



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



Euroopa Liit  
Euroopa struktuuri-  
ja investeerimisfondid



Eesti  
tuleviku heaks

# Sooline võrdõiguslikkus projektides

---

Juhend soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete järgimiseks Euroopa Liidu ühtekuuluvuspoliitika fondide rahastatud projektides

Võrdõigusvoliniku kantselei  
Euroopa Liidu ühtekuuluvuspoliitika fondide võrdõiguslikkuse  
kompetentsikeskus

| TALLINN 2016

**Euroopa Liidu ühtekuuluvuspoliitika (ÜKP) fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus** on nõustamis- ja koolitusüksus, mille ülesanne on suurendada struktuurivahendeid kasutavate ja koordineerivate üksuste teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtetest ning soodustada ja toetada nende põhimõtetega arvestamist Ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014-2020 elluviimisel.

Kompetentsikeskus nõustab rakendusasutusi, mis töötavad välja toetuse andmise tingimusi ja rakendusüksusi, mis korraldavad toetuste taotlemist ja suhtlevad otse toetuse saajatega. Lisaks nõustamisele jagab kompetentsikeskus teemasse puutuvat infot toetuse taotlejatele ning pakub koostöös Rahandusministeeriumiga soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtetega arvestamiseks koolitusi.

Kompetentsikeskuse veebileheküljelt leiate teavet võrdsete võimaluste läbiva teema kohta, õigusakte, ministeeriumidele, rakendusüksustele ja taotlejatele mõeldud juhendeid ning koolitus- ja infomaterjale.

Kompetentsikeskuse kohta saab rohkem infot veebiaadressil <http://www.vordoigusvolinik.ee/kompetentsikeskus/>.

Antud juhendi koostasid Liivi Pehk ja Iivika Kalden.

Kompetentsikeskuse tegevust rahastatakse Euroopa Liidu vahenditest.

## Sisukord

Milleks juhend? .....	3
Mis on sooline võrdõiguslikkus?.....	3
Kas soolise võrdõiguslikkuse teema minu projektis on kohustuslik?.....	5
Soolise võrdõiguslikkuse edendamise lähenemisviisid .....	5
Millised eesmärgid peaksid MINU projektis seoses soolise võrdõiguslikkusega olema? .....	6
Võrdse kohtlemise põhimõtetega arvestamine kõikides projekti faasides .....	7
Ettevalmistus ja planeerimine .....	7
Organisatoorsed aspektid .....	9
Projekti rakendamine .....	10
Projekti tulemuslikkuse hindamine .....	12

## Milleks juhend?

Antud juhend on loodud kasutamiseks projekti rakendajatele igas projekti faasis, et aidata Euroopa Liidu ühtekuuluvuspoliitika fondidest rahastatud projektides vältida soolist diskrimineerimist ja edendada soolist võrdõiguslikkust.

Ühiskonnas soolise kihistumise, ebavõrdsuse ja tõrjutuse vähendamiseks ning sotsiaalsete suhete ja sidemete tugevdamiseks tuleb kõigi kavandatavate projekti tegevuste puhul lähtuda sihtrühmasisestest sotsiaalsetest gruppide (sh naised ja mehed) vajadustest ja ühiskondlikust staatusest ning arvestada, kuidas kavandatavad tegevused võivad mõjutada nende gruppide liikmete olukorda ühiskonnas, seades eesmärgiks naiste ja meeste võrdsete võimaluste ja võrdõiguslikkuse tagamise.

Projekti puutumus soolise võrdõiguslikkuse küsimustega tuleneb sellest, millised tüüpilised tegevused on meetmes ette nähtud (koolitused, teavituskommunikatsioon; otsustuskogude loomine, projektitiimid, seirekomisjonid jms; konsulteerimine, andmekogumine, uuringud; tehniliste vahendite muretsemine, taristu ehitamine jms).

## Mis on sooline võrdõiguslikkus?

**Sooline võrdõiguslikkus** on põhimõte, mille järgi peavad naistel ja meestel olema hariduse omandamisel, tööelus ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel võrdsed õigused, kohustused, vastutus ja võimalused. Sooline võrdõiguslikkus eesmärgina ei tähenda naiste ja meeste erinevuste kaotamist, vaid lähtumist põhimõttest, et poiste ja tüdrukute, naiste ja meeste erinevus ei tohi olla põhjuseks nende erinevale väärtustamisele ühiskonnas. Nii meeste kui ka naiste töid, pürgimusi, soove ja vajadusi peab väärtustama võrdselt. Inimese sugu ei tohi piirata tema võimalusi kujundada oma elu ning rääkida kaasa teda ümbritseva ühiskonna asjades. Ühiskonna arengu seisukohast on tegemist poliitilise eesmärgiga. Soolise võrdsuse mõiste vastandiks on sooline ebavõrdsus, mitte sooline erinevus.

