

# **Sooaspekt Eesti kutsehariduses: õpetajate, koolijuhtide ja haridusekspertide hoiakud**

Projekti “SIHT - Sooaspekti Integreerimine õpetajaHaridusse ja Täiendkoolitusse” raames teostatud uuringu lõppraport

Autorid: Kadri Aavik, Hannaliisa Uusma, Meril Ümarik

Keeletoimetaja: Aet Kuusik

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus 2015



*Uuring valmis Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse (ENUT) ja Eesti Naisteühenduste Ümarlaa (ENÜ) ühisprojekti “SIHT- Soospekti Integreerimine õpetaja Haridusse ja Täiendkoolitusse” (2014-2015) raames. Projekti rahastati Norra finantsmehhanismi 2009-2014 soolise võrdõiguslikkuse ning töö- ja pereelu tasakaalu programmist. Projekti juhib Eesti Naisteühenduste Ümarlaa Sihtasutus, partneriteks on Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus, Eesti Lasteaednike Liit ja KUN keskus, Norra.*



# Sisukord

Eessõna.....	4
<b>1. Sissejuhatus.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Sugu ja soolisus Eesti haridussüsteemis: ülevaade</b>	
<b>varasematest uuringutest Eestis .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Uuringu lähtekohad .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Valim ja meetodid .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Kutseõppeasutuste juhtide, õpetajate ja haridusekspertide</b>	
<b>hoiakud soolisuse ja soolise võrdõiguslikkuse suhtes Eesti haridussüsteemis.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Kutseõppeasutuste juhid .....</b>	<b>9</b>
3.1.1. Sugu ja sooline võrdõiguslikkus ühiskonnas ja haridussüsteemis .....	9
3.1.2. Koolijuhtide hoiakud soolisuse ja soolise segregatsiooni	
suhtes kutseõppeasutuste juhtkonnas ja õpetajaskonnas.....	12
3.1.3. Sooline segregatsioon erialade lõikes: nn poiste ja tüdrukute erialad.....	13
3.1.4. Nn meestepuudus ning meessoost õpetajate ja õppurite eripärad .....	15
3.1.5. Mees- ja naisõppurite erinevused.....	23
3.1.6. Sooline palgalõhe.....	25
3.1.7. „Tüdrukud, tehke siis protokoll“: naisjuhid kutsehariduses.....	27
3.1.8. Kutseharidust reguleerivate institutsioonide roll	
soolise võrdõiguslikkuse edendamisel.....	28
<b>3.2. Kutseõppeasutuste õpetajad .....</b>	<b>29</b>
3.2.1. Õpetajate hoiakud ja kogemused soolisusest, soolisest võrdõiguslikkusest	
ja selle tähendusest ühiskonnas .....	29
3.2.2. Õpetajate hoiakud ja kogemused soolisusest, soolisest võrdõiguslikkusest	
ja selle tähendusest haridusmaastikul.....	31
3.2.3. Sooline segregatsioon kutseõppes.....	36
<b>3.3. Kutsehariduse eksperdid .....</b>	<b>39</b>
3.3.1. Üldised hoiakud soolisuse, soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu	
problemaatikale Eesti ühiskonnas ja hariduses.....	39
3.3.2. Sooline segregatsioon tööturul ja kutsehariduses ning selle põhjused .....	42
3.3.3. Sooline palgalõhe.....	47
3.3.4. Võimalused soolist võrdõiguslikkust edendada ja kutseõppeasutuste roll selles... 48	
<b>4. Kokkuvõte.....</b>	<b>50</b>
<b>5. Järeldused .....</b>	<b>53</b>
<b>6. Soovitusi soolise tasakaalu edendamiseks kutsehariduses .....</b>	<b>54</b>
<b>Kasutatud allikad .....</b>	<b>57</b>

## Eessõna

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT) on soolist võrdõiguslikkust edendanud paljudes valdkondades, sealhulgas ka hariduses. Kutsehariduse uurimus viidi ENUTi poolt läbi esmakordselt.

Hariduse kaudu on võimalik arengut takistavaid soolisi stereotüüpe murda. Selleks on vaja näha ja kujundada tervikplaan laste ja noorte õpetamises. Õpetamisvõtete ümberkujundamine algab omakorda õpetajakoolitusest ja õppekavadest. Kutsehariduses nagu mujalgi hariduses nähakse olulist rolli lisaks õpetajakoolitusele ka haridusametnike ja koolijuhtide koolitusel. Suur vastutus on karjäärinõustajatel, kes peaksid senisest paindlikumalt ja palju laiemat ametite ringi silmas pidades suunama õppureid (tüdrukuid ja poisse) neile sobivatele erialadele tänapäeva mitmekülgseid võimalusi arvestades. Soopõhine sotsialiseerimine ja soostereotüüpide taastootmine algab väga varakult, juba enne kooli, lasteaias ja kodus. Kui noor inimene jõuab kutsekooli, on ta meie muutuv maailmas juba piisavalt kaua elanud ja oma esimesed valikudki teinud. Kutseõpetajatele on suureks väljakutseks anda noortele edasi oma teadmisi ja kogemusi, pidades silmas soolist võrdõiguslikkust selle erinevates nüanssides. Seega vajavad õpetajad kaasajastatud, soolist tasakaalu toetavaid õppekavasid ja vastavat koolitust. Kui Eestis pole seni süstemaatiliselt soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid uurimusi kutsehariduses läbi viidud ja soovitusi siinse kutseharidussüsteemi edendamiseks jagatud, siis Euroopa riikides on seda tehtud juba viimased 30 aastat<sup>1</sup>.

Eesti Elukestva Õppe Strateegias 2020<sup>2</sup>, mis on vastu võetud 2014. aastal, on soospekti käsitletud. Sooline tasakaal on toodud välja elukestva õppe süsteemi arendamise ühe põhimõttena, samuti on viidatud soolistele stereotüüpidele haridusvalikutes ja soolisele tasakaalustamatusele tööturul kui arengu kitsaskohtadele. Käesolev uurimus on samm sooliselt tasakaalukama ja noortele paremaid haridusvõimalusi ning huvitavat tööd pakkuva elutee kujundamisel.

Reet Laja

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse juhatuse esinaine

---

<sup>1</sup> Vt nt Niemeyer, B., Colley, H. (2015). Why do we need (another) special issue on gender and VET? *Journal of Vocational Education & Training. Special Issue: Gender in vocational education and training: pathways, process and practice*, 67(1), 1-10

<sup>2</sup> Vt Eesti Elukestva Õppe Strateegia 2020, <http://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

# 1. Sissejuhatus

Uuring keskendub sooaspektile Eesti kutsehariduses. Eesmärk on uurida, kuidas mõtestavad olulised tegutsejad Eesti kutsehariduses – kutseõppeasutuste juhid, õpetajad ning kutsehariduse eksperdid – soolisust ja soolist võrdõiguslikkust. Keskendume viisidele, kuidas mõtestatakse soolisust ja soolist võrdõiguslikkust laiemas hariduse ja ühiskonna kontekstis. Sealjuures eeldame, et nimetatud tegutsejate soohoiakud mõjutavad seda, kuidas nad sugu ja soolisust kutsehariduse kontekstis mõtestavad. Samuti selgitab uuring, millised on nende hoiakud, teadmised ja valmisolek oma töös sooaspekti arvesse võtta ning soolist võrdõiguslikkust kutsehariduses edendada.

Uuringu lähtepunkt on tõdemus, et Eesti haridussüsteemis esinevad selged soolise ebavõrdsuse ilmingud, nagu meesõpetajate vähesus, ebavõrdne akadeemiline edasijõudmine poiste ja tüdrukute hulgas, poiste suurem väljalangemine põhikoolist, neidude suurem osakaal kõrgharidusõppurite hulgas, sooline segregatsioon kõrg- ja kutsehariduse erialadel (Kabanen 2014) jne. Soolisel segregatsioonil kutsehariduses on olulised tagajärjed kutsehariduse vilistlaste käekäigule tööturul, näiteks sooline palgalõhe (naiste kahjuks), mis on kutseharidusega töötajate hulgas suurem kui Eestis keskmiselt (Nestor 2012).

Et selgitada, kuidas Eesti kutsehariduses soolised lõhed tekivad, kuidas neid alal hoitakse ja/või vaidlustatakse ning mõtestatakse, on oluline uurida Eesti kutseharidusmaastikul tegutsevate õpetajate, koolijuhtide ja ekspertide hoiakuid ning arusaamu soolisusest ja soolisest võrdõiguslikkusest nii kutseharidussüsteemis kui ka haridussüsteemis tervikuna ning ühiskonnas laiemalt. Üldisemate hoiakute all peame silmas arusaamu soost ja tähendustest, mida omistatakse sookategoriale väljaspool hariduse konteksti. Seda, milline on Eesti kutseharidusmaastikul võtmeisikute valmisolek ja milliseid teadmisi nad vajavad, et sooteemat käsitleda ning soolist võrdõiguslikkust edendada, ei ole Eestis varem lähemalt uuritud. Selle uuringuga alustataksegi lünga täitmist. Lähtuvalt analüüsi tulemustest esitatakse poliitikasoovitused ja ettepanekud, kuidas saaks Eesti kutseharidussüsteemis soolist võrdõiguslikkust edendada.

Lähtume alljärgnevatest kesksetest uurimisküsimustest.

- Kuidas raamistatakse soolisust ja soolist võrdõiguslikkust Eesti kutseharidussüsteemis ja ühiskonnas laiemalt?
- Millised on Eesti kutseharidussüsteemi võtmeisikute hoiakud, teadmised ja valmisolek käsitleda soolist võrdõiguslikkust ning seda kutsehariduses edendada?
- Kuidas taastoodetakse ja/või vaidlustatakse Eesti kutseharidussüsteemis soolisust ja soolist ebavõrdsust?

Uuringu jaoks oleme intervjuerinud olulisi tegutsejaid kutsehariduses ja analüüsi tulemuste osas anname ülevaate nende hoiakutest. Alustame kutseõppeasutuste juhtide arvamustest,

seejärel käsitleme õpetajate hoiakuid ning viimaks peatume kutsehariduse ekspertide arusaamadel. Raporti lõpus esitame kokkuvõtte, järeldused ja poliitikasoovitused.

Analüüsi aluseks olevaid intervjuusid viis lisaks aruande autoritele läbi Reet Laja, kes võttis osa ka intervjuude temaatilisest kodeerimisest. Täname Krista Loogmat raporti retsenseerimise eest ning Ülle-Marike Pappi väärtuslikke soovitusi eest uuringuraporti esmase versiooni täiendamisel. Lisaks täname väga kõiki intervjuudes osalenud koolijuhte, eksperte ja kutseõpetajaid.

## **1.1. Sugu ja soolisus Eesti haridussüsteemis: ülevaade varasematest uuringutest Eestis**

Varasemad soo ja soolisuse uuringud Eestis on käsitlenud sooaspekti üldhariduskoolides ning koolieelsetes lasteasutustes. Uuringu, mis keskendus soo konstrueerimisele Tallinna lasteaedades (Aavik ja Kajak 2009), ühe tulemusena selgus, et oma igapäevategevuses taastootsid õpetajad soopõhist eristust ja ebavõrdsust, pöörates oluliselt enam tähelepanu poistele (sh negatiivset tähelepanu) ning hinnates tüdrukute sotsiaalseid oskusi võrreldes poistega märksa paremaks. Uuring tõi esile, kuidas soopõhiseid erinevusi ja ebavõrdsust haridussüsteemis omavahel põimuvatel tasanditel (indiviidi ja struktuurne tasand, sh ühiskonnas kehtivad soostereotüübid ja meedia roll) erinevate osaliste (õpetajad, lapsed ja lapsevanemad) igapäevapraktika käigus lasteaias taasluuakse.

Uuritud on ka Eesti üldhariduskoolide õpetajate ja haridustöötajate valmisolekut õpetada ja kasvatada sootundlikult (Kütt ja Papp 2012). Selle tulemusena leiti, et märkimisväärsel osal Eesti õpetajaskonnast puudub kriitiline hoiak väljakujunenud patriarhaalse sooideoloogia (sh soostereotüüpide) suhtes ning selle väljendumisele igapäevaelus ei osata tähelepanu pöörata. Samuti pole Eesti õpetajad väga hästi mõistnud soolise diskrimineerimise olemust ega selle mõju poiste ja tüdrukute arengule (Kütt ja Papp 2012). Samas uurimisprojektis on tehtud süvaintervjuid hariduseksperptide, koolijuhtide ja õpetajakoolitajatega, et uurida haridustegelaste soolise võrdõiguslikkusega seotud arvamusi, kogemusi ja hinnanguid. Intervjuutulemused osutasid, et kuigi soolise ebavõrdsusega seotud probleeme enamasti ei eitata, ei seota neid ka sugude võrdsusega, vaid pigem harjumuspäraste tegutsemisviisidega ehk „nii on alati olnud”. Tulemused kinnitasid, et usk kooli sooneutraalsusesse haridustegelaste toodetavas diskursuses (Kasemaa jt 2012: 49) näib püsivat.

Kui alushariduse ja üldhariduse valdkonnas on soolisusega seotud teemad viimastel aastatel teatud määral uurimist leidnud (Aavik ja Kajak 2009; Kütt ja Papp 2012; Kuurme jt 2012), siis kutsehariduse kontekstis on teemat väga vähe käsitletud. Senised vähesed kutseharidust sooaspektist analüüsinud uuringud on keskendunud ka kutseharidussüsteemi strateegiadokumentide (nt arengukavade) analüüsile (Aavik 2011) ja soolisele palgalõhele kutseõppeasutuste vilistlaste hulgas (Nestor 2012).

Kutseharidussüsteemi arengukava 2009–2013 analüüs (Aavik 2011) osutas, et arengukavas ei ole soolisusele ega soolisele võrdõiguslikkusele tähelepanu pööratud. Arengukava tekst jätab tähelepanuta fakti, et tänapäeva Eestis on nais- ja meessoost õppurid suuresti koondunud erinevatele kutseharidusaladele, mis omakorda aitab taastoota soolist segregatsiooni Eesti tööturul. Järeldusena leiti, et kutseõppevõimaluste kättesaadavuse parandamist eri sihtgruppidele (mis on arengukavas seatud üheks keskseks eesmärgiks) on raske realselt saavutada ilma sooaspekti käsitlemata ja kutsehariduse erialadel esinevaid soolisi lõhesid märkamata. Eesti Elukestva Õppe Strateegia 2020 (2014) tekstis on sooaspekt teatud määral esile toodud. Sooline tasakaal on toodud välja kui elukestva õppe süsteemi arendamise ühe põhimõttena, samuti on viidatud sooliste stereotüüpidele haridusvalikutes ja soolisele tasakaalustamatusele tööturul kui arengu kitsaskohtadele.

See, kuidas soolist tasakaalutust ja sugudega seotud stereotüüpe kutseharidussüsteemi arendamisel ja igapäevastes õpetamispraktikates vähendada on kahtlemata väljakutseks. Praxise uuringust, mis käsitles kutseõppeasustuste vilistlasi (Nestor 2012), selgus, et kutseharidusega naiste ja meeste palgalõhe on suurem, kui Eesti keskmine palgalõhe. Võttes arvesse selgitavaid taustatunnuseid (sektor, elukoht, vanus jt), teenivad kutseharidusega mehed rohkem kui kolmandiku võrra enam kui kutseharidusega naised, kuid taustatunnuseid arvestamata jättes ületab meessoost vilistlaste palk naissoost vilistlaste oma koguni poole võrra (Nestor 2012: 61).

## **1.2. Uuringu lähtekohad**

Siinses uuringus lähtume kriitilisest raamistamisteooriast (Verloo ja Lombardo 2007; Verloo 2005), mille kohaselt on sooline võrdõiguslikkus vastuoluline mõiste, mida osalised mõistavad ning raamistavad erinevalt. Verloo (2005: 20) järgi on poliitikaraam organiseeriv põhimõte, mis muudab fragmenteeritud ja/või juhusliku teabe korrastatud ja arusaadavaks probleemiks, millesse on lahendus vaikimisi või selge sõnaga sisse kirjutatud. Poliitikaraam võib olla internaliseeritud ja eksternaliseeritud nii teadlikult ja kavatselt kui ka teadmatult. Kriitilise raamistamisteooria abil on analüüsitud Euroopa Liidus levivaid visioone soolisest võrdõiguslikkusest (Verloo 2005), ning leitud, et see tähistab eri riikides, eri teemade lõikes ja erinevate osaliste jaoks (nt poliitikud, teadlased ja kodanikuühiskond) erinevaid asju. Samuti peetakse soolise võrdõiguslikkuse puudumist probleemiks mitmesugustel põhjustel ja osalised on eri arvamustel, kes ja mida peaks tegema, et soolist võrdõiguslikkust saavutada.

