
- Algharidusega naised toetavad võrdselt kõiki pakutud meetmeid. Kõrgharidusega naised toetavad kõige enam töö ja pereelu ühendada võimaldavaid meetmeid, võrdõiguslikkuse seadust ja tüdrukute kasvatamist tulevaseks juhikarjääriks.

**Milliseid valdkondi peaks Eestis seaduslikult reguleerima (kehtestama seadused)\* ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Tagada naistele ja meestele võrdse töö eest võrdne palk			
• On vaja seadust	87	75	81
• Ei ole vaja seadust	7	19	13
Tagada naistele meestega võrdväärsed võimalused tööturul konkureerida kõikidele töökohtadele			
• On vaja seadust	84	63	74
• Ei ole vaja seadust	9	26	17
Tagada naistele ja meestele võrdväärsed võimalused karjääriks tööl ja keelata ühe soo eelistamine teisele			
• On vaja seadust	81	65	74
• Ei ole vaja seadust	11	25	18
Kaitsta senisest rohkem lapseootel ja lapsepuhkusel olevaid naisi tööandjate omavoli eest			
• On vaja seadust	93	88	91
• Ei ole vaja seadust	2	6	4

\* Küsimusele vastasid inimesed, kes praegu töötavad, 57% valimist – 54% naistest ja 60% meestest

- *Valmisolek tööturul toimuvat soolist ebavõrdsust reguleerida on väga kõrge, erinevaid meetmeid toetab 74-91% vastanutest. Naiste valmisolek on märksa kõrgem kui meestel, sest enamik meetmeid tagab naistele meestega võrdväärse kohtlemise tööturul.*
- *Vais ¼ meestest ei pea vajalikuks seadust, mis tagaks naistele ja meestele võrdväärsed konkurentsivõimalused töö saamisel ja karjääri tegemisel.*
- *Kõige enam toetavad nii naised kui mehed lapseootel naiste kaitsmist tööandjate omavoli eest (93% naistest, 88% meestest).*
- *Võrdväärseid konkurentsivõimalusi tagavat seadust toetavad kõige enam 21 – 40 aastased naised. Üle 60 aastased naised pooldavad vähem seadust, mis tagaks soolise võrdõiguslikkuse tööturul.*
- *On üllatav, et algharidusega mehed soovivad rohkem soolist võrdõiguslikkust tagavat seadusandlikku regulatsiooni tööturul kui kõrgharidusega mehed.*
- *Uuringu tulemus võib tunduda vastuoluline. Ühelt poolt valitsevad Eestis tugevad soolised eelarvamused, teiselt poolt on elanikkond valmis toetama soolise võrdõiguslikkuse tagamist tööturul. Soolised eelarvamused ja stereotüübid ei tähenda, et ollakse nõus tööturul toimuva diskrimineerimise ja tööandjate omavoliga. Nii naised kui mehed usuvad, et soolist võrdõiguslikkust tagav seadus ei saa neid ohustada vaid hoopis kaitsta ja aidata.*

### 3.5. TÖÖ

Tööga seotud probleemistikust analüüsimise eelkõige naiste ja meeste suhtumist oma karjääri ja karjääri väärtustamist, edasi konkurentsivõimalusi töökohal ja palgaga seonduvaid probleeme.

#### 3.5.1. Karjäär ja selle tähtsustamine

- **Naised väärtustavad oma tööalast karjääri vähem kui mehed**
- **Kõrgharidusega naised on karjäärile tunduvalt enam orienteerunud kui ülejäänud naised**
- **Tärv trend : noorte naiste (21-30 aastaste) seas on „karjäärinaiisi“ praktiliselt sama palju kui noorte meeste hulgas**

**Kui tähtsaks peate iseenda tööalast karjääri ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Väga oluline	17	28	22
Üldiselt oluline	34	41	37
Ei ole oluline	25	17	21
Karjääri võimalus puudub	21	13	17
Raske öelda	3	1	3
Kokku	100	100	100

**Kui tähtsaks peate oma töötavate laste\* tööalast karjääri ?**

(Hinnangud %-s)

	Naiste hinnangud		Meeste hinnangud	
	Tütarde karjäärile	Poegade karjäärile	Tütarde karjäärile	Poegade karjäärile
Väga oluline	34	41	32	34
Üldiselt oluline	39	31	32	36
Ei ole oluline	7	7	7	6
Karjääri võimalus puudub	5	4	5	2
Raske öelda	15	17	24	22
Kokku	100	100	100	100

\* Töötavaid lapsi oli 51 % meestest ja 56 % naistest

- Naised väärtustavad oma tööalast karjääri tunduvalt vähem kui mehed.*
- Kõrgharidusega naised väärtustavad tööalast karjääri märksa enam kui madalama haridustasemega naised.*
- Nooremad naised, eelkõige vanuserühmas 21 – 30 aastased, on karjäärile orienteerunud tunduvalt enam kui keskealised ja vanemad naised.*
- Tärv trend : noorte naiste (21 – 30 aastased) seas on „karjäärinaiisi“ praktiliselt sama palju kui mehi.*
- Töötavatest naistest on siiski enam selliseid naisi, kellele karjäär on oluline (51 % naistest). Tööalast karjääri ei väärtusta 25 % naistest. Viies (21 %) naistest on seisukohal, et nende praegusel põhitööl puudub karjääri võimalus.*
- Võrreldes naistega, väärtustavad mehed oma tööalast karjääri märksa enam. 69 % meestest (naistest 51 %) peab oma tööalast karjääri tähtsaks.*
- Haridustase mõjutab oluliselt naiste suhtumist tööalasesse karjääri. Kõrgema haridustasemega naised väärtustavad tööalast karjääri enam. Põhiharidusega naistest tähtsustab oma karjääri kolmandik (32 %), keskkharidusega ja kesk-eriharidusega naistest 50 – 51 % ja kõrgharidusega naistest peab oma tööalast karjääri oluliseks juba 61 %.*