**Sooline diskrimineerimine** ehk sugude ebavõrdne kohtlemine on see, kui ühte inimest koheldakse tema soo tõttu halvemini kui samalaadses olukorras olevat teist vastassoost inimest. Ebavõrdse kohtlemise põhjuseks on kõige sagedamini eelarvamused ja hoiakud, mis takistavad nägemast konkreetset inimest – tema väärtust, oskusi ja võimeid. Traditsioonilised vaated soorollidele võivad mõjutada näiteks tööandjat otsustama värbamisel või edutamisel kandidaadi kasuks ainuüksi tema soo tõttu, mis viib diskrimineerimiseni.

Otsene sooline diskrimineerimine on see, kui ühte inimest koheldakse samalaadses olukorras tema soo tõttu halvemini kui teist inimest.

Otsene sooline diskrimineerimine on näiteks see, kui mingit teenust pakutakse ainult naistele või ainult meestele või küsitakse samasuguse teenuse eest naistelt ja meestelt erinevat hinda. Samuti on otseselt sooliselt diskrimineeriv käitumine, kui tööandja jätab kandidaadi tööle võtmata ainult või eelkõige seetõttu, et ta on naine või mees. Sageli tekivad sellised olukorrad hoiakute ja eelarvamuste tõttu. Näiteks arvab tööandja naist valikust kõrvale jättes, et tegemist on naiste jaoks sobimatu tööga või naine jääks peatselt lapseootele. Eelarvamused puudutavad ka mehi: tööandja võib arvata, et meestel puuduvad oskused ja eeldused laste või eakate eest hoolitsemiseks ja nad ei sobi seetõttu töötama näiteks sotsiaaltöötaja või eelkooli õpetajana. Samuti võidakse arvata, et mees ei jääks pikemalt mõnele tööle madala palga eest.

Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset siis, kui ühest soost inimesed seab vastassoost inimestega võrreldes ebasoodsamasse olukorda pealtnäha neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus. Seega esmapilgul ei paista ebasoodsama kohtlemise põhjuseks olevat sugu. Kaudset diskrimineerimist saab tuvastada statistiliste andmete või sotsioloogiliste uuringute abil, mis näitavad, et pealtnäha neutraalne säte või tegevus on ühe soo esindajad võrreldes vastassoo esindajatega pannud ebasoodsamasse olukorda, mille tulemusena on naiste ja meeste vahel tekkinud ebavõrdne olukord.

Kaudselt sooliselt diskrimineeriv võib olla näiteks nõue, et edutamiseks või atesteerimiseks on vajalik pikaajaline katkematu töötamine (naiste puhul võivad töötamisse tulla pausid seoses laste saamisega). Kaudselt diskrimineerivaks võib osutuda näiteks ka nõue, et tööle kandideerijal peab olema kõrgharidus mõnes spetsiifilises valdkonnas, kui selline nõue ei ole objektiivselt võttes tingimata vajalik. Hariduslikud valikud on Eestis tihtipeale mõjutatud soolistest stereotüüpidest ning võib olla valdkondi, kus kõrghariduse on omandanud vaid üksikud teise soo esindajad. Haridusnõudeid võivad asendada ka tööalase kogemuse eeldused.

→ Soolise võrdõiguslikkuse **edendamise** eesmärk on saavutada ühiskonnas olukord, kus kõik inimesed on vabad arendama oma võimeid ja tegema valikuid, mida ei piira traditsioonilised soorolliootused. Kuigi seadustega kehtestatud tingimused näivad olevat kõigile ühesugused, on tegelikkuses naiste ja meeste sotsiaalsed kohustused, võimalused, vastutus ja õigused jagunenud ebavõrdselt. Ühiskonnas kehtivad normid, levinud soostereotüübid ja juurdunud arusaamad soorollidest võivad viia inimeste ebavõrdse kohtlemiseni tööl, hariduses ja mujal ning piirata naiste ja meeste haridus- ja töövalikuid ning isiklikku arengut, kujutades seetõttu endast olulist takistust naiste ja meeste vahelise võrdsuse saavutamisel.

Sooline võrdõiguslikkus on ühiskonna arengu eesmärk, mille saavutamiseks on vaja:

- 1) tagada naiste ja meeste võrdne kohtlemine ehk vältida soolist diskrimineerimist;
- 2) kaotada olemasolev sooline ebavõrdsus;
- 3) luua naistele ja meestele võrdsed võimalused osalemiseks kõigis ühiskonnaelu valdkondades;
- 4) eesmärgistatult ja süstemaatiliselt edendada soolist võrdõiguslikkust.

## Kas soolise võrdõiguslikkuse teema minu projektis on kohustuslik?

**JAH!** Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määruse nr 1303/2013 (ühissätete määrus) Artikli 7 kohaselt on meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine ja diskrimineerimise vältimine Ühtekuuluvuspoliitika fondide rahastuse kasutamise igas etapis kohustuslik. Soolise võrdõiguslikkuse edendamine on üks Euroopa Liidu (EL) tasandil kokkulepitud läbivatest teemadest, mis aitab kaasa Euroopa 2020 aruka, jätkusuutliku ja kaasava majanduskasvu eesmärkide saavutamisele.