Lähtuvalt üldharidussüsteemi käsitlevatest uurimustest ilmnenud üsnagi konservatiivsetest soohoiakutest võib ka Eesti kutseharidussüsteemi puhul eeldada, et selles tegutsevad võtmeisikud ja olulised sihtgrupid raamistavad soolisust ja soolist võrdõiguslikkust erinevalt ning kohati konfliktsest. Just neid raamistamise viise ja nende võimalikke tagajärgi soolisele võrdõiguslikkusele kutsehariduses sinne uuring analüüsibki.

## 2. Valim ja meetodid

Nn oluliste tegutsejatena kaasati uuringusse kolm sihtgruppi: esiteks kutseharidusele spetsialiseerunud haridusametnikud ning vastavate põhimõtete ja arengukavade koostajad (ekspertid), teiseks kutseõppeasutuste juhid ning kolmandaks kutseõppeasutuste õpetajad. Tegemist on kesksete tegutsejatega, kes kujundavad ja rakendavad kutsehariduspoliitikat nii riiklikul kui ka kooli tasandil ja seega osalevad kutseõppurite hoiakute mõjutamises.

Uuringu andmekogumismeetodiks olid kvalitatiivsed poolstruktureeritud individuaalintervjuud koolijuhtide ja kutsehariduse ekspertidega ning rühmaintervjuud õpetajatega. Koolijuhtide ja ekspertide poole pöördui personaalselt, õpetajatest koosnevad fookusgrupid panid kokku koolid ise. Kõik uuringus osalejad (välja arvatud kaks kooli, kes osalemiskutsele ei vastanud) olid avatud soolise võrdõiguslikkuse teemal arutlema.

Perioodil aprill–september 2014 intervjueriti kokku 15 kutseõppeasutuse õpetajat (kaheksa naist ja kuus meest) kolmes kutseõppeasutuses. Igal rühmaintervjuul osales korraga 4–6 õpetajat. Intervjuude pikkus oli 1–2 tundi. Lisaks intervjueriti individuaalintervjuude käigus kokku kuut Eesti kutseharidusõppeasutuse juhti (kolm naist ja kolm meest) ning kolme kutsehariduse eksperti (üks naine ja kaks meest). Kuigi intervjuu tegemiseks oli koostatud kava, kulgesid nii mõnelgi korral vestlused üsna spontaanselt, jäädes siiski uuringu seisukohast oluliste teemade raamidesse. Intervjuud salvestati diktofonile ja transkribeeriti ning kodeeriti.

Andmeanalüüsimetodina kasutati kvalitatiivset temaatilist analüüsi. Eesmärk oli selgitada välja intervjueritavate teadlikkus ja hoiakud soolisest võrdõiguslikkusest Eesti ühiskonnas laiemalt, haridussüsteemis ning konkreetsemalt kutsehariduses ja respondentide endi spetsiifilistes tegevusvaldkondades.

Andmete kogumine ning analüüs viidi läbi paralleelselt. Nii oli võimalik jooksvalt esilekerkinud teemade ja küsimuste kohta lisainfot koguda. Et valim oleks sooliselt tasakaalus ning peegeldaks võimalikult erinevaid kogemusi ja hoiakuid, tehti näiteks jooksvalt juurde mõned intervjuud kutseharidusmaastikul töötavate meestega.

Intervjuude kodeerimine toimus kahes etapis: esmane temaatiline kodeerimine, mille käigus kodeeriti intervjuudes esinevad teemad, keskendudes soospektile. Teises etapis grupeeriti esilekerkinud temaatilised koodid suuremateks katusteemadeks. Ühtne analüüsiskeem võimaldas sihtgruppide hoiakuid esilekerkinud teemavaldkondade lõikes hiljem võrrelda.

Uuringu analüüsis ja tulemuste esitamises on peidetud selline info, mis võiks viidata konkreetsetele isikutele ja kutseõppeasutustele, kasutatud on pseudonüüme.



### **3. Kutseõppeasutuste juhtide, õpetajate ja haridusekspertide hoiakud soolisuse ja soolise võrdõiguslikkuse suhtes Eesti haridussüsteemis**

#### **3.1. Kutseõppeasutuste juhid**

##### **3.1.1. Sugu ja sooline võrdõiguslikkus ühiskonnas ja haridussüsteemis**

Arvamused selles, kas sooline ebavõrdsus on Eesti ühiskonnas probleem ja kas sellele teemale tuleks tähelepanu pöörata, erinesid kutseõppeasutuste juhtide puhul. Arvamuste lahknevust võis täheldada eelkõige soopõhiselt.

Naissoost juhid on oma töö käigus sooaspektile tähelepanu pööranud ning mõtisklenud soolisusest ka laiemas hariduslikus ja ühiskondlikus kontekstis. Leiti, et sooline võrdõiguslikkus tervikuna on teema, millele peaks ühiskonnas enam tähelepanu pöörama.

Laiemas ühiskondlikus kontekstis peeti soolise võrdõiguslikkuse marginaliseeritust, naiste vähest nähtavust juhtivatel kohtadel ja naiste panuse alaväärtustamist probleemiks. Arvati, et soostereotüübid on Eesti ühiskonnas juurdunud ja toodi näiteid olukordadest ja eluvaldkondadest, kus esineb soolist ebavõrdsust ja kus sugudele kehtivad topeltstandardid. Näiteks toodi välja väikelaste olemasolust avalikult rääkimine naiste ja meeste puhul.

*Riina: „Naise puhul on normaalne, et ta räägib lastest ja sellest ja siis vahel pannakse pahaks, et mis ta nüüd nendest lastest räägib, eks, et mehe puhul on see pluss, naise puhul kipub ta tihti miinuseks minema. Aga minu meelest on see normaalne, et noored inimesed tegelevad perega ja mõlemad võrdselt, ja et nad on nad on head eeskujud.”*

Probleemina nähti ka vastuolulist tendentsi - naiste keskmiselt kõrgemat haridustaset, kuid sealjuures tunduvalt madalamat palka võrreldes meestega.

*Merle: „Eestis on naised oluliselt rohkem haritud kui mehed, siis need kaks asja on ju täiesti nagu vastukäivad, et ühelt poolt naised saavad vähem palka, on rohkem haritud, mehed saavad rohkem palka ja on vähem haritud ... et kus see loogika siis on?”*

Haridus- ja kutseharidussüsteemis nägid naisdirektorid valupunktidenäna soolise tasakaalu puudumist, naisjuhtide ebavõrdset kohtlemist võrreldes meessoost kolleegidega (lähtuvalt naisdirektorite isiklikest kogemustest kutseõppeasutuste juhtidenäna), kutsehariduse juhtimise meestekeskust ning meessoost eeskujude puudumist kutseharidussüsteemis.

*Piret: „Kutseharidus on väga meesmõtlemisele kalduv, ka naisjuhtide puhul [...], et noh hästi selline ratsionaalne, sellist nagu tunnetuse poolt või sellist, ütleme, võib-olla isegi ka sellist visiooni poolt või pehmet poolt on nagu vähem.”*

Eriti terava probleemina tõstatati meessoost õpetajate ja õppijate vähesust ning sellega seonduvaid probleeme kutsehariduses, samuti palgalõhe temaatikat kutsehariduse kontekstis, mida on eraldi käsitletud alapeatükkides 3.1.5 ja 4.3.3.

Meesjuhid seevastu tunnistasid, et ei ole senise tööaja jooksul kutseõppeasutuste juhtidena sooküsimustele mõelnud.

*Tõnu: „Mul täna selle vestluse käigus tekkis paar head mõtet, et ega ma selle aja jooksul, mis ma olen sellel ametikohal olnud, ega ma sellele küsimusele eraldi pole mõelnud.”*

Üks meesjuht tunnistas ka, et teema ei paku talle lihtsalt huvi.

*Allan: „Te olete vale mehe juures [...]. Ega ma nagu väga palju huvi selle teema vastu ei tunne.”*

Vastates küsimusele, kas sooline võrdõiguslikkus on Eesti ühiskonnas teema, millele peaks tähelepanu pöörama, ei leidnud meesjuhid, et sooline ebavõrdsus oleks probleem, vaid pidasid seda kohati pseudoprobleemiks või kunstlikult tekitatud olukorraks ja teemaks, mida meedia võimendab.

*Allan: „Minu arvates ei ole probleeme soolise võrdõiguslikkusega Eestis. Ma ei ole kunagi mõelnud selle peale eriti. Inimene on inimene, sõltumata soost. Ega siis ju kokkuvõttes tööalane tegevus mis igapäevaselt sõltub kuidas kellelgi ... hõlmab lõviosa inimese tööpäevast, kodune elu on teine osa, iga inimese oma valik, mida ta teeb ja kus ta teeb.”*

*Meelis: „Noh, kui me vaatame meediat, siis seda ... lõksutamist on kõvasti. Aga kui hakata vaatama, siis seltskonnas arutelusid, siis, no kuna mina eelkõige käin läbi haritlastega, siis haritlased pigem ... suudavad kuidagi kerge ironiaga sellest rääkida, sest on täiesti selge, et seal, kus tegemist on vaimse tegevusega, seal soolisel võrdõiguslikkusel üldiselt kohta ei ole. See, kes on võimekam, see ikkagi lööb igal pool läbi. Täiesti selge, nii et kui me räägime vaimsel ... vaimsel taset nõudvatest töökohtadest või ükskõik, ka seisunditest ja ameti kohta, siis ma küll ei julge väita, et kuskil me näeksime mingisuguse ebavõrdsust. Loll jääb lolliks ja tark on tark. Alati nii, midagi ei ole teha.”*

Samas tunnistati soolise segregatsiooni ning sooliste erinevuste esinemist ühiskonnas ja haridussüsteemis, kuid olukorda ei tajutud soolise ebavõrdsusena. Tulemus sarnaneb

eelnevate uuringute tulemustega, mis näitasid, et soolist ebavõrdsust küll märgatakse, kuid seda ei peeta probleemiks ja ei pakuta välja lahendusi (vt Kütt ja Papp 2012). Kuna sellist olukorda ei tajutud soolise ebavõrdsusena, leiti, et võimalikud meetmed sellega tegelemiseks on ebavajalikud. Eelkõige peeti silmas kvoodisüsteemi, kirjeldades seda kunstlike käskude ja keeldudena ning leides, et muutused toimuvad aeglaselt ja inimesed peaksid nendeni jõudma ilma välise surveta.

*Meelis: „Igas kultuuris on oma valdkonnad, kus tegutsevad mehed ja kus tegutsevad naised. See on selge, aastatuhandete kaupa. Ja need muutused, kuidas moodi need proportsioonid toimuvad, need toimuvad tasapisi niikuinii. Selles ei ole mitte mingisugust kahtlust. Ja neid käskude-keeldude ja regulatsioonidega hakata neid jõuga asju paika panema.”*

Seega ei näe meesdirektorid praeguses ühiskonnakorralduses esinevaid struktuurseid faktoreid, mis annavad ühele soole eeliseid ja asetavad samas teise ebasoodsamasse olukorda. Sama tulemus selgus ka hiljutisest uuringust eestlastest meesjuhtidega teistes töövaldkondades (Aavik 2015).

### **3.1.1.1. Sooliste erinevuste põhjused**

Sooliste erinevuste põhjused peitusid meesdirektorite arvates eelkõige bioloogias ja looduses, mistõttu ei ole neid võimalik muuta ja seetõttu ei ole tarvis ühiskonnas ega haridussüsteemis olukorra muutmiseks midagi ette võtta.

*Meelis: „[On asju, mis on olnud] aegade algusest saadik ja looduse poolt paika pandud, mida muuta ei ole võimalik.”*

Ei leitud, et noorte kutseõppurite endi jaoks oleks sooline ebavõrdsus ja võrdõiguslikkus oluline teema.

*Allan: „Aga uskuge mind, see [sooline ebavõrdsus] ei ole noorte hulgas tänapäeval enam probleem, see on minu tähelepanek.”*

Meesjuhid toetusid sooküsimuste raamistamisel individualistlikule diskursusele, mille kohaselt on inimene ise vastutav oma edu või ebaedu eest ning struktuurseid takistusi ei leidu (Aavik 2015).

*Meelis: „Kõik need hüved, mida siin maailmas ikkagi ... tahetakse saavutada, see peaks olema sõltuvuses selle panusega, mida iga inimene iseenda arendamisse ja haridusse teeb. Kui tema sellega hakkama ei saa, siis ta peabki leppima tegelikult väiksemate hüvedega, sellepärast ta ei viitsi oma elus pingutada.”*

Naisdirektorid seevastu viitasid soolise ebavõrdsuse põhjustest rääkimisel enam struktuursetele teguritele ja toetusid laiemalt sootemast rääkides isiklikele kogemustele ja tähelepanekutele.

### **3.1.2. Koolijuhtide hoiakud soolisuse ja soolise segregatsiooni suhtes kutseõppeasutuste juhtkonnas ja õpetajaskonnas**

Üldjoontes leiti, et sooline tasakaal kutsehariduses ja kutseõppeasutustes on oluline, kuid esitatud põhjused erinesid. Ka siin jagunevad arvamused vastavalt juhtide enda soole. Naisjuhtide arvates on kutsehariduses üks oluline probleem soolise tasakaalu puudumine ning see tuleneb meessoost õpetajate ja õppurite vähesusest kutsehariduses. Leiti, et sooliselt ja ka vanuseliselt mitmekesine õpetajaskond rikastab kutseõppeasutuste toimimist.

*Piret: „Ja mulle ka meeldib, et võib-olla ka siin, kui oma meeskonda, nii palju, kui on võimalik komplekteerida, noh, et ma olen kogu aeg mõelnud, et ideaalis on, et on mehi ja naisi võrdselt, noori ja vanu võrdselt.”*

Naisjuhtide hinnangul on eri soost õpetajad ja juhtkonnaliikmed mõnevõrra erinevad, kuid leiti, et erinevad perspektiivid, elukogemused ning mõtteviisid pigem rikastavad ning täiendavad üksteist.

*Riina: „Kui kerkib esile küsimus selles naise ja mehe erinevuses juhtimises, noh, ma ütlen et on üks erinevus, aga ma ei ütleks, et kumbki oleks halb või oleks hea kohe, et need tuleb lihtsalt oskuslikult ära kasutada. Ja me peame lihtsalt teadvustama, et mehed on üht moodi ja naised on teist moodi.”*

*Merle: „Aga teine küsimus on kindlasti see, et tahame või ei taha, et ikkagi me oleme naiste ja meestena erinevad ja see erinevus on ikkagi kindlasti see, mis rikastab, mitte ei ole see, mis kuidagi oleks, et üks ütleb või teeb halvasti ja teine teeb paremini.”*

Samas leidis ka arvamusi, et teatud olukordades võivad naiste ja meeste erinevad mõttelaadid takistada otsustusprotsessi sujumist.

*Merle: „Ja no kindlasti on arusaamine ja ütlemine ja asjadele tähtsuse omistamine soost lähtuvalt erinev [...]. Ütleme nüü moodi, et läbi nende aegade, et ma tunnen ennast tavaliselt tõlkija rollis, et ma näen, et istuvad kõrvuti, üks ole, neli juhtkonna liiget, meesterahvas ütleb ühe asja, naisterahvas ütleb teise asja ja nad enda meelest räägivad täpselt samast asjast ja nad solvuvad üksteise peale, kuigi noh kõrvalt vaataja näeb, et üks rääkis aiast ja teine rääkis aiaaugust.”*

Lisaks arvamusele, et erineva tausta ja kogemusega töötajad rikastavad kutseõppeasutusi, leidsid kaks meesjuhti, et sooline tasakaal juhtkonnas, õpetajaskonnas ja õpilaste hulgas on oluline, kuna aitab meessoost töötajaid ja õppureid distsiplineerida ning maandab pingeid.

Allan: „Kui mina suhtlen oma naiskolleegidega, siis ma võibolla ei kasuta mõnda rumalat või roppu sõna, aga meestega suheldes ikka \*\*\*\*\* või \*\*\*\*\*. Naisterahvastega suheldes seda ei tehta, aga mina olen jälle paha näide.”