- *Kuna naiste haridustase pidevalt tõuseb, suureneb vastavalt sellele ka „karjäärinaiste“ osakaal ja töölased väärtused koos edu saavutamise motiividega muutuvad naistele üha tähtsamaks*
- *Meeste puhul mõjutab haridustase samuti suhtumist töölasesse karjääri, kuid erinevused ei ole nii suured kui naistel. Meeste puhul on erinevus selles, et ka madalama haridustasemega mehed (põhi- ja keskharidusega) väärtustavad karjääri peaaegu samavõrd kui kõrgharidusega mehed.*
- *Noortest naistest (21 – 30 aastased) on töölasele karjäärile orienteerunud 73 %. Edasi töölase edu või karjääri väärtustamine kahaneb koos vanuse kasvuga. 51 – 60 aastaste naiste seas on vaid 37 % naisi, kes tähtsustavad oma tööalast karjääri.*
- *Töötavate meeste seas ei ole karjääriorientatsioonil ja vanusel nii olulist seost kui naiste puhul. Noortest meestest (21-30 aastased) ja nooremas keskeas (31- 40 aastased) peavad karjääri oluliseks võrdselt 76 %. 51 – 60 aastaste meeste hulgas tähtsustab oma karjääri vaid veidi vähem, 69 % meestest.*
- *Seega võib tärkava trendina tuua Eestis esile selle, et noorte, kuni 30 aastaste naiste seas on tööalast karjääri väärtustavaid naisi praktiliselt sama palju kui mehi (73 % ja 76 %)*
- *Oma töötavate laste tööalast karjääri peavad võrdselt oluliseks nii emad kui isad. Mehed peavad oma töötavate laste karjääri sama oluliseks kui iseenda karjääri. Seejuures peavad isad oma tütarde karjääri sama tähtsaks kui oma poegade karjääri. Naised peavad oma laste karjääri iseenda karjääriga võrreldes oluliselt tähtsamaks. Meestest erinevalt väärtustavad naised oma poegade karjääri veidi enam kui oma tütarde karjääri. Mehed pidasid tütarde ja poegade karjääri võrdselt oluliseks*

**Kas Teie praegune töökoht võimaldab teha karjääri, tõusta ametiredelil, saada tasuvam töökoht, saada edutatud juhiks ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Töökoht karjääri (tõusu ametiredelil) ei võimalda. Saan loota vaid suuremale palgale ja (või) parematele töötingimustele	69	65	67
Võimaldab karjääri, kuid juhiks edutamine ei ole võimalik	14	14	14
Võimalik on ametialane karjäär ja ka juhiks edutamine	10	12	11
Ei oska hinnata	7	9	8
Kokku	100	100	100

- 2/3 kõikidest töötajatest (naistest 69 % ja meestest 65 %) Eestis töötab sellistel töökohtadel, kus inimeste endi hinnangul puudub võimalus ametialaseks karjääriks. Inimesed saavad loota vaid parematele töötingimustele ja palgatõusule.
- Kuigi tippjuhtidena töötavad mehed sagedamini kui naised, ei ole naiste ja meeste vahel olulisi erinevusi tavaliste töökohtade karjääripotentsiaali mõttes. 10 % naistest ja 12 % meestest töötavad ametikohtadel, kus nad näevad võimalusi ametialaseks karjääriks, sealhulgas ka juhiks edutamise võimalust

### 3.5.2. Konkurents töökohal

- Konkurentsi töökohal ei tunnetata pooled töötavatest naistest ja kolmandik meestest

#### Palun hinnake konkurentsi oma põhitöökohal

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Konkurentsi ei ole	48	32	40
Konkurentsi on tunda	31	41	36
Väga tugev konkurents	4	8	6
Ei oska hinnata	12	11	12
Ei ole töökollektiivi	6	8	7
Kokku	100	100	100

- Kuigi Eestis on üle kümne aasta tüüpilist liberaalset turumajandust, kajastub see tööturul vähe. 40 % töötavatest inimestest (naistest 48 % ja meestest 32 %) ei tunne konkurentsi oma põhitöökohal.
- Naised tunnevad oma töökohtadel konkurentsi vähem kui mehed. Naiste seas on 1,5 korda enam tööalast konkurentsi eitavaid naisi võrreldes meestega.
- Konkurentsistressi on naistel 2 korda harvem kui meestel. Eeldame, et väga tugeva konkurentsi tingimustes töötavad inimesed tunnevad ka konkurentsistressi. Mõistagi ei pea see olema üksnes negatiivne stress. Konkurents töökohal soosib kindlasti ka töö motivatsiooni ja orienteerumist tööalasele edule. Väga tugeva konkurentsi tingimustes töötavad 4 % naistest ja 8 % meestest.
- Konkurentsile avatud töökohtadel töötavad teistest sagedamini kõrgharidusega naised. Kõrgharidusega naistest ei tunne oma töökohal konkurentsi kolmandik (34 %) naistest. Kõikides teistes haridusrühmades on üle 50 % selliseid naisi, kes oma töökohal konkurentsi ei tunne.

### 3.5.3. Ettekujutused „naiste– ja meestetöödest“

- „Naiste- ja meestetööde“ stereotüüp on Eesti ühiskonnas levinud ja üldtunnustatud

#### Kas Teie praegune ametikoht sobib ühtviisi naistele ja meestele ?

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Sobib naistele ja meestele	43	27	35
Meestele sobib enam	2	72	36
Naistele sobib enam	54	1	28
Raske öelda	1	...	1
Kokku	100	100	100

- *Nii mehed kui naised jagavad mõttemalli, mille kohaselt eristuvad selgelt nn. „naiste- ja meestetööd“*
- *Mehed on naistega võrreldes oluliselt konservatiivsemad hindamaks erinevate tööde ja ametite sobivust läbi soolise mõõte. Ligi ¾ meestest (72 %) leiab, et tema praegune töö sobib üksnes meestele.*
- *Naiste konservatiivsus on väiksem, kuid ka naiste hulgas on 43 % selliseid naisi, kelle arvates nende praegune tegevus on üksnes „naiste töö“.*
- *Naiste ja meeste ühtviisi normatiivsed arusaamad naiste- ja meestetöödest peegelduvad ka selles, et vaid 2 % naistest tunnistab, et tema praegune töö on pigem „meestetöö“ ja 1 % kõigist meestest on arvamusel, et nende töö on nn. naistetöö.*
- *Kui seada ülesandeks lõhkuda normatiivseid arusaamu naiste- ja meestetöödeks, siis tuleb tööd teha ühtviisi nii naiste - kui meeste sihtrühmadega*
- *Naiste seas eristuvad selgelt jällegi kõrgharidusega naised. 63 % kõrgharidusega naistest (keskmiselt 43 % naistest) peab oma tööd sobivaks nii naistele kui meestele. 36 % kõrgharidusega naistest (keskmiselt 54 %) teeb oma hinnangul vaid naistele sobivat tööd.*
- *Arusaamad erilistest, üksnes naistele ja meestele sobivatest töödest, ei sõltu sellest, kas vastaja elab ja töötab maal või linnas.*