## Soolise võrdõiguslikkuse edendamise lähenemisviisid

Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel kasutatakse kahte teineteist toetavat ja täiendavat lähenemisviisi:

- **Soolise võrdõiguslikkuse edendamise projektid.** Projekti tegevuste peamine eesmärk on soolise võrdõiguslikkuse edendamine. Projekti tegevused on suunatud allaesindatud või halvemas olukorras oleva sugupoole olukorra parandamisele ja/või ühiskonnas soolise ebavõrdsusega seotud sotsiaalsete probleemide lahendamisele. Näiteks meetmed naiste osakaalu suurendamiseks tööhõives, meeste riskikäitumise vähendamiseks jms.

Euroopa Sotsiaalfondi kaudu toetatakse sihipäraseid meetmeid igas investeerimisprioriteedis, et seeläbi suurendada naiste püsivat osalust ja edu tööhõives ja võidelda nii vaesuse feminiseerumisega, vähendada soolist segregatsiooni ja võidelda sooliste stereotüüpidega tööturul, hariduses ja koolituses, toetada kõigi töö- ja eraelu ühitamist ning hoolduskohustuste võrdset jagamist meeste ja naiste vahel.

- **Soolõime rakendamine projektides.** Soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi lõimimine kõikidesse projekti tegevustesse, et kindlustada naiste ja meeste olukorra, huvide, võimaluste ja vajaduste võrdväärne arvestamine ja vältida soolise ebavõrdsuse taasloomist. Soolõime rakendamine tähendab, et kõikide kavandatavate tegevuste puhul tuleb hinnata nende võimalikke tagajärgi naistele ja meestele ning vajaduse korral kujundada tegevused selliselt ümber, et need tooksid võrdväärset kasu nii meestele kui ka naistele ja oleksid kooskõlas soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidega.

## Soolise võrdõiguslikkuse strateegilised eesmärgid

- **Naiste ja meeste majandusliku sõltumatuse toetamine**, sh naiste ja meeste võrdsem positsioon tööturul ja ligipääs sellele, haridusalase ja tööturu segregatsiooni vähendamine; naiste ja meeste karjääriteede ühtlustamine; soolise palgalõhe vähendamine; võrdväärse töö eest võrdse tasustamise tagamine; naiste osakaalu tõstmine ettevõtluses; naiste ja meeste töötingimuste ja tervishoiu parandamine jms.
- **Soolise tasakaalu suurendamine otsustus- ja juhtimistasandil**, sh loodavate otsustuskogude, juhtühikute sooline tasakaal; naiste ja meeste võrdne osalemine teaduses ja tehnoloogia valdkonnas; naiste edutamine juhtimistasanditele jms.
- **Töö- ja pereelu ühitamise toetamine**, sh lastehoiuteenustele juurdepääsu võimaldamine; hooldusteenuste pakkumine, mis võimaldavad tööealistel olla aktiivsed tööturul; isade lapsehoolduspuhkuste võtmise soodustamine; peresõbralike töökeskkondade ja paindlike töövormide arendamine; hoolduskohustuste võrdne jaotamine naiste ja meeste vahel jms.
- **Sooliste stereotüüpide kaotamine**, sh võitlemine hoiakute ja stereotüüpidega, mis tingivad haridus- ja tööturu jagunemise nn. naiste ja meeste aladeks ning ametiteks; meedias naiste ja meeste stereotüüpse kujutamise likvideerimine; avalikkuse teavitamine stereotüüpsetest soorollidest ja rolliootustest jms.
- **Suutlikkuse tõstmine soolõime rakendamiseks**, sh sooliste mõjude hindamise rakendamine; soo lõikes võrreldavate tunnuste ja indikaatorite väljatöötamine; sooliseks analüüsiks vajalike teadmiste levitamine; projekti töötajate koolitamine soolõime strateegia rakendamiseks.

## Millised tegevused peaksid MINU projektis seoses soolise võrdõiguslikkusega olema?

- Projekt sisaldab tegevusi, mille peamiseks eesmärgiks on soolise võrdõiguslikkuse edendamine projekti sekkumisvaldkonnas;
- Projekti tegevused panustavad soolise ebavõrdsuse vähendamisse/alaesindatud soogrupi osaluse suurendamisse. Projekti tegevused vähendavad neid barjääre, mis takistavad naistel või meestel ühiskonnas osalemist või hüvedest kasusaamist;
- Projekti tegevustega suurendatakse valdkonnas/sektoris/teenuse kasutamisel alaesindatud soogruppide teadlikkust oma õigustest ja nende kaitsmise võimalustest;
- Muudetakse ühiskonnas stereotüüpseid arusaamasid ja eelarvamusi soorollidest, tõstetakse teadlikkust ebavõrdse kohtlemise tagajärgedest.

## Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetega arvestamine kõikides projekti faasides

### Ettevalmistus ja planeerimine

Lähteolukorra analüüsi ja projekti idee kavandamise etapis on fookus soolise ebavõrdsuse märkamisel. Selles etapis tuleb välja selgitada, mille poolest erineb meeste ja naiste olukord valdkonnas millesse projekti tegevustega soovitakse sekkuda. Selgitatakse välja, mis põhjustab naiste ja meeste vahelist ebavõrdsust (soolist lõhet) ja seatakse eesmärk soolise ebavõrdsuse vähendamiseks. Seatud eesmärk peab olema realistlik ja valitud indikaatorid peavad võimaldama mõõta kavandatud tegevuste panust soolise võrdsuse suurendamisse. Soolise võrdsuse edendamiseks kavandatud tegevused peavad olema suunatud nende barjääride ja tõkete eemaldamisele, mis takistavad ühe või teise soogrupi esindajatel ühiskonnaelus osalemist ja sellest võrdväärselt kasu saamast.

Projekti ettevalmistuses ja planeerimises arvestatakse järgmiste aspektidega:

- Projekti eesmärkide ja tegevuste väljatöötamisel on võetud aluseks sihtrühma olukorra analüüs, kus tulemused ja statistika on eristatud soo järgi. Soo, aga lisaks ka muude tunnuste (vanus, rahvus jt) kaupa eristatud statistika ja soopõhised uurimused pakuvad üksikasjalisemat teavet projekti sihtrühma liikmete vajaduste, probleemide ning ootuste kohta. Tänu paremale ülevaatele tegelikust olukorrast on võimalik planeerida tegevusi, mis on sihtrühma liikmete erinevate vajaduste ja ootustega paremini vastavuses ja parandada seeläbi projekti tegevuste efektiivsust;

Analüüsitud on:

- a) sihtgrupi soolist koosseisu;

*Näiteks: Koolitee katkestanute hulgas oli vanusegrupis 18–24 algharidusega meeste osakaal 2012. aastal 14% ja naiste osakaal 7%; 2013. aastal oli Eesti ettevõtjate seas naiste osakaal 32% ja meeste osakaal 68%.*

- b) erinevusi naiste ja meeste olukorras;

*Näiteks: 2012. aastal oli suhtelise vaesuse määr üle 65aastastel meestel 13,3% ja üle 65aastastel naistel 29,9%; naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade vahe ehk sooline palgalõhe oli 2013. aastal 22,5%.*

- c) mis põhjustab meeste ja naiste erinevat olukorda, millised ühiskonnas levinud hoiakud, stereotüübid, eelarvamused ja rollide jaotused piiravad meeste/naiste võimalusi ühiskonnaelus võrdselt osaleda ja kasu saada?

*Näiteks: Stereotüübid, et naised peavad lapsi üles kasvatama ja mehed pere ülal pidama; või et naistele ja meestele sobivad erinevad ametid; või et naised on*



*emotsionaalsed ja mehed ratsionaalsed; või et poistel ja tüdrukutel on erinevad kaasasündinud huvid ja akadeemilised tugevused. Ühiskonnas valitsevad traditsioonilised ootused poistele ja tüdrukutele ning neist mõjutatud haridusvalikud peegelduvad hilisemas tööelus, sooliselt segregeerunud tööturg mõjutab omakorda noorte elukutse- ja karjäärivalikuid.*

- Projektil on rakendusplaan, mis sisaldab soolise võrdõiguslikkuse eesmärke. Projekti eesmärkide püstitamisel tuleks ka läbi mõelda, kuidas seostada projekti eesmärke meeste ja naiste võrdsuse eesmärkidega, mis on seatud riigi tasandil (nt Heaolu arengukavas) ja rakenduskava tasandil;

*Näiteks: soolise tasakaalu suurendamine otsustustasandi ametikohtadel; naisettevõtluse edendamine; soolise palgalõhe vähendamine; töö- ja pereelu ühitamise soodustamine; vabadus soopõhisest vägivallast; soolise segregatsiooni vähendamine haridusvalikutes, naiste tööhõive suurendamine jms.*

- Projekti ettevalmistusse ja planeerimise töögruppidesse kaasatakse tasakaalustatult nii mehi kui naisi huvirühmade esindajatena ja ekspertidena ning vajadusel konsulteeritakse soolise võrdõiguslikkuse ekspertidega;

*Näiteks: Kaasamist algatav asutus/ühendus korraldab huvirühmade kaardistamise, et tagada kõigi mõjutatud osapoolte teavitamine projekti väljatöötamise ja/või konsulteerimise algatamisest. Erilist tähelepanu tuleb pöörata alaesindatud soogrupi kaasamisele. Kaasamisel tuleb samuti silmas pidada, et tegevustes osalemise tingimused ei välistaks mõnda sihtrühma sisest sotsiaalset gruppi – näiteks NEET-noorte puhul neid noori naisi, kes on lapsehoolduspuhkusel.*

- Sihtgruppide ja kasusaajate määratlemisel peab kajastuma sugu. Naised ja mehed peaksid saama meetme tegevustest võrdväärselt kasu (v.a erimeetmete puhul, kus tegevused on suunatud ühele soogrupile);

*Näiteks: Projekti eesmärk oli toetada asutuse töötajaid nende lastega seotud hoolduskohustuste täitmisel, et aidata töötajatel ühitada töö- ja pereelu. Asutuses X töötab u 300 inimest. 41,3 %-l asutuse töötajatest on alaealised lapsed, sh 73 ehk 59% naistöötajatel ja 51 ehk 41% meestöötajatel.*