Meelis: „See [on] igapäevase elu küsimus. Poisid on, heameelega teevad sporti, istuvad arvutis, aga muu tingel-tangeliga, mis saaks kooli siia, nende enda jaoks vajalik, ei viitsi tegeleda. Kui tüdrukud ära veenavad ... veenavad, tähendab meie ei suuda selgeks teha, et vajalik, need on hoopis teise lähenemisega, siis võetakse poistel kraest kinni ja küll nad tegema pannakse. Ja siis nad teevad seda ise juba.”

Samuti lähtusid kaks meesjuhti soolise tasakaalu olulisusest rääkides heteronormatiivsetest eeldustest, nähes kutsekooli kohana, kus vastassoost noored kohtuvad ja peresid loovad.

Meelis: „Kool peab oleks ikka tasakaalus olema sellepärast et ... on ju see aeg, kus noored armuvad, loovad peresid, tahavad ikkagi suhelda vastaspoolega ja kui seda ei ole, siis tekivad teised pinged, ei ole võimalik. Ja kool ei ole ainult teadmiste pähe panemise koht nagu vanasti öeldi või nagu me nii kenasti ütleme, et me arendamise koht.”

Allan: „Vaadake, kui meesterahval on nagu võimalik end naisterahva seltskonnas üleval pidada ... me oleme seda nii tunnetanud. Mehed ja naised ikkagi suhtlevad omavahel ja kui te ka soovite, siis ka kallistavad. Siit on ka väga palju perekondi välja tulnud.”

Soolise tasakaalu olemasolu koolis peeti oluliseks seega mitte silmas pidades nais- ja meessoost õppurite hilisemat käekäiku ja staatust tööturul, vaid kutsekooli nähakse siin pigem kohana, mille kaudu olemasolevat soolist ja heteronormatiivset korda taastoota.

### **3.1.3. Sooline segregatsioon erialade lõikes: nn poiste ja tüdrukute erialad**

Intervjueeritud koolijuhid mõnavad, et kutsehariduses esineb erialade lõikes soolist segregatsiooni, kuid meessoost juhid ei taju seda probleemina ega soolise ebavõrdsuse ilmingu või tagajärjena.

Allan: „See ei ole probleem, iga inimene saab õppida, mida ta tahab ja töötada seal, kus tal meeldib. Minu meelest meil on selle koha pealt olemas absoluutne vabadus.”

Seevastu naisjuhid näevad probleemina feminiseerunud erialade<sup>3</sup> puhul nende madalat prestiiži ning olukorda nähakse surnud ringina.

---

<sup>3</sup> Erialad, kuhu on peamiselt koondunud naised ning mida väärtustatakse ja tasustatakse tööturul vähem.

*Merle: „Võiks tegelikult ühiskonnas selle ameti prestiiž kergemini tõusta, et paratamatult on tegelikult, et me teame, et väga paljud alad, kus on ainult naised, ameti prestiiž iseenesest on madalam, et see on nagu selline suletud ring. Et ühelt poolt oleks rohkem mehi, oleks prestiiž kõrgem, eks. Ja samal ajal, kuna on nii madal, et ei tule sinna neid mehi ja ei parane see sama palk.”*

Feminiseerunud erialade maine parandamisel nägid naisjuhid lahendusena meeste osakaalu suurenemist nendel erialadel. Samas leiti, et aja möödudes on siiski sooline segregatsioon kutseõppes mõnevõrra vähenenud ja noored julgevad enam proovida erialasid, kus arvuliselt domineerib vastassugu.

Naiste õppimisest erialadel, kus arvuliselt domineerivad mehed, tuli juttu kahe meesdirektoriga. Üks neist leidis, et sellistel erialadel õppivatel naistel oleks nendes valdkondades võimalik edu saavutada.

*Tõnu: „Arvatavasti täna Eestis ongi selline, et kui naisterahvad rohkem tuleksid sellisesse klassikalisse, niinimetatud klassikalistesse meeste erialadesse, siis nad kindlasti oleksid nii-öelda karjääriredelil edukamad võrreldes siis selle traditsioonilise naiste erialaga.”*

Sama direktor leidis, et meedia aitab kujundada noorte hulgas soostereotüüpe kutseõppe erialade suhtes, esitades teatud erialasid pigem naistele või meestele sobivatena, mille tulemusena tekib teisel sugupoolel arvamus, et nad ei sobigi nendele erialadele.

*Tõnu: „Ega jah, ta on nii nagu see ühiskond ütleme täna neid signaale erinevalt annab, et ee kui me kasvõi meedias loeme [x ameti kohta], siis me kuvame endale ette meesterahva ja siis tekibki selles samas noores tüdrukus see, et nad on kõik meesterahvad ja kui siis sinna kõrvale ei ole seda näidet tuua ja sellest ei räägita, siis ta on tegelikult tekibki siis see kuvand, arusaamine, et see ei ole võib-olla minu jaoks ... [...] ja siis ta ei mõtlegi selle peale ja kui siis tuleb see koolivalik siis ta lihtsalt mõtleb seda enda jaoks, selle eriala peale tõmbab kriipsu. Ta ei hakka isegi uurima, et mis asi see on, kas ma ka saaksin – sellist hoiakut on Eesti ühiskonnas palju.”*

Samas viitas teine meesdirektor, et alad, kus domineerivad mehed, on tehniliselt keerukad ja et naistel võib seal seetõttu olla keeruline hakkama saada.

*Meelis: „Võtame [X eriala]. Kui ikka tütarlaps ikka matemaatikat ei taba, siis tal sinna asja ei ole, selleks ta peab programmeerima. Kõik. Sellega on tee tegelikult püsti. [...] [Poistel] on tehnikahuvi ja kui nad ikkagi niipalju kui ikkagi ... on tahe olemas küll nad lõpuks hakkama saavad. Aga kui tüdrukutel tehnikahuvi üldse ei ole ja loodus ... ma ei, ma ütleksin et ikkagi tüdrukutel tehnikakalduvus on suhteliselt pigem ju erand, pole midagi teha.”*

Arvamus lähtub soostereotüüpselt ettekujutusest, mille kohaselt ei peeta tüdrukuid tulenevalt nende sookuuluvusest tehniliselt võimekaks ja eeldatakse, et neil puudub tehnika vastu ka huvi. Põhjuseid nähakse eelkõige bioloogias. See järeldus ühtib eelnevate soospekti üldhariduskoolides käsitlevate uuringute tulemustega (Kütt ja Papp 2012), kuid on ka laiemalt levinud ettekujutuseks, nagu kinnitasid soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemused (Roosalu jt, 2014).

### **3.1.4. Nn meestepuudus ning meessoost õpetajate ja õppurite eripärad**

Sooaspekti puudutavate kesksete teemadena kerkisid naissoost koolijuhtide intervjuudes esile meesõpetajate vähesus ja mure meessoost õppurite pärast kutsehariduses. Meesõpetajate ja poiste nappust ning nende olukorda kutsehariduses pidasid naisjuhid üheks peamiseks soolise võrdõiguslikkusega seonduvaks probleemiks Eesti kutseharidussüsteemis.

*Riina: „No mis on muidugi see meestevähesus, mis on kõige esimesel kohal mida ma välja toon.”*

Meesjuhid meessoost õppurite ja meesõpetajate vähesust kutsehariduses probleemina ei näinud, kuigi tunnistasid, et õpetajaskond kutsehariduses koosneb valdavalt naistest. Samas rõhutati õpetajaskonna soolist tasakaalu oma kooli puhul, kuid mõndi, et erialati soolist segregatsiooni esineb. Kirjeldatud olukorda peeti paratamatuks ja ei leitud, et midagi saaks ja peaks selles osas ette võtma.

*Meelis: „Kui me vaatame õpetajaskonda ikkagi ... siis koosseisu, siis on valdavalt ikkagi ju naissoost, see on kõigile meile selge ... [...] Meil on siin niisugune seis, et mehi ja naisi on meie koolis võrdselt [...] Tehnomaja on pilgeni mehi täis ... ja siin pea ... peamaja on pigem naisi täis, noh seal on viis-kuus meest ka.”*

*Allan: „Siin majas on sooline tasakaal, meil on naisi võibolla isegi rohkem. Ma ei suuda peast öelda, aga võin täpsustada. Oleme arvuliselt tasakaalus, see on võibolla seotud erialadega, mida siin õpetatakse. [...] Poiste poole peal on osakonnajuhatajad mehed, tüdrukute poolel naised.”*

Kuna meessoost õpetajate ja õppurite vähesus ja sellega seotud eripärad kutsehariduses oli teema, millele intervjuude käigus olulist tähelepanu pöörati, siis peatume eraldi aspektidel, mis rohkem esile kerkisid. Esmalt peatume tähendustel, mida meesõpetajatele anti ja seejärel anname ülevaate hoiakutest meessoost õppuritesse.

#### **3.1.4.1. „Kohe on kord majas, kui on mees” – mehed õpetajatena kutsehariduskoolides**

Kuna meesjuhid meestepuudust kutsehariduses probleemina ei näinud ja meesõpetajate teemat intervjuude käigus lähemalt ei käsitletud, siis anneme lähema ülevaate naisjuhtide arvamustest selle kohta, kuidas mehi õpetajatena kutsehariduskoolides nähakse.

Naisjuhid nägid meessoost õpetajate arvulist vähesust kutsehariduses probleemina, leides, et soolise tasakaalu puudumine ja meesõpetajate vähesus ei võimalda pakkuda õpilastele mitmekesiseid eeskujusid ega vaatenurki.

*Merle: „Kui siin on ikkagi ka eriala õppejõude, kes on meesterahvad, siis nad võivad piltlikult rääkida täpselt seda sama asja nagu naisterahvas rääkis, naisõppejõud rääkis, aga nad räägivad seda nagu mingi teise nurga alt, mingisuguse teise mõtte alt niimoodi, et lõppkokkuvõttes, kui see üliõpilane või õpilane on saanud nagu mõlemat vaatenurka, siis tema on kindlasti targem.”*

Meessoost õpetajate nappuse põhjustena kutsehariduses toodi välja õpetajate madalad palgad, kutseõpetaja elukutse madala prestiiži ja meessoost eeskujude puudumise mitmetel erialadel, mistõttu noored mehed ei kipu kutseõpetaja tööd valima.

*Riina: „Mehed tahavad ikka kas normaalset palka, lisaks veel teenimisevõimalust, et siis nad on nõus ka ütleme põhikohal väiksemat palka saama.”*

Kutsehariduskoolides töötavate meesõpetajate puhul toodi välja, et nad töötavad sageli mitmel töökohal korraga.

*Riina: „Kõik mehed, kes meie majas on, töötavad kuskil veel, teevad mitut asja.”*

Arvati, et meeste värbamist kooli, võib takistada ka eeskujude puudumine teiste meespedagoogide näol ja soovimatus töötada enamjaolt naistest koosnevas kollektiivis.

Peale meesõpetajate arvulise vähesuse kutsehariduses tõid intervjuueeritavad välja meesõpetajate eripärasid võrreldes naissoost kolleegidega. Ühe eripärana mainiti ka paljude meessoost õpetajate teistsugust hariduslikku ja kogemuslikku tausta võrreldes naissoost kolleegidega. Märgitakse, et mitu meesõpetajat on tulnud teistelt erialadelt ja/või äri sektorist ning neil puudub sagedamini praktiline õpetamise kogemus või kutsehariduslik taust.

Meessoost kutseõpetajad on naisjuhtide arvates võrreldes naiskolleegidega eesmärgipärasemad ja enam konkreetsetele tulemustele orienteeritud, samas nähti neid võrreldes naiskolleegidega vähem rutiini taluvatena. Sarnaselt eelnevatele uuringutele (vt ka Kütt ja Papp 2012) peegeldub siingi tendents omistada meestele ja naistele teatavaid isikuomadusi, nägemata soopõhiste gruppide sisest mitmekesisust.

*Riina: „Mehed tulid ühe kindla eesmärgiga, tegid selle asja ära ja läksid siis oma asju tegema eksle ... et nagu teate, mehed võtavad eesmäärke ja teevad asja ära, naised võtavad asja ette ja vaatavad, et neil on kogu protsess mõnus, eksle nad teevad ka asja ära ja jõuavad eesmärgile, see pole üldse probleem et aga ... meestel*



*peab see eesmärk palju rohkem silme ees olema ja ... ja kui paljud on nagu nõus iga päev tegema teatud rutiinseid asju, et jõuda selleni ... ma ei oska öelda.”*

Tunnistati enda ja teiste naiskolleegide vahendatud kogemustele viidates, et meessoost õppejõud mõjuvad sageli õpilaste jaoks autoriteetsematena võrreldes naisõppejõududega.

*Riina: „Pole midagi öelda ... aga see lihtsalt mõjub, kui meesterahvas läheb klassi ette, midagi ei ole teha.”*

Ka vähesed meesõpetajad kutseõppeasutustes paistavad silma. Järgmises tsitaadis leiab naisdirektor, et meesõpetajate väljapaistvus tuleneb nende aktiivsusest, mitte sellest, et neid on vähe ja et nad seepärast on märgatavamad. Samas aktiivsusest esitab intervjuueeritav üsna harilikke tegevusi töökeskkonnas, nagu kollektiivsetest üritustest osa võtmine ja tegevustega haakumine.

*Riina: „Aga samas mina, pean mainima, et olenemata sellest, et mehi on majas vähe, on nad nähtavad ... meie majas ... kõik on nagu aktiivsed, selles mõttes, et võib-olla üks kaks inimest on kes on väiksema koormusega, kes võib-olla maja muudes tegevustes ei haaku, nagu üritustega või enamus mehi jälle haakub.”*

Kuigi naissoost koolijuhid mõnnsid, et mehi on väikeste palkade tõttu keeruline kooli tööle saada ja neid seal hoida, nägid nad probleemina meesõpetajatele suurema palga maksmist, eesmärgiga neid kooli meelitada või neid seal hoida. Seda peeti ebaõiglaseks ja seda praktikat välditi oma koolis teadlikult.

*Merle: „Noh, nii, et tegelikkuses on selline küsimus, et niimoodi ei saa tõsta selle eriala prestiiži ... et me siis maksame kooli tulevatele mehele rohkem, sellepärast, et muidu ta läheb ära. Minu meelest, see ei ole normaalne viis selle olukorra lahendamiseks, on ju, et tegelikkuses ongi see sama asi, et kui nad tulid kooli, neil on mõlemal üks haridustase ja neil on mõlemal üks ja sama koormus ... nad peaksid saama ühesugust palka.”*

Samas aga on meestööjõudu kutsekooli ajutiselt ja konkreetselt tegevusteks muudest sektoritest sisse ostetud (nt projekti raames, mis võimaldas neile tavapärasest rohkem maksta).

*Riina: „Meie omad ka, kes siis on tegelikult ... minu meelest on üksikud ainult läinud ärisse ära või vastupidi. Aga jah ärist kooli saab ainult hetkeliseks, isegi siis ... et, noh, ma kujutan ette, et kui kutsekooli, näiteks kutsekooli vaadates kutsekooli õppekavad muutuvad lühemaks, siis nad tulevad tegema selliseid juppe ja konkreetseid asju, räägivad selle asja või nagu loengu ära ja neil on täpne kava silme ees, kõik ära organiseeritud kõik kätte antud, siis nad tulevad hea meelega. Aga kui*

*nad peavad ise tegema seda bürokraatiat, hindamist ja nii edasi, milles naine ilmselt on palju tugevam mõnes mõttes.”*

Meeste kooli meelitamiseks ja seal püsivamalt hoidmiseks ei osata häid lahendusi välja pakkuda peale töökeskkonna kujundamise meeldivaks ja võimalusterohkeks.

*Riina: „Aga et meest kooli saada ... ei oska öelda, ei oska öelda. Ma olen nagu vähemalt selle endale võtnud eesmärgiks, et see kollektiiv ja see keskkond on hea ja siin on hea olla ja need inimesed, kes siia tulevad, saavad maksimaalsed võimalused, parima eduelamuse, et ... see on väga palju mehi siin ka kinni hoidnud.”*

Olulisena nähti ka vähestele koolis töötavatele meesõpetajatele eraldi tähelepanu pööramist ja nende murede kuulamist.