### 3.5.4. Naiste – ja meeste palgad ja palkade dünaamika

- Naiste sissetulekud on meestest madalamad

#### Teie eelmise kuu netosissetulek ?

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Kuni 1000 krooni	10	6	8
1001 – 1500 krooni	8	6	7
1501 – 2000 krooni	17	13	15
2001 – 3500 krooni	25	16	20
3501 – 5000 krooni	13	17	15
üle 5000 krooni	7	19	13
Sissetulek puudus	13	13	13
Keeldus vastamast, raske öelda	7	10	9
Kokku	100	100	100

- Naiste sissetulekud on meestest madalamad. Kuni 2 000 kroonilise kuu netosissetulekuga rühmas on 35 % naistest ja 25 % meestest.
- Suurim erinevus ole kõrgemas palgagrupis. Üle 5 000 kroonilise kuu sissetulekuga tulurühmas on 7 % naistest ja 19 % meestest. Mehi on suurimas tulugrupis 2,7 korda enam kui naisi.

#### Millal Teil viimane kord palka tõsteti ?

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Viimase 12 kuu jooksul	41	34	38
2-3 aastat tagasi	24	28	26
Veelgi varem	5	5	5
Palka pole tõstetud	28	31	29
Palka vähendati	2	2	2
Kokku	100	100	100

- Palkade kasv on küllaltki dünaamiline, nagu üleminekuriikides tavaliselt. Naiste palgad on võrreldes meestega isegi dünaamilisemad. Viimase aastaga on palk suurenenud 41 % naistel ja 34 % meestel.
- Palga vähendamist negatiivse sanktsioonina kasutatakse Eestis vähe ja sooline erinevus puudub. Palka on vähendatud 2 % naistest ja meestest.



### **Kui palju on Teie palk viimase kahe aastaga muutunud ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Palk on tõusnud üle 25 %	3	2	3
Tõusnud 11-25 %	9	11	10
Tõusnud kuni 10 %	40	34	37
Samaks jäänud	33	35	34
Vähenenud	5	8	6
Raske öelda	10	10	10
Kokku	100	100	100

- Naised ei ole täna meestega halvemas positsioonis palga muutuste osas. Naiste palgad suurenevad nagu meestelgi. Loomulikult ei tähenda see, et palgad ühtlustuksid, kuna naiste keskmine palgatase on madalam kui meestel.*
- Viimase kahe aastaga on naiste palgatõus meestega võrreldes olnud isegi veidi dünaamilisem. Palgatõus on hõlmanud 52 % naistest ja 47 % meestest*

### **Kas Te saate oma peamisel töökohal kindlat kuupalka või tasu vastavalt tehtud tööle ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Kindlat kuupalka	61	42	52
Tasu vastavalt töötatud tundidele (tunnitasu)	17	25	21
Tasu vastavalt toodangu hulgale või teenuste mahule (tükitasu)	16	26	21
Tasu %-na teenitud rahast, osutatud teenuste või müüdud kaupade käibest (osalustasu)	5	5	5
Raske öelda	1	2	1
Kokku	100	100	100

- Palgasüsteemide rakendatavuses on naiste ja meeste erinevused olulised.*
- Naistest saab valdav enamik (61 % naistest) kindlat kuupalka. Kindel kuupalk annab mõnevõrra suurema kindlustunde, samas ei ole kindel kuupalk tundlik palga muutuse suhtes. Palgasüsteemide erinevus naistel ja meestel on kindlasti üks tegur, mis annab meeste palkadele suurema dünaamika, kuid naistele suurema kindlustunde palga stabiilsuse suhtes*
- Kõige dünaamilisemad on palgad viimasel kahel aastal olnud kindlat kuupalka saavate inimeste grupil. Kindlat kuupalka saavatest naistest on töötasu suurenenud (suurenemine 10 % või enam) 62 % naistest ja 65 % meestest. Võrdluseks, tunnitasu puhul on palk tõusnud 37 % naistest ja 44 % meestest ning tükitasu saajatest on palgatõus puudutanud 39 % naistest ja 27 % meestest*

**Kui Te kaotaksite praeguse töö ja peaksite kiiresti uue töökoha leidma, siis nimetage minimaalne kuupalk (puhtalt kätte), mille eest Teie nõustuksite uue töö vastu võtma?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Kuni 3 000 krooni kuus	21	9	15
3 001 - 4 000 krooni	27	12	20
4 001 - 5 000 krooni	21	15	18
5 001 - 6 000 krooni	12	19	16
6 001 - 7 000 krooni	7	13	10
7 001 - 10 000 krooni	3	13	8
Üle 10 000 krooni kuus	3	9	6
Raske öelda	6	10	7
Kokku	100	100	100

- *Naised positsioneerivad ennast palganõudlusel tunduvalt madalamal tasemel meestega võrreldes. Seega võib kindlalt väita, et naised on tööturul töandjatele „kergem saak“ võrreldes meestega. Naiste leplikkus palga osas on suurem kui meestel.*
- *Kuni 3 000 kroonise (neto)kuupalgaga „lepib“ viiendik (21 %) naistest ja vaid 9 % meestest. Enam kui 7 000 kroonilist kuupalka „nõuab“ vaid 6 % naistest ja 22 % meestest*
- *Naistest valdava enamiku palgaküsimise „julgus“ lõpeb 5 000 kroonilise kuupalga juures. 69 % kõigist töötavatest naistest nõustuksid alla 5 000 kroonilise palgatasemega*
- *Mehed jagunevad oma palganõudlikkuse poolest mitmekesisemalt. 36 % meestest lepiks alla 5 000 kroonilise kuupalgaga, 32 % meeste jaoks on minimaalne kuupalk vahemikus 5 001 kuni 7 000 krooni ja 22 % meestest julgeb nõuda üle 7 000 kroonilist kuutasu*

