

KANTAR

Nügimismeetodite kasutamine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks

Kokkuvõte
2022



SOTSIAALMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa
Regionaalarengu Fond



Eesti
tuleviku heaks

Lühikokkuvõte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Summary

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kvalitatiivuuringu kokkuvõte

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

Kokkuvõte ja soovitused

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

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

Kokkuvõte piloteeritud müksudest ja soovitused edaspidiseks

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

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

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

Soovitused muutusteks hariduses ja tööturul

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

Suuremaid muudatusi toovad kaasa protsesse või süsteeme muutvad müksud (Mertens et al., 2022), kuna need ei eelda tingimata selles osaleja (nt värbava tööandja) hoiakute muutumist, kuivõrd on suunatud õige käitumise tagamisele (nt valiku tegemisele CV-de seast sõltumata kandideerija soost). Soostereotüüpide teema on siiski keerulisem ja nõudlikum, kuna õigete otsuste tegemine ja õige käitumine nõuavad enamasti ka soostereotüüpide olemuse ja mõjuga kursis olemist. Antud uuringu raames oli võimalik katsetada infot edastavaid ja meeldetuletavaid mükse ning need mõjuvad tõhusamalt, kui teema ei ole müksatavale võõras.

Kokkuvõtvalt on nii haridustöötajate kui ka tööandjate sihtrühmas oluline tõsta nende üldist teadlikkust soolisest võrdsusest ja soostereotüüpidest ning teha neile juhendmaterjalide, tööriistade jmt kasutamine lihtsaks. See toetaks edaspidi ka eri tüüpi müksude või teiste sekkumiste läbiviimist.

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

Soovitused haridusvaldkonnale

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

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

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

Hetkel on need võimalused paraku kokku tõmbunud: Tartu Ülikooli õpetajakoolituse üliõpilastele loeti soolist võrdõiguslikkust käsitlevad loengukursust viimati 2018. aastal (Anniste & Haugas, 2020) ning Tallinna Ülikooli haridusteaduste instituudist kaob rahapuudusel ainekursus Haridus, kasvatus ja sugupool.¹ Erinevad koolitused, kui neid on, toimuvad projektipõhiselt. Kuna õpetajate tähelepanu ja võimalused lisakoolitustel või -tegevustes osaleda on piiratud, siis on projektipõhistel koolitusvõimalustel piiratud mõju.

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

¹ Ainekursus Haridus, kasvatus ja sugupool oli algselt oli kohustuslik kolme magistriõppe kava raames, seejärel muutus valikaineks ning oli viimaks valikaine kasvatus- ja haridusteaduste magistriõppe kavas. Uuest õppeaastast õpetajaks õppijad selle teemaga enam süsteemset kokku ei puutu.

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

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

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

Soovitused karjäärinõustamisele

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

Soovitused tööandjate mõjutamiseks

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

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

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

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