*Merle: „[...] need mehed, kes siin juba on, et noh, ütleme, et kes peaks sõna saama ... et mitte sõna saama selles mõttes, et neid pandaks kuskile juhtivale ametikohale, aga kui küsitakse õppejõudude arvamust või selliseid asju võib-olla. Et kui seesama meesterahvas on 0,25 koormusega siin tööl, et vaatame talle peale, et tema arvamus on sama oluline, kui selle täiskohaga töötava naisterahva arvamus, kellega ta koos ühes kohas töötab.”*

Tähelepanuväärne on et, meesõpetajate kooli tööle kutsumisele ja seal hoidmisele keskendudes jäid tähelepanuta naisõpetajad, nende värbamine ja nende mured koolis. Seda teemat intervjueritavad ei tõstatanud.

### **3.1.4.2. Poisid kutseõppuritena**

Meessoost õppurite vähesust näevad naisjuhid olulise murekohana Eesti kutsehariduses. Samas täheldati poiste järkjärgulist lisandumist feminiseerunud erialadele. Meessoost õppijate huvisid silmas pidades on mõnes koolis avatud ka uusi, nn poiste erialasid, mille sihtgrupp on hästi vastu võtnud.

*Merle: „Aga, noh, üleüldiselt ütleme jällegi, kui võtta kümme-viisteist aastat tagasi, siis oli võib-olla terve kooli peale ju kolm neli poissi ... ka õppimas. Täna on neid juba võiks öelda, et sadakond. Et noh, mingi nihe on toimunud eks, aga see toimub jube aeglaselt.”*

Täheldatakse, et poiste arvu suurenedes õppijate hulgas ei näi poisid enam niivõrd erandlikud kui varem.

*Merle: „Noh, mina ütlen küll ausalt, et kui meil õppis nagu viis poissi, siis oli selline hoiak, et neid poisse tuleb nagu hoida siin, et väga tore, et nad meil on. Et nüüd, kui meil on siin sada poissi, siis on ka hoiak hoopis teistsugune, ka õppejõudude seas, et nad ei ole enam nii suur haruldus, et nende käest nõutakse nüüd sama palju.”*

Siiski näevad naisjuhid poiste vähesust ja nende olukorda kutsehariduses murettekitavana. Näiteks ei olda kindlad, kas kutsehariduses pakutav erialavalik poistes huvi tekitab ja neid kõnetab. Intervjueeritute jaoks oli murettekitav ka hariduse n-ö tüdrukukesksus, mida omakorda seostatakse poiste õpimotivatsiooni vähenemisega. Usutakse, et probleem poiste õpimotivatsiooniga saab alguse juba üldhariduskoolist.

*Piret: „See [eriala/õppevaldkond] on hästi tüdrukutekeskne olnud siamaani, me oleme midagi ka nagu sellega seoses teinud, et eriti just see viies-kuues-seitsmes klass, seal need teemad, mis on, on suunatud tüdrukutele ja poisid kaotavad huvi, ütleme selle meie valdkonna vastu ja nad ei jõuagi võib-olla siia.”*

Seevastu leiab üks meesdirektor jällegi oma kooli konteksti silmas pidades, et pigem on tema kutseõppeasutuses vähe erialasid, mis sobiksid tüdrukutele.

*Meelis: „Samas ja siin, kui me räägime diskrimineerimisest, siis tegelikult diskrimineeritakse tüdrukuid küll. Siin. Sest valdkondi, kus tüdrukutele saab hariduse anda, kutsehariduse, on vähe.”*

Sama meessoost juht näeb koolikeskkonda poiste jaoks igavana, kuna nende oskused tehnikaga ümber käia ületavad kordades vanema generatsiooni õpetajaskonna omi. Eelduseks on jällegi eelkõige poiste suur tehnikahuvi ja teadmised selles vallas ning (vanemate) naisõpetajate ebakompetentsus tehnikaga ümber käimises.

*Meelis: „Ja me oleme täna olukorras, kuskohas on kaks generatsiooni on vahet ja õpetaja õpetab. Seejuures see on noormees, kes läheb esimesse klassi, teab sellest vidinate maailmast niipalju, et oi-oi-oi ja see õpetaja ei tea mitte midagi. Ja nüüd me tahame ükskõik .. imenaljake viguritega need kaks asja kokku viia, arvame et saame tulemust. Ei saa.”*

Tsitaadis kirjeldatud naisõpetajad ja õpetaja elukutse tajutud madal prestiiž ei paku direktori arvates noormeestele piisavalt häid eeskujusid ise õpetajaks hakata.

*Meelis: „Et lõpuks ometi õpetajate maine, palk ja prestiiž on nii suur, et see vidinate asjatundja ütlebki, ma tahan õpetajaks saada. Aga kui ta näeb niisugust õpetajat enda ees, siis ta eluilmast ei hakka ... selleks, mitte eales.”*

Olukorda nähakse surnud ringina, kuid samas ei osata sellele ka lahendusi välja pakkuda.

### **3.1.4.3. Poiste meelitamine kooli, sugu sisseastumiskatsetel**

Arvamused selles, kas potentsiaalsetele õppuritele kooli tutvustades peaks soospektile tähelepanu pöörama, erinesid. Kõik intervjueeritud naisdirektorid leidsid, et soospektile

tuleks selles kontekstis tähelepanu pöörata ja et nad on sellest arvamusest lähtuvalt ka tegutsenud. Meesjuhtidest on sama teinud üks.

Naissoost koolijuhid, kes nägid poiste vähesust oma koolides või konkreetsetel erialadel probleemina, leidsid, et on vaja teha pingutusi, et poisse kutsekooli meelitada ja olid seetõttu teinud teadlikult samme meessoost õppurite arvu suurendamiseks enda õppeasutustes. Näiteks on koolijuhid ja õpetajad saatnud kutseharidusvaldkonna üritustele kooli erialasid tutvustama eelkõige meessoost õppureid. Usuti ka, et just meessoost õpetaja võiks mõjuda õpilastele inspireeriva eeskujuna.

*Merle: „No ja siis loomulikult me oleme, tegelikult tassinud kaasa messidele, sellistele kooli tutvustuspäevadele neid üliõpilasi, kes on meessoost ... et ka nemad räägiksid messidel, eks ole, siis täpselt samamoodi tudengitele, et siin on ka sellised erialad, kuhu te võiksite täiesti vabalt tulla üle nii-öelda õppima.”*

Samuti ilmnes, et nn maskuliinsete erialadega kutsekoolid sooviksid oma ridades näha ka rohkem tüdrukuid ja mitte jätta kooli tutvustamisel potentsiaalsetele õppuritele koolist liiga meestekeskset muljet.

*Tõnu: „Me käime reklaamimas ka kõikvõimalikel haridusmessidel ja seal me kindlasti ei taha näidata seda meestekesksetena, siis, et mõni naisterahvas ... on küll vähe, aga on seal olemas, et siis ütleme see võimalik potentsiaalne teenindus ... naisterahvas näeb ja siis tal on palju lihtsam tulla selles küsitlusboksis on ainult meesterahvad, siis ... (räägivad koos) ei ole ikka nii, et just selles messil käimises me võtame siis oma naisüliõpilased kaasa, on tingitud ka see, et meile tuleb naisi rohkem, aga põhimõtteliselt nad näevad, et õpivad seal meie juures, naisterahvad [...]. Reklaamis me isegi püüame neid üksikuid [naisi] kes meil on, sinna pildi peale tuua.*

Poiste kooli meelitamise eesmärgil on avatud uusi tehnilise suunitlusega, nn põnevaid erialasid, kuhu on sisse astunud peamiselt poisid. Samuti on muudetud ja täiendatud mõne senise eriala profiile ja õppeprogramme, et õpe oleks poistele sobivam.

*Riina: „Nüüd on hakanud tulema ka müügi poole peale mehi ja poisse rühmadesse, et see on nagu positiivne, et algul ... algul meil oli väga see õppekava niiöelda toidukaubapõhine ja nüüd on nagu läinud laiemale ampluaale, et on ehituskaubad ja kõik muud kaubad ka, et nüüd hakkab neid noormehi ka seal olema, et see ei olegi enam nii võõras ... ”*

Sama on tehtud ka tüdrukute huvisid ja erialavalikuid silmas pidades.

*Meelis: „Kui meil siin omal ajal oli meil eelkõige [X õppeasutus] oli meil nagu rohkem poiste kool, ja siis me nägime kõvasti vaeva, et uusi õppekavasid juurde ja seda, et oleks see tasakaalus.”*

Naisjuhid tundsid muret selle üle, et sisseastumiskatsetel jääb koolist välja tüdrukutega võrreldes proportsionaalselt enam poisse. Sellest lähtuvalt on nad teadlikult ümber korraldanud vastuvõtukatsete süsteemi või plaanivad seda teha selliselt, et anda poistele sisseastumisel eelis.

*Merle: „Selge on see, et kui neid poisse nagu kandideeriks rohkem, oleks tore, aga täna on lihtsalt seesama seadusemaastik, täna annab meile selle, et lõpuks saavad tüdrukud ikkagi rohkem siia sisse, sest neil on lihtsalt kõrgemad hinded. Et kui me ei suuda nagu välja mõelda, mis asi see on, mida me tohiksime veel arvestada, siiski on ikkagi poistel oluliselt kehvemad šansid.”*

*Piret: „Üks viis või kuus aastat tagasi või isegi seitse aastat tagasi me muutsime oma sisseastumiseksameid sellest aspektist, et me nägime, et poisse tuli eksamile ja nad ei saanud sisse. Me vaatasime, et midagi on, noh, nagu meil valesti, me arutasime ja tegime oma eksameid ümber, et meile tundus, et meie eksamid soosivad tüdrukute sissesaamist.”*

Üheks konkreetseks viisiks, kuidas sisseastumiskatsetel poistele eelis anda, on arvestada nn poiste eripärasid.

*Piret: „Me oleme katsunud väärtustada, neid asju, mida see noor, või noh, selles vanuses poiss, kuidas ta ennast väljendab.”*

Siiski möönavad koolijuhid, et avalikult ei saa poisse soosida.

*Riina: „Et esimene sats, kui me siin niiöelda vestleme nendega ... mis seal salata, me natukene poisse soosime ... aga mitte avalikult ja mitte niiöelda dokumentaalselt aga ... aga ... kui on võimalust, siis see niuke kirjutamata seadus.”*

*Riina: „Aga see on suhteliselt raske neid siia saada et ... et me avalikult ei soosi neid, aga kui on võimalik ja on valida, siis paraku ikka poisse üritame siia sisse rohkem saada.”*

Seevastu tunnistab üks meesjuht, et tema eelistaks sisseastumiskatsetel hoopiski naisõppureid, pidades neid hoolsamateks ja vähem tülitakitavateks.

*Meelis: „Direktorina ma ütleksin seda, et ... kui diskrimineerimiseks läheks, siis ma tegelikult diskrimineeriks eelkõige neid pagana mehi. Kui oleks täiesti võrdne, täiesti võrdsed kandidaadid, siis ma pigem eelistaksin naisterahvast tegelikult. Seda sellepärast, et naisterahvad on hoolsamad, tähtajaks teevad kõik asjad ära, oskavad ette planeerida, ei tekita sul mitte mingisuguseid muresid.”*

Siiski tuleb samast intervjuust välja, et vaatamata poiste madalamale õppeedukusele võrreldes tüdrukutega, võiks õppuritena eelistada pigem neid, kuna poisse peetakse tüdrukutega võrreldes loovamateks ja väljapaistvamateks. Sellest tulenevalt muudeti koolis poiste vastuvõtukatsete süsteemi selliselt, et see soosiks poisse.

*Meelis: „Ma toon ühe näite. Sellest on kümmekond aastat möödas, kus me rakenduskõrgharidusse IT-valdkonnas võtsime keskmise hinde järgi rühma. Konkurss oli kõva, kõige nõrgemal sissesaaajal oli keskmine hinne siis neli koma neli, ma mäletan, väga ... kõik tüdrukud, mitte ühtegi poissi ei olnud või üks poiss oli vist jah. Käisid nii nagu tund algas, kõik sada protsenti kohal, tund lõppes sada, kõik läksid rahulikult ära. Kõik tööd olid tehtud, mitte midagi ei olnud. Lõpetasid suurpärast selle ja vist üks läks erialasele tööle ... Siis võtsime, siis vaatasime seda nalja, mis seal kõik on, ideaalne kursus, väga toredad inimesed kõik järgmisel aastal olid nad kõik kodus kuskil lapse ja kõige muudega eksju. Siis [...] ütlesime, et nii enam tee, võtsime vastu vestluse kaudu. Kohale tuli, pagan, patsikestega poisid ja kõik muud ... tundi, nad kuramused, ei jõudnud. Ja keskmine hinne, kui nad tulid, mõnel ei olnud vaat et kolmegi. Aga ... silm säras, kõik need asjad, mida me tegime, mida me seal oma koolis ju teeme oma õpilaste kätega, kõik need uued süsteemid ja sel ajal oli IT neti vedamised ja kõik muu. Sõltumatult kellaaajast olid nad nõus tegema. Kõik kogu kamp oli nõus tegema hommikust õhtuni kooli jaoks tööd, sellepärast, et see oli väljakutse nende jaoks, kas saavad hakkama või ei saa. Istusid kogu aeg arvutis, kõik lõpetasid ära ja kõik läksid tööle. Ja nüüd esitan küsimuse: missuguseid inimesi siis kutseharidussüsteem peab välja koolitama, kas neid ilusaid tüdrukuid, kes tegelikult pärast tööle ei läinud, ei tahtnud väljaspool tundi seda, ja seda kohustuslikku asja, mitte midagi teha ei tahtnud [...]. Ja siin ongi et, ma olen sügavalt veendunud, et see meie oleme nende teiste jaoks mõeldud. Et, nende ... seda loomupärast uudishimu ja seda arengut toetada, vaat see on meie ülesanne.”*

Selle narratiiviga annab direktor mõista, et vaatamata poiste halvemale õppeedukusele peaks kutseharidussüsteem panustama eelkõige nende koolitamisega ja nende arengu toetamisega, kuna nad on pärast tööturul edukad ja neil pole mingeid segavaid kohustusi (nt laste eest hoolitsemine) ega seega pause karjääris. Tüdrukute koolitamist esitab direktor teisejärgulisena, kuna näeb ohtu, et tüdrukud ei siirdu peale kooli lõpetamist erialasele tööle, vaid jäävad lapsega koju. Taoliste selgituste esitamisel ei pööra direktor tähelepanu struktuursetele teguritele, mis erinevates kontekstides tüdrukuid või poisse soosivad.

Kuna keskenduti meessoost õppurite kooli meelitamisele ja nendele sisseastumisel eeliseisu andmisele, ei tundnud naisdirektorid muret, et poiste eeliseisu tõttu võib tüdrukute väljajäämine problemaatiline olla. Samuti jäi tahaplaanile see, kas kutsehariduse sisu sobib tüdrukutele ja milline on tüdrukute edasine käekäik kutseõppe erialadel. Vaeva nähti poiste meelitamisega feminiseerunud erialadele, kuid mitte vastupidi.

#### **3.1.4.4. Poiste väljalangevus ja nende hoidmine koolis**

Lisaks poiste kooli meelitamisele leitakse, et on oluline teha pingutusi juba õppivate poiste koolis hoidmiseks.

*Riina: „Aga, noh, kui me siin teeme igasugu tegevusi, siis me üritame ka, et oleks ikka neid poisse ka siin, ikka neid tegevaid ja et nad ei jääks nagu üksinda omapäi.”*

Tunti muret poiste suurema väljalangevuse pärast võrreldes tüdrukutega, tuues põhjuseks poiste suurema hõivatuse palgatööga, mis ei võimalda neil õpingutele keskenduda.

*Riina: „Ja fakt on see et, kui poisid töötavad, siis nad ei saa töö juurest ära, et noh meil on see tööpõhine ka, et töökõrvalt õpivad, et kolmandik koolis ja kaks kolmandikku töö juures. Et poisid jätavad nagu hõlpsamini pooleli selle, nende jaoks on töö tähtsam ... et seal me küll natukene oleme hädas. Ongi just nimelt, et ... nende jaoks on nagu see, et nad panevad väga hästi prioriteetidid paika.”*

Samas leiti, et ka tüdrukute hulgas on väljalangejaid, kuid teistel põhjustel, näiteks lapsehoolduskohustuse tõttu. Tunnistati ka, et soopõhist statistikat väljalangemise põhjuste kohta ei korjata.