**Tegelik kuu sissetuleku seos minimaalse (neto)palgaga, mille eest inimesed nõustuksid tööpakkumist vastu võtma**

(Hinnangud %-s)

Minimaalne (neto)palk kuus, mille eest nõus töökohta vastu võtma	Tegelik (neto)sissetulek kuus (krooni)					
	Naised			Mehed		
	Kuni 2 000	2 001 – 5 000	Üle 5 000	Kuni 2 000	2 001 – 5 000	Üle 5 000
Kuni 3 000 krooni kuus	42	18	12	33	7	7
3 001 - 5 000 krooni	45	52	47	38	31	22
5 001 - 7 000 krooni	10	23	24	21	36	43
Üle 7 000 krooni kuus	3	7	17	8	26	28
Kokku	100	100	100	100	100	100

- *Naiste eelhäälestus palgaläbirääkimisteks tööandjatega on meestega võrreldes tagasihoidlikum ja vähem ambitsioonikas*
- *Naiste palganõudlikkus on meestega võrreldes madalam ja enam seotud praegusel töökohal saadava tasuga. Naised on meestega võrreldes vähem valmis küsima uues töökohas kõrgemat palka kui nende senine tegelik töötasu*

### 3.5.5. Kindlustunne töö ja töö väärtused

- **Naiste ja meeste tööstress (töökaotuse hirm) on kahe aastaga vähenenud;**

#### **Kas Te kardate, et võite lähima aasta jooksul töö kaotada ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised		Mehed		Keskmine	
	2003	2001	2003	2001	2003	2001
Kardan väga	9	9	3	5	6	7
Üldiselt kardan	27	31	29	32	28	31
Üldiselt ei karda	36	40	44	39	40	40
Üldse ei karda	21	12	17	16	19	14
Raske öelda	7	8	7	8	7	8
Kokku	100	100	100	100	100	100

- *Lähiaasta töökaotuse hirm peegeldab hästi inimeste üldist tööstressi taset. Pidev hirmutunne töö kaotuse ja seetõttu ka sissetuleku kaotuse pärast traumeerib inimesi tugevasti. Töökaotuse hirmu süvendab ebakindlustunnet dünaamilises ja kiiresti muutuvus üleminekuriigi majanduskeskkonnas.*
- *Eestis tervikuna on viimase kahe aasta jooksul töökaotuse hirm veidi vähenenud, 38 %-lt 34 %-ni. Naistel 40 %-lt 36 %-ni ja meestel 37 %-lt 32 %-ni*
- *Naiste seas on töökaotuse hirmuga inimesi veidi enam kui meeste hulgas. Ja kuigi üldine tööstressi nivoo väheneb, ületan naiste hirmutunne jätkuvalt meeste hirme*

**Kui kindlalt Te ennast tunnete praegusel põhitöökohal?**

	Naised		Mehed		Keskmine	
	2003	2001	2003	2001	2003	2001
Väga kindlalt, olen firmale vajalik ja firma peab minu nõudmistega (palk, töötingimused) arvestama	7	7	9	10	8	8
Üldiselt kindlalt, saan oma tööga hästi hakkama	69	65	64	65	67	65
Mitte eriti kindlalt, pean praeguse töökoha hoidmiseks pidevalt pingutama	13	17	17	13	15	15
Väga ebakindlalt, mulle võidakse igal ajal töökoht üles öelda	5	7	5	6	5	7
Raske öelda	6	4	5	6	5	5
Kokku	100	100	100	100	100	100

- *Moodustasime eelmise küsimusega inimese tööturu konkurentsivõime indikaatori, mis näitab läbi vastaja enesehinnangu tema kindlustunnet töökohal.*
- *Indikaatori põhjal võib öelda, et ligi kümnendik (8 %) Eestis töötavatest inimestest on väga tugeva konkurentsivõimega (tunnevad, et võivad aktiivselt esitada tööandjale oma tööalaseid nõudmisi). Väga tugeva konkurentsivõimega on naistöötajatest 7 % ja töötavatest meestest 9 %.*
- *Keskmise konkurentsivõimega (tulevad oma tööga toime) on Eestis keskmiselt 67 % töötajatest, naistest 69 % ja meestest 64 %.*
- *Nõrga konkurentsivõimega on Eestis 20 % töötajatest, naistest 18 % ja meestest 22 %.*

**Kas Te loobuksite (oleksite loobunud) töö käimisest kui Teie abikaasa (elukaaslane) teeniks piisavalt, et peret üleval pidada?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Keskmine
Jah, loobuksin tööst täielikult	15	2	9
Jah, loobuksin tööst ajutiselt	12	3	8
Ei, tahaksin töötada täistöökohal	22	57	38
Ei, tahaksin töötada osalise koormusega	28	9	19
Mul ei ole (ei ole olnud) abikaasat/elukaaslast	17	20	19
Raske öelda	6	9	7
Kokku	100	100	100