*Kuna lasteaedades ja koolides on suvel puhkused ning asutuses käib töö aastaringselt, on prognoositav teatud osa lasteaia- ja koolilaste tööle kaasa võtmine, sest nende vanematel ei ole võimalik neid mujal hoida.*

*Projekti tegevustena organiseeriti asutuse töötajatele lastehoid, kus lapsed saavad asutuse territooriumil kasvataja järelevalve all veeta päeva koos teiste lastega- neile tutvustatakse lähemalt ka asutuse tegevusi ja töid ja vanematel on võimalus lõuna – ja puhkepausid veeta koos oma lastega.*

*Tavaliselt on just emad need, kes võtavad lapsed tööle kaasa, sest lapsi ei ole kellegagi jätta ja ühiskonnas kehtib eelarvamus, et väikelapse eest peab ema hoolitsema. Selle stereotüübi kummutamiseks, ja isade julgustamiseks võtma vastutust peres laste eest hoolitsemisel, saadeti kõigile asutuses töötavatele meestele teade võimalusest tuua lapsed asutuse juures tegutsevasse lastehoidu ja võimaldamaks sellega neil veeta päevas rohkem aega „isa-laps“ suhtes.*

- On selgitatud, kuidas projekti tegevustega kavatsetakse tagada ja edendada soolist võrdsuslikkust. Projekti tegevused peavad toetama ebasoodsamas olukorras oleva soogrupi aktiivsemat osalemist ühiskonnas, soolise võrdsuslikkuse alase teadlikkuse tõstmist ja vähendama neid barjääre, mis takistavad alaesindatud soogrupil projekti tegevustes osalemist ja neist kasu saamist;

*Näiteks: Projekt sisaldab tegevusi, mis on suunatud naiste karjääri edendamisele viies läbi spetsiaalseid naistele suunatud koolitusprogramme juhtimisoskuste suurendamiseks.*

*Sooliste stereotüüpide mõju vähendamiseks noorte erialavalikutes korraldatakse õpilastele karjäärinõustamise päevi, kus poistele tutvustatakse erialasid, mida peetakse üldsuse poolt traditsioonilisteks naiste erialadeks ja vastupidi – tüdrukud teevad tutvust nn meeste erialadega.*

- On püstitatud mõõdetavad eesmärgid soolise võrdsuslikkuse edendamiseks ja alaesindatud soogrupi suuremaks kaasamiseks projekti raames.

*Näiteks: Projekt sisaldab tegevusi, mis on suunatud mittetöötavate ja mitteõppivate hoolduskohustusega mitte-eestlastest 16-29-aastaste naiste suunamisele tööhõivesse. Tegevused hõlmavad paindlike lapsehoiu võimaluste pakkumist, tööturul toimetulekuks vajalike oskuste omandamist ja omaduste arendamist. Eesmärk: 50% projektis osalenud mitte-eestlastest naistest asuvad tööle, nendest vähemalt 20% töökohtadel, kus naised on alaesindatud. Tulemust mõõdetakse indikaatoriga: mittetraditsioonilistel töökohtadel tööle asunute osakaal kõigist projektis osalenutest soo ja rahvuse järgi.*

## Organisatoorsed aspektid

Projektis edendatakse läbivalt soolist võrdsuslikkust ja kõigis oma tegevustes järgitakse võrdse kohtlemise põhimõtet. Projekti organisatoorses aspektides arvestatakse järgmiste põhimõtetega:

- Projekti tiimi on kaasatud tasakaalustatult nii mehi kui naisi;  
*Näiteks: Projekti tiimis edendatakse aktiivselt soolist tasakaalu. Eesmärgiks on saavutada naiste ja meeste tasakaal erinevatel projektiga seotud ametipositsioonidel.*
- Projekti tiim on koolitatud järgima projekti tegevuste elluviimisel soolise võrdsuslikkuse põhimõtteid (sh värbamisel, hangete korraldamisel ja teavitustegevuste läbiviimisel);  
*Näiteks: Projekti tiimi liikmed on läbinud soolise võrdsuslikkuse alase koolituse; osalenud avatud taotlusvooru infopäeval, kus muuhulgas tutvustatakse soolise võrdsuslikkuse edendamise põhimõtteid jms.*
- Värbamisel järgitakse naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet ning oluliseks peetakse töökollektiivi soolist tasakaalu. Töökohale kandideerijaid koheldakse võrdselt. Tööpakkumise avaldamine peab olema ajendatud soovist leida projekti sobivaim töötaja. Pakkumises kirjeldatud nõudmised või eeldused tööle soovijale peavad tulenema tööülesannete sisust, mitte soovist värvata teatud tunnustele vastavat inimest (nt teatud

vanuses meest või teatud rahvusest naist). Võrdsete kandidaatide korral eelistatakse allaesindatud soost kandidaati;