Rääkides kutsehariduskoolide lõpetajatest, leitakse, et meessoost lõpetajad paistavad enam silma ja teevad võrreldes naissoost lõpetajatega edukamat karjääri.

*Piret: „Ma räägin küll oma nüüd praegu konkreetselt meie vilistlastest ja meie nagu näidetest, mida ma tean, et poisid saavad staarideks, tuntuks rohkem, kui saavad tüdrukud.”*

Poiste edu võimalike põhjustena nähakse nende suuremat orienteeritust karjäärile ja vajadust silma paista võrreldes naistega, samuti seda, et mitmete valdkondade tööandjad eelistavad tööle võtta mehi. Seevastu leiab üks meesdirektor, et tema juhitud kutsekoolis läheb pärast lõpetamist tööturul paremini just naistel.

*Tõnu: „Siis naisterahvad on igal juhul vähemalt meie kolledžis edukamad ja kuna meie lõpetamisel on edukamad, siis nad ka ütleme seal töökohal liiguvad kiiremini, kuigi neid on vähem [...], lõpetades neile pakutakse kohe paremaid ... paremini tasustatud ametikohti.”*

Selle väite puhul ei ole selge, millel direktori arvamus tugineb.

### **3.1.5. Mees- ja naisõppurite erinevused**

Kirjeldades õppureid töid koolijuhid taaskord välja mõningaid eripärasid nais- ja meessoost õppurite puhul, viidates bioloogilistest erinevustest tulenevatele erinevatele loomuomadustele.

*Meelis: „Loodus ikkagi, mehed on riskialtimad, boheemlaslikumad ... formaalsetele asjadele löövad tihti käega, sellepärast pole neil ka see midagi asja, saavad niisama ka hakkama. Ja siis kui meie Eesti riigi bürokraatia neile pähe lööb, siis nad pigem ütlevad: okei ma lähen siis kuskile mujale, kus mul lastakse nii teha toimida, nagu ma toimida saan. [...] [bürokraatia] tapab tegelikult mehed ära. Ega naistele see ka ei meeldi, aga nad kannatavad selle ära.”*

Intervjuudest meessoost koolijuhtidega kerkis tugevamalt esile ka kehalisuse teema ning naiste ja meeste füüsilised võimed kutsehariduse ja tööturu kontekstis. Arvamused selles erinesid.

Ühe meesdirektori arvates saavad naised kõigil kutsehariduse erialadel ja hilisemas tööelus meestega võrdselt hakkama ja nende füüsilised võimed seejuures takistuseks ei ole.

*Tõnu: „Ei ole mingit takistust, et seal naisterahvas töötab, sest kui ta need füüsilised katsed sooritab, tema tervis on korras, seal tervist peavad ... regulaarselt kontrollitakse, töötavad siis ohtlikus keskkonnas, siis seal vahet ei ole, sest, et need füüsilised katsed tagavad selle, et see koolilõpetaja on suuteline neid ülesandeid täitma, sõltumata sellest, kas ta nüüd on naisterahvas või meesterahvas.”*

Kaks meesdirektorit seevastu leidsid, et naiste füüsiline võimekus jääb tunduvalt alla meeste omast ning seetõttu takistab nende füüsis teatavatel erialadel õppimist ja teatavate tööülesannete täitmist.

*Allan: „See on küll minu isiklik kiiks, aga naised on õrnemad, kui on mingi füüsiline töö. Samas, tänapäeval on tehnoloogia arenenud ... See on minu maailm, puid peavad lõhkuma mehed, see on raske töö, aga füüsilist mahtu jääb järjest väiksemaks, minu meelest tänapäeval on mees- ja autojuhte üsna sarnaselt näiteks, masinad võtavad üle.”*

*Meelis: „Toon ainult ühe näite ... hea meelega oleks kui näiteks ühes laos oleks üks naine ... ja üks mees töö. Ainult et seal laos võibolla kõige kergem kast on seal viiskümmend kilogrammi. Kui on mees töö, siis saab mees üksinda sellega hakkama. Kui naine palgatakse selle töö peale, et võrdõiguslikkust tagada, siis naine viiekümnekilogrammiste kastide tõstmisega hommikust õhtuni hakkama ei saa. See tähendab seda, et ... tahame seda tunnistada või ei taha, on olemas teatud füsioloogilised eripärad, kus ühes või teises töös ei ole võimalik naisi kasutada. Aga ... aga kui on vaja, siis justnimelt siis nagu tõstuki pealt kukub tal maha, jääb sinna, siis mees likvideerib oma jama, naine läheb küsib, toob teiselt töölt ära kaks meest, kes aitaks seda teha. See ... see ei ole see, mida me tahame teiselt poolt majandust teha ja efektiivsemalt tööd teha.”*



*Meelis: „Ma toon teise näite ka meie koolist siin ... kui meil on ... peamaja kolimine, kus tegelikult ei ole ju mitte mingisugust pärast remonti jälle ... uus mööbel kõik sisse. Naised praktiliselt kätt külge ei pannud, oi oi, liiga raske ja kõik muu ja noh.”*

Naiste ja meeste erinevate füüsiliste võimete rõhutamiseks toodi konkreetseid näiteid ja esitati ka hüpoteetilisi olukordi. Sellise „naised on füüsiliselt nõrgad” diskursuse kasutamise kaudu püüdsid meessoost juhid mõista anda, et sooline võrdõiguslikkus ei toimi või toimib teatud piirini, kust edasi nähakse piiravatena füsioloogilisi barjääre. Naisdirektorid seevastu ei näinud kehalisi piiranguid sugude puhul sedavõrd olulistena.

### **3.1.6. Sooline palgalõhe**

Sooline palgalõhe tuli jutuks kõigis intervjuudes. Naisdirektorid leidsid, et palgalõhe näol on tegu olulise soolise ebavõrdsuse ilminguga Eesti ühiskonnas ja naiste panuse ning feminiinsete erialade selge alaväärtustamisega. Naisdirektorid leiavad, et mees- ja naistöötajate kogemused palgarääkimistel on erinevad ning palgaläbirääkimistel on edukamad mehed.

*Merle: „Et kui mees läheb palka küsima, siis ta tuleb kabinetist välja ja saab selle palga, naine läheb kabinetist välja ja kui ta ongi saanud palgatõusu, siis ta pole kunagi saanud seda, mida ta tegelikult on küsinud.”*

Tajudes meeste suuremat edu palgaläbirääkimistel, anti mõista, et palgatõususoovi täitumine ei sõltu mitte niivõrd töötajast endast, vaid tööandjast ja muudest struktuursetest teguritest, mis panevad naised ebasoodsamasse olukorda.

Palgalõhe temaatikal peatudes toetusid naissoost juhid isiklikele kogemustele. Lähtuvalt enda palganumbritest ja isiklikest palgaläbirääkimistest, oldi rohkemal või vähemal määral veendunud, et nende palgad on meeskolleegide omadest väiksemad, kuid paraku pole neil võimalust seda kontrollida.

*Riina: „Ma saaks võrrelda, kui ma teaks teiste oma kolleegide palka oma kolleegidest ja enda seisukohast päris isiklikult, et ... siis ma võiksin öelda, kas mind diskrimineeritakse või mitte. Kui palgad on salastatud, siis ma ei tea seda.”*

Naisjuhid kritiseerisid palgakujunduse üldist korraldust ja selle läbipaistmatust, mis annab eelise neile, kelle töötasu on juba enne palgatõusu suurem ning kelleks on enamasti mehed. Samuti leiti, et naisjuhte ei peeta palgatõusu vääriliseks.

*Merle: „Minul oli endal sellel kevadel isiklik väga hea kogemus. Umbes samasugune. Et kus tegelikult sa võid ennast lõhki tõestada, et sa väärivad suuremat palgatõusu ja kus lõpptulemus on ikkagi selline, et öeldakse, et noh lihtsam on tõsta kõigil üks protsent ja mitte teha mingisuguseid vahesid. Sõltumata sellest, et sellel meesterahval*

*on juba algselt olnud palk kõrgem, siis talle tuleb sama protsent, järelkult tema palga lõhe naisterahva omaga läheb veel suuremaks.”*

Nagu eespool esitatud, ei kasuta naissoost juhid teadlikult meestöötajatele suurema palga maksmist, et neid koolis hoida. Siiski on ühes kutseõppeasutuses palgatud nn ajutist meestööjõudu neile tavapärasest mõnevõrra suuremat tasu makstes.

Naisjuhid leidsid, et soolise tasakaalu suurendamine kutsehariduses võib aidata kaasa palgalõhe vähendamisele.

*Merle: „Aga tegelikkuses ilmselt on siin see, et kui oleks erinevaid inimesi ka soolises mõttes ühe ja sama valdkonnaga tegelemas, siis mastaapselt võiks ka kiiremini paraneda näiteks palgalõhed.”*

Meesdirektorid seevastu olid varmad end ja oma kooli palgalõhe probleemistikast distantseerima ning probleemi struktuurselt tasandilt individuaalsele tooma (vt ka Aavik 2015).

*Allan: „Kui ma võtan nüüd selle organisatsiooni kokku, siis meil ei ole palgalõhet.”*

*Intervjuuerija 1: „Kas olete läbi viinud mingi analüüsi, et seda välja selgitada?”*

*Allan: „Siin pole midagi analüüsida, õpetaja palk on õpetaja palk, olenemata sellest, kas ta on meesterahvas või naisterahvas. Kui inimene teeb mingit tööd, siis mis palgalõhe seal on. Mina seda öelda ei oska. On lihtsalt ametikohad, kus saab madalamat palka. Näiteks koristaja palk on väiksem kui õpetaja või direktori palk, ka siin majas. Võibolla teate, et ka kutsehariduses on tänapäeval mitmeid naisdirektoreid ja nende palk ei ole sugugi väiksem kui minu oma.”*

*Tõnu: „Mina ise olen vaadanud, et meil nagu seda probleemi ei ole, et meil on nagu kõik korras.”*

*Meelis: „Ei mina kindlasti ei arva, et naised peaksid vähem palka saama, see on mina niipalju ... kui kolmkümmend aastat kooli juhtimist. Ma ei ole küll ühtegi korda suutnud endale just niisugust lähenemistki teha, et naisõpetaja saab nüüd vähem kui meesõpetaja.”*

Meessoost juhid käsitlesid palgalõhet teemana, mis ilmneb kusagil mujal ja puudutab kedagi teist: kinnitati, et nende endi juhitavates kutsehariduskoolides ja eelnevatel töökohtadel avalikus sektoris palgalõhet ei esine ning palgalõhe ei nähtud süsteemse probleemina, vaid pigem erandliku nähtusena.

*Meelis: „Ma olen sügavalt veendunud, et koolides ... koolides tegelikult kui niisugust soolist ebavõrdsust niipalju, kui mina tean ei ole. On üksikuid erandeid, kuskohas*

*ühthe või teist spetsialisti ... palgatakse suurema palgaga, kui on see riigi poolt määratud miinimum.”*

Sama intervjuueeritav leidis, et naisõpetajate jätkuv töötamine haridussüsteemis, vaatamata madalale töötasule, tuleneb nende kaasasündinud soovist tegeleda lastega, mida aitab võimaldada enam teeniva meessoost elukaaslase toetus.

*Meelis: „Õpetaja töö on ju vaimne, see ei ole midagi. Ja kui paneme juurde siis ikkagi selle ka et ... väga paljudel ikkagi õpetajatel on niisugune sündind soov ikkagi lastega tegeleda, siis saamegi võibolla mingisuguse pildi sellest, miks õpetajateks jäävad eelkõige naised, sest kui nad korraliku mehe saavad, kes neid ülal peavad, siis ju pole hullu. Siis elavad ära, aga muidu on see virelemine.”*

Olukorda, kus naisõpetajad jäävad kooli tööle vaatamata madalale palgale, ei seostata soolise ebavõrdsusega. Sellist raamistamist aitab toetada soostereotüüp, mille kohaselt on õppe- ja kasvatustöö naiste jaoks loomupärane ja osa nende naiselikkusest, mistõttu nad jäävad haridussektorisse tööle ka vaatamata sellele, et sealne töö on alamakstud ja alaväärtustatud.

### **3.1.7. „Tüdrukud, tehke siis protokoll”: naisjuhid kutsehariduses**

Kui meesjuhid oma sugu intervjuudes esile ei tõstnud, esitledes end pelgalt juhtidena, siis naissoost juhtide puhul kerkis teemana esile ka nende sugu ja sellega seotud kogemused kutsehariduses. Rääkides soolisusest ning soolisest ebavõrdsusest kutsehariduse ja kutsekoolide kontekstis, toetusid naisjuhid sageli isiklikele kogemustele ja tõid näiteid olukordadest, kus neid on nende soo tõttu ebavõrdselt koheldud või erandlikeks peetud. Seega lähtusid nende tõlgendused nende positsioneeritusest soosüsteemis ja ühiskondlikus hierarhias.

Naisdirektorid rõhutasid enda aktiivset rolli ja initsiatiivi sooküsimustega tegelemisel kutseõppeasutustes, mida nad juhivad. Peamiste tegevustena mainiti pingutusi meessoost õpetajate ja õppurite kooli meelitamisel ning nende koolis hoidmisel (vt alapeatükk 3.1.4.3), meesõpetajatele suurema palga maksmise teadlikku vältimist (vt alapeatükk 3.1.4.1), solidaarsuse ülesnäitamist teiste naissoost juhtidega ja valdkonnaga seotud soostereotüüpide vaidlustamist ning üldisi pingutusi soolise ebavõrdsuse märkamisel ja vaidlustamisel enda koolis ning kutsehariduse juhtorganites.

Tunnistatakse, et naissoost juhtidena on neil võrreldes meeskolleegidega olnud keerulisem karjääri teha ning tõsiseltvõetavana mõjuda. Leiti, et naisjuhid peavad ennast võrreldes meesjuhtidega tunduvalt enam tõestama, et autoriteetsed olla.

*Merle: „Ah, sellega on see häda nagu paljude asjadega naiste puhul ... et naine juhi rollis peab kindlasti olema targem kui mees ... seda olen küll absoluutselt tundnud igal võimalikul juhul ette-taha. Ja nüüd on juba natuke parem, sest nüüd ma olen juba*

*nii palju vanem, et ei ole nagu nii hirmus, aga kümme aastat tagasi oli see ikka väga ... noh ma ütleks, et mul on olnud väga selliseid naljakaid juhtumeid, kus on tegelikult väga stereotüüpselt minu vastu istunud inimene, kes vaatab, et noor, loll, blond ja tegelikult arvab, et saab mulle väga kiiresti ära teha. Et selles mõttes sa pead olema tähelepanelikum, sa pead olema oluliselt valvsam, sest tegelikkuses ütleme, ma olen seda läbi aastate tundnud, et sind proovitakse lihtsalt alt tõmmata asjadega ja põhimõtteliselt sind nagu testitakse, et sa pead ikkagi jube kaua tõestama seda, et sa ei ole nagu ainult blondiin.”*

*Piret: „Ma pean kolm korda, neli korda, kümme korda rohkem tegema, tubli olema, et mind tõsiselt võetaks. [...] Aga ka isegi väga jõulised ja tugevad naisjuhid, tõeliselt väga head naisjuhid, kes on Eesti kutsehariduses, ka nemad ütlevad, et näiteks ministeeriumisse oleks targem minna koos ühe meesjuhiga.”*

Ebavõrdse kohtlemise näitena toodi olukord kutsehariduse juhtorgani koosolekult, kus naisjuhte ei võetud meeskollegidega sama tõsiselt.

*Piret: „Kui ma võtan nüüd konkreetselt praegu neid koolijuhte, kes meil on kutsehariduses, siis nad on ... ütleme nii, et 50+ valdavalt ja neil on kindlasti see ajastu taak kaasas, natuke ihihii-ahahaa, aga noh nad proovivad olla, nagu ma ütlesin, et nii väga hea, et meil on nüüd enam-vähem võrdselt juhatuses inimesi, aga tüdrukud, te tehke protokoll. Et noh, et ongi nii, et juba nagu räägitakse sellest, aga väga meestekeskne, et noh, et seda sa näed, nagu saad aru, võib-olla hoopis mingites olukordades, kus nad ei kontrolli või-või ... ei mõtle sellele.”*

Tulenevalt isiklikest kogemustest on naisdirektorid tundnud vajadust omavahel kohtuda ning arutada muuhulgas ka soospektiga seonduvaid küsimusi ja näidata üles solidaarsust üksteise suhtes.