- *Seitsmendikule naistest (15 %) ei ole nende töö iseseisvaks väärtuseks ja nad loobuksid tööst kui see oleks materiaalselt võimalik, st. kui abikaasa suudaks oma sissetulekutega peret materiaalselt kindlustada. Veel 12 % naistest loobuksid tööst ajutiselt.*
- *Enam kui neljandik (28 %) naistest sooviksid töötada osalise koormusega ja vaid veidi üle viiendiku (22 %) abielus (kooselu) naistest sooviksid töötada täiskoormusega.*
- *Tööturg võib kaotada olulise osa praegu töötavatest naistest kui nende naiste abikaasade või elukaaslaste sissetulekud oleksid sedavõrd suured, et kindlustaksid perele materiaalse toimetuleku. Praegu täistööajaga töötavatest naistest loobuksid tööst täielikult 12 % ja ajutiselt 15 %. Osalise koormusega soovivad töötada 32 % ja täistöökohal üksnes 26 % naistest.*
- *Praegu osalise tööajaga töötavatest naistest loobuksid täielikult tööst 13 % ja ajutiselt 17 %. Samamoodi, so. osalise koormusega jätkaksid 46 % naistest ja täiskohta soovivad 16 % naistest.*
- *Täielikult tööst loobumisest mõtlevad eelkõige keskharidusega ja keskeriharidusega naised. Kõige vähem on täielikult tööst loobumisest mõtlemaid naisi kõrgharidusega naiste seas (11 %). Samas on kõrgharidusega naisi, kes loobuksid tööst ajutiselt 15 % (keskmiselt 12 %) ja kõrgharidusega naiste seas on kõige enam selliseid, kes tahaksid töötada osalise koormusega (35 %, keskmiselt 28 %) kui abikaasa sissetulekud oleksid piisavalt suured, et pere saaks seda omale lubada.*
- *Täielikult tööst loobujaid oleks kõige enam 21-30 aastaste naiste vanuserühmas (20 %). See on ka mõistetav, sest selles vanuserühmas naistel on enam väikeseid lapsi ja töö ning koduste tööde ühitamine seega kõige keerulisem.*

### **3.6. SOOLINE DISKRIMINEERIMINE TÖÖKOHAL**

- **Soolise kuuluvuse tõttu on töökohast ilma jäänud 8% naistest ehk 26 000 naist ja 3% meestest ehk 9 000 meest**
- **Eestis diskrimineeritakse rasedaid ja väikeste lastega naisi. 6% kõigist tööl käivatest naistest jäänud tööle võtmata põhjendusel, et nad võivad jääda lapsepuhkusele.**

### **Kas Teil on tööga seoses tulnud kogeda järgmisi olukordi?**

(Hinnangud %-s)

	Naised	Mehed	Kõik
Teile on öeldud, et Te ei sobi sellele tööle, kuna olete naine/mees	8	3	6
Teie ettepanekuid ja soovitusi arvestatakse vähem kui vastassoost kolleegide ettepanekuid	9	4	7
Teid ei võetud tööle põhjendusega, et võite jääda lapsepuhkusele	6	...	...
Pärast lapsepuhkuselt tulekut pidite tegema vähemolulist tööd kui enne	7	...	...

- ❑ *Soolise kuuluvuse tõttu on töökohast ilma jäänud 8% naistest ehk 26 000 naist ja 3% meestest ehk 9 000 meest, mis räägib Eesti rööturu jäikusest..*
- ❑ *Praktiliselt iga kümnes naine on kogenud, et tema ettepanekutega arvestatakse vähem kui vastassoost kolleegide ettepanekutega. Mehi on sellises olukorras olnud üle kahe korra vähem.*
- ❑ *Diskrimineerimist on kogenud lapseootel või väikesi lapsi omavad naised. Nii on 6% kõigist tööl käivatest naistest jäänud tööle võtmata põhjendusel, et nad võivad jääda lapsepuhkusele. 7% on pärast lapsepuhkust pidanud tegema vähemolulist tööd kui varem.*

### **3.7. SOOLINE EBAVÕRDSUS TÖÖKOHTADEL. EESTI JA SOOME VÕRDLEV ANALÜÜS**

- **Võrdõiguslikkuse põhihoiakutes erinevad Eesti ja Soome ühiskond nagu öö ja päev**

Soolise ebavõrdsuse hindamiseks töökohtadel kasutasime analoogset metoodikat (ühesuguseid mõõdikuid) Soomes 2001. aastal läbiviidud uuringuga /Tuula Melkas (2002) *The Gender Barometer 2001, Helsinki*/

Soomes kasutatud mõõdikutele lisasime omalt poolt valdkondi, mis võiksid tähendust omada võrdsete võimaluste loomisel naistele ja meestele.

**Kas Te olete oma soo tõttu halvemas olukorras oma praeguses töökohas järgmistes asjades ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised		Mehed	
	Eesti 2003	Soome 2001	Eesti 2003	Soome 2001
<b>- Palga määramisel</b>				
• Olulisel määral	3	8	2	0
• Mõningal määral	9	23	2	4
• Üldse mitte	82	68	94	96
• Raske öelda	6	1	2	0
<b>- Palga tõstmisel</b>				
• Olulisel määral	2	X	0	X
• Mõningal määral	8	X	2	X
• Üldse mitte	81	X	94	X
• Raske öelda	9	X	4	X
<b>- Lisatasude ja preemiade määramisel</b>				
• Olulisel määral	2	X	1	X
• Mõningal määral	6	X	2	X
• Üldse mitte	83	X	92	X
• Raske öelda	9	X	5	X
<b>- Firmalt soodustuste saamisel (ametiauto, telefon jm)</b>				
• Olulisel määral	2	4	1	0
• Mõningal määral	5	10	2	1
• Üldse mitte	82	84	90	98
• Raske öelda	11	2	7	1
<b>- Kooolituste võimaldamisel (firma raha eest)</b>				
• Olulisel määral	3	1	1	0
• Mõningal määral	4	6	2	3
• Üldse mitte	83	91	89	96
• Raske öelda	10	2	8	1
<b>- Väliskomandeeringutesse saatmisel</b>				
• Olulisel määral	1	X	1	X
• Mõningal määral	3	X	1	X
• Üldse mitte	81	X	90	X
• Raske öelda	16	X	8	X
<b>- Informatsiooni saamisel</b>				
• Olulisel määral	1	2	1	0
• Mõningal määral	4	11	2	3
• Üldse mitte	85	86	91	97
• Raske öelda	10	1	6	0
<b>- Töötingimuste parandamisel</b>				
• Olulisel määral	2	X	1	X
• Mõningal määral	4	X	2	X
• Üldse mitte	87	X	92	X
• Raske öelda	7	X	5	X

(järg)

(Hinnangud %-s)