*Näiteks: Teadusprojekti koordinaatori värbamisel koheldakse eri soost kandidaate võrdselt ja kandidaadi valikul lähtutakse vaid tema professionaalsest kvalifikatsioonist. Kui kandidaadid on võrdselt kvalifitseeritud, osutub valituks töökollektiivis allaesindatud soost kandidaat.*

- Projekti raames töötasu maksmisel järgitakse soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet ametikohtade/astmete kaupa, sh projekti administreeriva personali kulu;

*Näiteks: Meeste ja naiste töötasude ja hüvitiste suuruse määramine põhineb objektiivsetel mõõdikutel, nagu töökogemus, tulemuslikkus, töö maht jms.*

- Loodavates otsustuskogudes ja juhtrühmades on tasakaalustatult esindatud mõlemad soogrupid;

*Näiteks: Nutika spetsialiseerimise juhtkomitee moodustamisel on seatud eesmärgiks naiste ja meeste tasakaalustatud osalus.*

- Koolitajate valikul on üheks valikukriteeriumiks koolitaja teadmised soolisest võrdõiguslikkusest.

*Näiteks: Koolitaja valikul eelistatakse koolitajat, kellel on vastav kompetents ja varasem kogemus soolise võrdõiguslikkuse edendamise projektidest.*

## Projekti rakendamine

- Osalejate kaasamisel arvestatakse järgmiste aspektidega:

- Projektis osalejate koosseisus peetakse oluliseks soolist tasakaalu ja tegevustes julgustatakse osalema allaesindatud soogrupi esindajaid (v.a soolise võrdõiguslikkuse edendamise projektid, kus tegevuste sihtgrupiks on allaesindatud või halvemas olukorras olev soogrupp);

*Näiteks: Ettevõtlust edendavas projektis kavatsetakse kaasata vähemalt 40% naisettevõtjaid. Et eesmärk saavutada, teeb projekti tiim koostööd Eesti Naisettevõtjate Liiduga ja naisettevõtjatele edastatakse infot projektis osalemise kohta ka otseses suhtluses. Projekti tiim arvestas, et tulenevalt soostereotüüpselt käitumisest registreeruvad karjäärinõustamisele enamjaolt naised. Selle ennetamiseks plaaniti sihipärase teavitusematerjalide valmistamine meestele. Nõustajate kollektiivis oli tähtis sooline tasakaalustatus.*

- Projekti tegevustest osavõtu võimaldamiseks selgitatakse välja need barjäärid, mis alaesindatud soogrupil osalemist takistavad ja kavandatakse tegevusi nende kõrvaldamiseks.

*Näiteks: Projektis X osalejatele pakutakse projekti toimumise käigus tasuta lapsehoiuteenuse võimalust, mis võimaldab ka väikelapsega kodus olevatel vanematel, kelleks on enamasti naised, osaleda projekti tegevustes.*

→ Teavitustegevuses arvestatakse järgmiste näitajatega:

- Kasutatavad müügi- ja turundussõnumid, esitlused, trükised, reklaami- ja pildimaterjal väldivad soostereotüüpseid väiteid ja kuvandeid ja diskrimineerivaid hoiakuid erinevast soost inimeste suhtes;

*Näiteks: Trükistes on kujutatud naissoost IT spetsialisti; meessoost hooldustöötajat.*

- Projekti juhendmaterjalide ning meetodikate väljatöötamisel on läbivaks eesmärgiks luua ühtne arusaam soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidest ning soolise ebavõrdsuse põhjustest, tagajärgedest ning barjääridest haridus- ja tööturul või avalike teenuste kasutamisel, millega erinevad soogrupid silmitsi seisavad;

*Näiteks: Koolist väljalangevust käsitleva projekti juhendmaterjalides õpetajatele käsitletakse sooteadliku õpetamise põhimõtteid: poistele ja tüdrukutele selliste oskuste ja käitumismudelite andmine, mis neil stereotüüpsete arusaamade ja eelarvamuste tõttu välja arendamata jäävad ja tutvustatakse ka soostereotüüpide kummutamise meetodeid.*

- Ebasoodsamas olukorras oleva sihtrühmasisese grupi liikmete konkreetsete võimaluste ja vajadustega arvestamine tegevuste pakkumisel, sisus ja korraldamisel;

*Näiteks: Selleks, et soodustada muukeelsete naiste osalemist töötutele suunatud projekti tegevustes, edastatakse neile informatsiooni tegevuste kohta vene- ja inglise keeles. Selleks, et tagada koolitustel osalemise võimalus maapiirkondade naistele, kellel on piiratud liikumisvõimalused, korraldatakse koolitus maakonnakeskuses ja võttes seejuures arvesse ühistranspordi sõidugraafikut.*

→ Tegevuste elluviimisel arvestatakse:

- Erinevate tüüptegevuste juures (koolitused, teavitus/kommunikatsioon, otsustuskogude loomine, konsulteerimine, andmekogumine, uuringud, tehniliste vahendite muretsemine, taristu ehitamine jms) arvestatakse soostereotüüpsete arusaamadega, mis võivad mõjutada teenuse osutajate ja teenuse saajate hoiakuid, enesehinnangut ning teenuste kasutamist. Eesmärgiks on soostereotüüpsete arusaamade kummutamine ja teadlikkuse tõstmine soolisest võrdõiguslikkusest;