*Piret: „Ee ..., me oleme, ma ütlen, et nende naisjuhtidega, me oleme veidi rääkinud [soolise palgalõhe teemal]. Nüüd eelmine aasta otsustasime nelja naisjuhiga, et me võime ju aeg-ajalt saada kohvikus kokku, et noh, meile tunduski, et meil on nagu vaja mingeid teemasid arutada.”*

Seega tunnetavad naisjuhid sooküsimuse olulisust kutsehariduses üsna selgelt ja püüavad koostöös mõelda, kuidas saaks kutsehariduses soostereotüüpe vaidlustada.

### **3.1.8. Kutseharidust reguleerivate institutsioonide roll soolise võrdõiguslikkuse edendamisel**

Naisjuhtide arvates oleks soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kutsehariduses oluline pöörata soospektile tähelepanu ka kutseharidust reguleerivate institutsioonide tasandil ja strateegilistes dokumentides. Leiti, et muutustele saab oluliselt kaasa aidata sekkumine

ministeeriumi tasandil, kuna tööandjatelt ei tule piisavat initsiatiivi, et soolist võrdõiguslikkust edendada.

*Merle: „Et mitte kool, vaid tegelikult selles valdkonnas ikkagi täna töötavad inimesed ja täna seda valdkonda juhtivad inimesed ütlevad, et see on halvasti ... et meil ei ole selles valdkonnas mehi või meil ei ole selle valdkonnas naisi, et siis peaks olema ka selle valdkonna ministeerium ja tööandjad, kes tahaksid seda kampaaniat nagu teha ja toetada.”*

Leiti ka, et soospekt võiks olla kutsehariduse arengukavasse integreeritud, näiteks toodi välja vajadus kutsehariduse arengukavasse märkida, et jälgitakse kutseõppurite toimetulekut ja liikumist kutseharidussüsteemis soopõhiselt. Osutati ka soopõhise statistika analüüsimise vajadusele, mis võimaldaks saada parema ülevaate õppurite väljalangevuse põhjustest soo lõikes. Siinkohal rõhutati ministeeriumipoolse initsiatiivi olulisust.

Meessoost koolijuhid, vastupidi, ei näinud vajadust pöörata soospektile tähelepanu kutseharidust reguleerivates institutsioonides ja strateegiadokumentides.

*Intervjueerija 1: „Kas arvate, et soospektile peaks tähelepanu pöörama kutseõppe arengukavades ja õppekavades?”*

*Allan: „No õppekavades on soospekt juba olemas, näiteks inimeseõpetuses, seal räägitakse, kes on mehed ja naised.”*

*Intervjueerija 1: „Aga kutsehariduse arengukavas?”*

*Allan: „Minu meelest ei ole vaja. Kutsehariduse alus on ikkagi see, et inimene õpib ameti, millega ta siis leiba teenib. See on kutsehariduse eesmärk, see on selleks loodud.”*

Meesjuhid leidsid, et isegi kui soospekt kutsehariduse arengukavadesse integreerida, ei muudaks see sisuliselt midagi, kuna kutseõpetajad ei pööraks sellele oma töös tähelepanu.

*Meelis: „Aga mina ütlen selle peale ... et pabereid võib välja töötada ... igaiüks, õppekavasid võib välja töötada igaiüks, ainekavasid võib välja töötada igaiüks. Aga see, kes seda ellu viib on ju erineva mõtteviisiga. Ta ei vii neid ellu ju.”*

Jällegi ilmnevad olulised erinevused nais- ja meesjuhtide arvamustes. Kuna intervjueeritud meesjuhid ei näinud soolist ebavõrdsust kutsehariduses probleemina, ei peetud vajalikuks ka kuidagi sekkuda.

## **3.2. Kutseõppeasutuste õpetajad**

### **3.2.1. Õpetajate hoiakud ja kogemused soolisusest, soolisest võrdõiguslikkusest ja selle tähendusest ühiskonnas**

Intervjuudes osalenud õpetajad väitsid, et on soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga küll üldjoontes kursis, kuid mitte niivõrd iseenda kogemuste, vaid meediadebattides kajastuvate küsimuste kaudu. Näiteks toodi meediadebattidest tuttavate teemadena välja palgalõhe küsimus ning naiste ja meeste ebavõrdne vahekord juhtivatel positsioonidel.

*Anu: „Aga muidugi see torkab silma, et riiklikud struktuurid on kuidagi mehelikud. Mehed on, naisi võiks rohkem olla.”*

*Peeter: „Tähendab, et rääkivad pead on mehed, aga kontorid on paksult naisi täis.”*

Isiklikest kokkupuudetest soolise diskrimineerimisega (sh palgalõhe ja ametipostiga või -positsiooniga) õpetajad siiski rääkima ei kippunud. Pigem eelistati vestlust (eriti naissoost õpetajad) illustreerida tuttavate ja lähedaste inimestega juhtunud lugudega.

*Miia: „Aga mul oli hiljuti üks hästi huvitav, minu jaoks tegelikult täiesti šokeeriv tõdemus, et mu tütar ... Mu kuueteistaastane tütar, kes õpib kümnendas klassis gümnaasiumis ja tema rääkis, et tema tahab saada üheteistkümnendas klassis õpilasesinduse presidendiks ja need kandidaadid käisid direktoriga rääkimas ... noh koolidirektoriga, gümnaasiumi direktoriga ja direktor ütles talle vist niimoodi täiesti otse, et sa oled väga tubli küll, aga kui meil on valida, kas väike tüdruk või sirge poiss, siis me valime sirge poisi, et see oli otse välja öeldud. Ja see oli esimene kord, kus minuni vähemalt jõudis, aga varem ma küll ei ole tunnetanud. Võib-olla mul on lihtsalt, võib-olla ma olen siis nii vati sees elanud või ma ei tea. Ma ei ole näinud peale selle ühe korra, võib-olla see oligi siis minu silmade avamise aeg siis.”*

Nagu illustreerib ka eelnev intervjuulõik, anti teiste inimestega juhtunu näiteks toomise kaudu siiski märku ka enda hoiakutest ja kogemustest. Üldjuhul peeti soolist diskrimineerimist taunitavaks nähtuseks.

*Miia: „Oluline on kindlasti teemaga tegeleda, aga endal konkreetselt kokkupuude diskrimineerimisega, just soolise diskrimineerimisega, puudub. Et see on väga positiivne, et ma ise ei ole nagu kokku sattunud. Vähemalt ma arvan, et ma ei ole sellega niimoodi kohtunud.”*

Mõneti avatumalt rääkisid n-õ omal nahal läbi elatud soolise diskrimineerimise kogemustest mõned meesõpetajad. Rõhutati, et tegemist pole pelgalt nn naiste küsimusega nagu sageli arvatakse, vaid komplekssema probleemiga ühiskonnas, millest intervjueritud õpetajate hinnangul ühte olulist osalist, st mehi süsteemselt eemale jäetakse ja süüdi mõistetakse.

*Riho: „Mind viib endast välja alati see palgalõhe jutt. See on minu enda personaalne probleem ka, sest ma töötasin viis aastat kaitseministeeriumis ja seal meesterahvad eranditult pandi kõik autot juhtima, mis tähendas seda, et lähetustele, mis olid umbes kaks korda nädalas, pidid nad varem ärkama, üks poolteist tundi, nad jõudsid ka üks poolteist tundi hiljem tagasi. Neile ei kompenseeritud seda kuidagi palgaga ja lisaks,*

*kui oli tarvis midagi maha laadida, ümber kolida, siis mehed pidid seda kõike oma tööajast tegema ja noh see palgalõhe jutt on see, mille koha pealt ma panen alati kohe kõrvad kinni ja ei hakka süvenema.”*

*Intervjueerija 1: „Et teile tundus, et mees tegi niikuinii lisatööd, et jah ...”*

*Intervjueerija 2: „Et kui enda isiklik selline kokkupuude, siis paneb nii mõtlema.”*

*Riho: „Seda lisatööd tuli nädalas üks kümme-viisteist tundi.”*

Selles intervjuukatkes toob Riho jutustatud isikliku kogemuse kaudu palgalõhe probleemi indiviidi tasandile, alahinnates palgalõhe struktuurset iseloomu ning andes seejuures koguni mõista, et palgalõhe võib olla õigustatud.

Soolise võrdõiguslikkuse käsitlemist Eesti ühiskonnas pidasid naisekeskseks ja seetõttu problemaatiliseks ka naisõpetajad.

*Tiiu: „Tulles nüüd ikkagi nagu jutuga Eesti juurde tagasi, et tegelikult peaks see arutelu võib-olla olema mitte nii väga, eksole, nii väga naiste poole kalduv, praegu on hästi selline feministliku kallakuga, et tegelikult oleks sellepärast vaja Eesti ühiskonnas seda arutelu lihtsalt, et milline on naiste roll ja milline on meeste roll. [...] Et see on mingi see, mida mina tunnen, et nagu ma saan aru, miks naistest räägitakse, ma leian, et see on väga õige ja põhjendatud, aga tahaks nagu seda teist poolt ka. Et mulle tundub praegu, et meestele tehakse nagu liiga.”*

Kuigi uuringu raames olid kõik meesõpetajad üsna avatud rääkima, toodi üldiselt välja, et Eesti mehed on isiklikes ja mehelikkusega seonduvates küsimustes üldjoontes kinnised ning ise oma probleemidest ei räägi. Usutakse, et kuna ka naised meeste eest rääkida ei saa, on tegemist nõiareringiga, kus meeste küsimused jäävad tihti käsitlemata ja sooline võrdõiguslikkus kui stereotüüpselt ainult naiste teema, on kahtlase mainega valdkond nii töö kui ka eraelu kontekstis. Nii on nii nais- kui ka meesõpetajate puhul valdavaks hoiakuks see, et süsteem teeb liiga pigem meestele kui naistele.

### **3.2.2. Õpetajate hoiakud ja kogemused soolisusest, soolisest võrdõiguslikkusest ja selle tähendusest haridusmaastikul**

Kui avalikku arutelu soolise võrdõiguslikkuse küsimustes peab enamik intervjueeritud õpetajaid pigem põhjendatuks ja oluliseks (olguigi, et vahel ühiskonnas liialt ülepaistatuks), siis soolisusele ja selle tähendusele hariduselus ja igapäevases õpetajatöös seni mõeldud ei oldud või oli mõeldud vähe. Usuti, et teemaga suhestumine koolielus ja enda töös võib olla raskendatud, sest selleks puudub vastav kompetentsus (nt soolisuse teemalistelt koolitustelt saadud teadmised), lisaks ka konkreetselt haridussüsteemi soolisest perspektiivist lahkav avalik arutelu (nt meedias), mis oleks inspireeriv ja hõlpsasti arusaadav.

*Kati: „Mul on selline küsimus, kas keegi on üldse pakkunud mingeid lahendusi ka kuskil või kunagi? Teeks hea meelega, kui oskaks midagi teha (naerab).”*

Eelnevast võib omakorda järeldada, et haridussüsteemi reguleerivatel tasanditel, samas ka õpetajakoolituses, soolisuse küsimustele märgatavat rõhku ei panda. Kuna soolisuse küsimusi pole nende jaoks avatud, võib paljudes õpetajates omakorda kinnistuda hoiak, et teema pole oluline, kuna ei puutu ilmselt neisse või on olulisemate igapäevaste probleemide kõrval teisejärguline. Seega võidakse ühiskonnas soolist ebavõrdsust küll märgata, ent ei peeta või ei osata pidada seda piisavaks probleemiks, et selle väljajuurimisega ise tegeleda.

### **3.2.2.1. Juhtkonna roll sootundlike suhtumiste ja hoiakute kujundamisel**

Kui ühelt poolt pidasid õpetajad oluliseks mitmekülgse ja kõiki osalisi kaasava avaliku arutelu olemasolu sootundlike hoiakute kujunemisel, siis igapäevases koolielus tõsteti esile ka mikrotasandi, st direktori hoiakute kaalukust kooli stiili ning kollektiivi hoiakute ja suhtumiste kujundamisel. Usutakse, et kollektiiv on sageli juhi nägu.

*Mari: „Seda soolist diskrimineerimist kultiveerivad juhid. Ma arvan, et see on nagu rohkem juhtimise küsimus, mitte küsimus, kas juht on mees või naine.”*

Samas tõid vaid ühe kooli õpetajad välja koolijuhi sootundlikkuse. Usuti, et nende kooli naisdirektor on õpetajaskonna komplekteerimisel valinud laias laastus sarnaste hoiakute ja vaadetega klappiva tiimi – kollektiiv on õpetajate hinnangul selles koolis teadlikult moodustatud erinevas vanuses mees- ja naissoost õpetajatest.

*Tiiu: „Tema juhtimismeetodid on hästi loovad ja mida ta kõike teeb. Ta on erinevaid naisi võtnud, vanu ja noori ka, et oleks nagu see põlvkondade, et oleks see põlvkondade konflikt ka juba, et oleks juba selles kollektiivis sees. [...] Aga temast kahjuks ei räägita ju suurelt.”*

Siiski leidsid ka nende koolide õpetajad, kus soolise võrdõiguslikkuse teemat kollektiivis otseselt arutatud pole, et kooli sisekliimale, populaarsusele õpilaste hulgas ja edukusele aitaks kaasa, kui kollektiivis oleks sooline tasakaal nii õpetajate kui ka õpilaste näol võrdsem, st mehi oleks koolis rohkem. Mitmekesisuse positiivsust seostati üldjuhul sellega, et mehed ja naised on eelkõige bioloogias, kuid ka kasvatuses, st sotsialiseerumisprotsessist tingituna erinevad. Usuti, et teineteist täiendavad vastandlikud omadused, mis mees- ja naissoost iseloomustavad (nt mehelik ratsionaalsus ja iseteadlikkus ning naiselik ühtehoidmine ning empaatia), täiustavad õhkkonda ja parandavad atmosfääri nii klassis kui ka õpetajate toas. Teatud omaduste omistamist mees- ja naissoost õpetajatele ilmnes ka koolijuhtide intervjuudes, kuid ka varasemates uuringutes (nt Kütt ja Papp 2012).

### **3.2.2.2. Kas sootundlikkus või hoopis soopõhine eristamine koolis?**



Erinevalt teistest koolidest tõid sootundlikumana tajutava koolijuhi käe all töötavad õpetajad välja, et juhtkonna initsiatiivil on ühiselt arutletud ka haridussüsteemi (sh hindamissüsteemi) soolistatuse üle. Teema oli õpetajatetoas esile kerkinud eeskätt seetõttu, et poisse on koolis liiga vähe.

*Riin: „Me mõtlesime noh, panime mitu aastat siis, noh seda ... noh oleme mitu aastat siin reklaamitööd teinud. Ma ise tõsiselt mõtlesin, et me peaksime hakkama seda nagu sooliselt nagu suunama. Et nagu poistele nagu suunata, sest see oli nagu selline õõvastav pilt nagu, et kõik olid tüdrukud.”*

Leiti, et üks soolise tasakaalu saavutamise meede koolis võiks olla hindamissüsteemi korrigeerimine.

*Miia: „Ma arvan, et kui oli sisseastujate seas väga vähe poisse, et siis tegelikult oli meil väga teema. Et no me ikkagi üritasime aru saada, mida teha, et poisid tuleksid eksamitele. Et mis siis nagu tegema peaks. Siis saime aru, et see on hindamissüsteem, mis on neid pärssinud.”*

Kritiseeriti, et senini kehtivad üldised meetodikad ja hindamissüsteem on väärtustanud püüdlikkust, kohusetundlikkust ja tublidust individuaalsete võimete ja loovuse ees.

*Riin: „Tüdrukutega on, noh, siin koolis võib-olla lihtsam hakkama, noh, ma ei mõtle siin, vaid üldkoolis, et seal siis ikkagi hinnatakse seda kohusetundlikkust ja püüdlikkust pigem, mitte seda andekust, vaid seda oskus seda asja esitada.”*

Omakorda usuti, et sellise hindamissüsteemi ja meetodikatega suhestumine on loomuomasem tüdrukutele, kuid väga paljude poiste (keda seostati loovuse, ratsionaalsuse, iseteadlikuma loomuga, peidetud annetega ja võimega selekteerida, mis on neile vajalik ja mis mitte) tegelikke võimeid see peegeldada ei pruugi. Samuti seostati poiste kesist edasiõppimise motiveeritust hindamissüsteemi iseloomuga.