	Naised		Mehed	
	Eesti 2003	Soome 2001	Eesti 2003	Soome 2001
<b>- Töökoormuse jaotamisel</b>				
• Olulisel määral	2	5	1	2
• Mõningal määral	6	19	5	9
• Üldse mitte	84	75	91	88
• Raske öelda	8	1	3	0
<b>- Edutamisel, karjääri võimaldamisel</b>				
• Olulisel määral	1	7	1	1
• Mõningal määral	6	21	2	3
• Üldse mitte	79	70	90	96
• Raske öelda	14	2	7	0
<b>- Töösuhete püsivusel (lühikesed või ajutised töölepingud)</b>				
• Olulisel määral	1	2	1	0
• Mõningal määral	4	7	1	1
• Üldse mitte	83	90	92	99
• Raske öelda	12	1	6	0
<b>- Töö tulemuste arvestamisel</b>				
• Olulisel määral	1	1	1	0
• Mõningal määral	5	15	1	4
• Üldse mitte	82	83	94	96
• Raske öelda	12	1	4	0
<b>- Professionaalsete oskuste hindamisel</b>				
• Olulisel määral	2	5	1	0
• Mõningal määral	5	24	4	4
• Üldse mitte	82	70	91	96
• Raske öelda	11	1	4	0
<b>- Töölase iseseisvuse võimaldamisel</b>				
• Olulisel määral	1	1	2	1
• Mõningal määral	6	7	2	1
• Üldse mitte	82	91	93	98
• Raske öelda	11	1	3	0

- Võrreldes eestlannadega, tunnetavad Soome naised enam soolist ebavõrdsust tööl.
- Soomes on soolise võrdõiguslikkuse probleemide käsitlemisel pikem traditsioon, toimib soolise võrdõiguslikkuse seadus ja avalik arvamus on kriitiline soolise ebavõrdsuse suhtes. Seetõttu pole mingit alust eeldada, et Soomes on Eestiga võrreldes mitu korda enam soolist ebavõrdsust naiste suhtes.
- Uuringu tulemused näitavad pigem, et Eestis ei suuda naised mõista ja mõtestada soolise võrdõiguslikkuse tähendust tervikuna. Võrdsed õigused on veel kuidagi mõistetavad kui otseste takistuste või töölase diskrimineerimise



puudumine. Märksa raskem on aga mõista võrdsete kohustuste ja võrdsete võimaluste tähendust.

- Uuringu tulemused näitavad nii Eestis kui Soomes, et kõige tundlikumaks ja probleemsemaks võrdõiguslikkuse valdkonnaks on palkadega seonduv. Palga määramisel tunnevad soolist ebavõrdsust ehk meeste eelistamist 12 % Eesti – ja 31 % Soome naistest. Iga kümnes eestlanna tunneb soolist ebavõrdsust veel ka palga tõstmisel.
- Naiste haridustase mõjutab soolise võrdõiguslikkuse mõistmist. Sageli erinevad kõrgema haridusega naiste hoiakud ja suhtumised ülejäänutest. Võrdõiguslikkusest arusaamisest jookseb veelahe või erinevus aga põhiharidusega naiste ja ülejäänute vahel. Näiteks palkade määramisel on põhiharidusega naiste seas kaks korda vähem selliseid naisi, kes tunnetavad soolist ebavõrdsust võrreldes kesk- või kõrgharidusega naistega.

Järgmine tabel selgitab hoiakuid ja arusaamu naiste positsioonide tugevdamisest riigis. Hinnangud näitavad, kui võrd avalikkus on valmis aktsepteerima naiste senisest suuremat ja aktiivsemat osalemist riigi tipp-poliitikute hulgas ja äriidrite seas.

Samuti selgitab tabel arusaamu naiste ja meeste võrdsetest tööalastest võimalustest ning stereotüüpe ja kujutlust meeste rollist peamise leivateenijana ehk arusaama mehe vastutusest perekonna materiaalse heaolu kindlustamisel.

Olukorra paremaks interpreteerimiseks kasutasime võrdluseks Soomes läbiviidud monitooringu tulemusi uuringuga /Tuula Melkas (2002) *The Gender Barometer 2001, Helsinki*/

### **Kuivõrd Te nõustute järgmiste väidetega ?**

(Hinnangud %-s)

	Naised		Mehed	
	Eesti 2003	Soome 2001	Eesti 2003	Soome 2001
<b>- Naiste roll poliitikas peaks olema suurem, et tuua poliitilistesse otsustesse mitmekesisust</b>				
• Nõustun täielikult	22	58	11	36
• Üldiselt nõustun	51	36	50	49
• Üldiselt ei nõustu	11	3	16	10
• Üldse ei nõustu	3	1	7	3
• Raske öelda	13	2	16	2
<b>- Majandus ja äritegevus võidaksid kui rohkem naisi oleks juhtivatel kohtadel</b>				
• Nõustun täielikult	12	47	4	24
• Üldiselt nõustun	33	36	28	44
• Üldiselt ei nõustu	26	11	33	24
• Üldse ei nõustu	4	3	10	4
• Raske öelda	25	3	25	4

(järg)

(Hinnangud %-s)

	Naised		Mehed	
	Eesti 2003	Soome 2001	Eesti 2003	Soome 2001
<b>- Naistel ja meestel on tööalaselt võrdsed võimalused</b>				
• Nõustun täielikult	17	12	13	23
• Üldiselt nõustun	37	17	46	24
• Üldiselt ei nõustu	28	45	25	42
• Üldse ei nõustu	10	25	5	9
• Raske öelda	8	1	11	2
<b>- Mehed peavad olema perekonnas peamised leivateenijad</b>				
• Nõustun täielikult	36	12	38	18
• Üldiselt nõustun	40	14	39	21
• Üldiselt ei nõustu	16	35	15	35
• Üldse ei nõustu	2	39	4	25
• Raske öelda	6	0	4	1