*Näiteks: Tervisekeskuse ehitamisel ei planeerita juurdepääsu laste mähkimislauale vaid naiste WCs, vaid, see ehitatakse välja eraldi ruumina. Nii võimaldatakse ligipääs mähkimisruumile ka meestele ja välditakse stereotüüpi, et laste eest hoolitsemine on vaid naiste ülesanne.*

*Vaadeldakse teenindajate, õpetajate jt käitumist, sh keelekasutust ja analüüsitakse kas enda või kolleegide käitumine või keelekasutus sisaldab soostereotüüpset suhtumist või keelekasutust. Soolise võrdõiguslikkuse ekspertide abiga harjutatakse soostereotüüpse käitumise ja keelekasutuse vältimist.*

- Suurendatakse projektis osalejate teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ja oma õigustest võrdsele kohtlemisele projekti tegevuste kõikides tegevustes ja tasanditel;

*Näiteks: Töötutele suunatud infoüritusel räägitakse osalejatele töötajate õigustest võrdsele kohtlemisele, sh värbamisel; kelle poole pöörduda abi saamiseks diskrimineerimiskahtluse puhul jms. Soolise võrdõiguslikkuse alase teadlikkuse tõstmiseks korraldatakse mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid tutvustav infoüritus tööklubis ja tööpraktikad mittetraditsioonilistel töökohtadel.*

- Tegevuste kavandamisel ja läbiviimisel arvestatakse meeste ja naiste erinevate huvide ja võimalustega;

*Näiteks: Projekti X eesmärgiks on kaasata rohkem inimesi KOV spordiklubidesse. Statistika järgi on KOV-is, kus antud projekti kavatakse rakendada mitmed spordiklubid, mille liikmeteks on 62% mehi ja 38% naisi. Projekti tiim on küsitledes kohalikke elanike ja konsulteerides naisorganisatsioonide ja soolise võrdõiguslikkuse ekspertidega tuvastanud, et naiste vähene sporditegemine on põhjustatud KOV spordiklubide keskendumisest traditsiooniliselt meeste spordialadele (nt maadlemine, sõudmine, jalgpall). Samuti on mitmes spordiklubis puudus naistele sobivatest spordivahenditest. Leiti ka, et üheks suureks barjääriks naistele on see, et õhtuti on ühistranspordi graafik hõredam. Meetmed eelpool nimetatud barjääride kõrvaldamiseks töötatakse välja koostöös naisorganisatsioonide ja soolise võrdõiguslikkuse ekspertidega.*

## Projekti tulemuslikkuse hindamine

Projekti tegevuste tulemuslikkust, püstitatud soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi saavutamise seisukohalt, tuleks hinnata ka projekti elluviimise kestel ja vajadusel korrigeerida tegevusi eesmärgi saavutamiseks. Projekti tulemuslikkuse hindamisel arvestatakse järgmiste näitajatega:

- Statistikalale tuginemine ja vajadusel projekti elluviimise kestel tegevuste kohandamine vastavalt eri soost osalejate vajadustele;

*Näiteks: Projekti X eesmärk oli suurendada X maakonnas e-teenuse kasutajate hulka ning teavitada inimesi, kuidas arvuvalt turvaliselt kasutada. Projektis osales 164 inimest. Projekt kestis 18 kuud. Esimese 6 kuuga ilmnes, et projekti osalejate seas oli koolitustele registreerunud 72% mehi ja 28% naisi. Olukorra analüüsimiseks viidi läbi elanike küsitlus, mille tulemusena selgus, et maakonnas olid naiste arvutikasutuse oskused madalamad kui meestel. Et suurendada naiste osakaalu e-teenuse koolitustel osalejate hulgas, otsustas*

*projekti tiim korraldada eraldi koolituse naistele, mis sisaldas ka üldiste arvutikasutuse oskuste parandamist. Projekti jooksul koolitati 44 inimest rohkem kui plaanitud ja kokkuvõttes oli osalejatest mehi 63% ja naisi 37%.*

- Statistiliste andmete kõrval on oluline projekti tegevuste hindamiseks kasutada ka sihtgruppide tagasisidet, mis võimaldab projekti tegevusi parendada.