*Miia: „Noh, et nõudmised, mida tihtilugu koolid esitavad, on tüdrukute jaoks ... noh võib-olla kergemini, noh teostatavad kui poiste jaoks.”*

*Liia: „Samas ma ei usu, et nad (tüdrukud) on paremad. See on lihtsalt see hindamissüsteem, et meil teevad kõik vastuvaidlemata kohusetundlikult ära, et nad ei küsi iialgi, et, noh, miks ma peaksin seda tegema või ei hakka vastu. Noh, poisid nagu mõtlevad selles mõttes ise ratsionaalsemalt, et kui ta ei viitsi ja ta ei taha seda selletõttu õppida, et noh ta saab pihta, et see ei anna talle konkreetselt mitte midagi. Ja siis ta kukub sealt koolist juba välja.”*

On koole, kus hindamiskriteeriume (sh sisseastumiskatsetel) on omakorda üritatud lihvida sootundlikumaks, st õpilase isiksust peegeldavamaks ja arendavamaks. Näiteks pannakse hindamisel varasemast enam rõhku töö sisule vormilise täpsuse ja korrektsuse ees.

*Mirjam: „Noh, kui laiemalt vaadata, noh, see ei ole nagu mõistlik, et võtame ainult need korralikud tüdrukud vastu ja justkui avanemata poisse sisse ei saagi.”*

Samas saab antud juhul täheldada mõningaid vastuolusid õpetajate arusaamades sootundlikkusest: ühelt poolt peetakse haridussüsteemi tüdrukusõbralikuks, teisalt leitakse, et hindamissüsteem, mis stereotüüpselt usinale tüdrukule viied võimaldab, ei peegelda alati õpilase tegelikke võimeid. Seega ei saa haridussüsteemi pikemas perspektiivis pidada ka tüdrukusõbralikuks. Kinnitamaks teatavaid vastuolusid arendatud meetmetes (vastuvõtueksamite ja hindamise nn sootundlikke kriteeriumeid, mida mõnes koolis on püütud rakendada, ent mis on suhteliselt vastuolulised) rõhutasidki paar naisõpetajat, et sageli ei pruugita mõelda sellele, kas tüdrukutele, kes on n-ö vanade hindamiskriteeriumite mõistes edukad, muudetud hindamiskriteeriumitega mitte liiga ei tehta.

*Mari: „Sest ma ütlen, et noh, hästi lihtne on tegelikult minna nagu teise äärmusesse – teha liiga nende tublidele ja usinatele, tegelikult tüdrukud nagu ei räägi ka ja pigem nad lähevad koju ja nutavad ja on õnnetud ja kirjutavad päevikusse. Et selles mõttes, noh, poistega, poistel paistab see kohe välja, kui ta on rahulolematu. Aga me, minu arust me oleme püüdnud ikkagi olla õiglased mõlema suhtes. Et ... mitte tüdrukutele ka mitte liiga teha. Sest noh mingis mõttes see kohusetundlikus ja usinus on väga head omadused. Ja et see ei ole midagi väga halba.”*

Siiski töid kõikide koolide õpetajad välja ka strateegiaid, mis tüdrukute potentsiaalsele erialasele avamisele, st iseseisvale lähenemisele, probleemide märkamisele ja nende väljendamisele ning loominguksusele kaasa aidata võiksid. Näiteks seostasid õpetajad (valdavalt need, kes töötavad pigem naistest koosnevas kollektiivis), tüdrukute avanemist meesõpetajate arvu suurenemisega koolis, st õpetajatetoa soolise tasakaaluga.

*Mari: „On ju, et sul on malbe näoga naine ja karmi häälega naine ja leebe mees ja range mees ja kõik. Ühesõnaga sul on kogu see skaala olemas. Aga, et see tegelikult läbi nende õpetajate, kes neile tundus, et seda ei peagi nagu kunstlikult ja jõuga tegema, et see tuleb vaikselt, et see on peidetud sõnum, mille nad korjavad jube ruttu üles, et üldiselt see läheb üsna ruttu üle. Et see võtab ka nendel kohusetundlikel ja n-ö usinatel tüdrukutel tegelikult, noh, nad nagu avanevad teistpidi.”*

Meesõpetajad oma soopõhist erisust ise esile ei tõstnud. Naised aga rõhutasid meesõpetajate erilisi omadusi ja vajalikkust haridussüsteemis ning laiemas plaanis. Usuti, et meesõpetajate arvu suurenemine võiks julgustada ja inspireerida kooli tulema ka poisse. Meeste huvi valdkonna suhtes seostati otseselt ka valdkonna prestiižiga ühiskonnas. Meesõpetajat iseloomustati kui eluterve suhtumise esindajat, kedagi, kes on konkreetne, andekas ja ratsionaalne ning mõjub uudse ja värskena keset muidu harjumuspäraselt naistest koosnevat õpetajaskonda. Õpetaja soo ja õpilase õpitulemi vahel nähti seega selget seost.

*Mari: „See avanemine toimub väga tihti läbi selle, et klassi ees on meesõpetajad. Et ehk see, kui sa näed seda elutervet, noh ühesõnaga täiesti teistmoodi suhtumist, siis minul on kogemusi selle pika õppedirektori aja jooksul, kus esimese kursusel sügisel on niimoodi, et käivad nutmas, et mis mõttes mind niimoodi, mis mõttes meil on sellised õpetajad, ehk nad on täiesti kohkunud ja häiritud sellest, on ju. Ja sul on teatud tüüpi mees klassi ees, kes nõuab teatud tüüpi asju kõva, selge, valju häälega jne. Aga see esimene kohmetus või see šokk pärast põhikooli, see läheb üsna ruttu üle, et noh mingil hetkel see tundubki normaalne ja see ongi normaalne.”*

Näitena n-ö tüdrukusõbralikust sootundlikkusest tõid mõned nii nais- kui ka meessoost õpetajad välja ka ebatraditsiooniliste valdkondade (tugevateks ja ratsionaalseks peetavad erialad nagu IT jne) propageerimise naissoost õpilaste seas. Usuti, et ebatraditsioonilisi erialasid tuleks tutvustada läbi tüdrukutele tuttavate teemade ja n-ö tüdrukutele omases keeles.

*Intervjueeriija 1: „Ja millised need reklaamid välja nägid?”*

*Mati: „Alates sellest, et virtuaalrinnahoidjad. Et see oli selline naljaga pooleks, et tehti reklaami nagu naiste teemade kaudu.”*

Eelnevat kokkuvõttes saab järeldada, sarnaselt koolijuhtidele omistatakse tüdrukutele ja poistele selgelt erinevaid omadusi ning neid kahte soolist gruppi üritatakse pigem eristada, kui märgata erinevusi nende gruppide sees. Sootundlikkusest ja õpilasesõbralikkusest rääkides on õpetajad üldjuhul pigem mehekesksed. Soolisusele on inspireerinud mõtlema eeskätt meessoost õpilaste, samas ka meeskolleeegide vähesus koolis. Arvatakse, et kui mehed on koolis, siis avanevad tüdrukud erialaselt ja poisid tulevad kooli õppima, samuti paraneb meeste huvi kaudu valdkonna staatus ka ühiskonnas. Samas kiputakse n-ö sootundlikuid meetmeid ja meetodeid arendades vähem tähelepanu pöörama sellele, kuidas süsteemist traumeerituna nähtud poiste kõrval ka sotsialiseerimis- ja õppeprotsessis senini eeskujulikult ja korrektselt nõuetele vastanud tüdrukute loovus ja n-ö tegelikud võimed üles leida ja avada.

### **3.2.2.3. Nn pehmed erialad, väiksed palgad ja marginaliseeritud meesõpetajad**

Erinevalt naissoost õpetajatest tõid mitmes kutsekoolis n-ö pehmeid valdkondi (nt kunsterialad, õpetajakoolitus, teenindus jne) õpetavad mehed välja, et on korduvalt tajunud töö- või erialavalikust tulenevalt stigmatiseerivat suhtumist. Näiteks räägiti tuttavate või sugulaste halvustavast suhtumisest mehe õpetajaametisse ja õppevaldkonda, mille on harilikult hõivanud naised, samuti töösse kutsekoolis, mille maine on nõukogude aja pärandina tihti paljude jaoks kehv ja kesisesse palka, mis on pere ülalpidamiseks ebapiisav.

*Mati: „Ilmselt on see, et see on ühiskondlik surve on ... selles mõttes, et samamoodi mulle. Töötasin üheksa aastat, teenisin välja nagu enam vähem korteri ja muud asjad eks ju, mingisugune materiaalne osa nagu tekkis ja samal ajal oli näiteks abikaasa,*

*kes oli õppinud kunstiajaloolaseks. Tema on tõlk, sellepärast, et kunstiajaloolase palk pole suurem asi. Oli tõlkefirma juht jne. Ja mina olin kaks korda siis lapsevanema puhkusel, mis on üsna pikk, ja siis oligi nagu see surve, et ühiskondlik surve oli koguaeg, et kas sa ei teegi nagu midagi või? Ma ütlen, et, ei, ma olen nagu lastega kodus, eksju, ja tegelen nagu sellega ja teenin täispalka. Peale riikliku töötamist sa saad täispalga, mis on päris kena eks ole, sest et see palk oli kõrge. Ja siis ikkagi on see, et ikkagi ei tee midagi vä? (Naerab.) Ja nüüd ongi see, et sel ajal, kui mina nagu olin kodus lastega, siis Vaike erialaselt nagu arenes, ma aitasin teda tõlketarkvarade õppimisega ja tulemuseks on see, et me suudame näiteks mingi 300 lehekülge läbi tõlkida 10 minutiga. See on üks põhjus, miks ma üldse saan siin töötada. Kui tal ei oleks hästi kõrget palka nagu minul enne, siis ma ei saaks siin töötada. Füüsiliselt ei saaks, aga selleks pidin enne üles töötama selle, et on mingi koht, palgad ja sargid-värgid mul olemas. Sest muidu mul ei oleks ... ma peaksin tööl teenima palka, kõrget palka.”*

Kui n-ö omal nahal soolist diskrimineerimist tajunud kaks meesõpetajat tõid välja küll selle, et väike palk ei pruugi kokku sobida ühiskonnas kehtiva arusaamaga täisväärtuslikust mehest, siis naise puhul väikest palganumbrit soolise võrdõiguslikkuse kontekstis konkreetselt probleemina ei nähtud. Seda hoolimata asjaolust, et tänapäeva ühiskonnas ja kaasaegsete peremudelite näitel on tihti ka naine, olgugi et paratamatult väiksema palgaga, leibkonna ülalpidaja. Üldiselt olid soostereotüüpset suhtumist kogenud ja teadvustanud meesõpetajad siiski teadlikumad ja tundlikumad soolise võrdõiguslikkuse küsimustes ka laiemalt.

### **3.2.3. Sooline segregatsioon kutseõppes**

Enamik õpetajaid täheldas, et koolides, kus nad töötavad, on siiani erialad sooliselt segregeeritud: nii noormehed kui ka tütarlapsed eelistavad üldjuhul õppida ala, kus on ülekaalus samast soost õppijad.

*Aare: „No see on nagu selline traditsiooniline. Kui mingit tööd teevad mehed rohkem, kui naised, siis muutub see mehelikuks tööks. See on sedapidi, et mida keegi rohkem teeb, sellepärast.”*

Kuigi paljud õpetajad leidsid, et naiste ja meeste võrdsem osakaal võiks erinevate erialade lõikes valdkonna arengule kasuks olla, oli ka neid õpetajaid, kes soolises segregatsioonis probleemi ei näinud.

*Villem: „Aga see võibki olla niimoodi, et võib-olla ongi meestel rohkem annet reaallainetele.”*

*Liina: „Minu meelest see on nii normaalne, et ongi mingid erialad ja valdkonnad, mis ongi rohkem meeste suunatud ja teised, kus on rohkem eelistatud naised, et see on justkui loomulik ja siis on mingid kolmandad valdkonnad, kus mehed ja naised*

*peaksid olema täiesti võrdsed, et näiteks õpetajaamet, et siin ma küll ei näe, et miks üks või teine peaks olema eelistatud. Et nii füüsilises kui vaimses mõttes ja igatepidi võiks olla samal tasemel.”*

Samas tajusid kõikide koolide õpetajad, et segregatsioon väheneb, mille tagajärjel sõandavad õpilased julgemalt valida ka varem teisele sugupoolele sobivaks peetud erialasid.

*Miia: „Aga mis on huvitav, toredad naised, nad ei löö risti ette ja tulevad ikka. Õeldakse küll, et sul on analüütiline geomeetria, mis kõik, millest sa isegi aru ei saa, et mis see sul on, aga sa ikkagi tuled ja teed ja lähed lõpuni.”*

*Reeli: „Minu arust on, kui me vaatame neid tudengeid ja küsime, et miks nad tulevad õppima, siis tegelikult on siis jälle, et noortel ei ole sellist. Et noortel poistel, kes tulevad gümnaasiumist, neil ei ole sellist mõtet, et kuidas ma lähen haiglasse tööle ja mu nimi on õde. Ma mäletan, et viis-kuus aastat tagasi rääkisin poistega, kes tulid õppima ... nende jaoks oli esimene probleem, et kuidas ma saan haiglasse minna tööle kui mu nimi on õde ... mis tegelikult pole üldse probleem. Me nimetasime neid med-vendadeks ja nii edasi ... aga praegu neid absoluutselt ... nad ei mõtle selle ameti nimetuse peale, nad mõtlevad, mida nad teha saavad, kuhu nad saavad edasi minna. Seda muutust on nii näha.”*

Õpetajate hinnangul võib teatud juhtudel soolises plaanis ebatraditsioonilise erialavalikuga õpilaste hulga suurenemine kaasa aidata ka soostereotüüpide õgvendamisele. Samas leiti ühiselt, et hoolimata võimalikest eranditest, on enamik ebatraditsioonilise erialavalikuga neide ja noormehi stereotüüpsete suhtumistega sunnitud kokku puutuma nii kooliajal kui ka hiljem tööelus.

### **3.2.3.1. Traditsioonilist erialavalikut mõjutavad tegurid**

Kutsekooli tasandil võib õpilase erialavalikut olulisel määral mõjutada kodune kontekst ja sageli ka vanemate soostereotüüpsed hoiakud.

*Anu: „Pigem on ikka vanematel, kes ei ole selle valdkonnaga kokku puutunud, väike eelarvamus.”*

*Mati: „Tõenäoliselt paljud emad otsustavad erialavaliku. Siis, kui me tegime seda mingit sihtgrupiuuringut, siis me kaardistasime seda, kes on otsustaja, et kes otsustab, et see on ema, kes otsustab. [...] Emad olid ukse taga. No tegelikult nad ei ole enam nii pisikesed, kui need sisseastujad, seal neljal olid ikkagi emad kaasas, ukse taga. Ma ütlesin, et ei, te võite sisse tulla ... ei, ei, ei ma ei tule sisse. [...] See on ikkagi, et mida noorem on inimene, seda rohkem ema otsustab ja õpetab.”*

Esile tõsteti ka sõprade ja meedia mõju erialavaliku langetamisel.

*Viiu: „Meie oleme just siin küsitlenud muudel erialadel, et kust sa said teada ja peaaegu, et kõik ütlevad, et sõprade käest.”*

*Mati: „Jaa-jaa! Ta ei saa võib-olla öelda, et ema saatis siia.”*

*Anne: „Aga, vaata, mäletad, me rääkisime müüjate erialast<sup>4</sup>. Lugesime kuskil Delfis oli, lehes oli. Üldse selle müüja ametist. Mis amet see on? Väga palju kirjutati. See on, no, koera amet. Ja kõik, mis palgad toodi ja mis nad kõik on ja.”*

Intervjuude käigus selgus, et n-ö sootraditsioonilist erialavalikut (nt teatud erialadele sisse saamist või erialast arengut) võivad mõjutada ka õpetajate stereotüüpne suhtumine vastuvõtukomisjonis.

*Ken: „Aga tegelikult on ikka niimoodi, et kui mees midagi ette võtab, siis ta on ikkagi parem spetsialist kui naine.”*

Kuigi paljud õpetajad leidsid, et nii bioloogilisest paratamatusest kui ka kasvatusest lähtuvalt on nais- ja meessoost õpilased erinevad ning vajavad seetõttu erinevat tüüpi lähenemist (sh hindamisel) ning soost lähtuvalt on neidudele ja noormeestele sobivamad erinevad erialad, siis oli ka neid, kes väitsid, et teadlikult õpetamisel ja hindamisel ning õpilasse suhtumisel soost lähtuvalt kunagi sihilikult vahet ei tehta ja erialade lõikes teadlikult õpilase sugu ei tähtsustata.