- *Naiste aktiivsemaks osalemiseks poliitikas on Eesti avalikkus valmis tunduvalt enam kui naiste osalemiseks majanduses ja äritegevuses. See, et naisi on Eesti tipp-poliitikute seas (Riigikogus) vähe kuigi avalikkus naiste osalemist soosiks, on paljus tingitud ebaõigest probleemiasetusest naiste kandideerimise põhjendamisel ja naiste endi vähesest aktiivsusest ja soovist poliitikas osaleda.*
- *Hoiakust peegeldub selgelt, et äritegevuse juhtidena usaldatakse naisi märksa vähe. Ka Eesti naised ise ei usalda naisi ärijuhtidena. 45 % Eesti naistest leiab, et naiste positsioon ärijuhtidena peaks tugevnema, kuid 30 % naistest on vastupidisel seisukohal.*
- *Hoiakud naiste positsioonide tugevdamisse erinevad Eestis ja Soomes nagu öö ja päev. Soome ühiskond on sooliste stereotüüpide suhtes oluliselt demokraatlikumalt meelestatud võrreldes Eesti ühiskonnaga. Soomlased näevad naiste ja meeste positsioone võrdväärsematena ja Soome naiste ja meeste arusaamad selles küsimuses nii oluliselt ei erine kui Eesti naiste ja meeste seisukohad. Ka Soome mehed aktsepteerivad naiste positsioonide tugevdamist ühiskonnas nii nagu soomlannad ise seda teevad.*
- *Huvitav on ka näiteks, et Soome mehed usaldavad Soome naisi poliitikute ja ärijuhtide positsioonis märksa enam kui Eesti naised ise naisi usaldavad. See on selge viide, et Eesti naiste põhiprobleem on madal eneseusaldus ja kahtlemine naiste võimekuses ja suutlikkuses kuuluda otsustajate hulka poliitikas ja äritegevuses.*
- *Eesti ühiskond on soomlastega võrreldes stereotüüpides kinni ka meeste rolli ja vastutuse määratlemisel. Eesti naiste enamik seab meestele ränkraske vastutuskoorma perekonna materiaalse toimetuleku ja heaolu eest. 76 % Eesti naistest ja 77 % - meestest kannab arusaamu, et mehed peavad olema*

*perekonna peamised leivateenijad, ehk teiste sõnadega vastutama pere materiaalse poole eest. Soome avalikkuse arusaamad selles küsimuses on täiesti vastupidised. 74 % Soome naistest ja 60 % - meestest ei pea meest peamiseks leivateenijaks ja seega ainuvastutajaks pere materiaalse heaolu eest.*

### **3.7. Sooliste monitooringute pidev protsess : jätkuindikaatorid**

Järgnevalt esitame oma seisukohad, milliseid monitooringu indikaatoreid oleks otstarbekas pidevalt kasutada soolise käitumise ja soolise võrdõiguslikkuse hoiakute iseloomustamiseks. Nende indikaatorite abil peaks olukorda pidevalt mõõtma, mis tähendab, et soolist käitumist ja - hoiakuid kajastavad monitooringud peaksid toimuma teatud regulaarsusega, kas kord aastas või üle aasta.

Esmalt aga pakume välja oma nägemuse, kuidas saaks initsieerida soolise mõõte kasutamist ühiskonna analüüsides.

#### **Monitooringute korraldamise programm :**

1. Üle Eestilised **kogu elanikkonna uuringud** (esinduslik valim, ca 1 000 respondenti, naised ja mehed). Sagedus (ideaalis) : esimesed kolm aastat korraldada monitooring igal aastal, kuni töötatakse välja korralik indikaatorite süsteem ja lisandub rahvusvaheline võrdlus. Edaspidi võiks olla regulaarsuseks monitooringu korraldamine üle aasta;
2. **Otsustajate (juhtide, arvamuslimidrite) uuringud.** Lisaks elanikkonna uuringutele, kus analüüsitakse üldiseid hoiakuid, on vaja uurida juhtide (otsustajate) väärtussüsteeme ja hoiakuid, millele tuginedes otsustajad teevad oma valikuid. Arvamuslimidrite seisukohad on määrava tähtsusega sooliste stereotüüpide kujundamisel ja nende propageerimisel ühiskonnas. Majandusjuhtide ja äriilmidrite otsustused ja eelarvamused mõjutavad aga oluliselt situatsiooni tööturul lähtuvalt soolisest aspektist. Otsustajate ja arvamuslimidrite monitooring võiks toimuda esialgu üle aasta ja hiljem kahe aasta tagant;
3. **Noorte ja laste uuring.** Soolise käitumise stereotüüpide ja väärtushinnangute kujunemise mõistmisel on erakordselt oluline mõõta ka noorte ja laste hinnanguid ja hoiakuid. Ideaalvariandis saaks korraldada noorte ja laste küsitluse koos täiskasvanute uuringuga, mis tähendab, et oleks võimalik sooliseid stereotüüpe mõõta perekonna keskselt. Vastajateks oleksid ühe ja sama perekonna täiskasvanud ja lapsed.

## **Koostöö Eesti Statistikaametiga :**

1. Regulaarsed publikatsioonid ESA-lt. Analoogid seni ilmunud kogumikele
  - “Naised ja mehed Eestis”
  - Rahvusvahelised võrdlused : Balti riigid, Põhjamaad, EL liikmesriigid ja kandidaatriigid
2. Sotsiaalministeeriumi Soolise võrdõiguslikkuse büroo ja Eesti Avatud Ühiskonna Instituudi publikatsioonid soolise võrdõiguslikkuse monitooringu (2003) tulemuste põhjal

## **Koolitused ja seminarid soolise võrdõiguslikkuse monitooringu põhjal :**

1. Ametnikud (Sotsiaalministeerium, Justiitsministeerium)
2. Poliitikud (Riigikogu naised, fraktsioonid)
3. Naisorganisatsioonid
4. Avalikud diskussioonid meesuuringute korraldajatega

Edasi tutvustama püsiindikaatoreid valdkondade kaupa. Need on indikaatorid, mida on otstarbekas mõõta pidevalt ja kujundada trendide kohta aegread.