*Näiteks: Projekti eesmärk oli noorte vaba aja veetmise võimaluste suurendamine. KOV huvikeskuses tegutsevad 15 taidlus- ja huvialaringi ning klubi (5 laulukoori, 4 tantsurühma, 2 kapelli, 3 näitekunstiga tegelevat stuudiot ja 1 muusika-ja kinoklubi), millest võtab osa 674 noort. Huviringide liikmetest on 80% tütarlapsed ja 20% noormehed.*

*KOV piirkonnas elavate noorte seas viidi läbi küsitlus, kust ilmnes, et noormehed võtaksid heameelega huviringidest osa, ent pakutavate ringide seas pole neile meelepäraseid.*

*Küsitluse tulemusena kavatakse huvikeskuses alustada meeskoori, programmeerimis- ja puutööringiga. Samuti kavatakse viia läbi kampaania, et teavitada noormehi, et ka ringidesse, kust praegu võtavad osa enamjaolt tütarlapsed, oodatakse ka noormehi. Ringide tegevustesse plaanitakse ettevõtmisi, mis pakuvad huvi nii tütarlastele kui noormeestele.*

- Uuringute ja analüüside läbiviimisel projekti tegevuste mõju hindamiseks tuleks muuhulgas hinnata, kas läbiviidud tegevustel on mõju naiste ja meeste vahelise ebavõrdsuse vähendamisele. Millised olid hoiakud ja soolised lõhed meeste ja naiste olukorras projekti tegevusi alustades ja kuidas need projekti vältel muutusid (nt soolise tasakaalu suurenemine, ressursside jaotuse võrdsustumine, soostereotüüpsete hoiakute mõju vähenemine jms)?

*Näiteks: Projekti jooksul viidi läbi koolides karjäärinõustamist. Tundides osales 58% tüdrukuid ja 42% poisse. Tundide eesmärgiks oli tutvustada õpilastele võimalusi minna pärast kooli lõpetamist õppima mittesoostereotüüpsetele erialadele - nt tüdrukud IT valdkonda, põllumajandust; poisid meditsiini ja pedagoogikat. Enne projekti viidi õpilaste hulgas läbi küsitlus, millega taheti teada nende arvamust mittesoostereotüüpsete erialade kohta ja kuivõrd nad on huvitatud/tahaksid minna õppima mittetraditsioonilisi erialasid. Küsitlusega ilmnes, et 31% poistest ja 48,5% tüdrukutest huvitus/tahaks minna õppima mittetraditsioonilistele erialadele. Projekti lõppedes viidi osalejate vahel läbi sarnane küsitlus, kust selgus, et mittesoostereotüüpsete erialade õppimisest oli huvitatud 55% poistest ja 67% tüdrukutest. Sooline lõhe poiste ja tüdrukute vahel, kes olid huvitatud õppimisest mittesoostereotüüpsetel erialadel vähenes 17,7pp-lt 12-nele pp-le.*

- Seire ja aruandlussüsteemis kogutakse andmeid sugude kaupa ja kasutatakse sootundlikke indikaatoreid, et hinnata toetatavate tegevuste panust soolise võrdõiguslikkuse edendamisele;

*Näiteks: Projekti eesmärgiks oli pikaajaliste töötute toomine tagasi tööturule. 6 kuu vältel nõustasid 5 tugiisikut 84 klienti, kellest mehi oli 53 ja naisi 31. Projekti eesmärgiks seati, et vähemalt 40% projektis osalenud meestest ja naistest leiab töö. Eesmärgi saavutamist mõõdeti indikaatoriga „projektis osalenute osakaal soo kaupa, kes 6 kuu jooksul peale projekti lõppu on asunud tööle“. 6 kuu jooksul leidsid töö 52 klienti, nendest 31 meest ja 21 naist. Tulemus: 59,6% projektis osalenud meestest ja 67% naistest asus 6 kuu jooksul peale projekti lõppu tööle.*

- Projekti tulemuste analüüsimisel kasutatakse sootundliku eelarvestamise meetodit.  
*Näiteks: Kui südame-veresoonkonna haiguste riskifaktoritega tegeleva tervishoiuprojekti algusest oli möödas 18 kuud, uuriti projektiga seotud teavet soolisest vaatenurgast. Projekti eelarve (2011. aasta aprillist 2012. aasta detsembrini) sootundlik analüüs näitas, et naiste peale oli kulutatud 139 601 eurot ja meeste peale 59 829 eurot. Selle aja jooksul oli tervisekontrollis käinud kokku 1722 inimest: 1210 naist ja 512 meest, seega oli naiste ja meeste suhe vastavalt 70/30. Kontrollitutest 103 mehel ja 77 naisel oli südame-veresoonkonna haiguste risk suurem kui 20%.*

*Järeldati, et südame veresoonkonna haiguste avastamiseks oli meeste peale, arvestades meeste suuremat südame ja veresoonkonna haigustesse haigestumise riski ja tervisekontrollis osalenute osakaalu, eelarves arvestades vähem raha kulutatud. Antud tulemust arvestades plaaniti projekti teises pooles paremini kaasata meeste huvigrupid ja sihtgrupile välja anda eraldi teavituspõhised materjalid.*

➤ Vaata lisaks:

- Võrdsete võimaluste läbiva teemaga arvestamine taotlusvormi täitmisel. Juhend avatud taotlusvoorus taotlejale;
- Euroopa Liidu struktuurivahenditest rahastatavate meetmete analüüsimine ja seoste loomine võrdsete võimaluste edendamiseks;
- Soolõime käsiraamat. Sooline aspekt projektide ettevalmistamisel ja elluviimisel. Juhised projektikirjutajatele;
- Soolõime teemalehed;
- Portaal “Haridus ja sugu”;
- Hea tööandja teejuht.