## **Karjäär**

1. Hinnang tööalase karjääri tähtsusele
  - oma karjäär
  - abikaasa (elukaaslase) karjäär
  - töötavate tütarde / poegade karjäär
2. Hinnang tööalase karjääri võimalikkusele (karjääri võimaldavate töökohtade osatähtsus)
  - töökoht karjääri (tõusu ametiredelil) ei võimalda. Saan loota vaid suuremale
  - palgale ja (või) parematele töötingimustele
  - võimaldab karjääri, kuid juhiks edutamine ei ole võimalik
  - võimalik on ametialane karjäär ja ka juhiks edutamine
3. Konkurents töökohal
  - hinnangud konkurentsile tööl

## **Sooline diskrimineerimine tööl**

4. Sooline diskrimineerimine töökohal (va ldkonnad). Rahvusvaheline meetodika, võrdlused Soomes läbiviidud monitooringutega
  - palga määramisel
  - palga tõstmisel
  - lisatasude ja preemiade määramisel
  - firmalt soodustuste saamisel (ametiauto, telefon jm)
  - koolituste võimaldamisel (firma raha eest)
  - väliskomandeeringutesse saatmisel

- informatsiooni saamisel
- töötingimuste parandamisel
- töökoormuse jaotamisel
- edutamisel, karjääri võimaldamisel
- töösuhete püsivusel (lühikesed või ajutised töölepingud)
- töö tulemuste arvestamisel
- professionaalsete oskuste hindamisel
- töölase iseseisvuse poolest

## **Töö sisu**

5. Hinnangud töötingimustele (töökeskkonna parameetrid, mis iseloomustavad töötingimusi);
6. Rahulolu tööga (töö meeldivus ja aktiivsus uue töö leidmiseks);
7. Kindlustunne töökohal (töötaja enesehinnang oma positsioonile firmas);
8. Töökaotuse hirm (mõõdab kaudselt töötaja konkurentsivõimet tööturul);
9. Töötamine täis- või osalise tööajaga. Võimalused ise valida täis- või osalist tööaega;

## **Palk ja sissetulekud**

10. Vastaja sissetulek
11. Palga dünaamika viimase kahe aasta jooksul
12. Ümbrikupalga saamine (mittesaamine)
13. Palgasüsteem, mille järgi makstakse tasu põhitöökohal (kindel kuutasu, tunnitasu, tükitasu, osaluspalk)
14. Tulu pere liikme kohta
15. Hinnang pere majanduslikule toimetulekule
16. Naiste ja meeste sissetulekute osakaal pere eelarves
17. Perekonna peamise leivateenija fikseerimine
18. Vastaja iseseisvus oma sissetulekute kasutamisel (oma tarbeks kulutamise võimalused)

## **Sotsiaalne positsioon**

19. Turumajandusega kohandumine (enesehinnang)
20. Materiaalne iseseisvus (materiaalne sõltuvus elukaaslasest või teistest pere liikmetest)
21. Hinnang oma sotsiaal-majanduslikule positsioonile ühiskonna hierarhias

## **Naiste ja meeste võrdväarsus**

22. Üldhoiakud ja eelarvamused. Rahvusvaheline metoodika, võrdlused Soomes läbiviidud monitooringutega
  - hinnangud naiste rolli tugevdamisele poliitikas
  - hinnangud naiste positsioonidele tugevdamisele majanduses ja äritegevuses
  - hinnangud naiste ja meeste tööalastele võrdsetele võimalustele
  - hinnangud meeste rollile pere peamise leivateenijana
23. Hinnang naiste ja meeste sotsiaal-majanduslikule positsioonile Eesti ühiskonnas (kuivõrd meeste positsioone peetakse tugevamaks)
24. Hinnangud naiste osakaalu suurendamisele otsustajate seas
  - poliitikud Riigikogus
  - ministrid
  - firmajuhid
  - koolidirektorid
  - kohalikud juhid (linnapead ja vallavanemad)
25. Avalikkuse valmisolek naiste edutamiseks ja - esilekerkimiseks

## **Sooline diskrimineerimine**

26. Diskrimineerimise kogemus tööl (tüüpjuhtumite kirjeldustega)
  - diskrimineerimise juhtumid ülemuste poolt
  - juhtumid kolleegide poolt
27. Naiste vastu suunatud soolised stereotüübid
  - Naised ei ole karjäärist huvitatud
  - Naised on liiga tagasihoidlikud ja neil on vähe enesekindlust
  - Naised on sageli emotsionaalsed, mis segab otsustamist
  - Naised ei taha vastutusrikast ametikohta
  - Naised ei taha olla kõrgemal positsioonil kui mehed
  - Naised tunnevad ebakindlust mehi juhtides
  - Naistel jääb pere kõrvalt vähe aega juhitööle pühendumiseks
  - Inimesed eelistavad meesjuhte naisjuhtidele
  - Naisjuhtidel on raske saavutada sellist võimu ja autoriteeti nagu meesjuhtidel
  - Naistele sisendatakse juba maast madalast, et neil tuleb pühenduda kodule ja perele, mitte tööle ja karjäärile
28. Naiste diskrimineerimine tööl rasedusjärgselt
29. Naiste diskrimineerimine tööl seoses lastega
30. Naiste moraalne allasurumine tööl
31. Seksuaalne ahistamine tööl

## Täiendavad indikaatorid järgmistele monitooringutele

- Sotsiaalsed võrgustikud
  - kuulumine ametiühingusse, parteidesse
  - osalemine kodanikuühenduste (vabaühenduste) töös
- Naiste vajadused osalise tööajaga töötamiseks (sõltuvalt laste arvust, laste vanusest, perekonnaseisust jm)
- Laste päevahoiu asutuste võrgustiku piisavus (regionaalne vaade)
- Tasustamata kodutööde jagunemine pere liikmete vahel
- Töökoha peresõbralikkus (milliseid paindlikke meetmeid pakutakse lastega töötajatele : paindlik tööaeg, osalise tööaja võimaldamine jms.)
- Täiendkoolituse võimaldamine töökohal (sooline mõõde), koolituse võimaldamine lapsepuhkuselt naasvatele naistele
- Tasumine täienduskoolituse eest (isiklikud vahendid –firma tasu)
- Arvutikasutuse sooline struktuur
- Arvutialane kirjaoskus
- Interneti kasutamise sooline struktuur
- Omandi (maa, kinnisvara, vallasvara) jaotumine vastavalt soole
- Väärtpaberite olemasolu vastavalt soole
- Pangalaenude olemasolu vastavalt soole
  - pikaajaline (eluaseme) laen
  - lühiajaline (tarbimis) laen
- Perefirmade (pere liikmete osalusega) arv