*Tiiu: „Ei ole, sest ütleme, et meil on neid koolis nii vähe, meil ei ole, eks ole, tuhandeid lapsi eks ole, meil on kogu kooli peale 150. Jah, sa tead nägusid, sa tead nimesid, sa tead n-ö ta võimeid ja tausta ehk tegelikult minu arust meie suur pluss on tegelikult see, et me suudame ikkagi iga inimest võtta sellisena, nagu ta on. Ja sa ei tee seda vahet, et, oi, ta on tüdruk ja järelikult ta on see ja oi, ta on poiss ja järelikult ta on see. Sa lihtsalt vaatad, kes ta on ja püüad nagu selle pealt otsustada.”*

Oma võimalikku soostereotüüpset suhtumist õpetajatöös seostasid need õpetajad seega pigem alateadliku käitumisega.

*Rein: „Ma hindan nagu rohkem töid, ma vahel alateadlikult võib-olla klassis midagi teen, mida iganes, ei oska öelda. Aga hindamise puhul ma küll ei usu.”*

Nii mees- kui ka naisõpetajad rõhutasid, et õpingute lõppedes määrab sageli palk selle, kuhu ja mis valdkonda läheb tööle naine või mees. Usutakse, et naine on tööturul enamasti mehest järeleandlikum nii palga küsijana kui ka töövaldkonna valijana.

---

<sup>4</sup> Müüja ametist oli juttu kui naiste hõivatud erialast.

### 3.3. Kutsehariduse eksperdid

#### 3.3.1. Üldised hoiakud soolisuse, soolise võrdõiguslikkuse ja soolise tasakaalu problemaatikale Eesti ühiskonnas ja hariduses

Soolisusega seotud käsitletud teemade ring oli üsna lai, alustades soolise võrdõiguslikkusega hariduses ja tööturul ning lõpetades palgalõhe või soolise tasakaalu probleemidega hariduses jt valdkondades. Ekspertide hoiakutes võis näha teatavat vastuolulisust ja isegi seisukohtade dünaamilisust intervjuu käigus. Üsna tavapärane oli alustada nendinguga, et tegemist pole kõige olulisema probleemiga ühiskonnas või tegu on lausa pseudoprobleemiga, kuid samas tuua teema arenedes esile mitmeid kitsaskohti, mis soolise võrdõiguslikkusega seonduvad.

*Tõnu: „Ja selles mõttes mõnikord tõesti nagu tundub, et asja nagu kunstlikult võetakse üles, puhutakse üles ... kuigi ma saan sellest näiteks aru, et see sooline palgalõhe, et see on tõepoolest probleem.”*

Sarnaselt tõi ka teine ekspert esile, et tegemist pole kõige kesksema ühiskondliku probleemiga või pigem probleemiga, mille oleme oma stereotüüpsete hoiakutega ise tekitanud, kuid samas oskas tuua isiklikke soolise diskrimineerimise näiteid töökohal ehk meesjuhtidest, kes avalikult nentisid, et eelistavad meeskandidaati.

*Eve: „Noh, muidugi öeldakse, et jah, et teatud teemade puhul, et me eelistaksime meest. Minule on mitu korda seda öeldud tööintervjuudel. Esimest korda, kui ma X ülikooli lõpetasin, mul oli kaks väikest last ja ma oleks saanud Y-sse teaduriks, öeldi, et oi, et tähendab kõik klappis ja väga hea, oi me ootame teid, kuni selle hetkeni, et mul on kaks väikest last. Meil on vaja inimest, kes oleks koguaeg ööd-päevad läbi tööl umbes ...”*

Oluliseks peeti sarnaste diskrimineerimisjuhtumite, olgu need hariduses või tööturul, põhjalikku analüüsi.

Üks intervjuueeritavatest seevastu leidis intervjuu algul, et soolise võrdõiguslikkusega on ühiskonnas oluline probleem, tuues näitena esile soolise tasakaalu puudumise teatud ametikohtadel, viidates konkreetselt meeste üliväikesele osakaalule lasteaednike hulgas.

*Rene: „On, väga suuri probleeme on.”*

*Intervjuuerija 3: „Nüü, aga äkki te oskate öelda, mis valdkonnas teie arust ...”*

*Rene: „No näiteks, ee, mina tean Eestis kaks ... kahte lasteaednikku, kes on mehed, aga välismaal käies oleme näinud lasteaednike, mehi hästi palju. Milles probleem on? Minu arvates on palgas. Minu arvates lasteaednike palk on niivõrd väike, et selle palgaga ei suuda nad oma peret ära toita.”*

Samas, intervjuu arenedes, kui oli juttu sellest, et kas ja kuidas saaks kutsehariduspoliitika hoobadega olukorda mõjutada, jõudis vestlus mõttelõngani, et kas me soolise võrdõiguslikkusega mitte üle ei pinguta.

*Rene: „Kas me ... kas me ise ei tekita probleeme millestki, et kas me peaksime üldse siin midagi tegema. Ma mõtlen, kas see varsti võib muutuda niisuguseks ... niisuguseks absurdiks, et kui on kolm töötajat: üks on valge, teine kollane ja kolmas must, siis üks tuleb ära koondada, kollast just ei tohi koondada, valget ei tohi koondada, et kas siis säärasel juhul näiteks on ... on ka kaks töötaja, üks on mees ja teine naine, siis naist ei tohi ära koondada, mehe võib ära koondada, vaatamata sellele, et naise kvalifikatsioon on viletsam, tööstaaž on väiksem, tulemused võib-olla ka viletsamad, aga soolise võrdõiguslikkuse seisukohast ei tohi naist koondada, et kas me siis ei pinguta asjadega üle.”*

Intervjuu käigus toimunud hoiakute muutust ja kohatist vastuolulisust võib seletada sellega, et soolisuse ja soolise võrdõiguslikkuse teema ongi üsna mitmetahuline, väljendudes erinevates omavahel komplekselt seotud ilmingutes, nagu sooline segregatsioon töökohal ja hariduses, palgalõhe, sooline diskrimineerimine, soolised stereotüübid jne. Hinnangud mitmesugustele soolisusega seotud ilmingutele varieeruvad lähtuvalt inimeste konkreetsetest isiklikest kogemustest ja sellest, kuidas nad on soo ja teiste kategooriate mõttes ühiskonnas positsioneeritud. Teiseks, ekspertide seisukohad lähtuvad ühelt poolt hinnangutest olukorrale regulatiivsel tasandil (nt eri kutseõppevaldkondadesse või töökohtadele on ametlikult võrdne ligipääs nii poistel kui ka tüdrukutel olemas ehk „asjad on korras”) ning igapäevapraktika tasandile (nt sooline segregatsioon ametikohtadel, palgalõhe jms).

### **3.3.1.1 Sooline võrdõiguslikkus hariduses ja tööturul**

Rääkides soolisest võrdõiguslikkusest hariduse ja tööturu kontekstis, toodi sageli välja ühe sugupoole eelisseisund, kuigi ekspertide hinnangud siinkohal erinesid.

Rääkides võrdsetest võimalustest hariduses, taastootsid ka eksperdid, sarnaselt õpetajate ja koolijuhtidega, nn. poiste diskursust ehk mitmeid korda tõstatati teema poiste nõrgemast positsioonist ja võimalustest. Intervjueeritavad tõid tõsise probleemkohana esile noormehed, kes langevad gümnaasiumi lõpuklassis koolist välja. Usuti, et kuna inimestel kaob motivatsioon, on koolist väljakukkunud hiljem päris keeruline koolipinki tagasi meelitada. Koolist väljalangenud on aga omakorda pikaajaliste töötute või laiemate sotsiaalsete probleemidega inimeste riskirühm.

Haridussüsteemi kitsaskohana toodi välja kooli kui institutsiooni orienteeritus tüdrukutele. Koolis keskendutakse sageli faktiteadmiste päheõppimisele, mis sobib intervjueeritu hinnangul paremini tüdrukutele, kuid muudab kooli poiste jaoks igavaks.



*Tõnu: „Meie haridussüsteem on siiski palju rohkem kohandunud tüdrukute, noh, eeliste ärakasutamisele õppeprotsessis kui poistele. Seesama paradigma, mida räägitakse aastakümneid, et miks poisid kukuvad haridussüsteemist välja, kuna meil on ikkagi põhiliselt ikkagi see teadmiste orienteeritud haridussüsteem. Nõutakse faktoloogiat pähe õppimist, selle teadmist. Tüdrukud on korralikumad, õpivad paremini need koolitüübid ära, on edukamad haridussüsteemis.”*

Üks ekspertidest, kes on ka kutseõppeasutuses õpetajana töötanud, meenutas oma kogemusi ja väga erinevat lähenemist, mida poiste ja tüdrukute gruppidele rakendada pidi. Edukus üldhariduses kandub edasi ülikooliõpingutele, mida peegeldab ka asjaolu, et 2/3 tudengitest on naissoost. Toonitati vajadust senisest jõulisema murrangu järele õpikäsituses, rõhuga oskustel, mille omandamine sobib poistele senisest paremini. Siinkohal lahnevad intervjuueeritavate hoiakud eelnevate uuringute tulemustest, mille kohaselt on individuaalsed erinevused õpistiilides palju suuremad, kui sugude vahel (Papp 2012).

Tööturu kontekstis toonitati ühelt poolt naiste nõrgemat positsiooni, st seoses palgalõhega viidati naistele, kes on koondunud võrreldes meessoost töötajatega madalamalt tasustatud ametikohtadele. Teisalt leiti, et naiste puhul on karjäärivõimalused väiksemad ja analüüsi vajaks see, kuidas toimub tippjuhi positsioonile jõudmine, kus sageli just meessugu domineerib, kuigi nn tegeliku töö teevad ära tublid naistöötajad.

*Eve: „Mhmm, jah, tööturu kontekstis ja tippjuhtide ja läbi millise sõela üldse on tema sattunud ja tegelikult selgub, et nagu alati, tegelikult töötegija on seal järgmine naine ... [...], aga ütleme ausalt, et ega meil koolides ka suures osas direktoriks on küll mees, aga tal peab raudselt olema üks-kaks tugevat naistegijat, kes vehivad tegelikult teha.”*

Samas, leiti ka seda, et just mehed on kaotanud tehnoloogia arenedes oma positsiooni tööturul ja jäänud võrreldes naistega keerulisemasse olukorda. Kui eelnevalt on mehed domineerinud maskuliinsematel, tugevamat füüsilist jõudu nõudvatel ametialadel, siis tehnoloogia areng on mänginud trumbid naiste kätte. Huvipakkuv on see, et erinevalt meessoost koolijuhtidest eksperdid naisi tehnikasuutmatusega ei seostanud. Toodi näiteid, kus naised on asunud eelnevalt meestele kuulunud ametialadele, nagu näiteks automehhaanik või automaaler. Ühe intervjuueeritava sõnutsi on toimunud ka meeste liikumist n-õ naiste ametialadele, kuid sellesuunaline dünaamika on olnud mõnevõrra tagasihoidlikum.

*Tõnu: „Ma arvan, et järjest enam naised asuvad traditsiooniliselt meeste erialasid õppima ja nendel erialadel tööle. Ja võib-olla ka selles mõttes on meestel mingil määral, noh, raskem viimastel aastatel seoses nende tehnoloogiliste murrangute ja muudatustega toime tulla tööturul ... Kui vaadata avalikku haldust, kui vaadata traditsioonilisi pehmemaid erialasid, mida õpitakse ülikoolides ... humanitaaralad, sotsioloogilised erialad, seal on naiste ülekaal niivõrd ilmne ja nendelt aladelt liigutakse riigiametitesse, avaliku halduse ametitesse. Siin on naiste ülekaal ikkagi*

*väga suur, võib-olla isegi liiga suur, nii et mina ütleks, et pigem tuleb vaadata seda soolist aspekti ka, et halvemas positsioonis pole mitte naised tööturul, kuigi palgalõhe räägib selle poolt. Tegelikult mina julgen juba väga selgelt välja öelda, et nii mõnelgi juhul on mehed just, hakkavad olema tõrjutud osapool tööturul.”*

Arvati ka, et meeste keerulisemat positsiooni tööturul peegeldab suurem tööpuuduse tase just meeste hulgas.

### **3.3.2. Sooline segregatsioon tööturul ja kutsehariduses ning selle põhjused**

Kõik intervjuueeritud eksperdid nentisid soolise segregatsiooni olemasolu teatud ametivaldkondades. Suuremat meestenappust tunnetati just hariduses ja meditsiinis, st õpetajate, lasteaednike, õdede või hooldustöötajate hulgas. Seejuures mõõndi, et naisterahvaste kätte on koondunud just madalamalt tasustatud ametivaldkonnad. Peamiste põhjustena, mis soolist segregatsiooni tööturul toidavad ja mõjutavad ka õppurite erialavalikuid, toodi esile palka ning ühiskonnas valitsevaid soolisi stereotüüpe.

#### **3.3.2.1. Palk kui võtmetegur**

Palka kui võtmetegurit, mis kujundab meeste ja naiste ametikohavalikuid ning poiste ja tüdrukute erialavalikuid, tõid esile kõik intervjuueeritud eksperdid. Madalama palgaga selgitati meestenappust eelkõige sellistel ametikohtadel, nagu õpetajad, lasteaednikud või hooldustöötajad.

*Rene: „Milles probleem on? Minu arvates on palgas. Minu arvates lasteaednike palk on niivõrd väike, et selle palgaga ei suuda nad oma peret ära toita, eriti kui naine veel kodus, lapsega kodus, et siis läheb raskeks ja kui mitu last, on võimatu. Teine ... nüüd ma olen näiteks näinud, et on meesmüüjaid ka tekkinud siin-seal, aga üksikuid, enamus on ikkagi naised. Jällegi palk, selle palgaga ei tule toime ja meestel on ikkagi tekkinud õigus või vajadus olla oma pere toitja, eriti kui on noorpere ja lapsed, siis on ... no keegi peab selle raha lauale tooma.”*

*Tõnu: „Mehed ikkagi tunnetavad ennast, no ma ei tea, kas see on kaasasündinud, ma ei tea ikkagi rohkem perepeana ja vastutavana perekonna heaolu eest ja selles mõttes on ikkagi konkurentsivõimelise palga saamine tööjõuturult ikkagi sageli oluliselt tähtsam teema kui naiste jaoks, nii et mehed valivad väga sageli siiski ka sellised ametid, et kus see palgatase on kõrgel, et võimaldab siiski oma peret ülal pidada. Nii et see on kindlasti üks aspekt, mida jälgivad mehed, kui nad valivad endale töökohta ja kahjuks nii mitmedki valdkonnas on selles mõttes palgatasemelt vähem atraktiivsed. Üks on neist olnud haridus.”*

Mõlema eksperdi intervjuutsitaatidest võib lugeda välja traditsioonilist arusaama mehest kui pere toitjast ja pere heaolu eest vastutajast, minnes vastuollu tegeliku ühiskondliku

reaalsusega, kus perekonna sissetulekutesse panustavad üldjoontes võrdväärselt nii mehed kui naised. Meeste nappust hariduses võimaldaks leevendada intervjueeritute arvates justnimelt see, kui palgatase nimetatud erialadel kujuneks konkurentsivõimeliseks ja atraktiivseks ka meestele. Palgatase ametikohal kujundab muuhulgas noorte erialavalikuid ning võimendab ka palgalõhet naiste ja meeste sissetulekutes.

### **3.3.2.2. Ühiskonnas valitsevad soolised stereotüübid ameti- ja erialavalikuid kujundamas**

Teine oluline tegur, mis ameti- ja erialaseid valikuid kujundab, on ühiskonnas valitsevad stereotüübid. Kõik intervjueeritavad olid seisukohal, et kuigi kõik erialad peaksid olema sõltumata soost ligipääsetavad ja seda nad reaalsuses ka on, mõjutavad inimeste enda stereotüüpsed hoiakud, miks teatud valdkondi pigem nn tüdrukute erialadeks ja teisi nn poiste erialadeks peetakse.

*Eve: „Et tegelikult need võimalused, võimalused on olemas, et kui me ise, ütled, et „noh mis mina, et see on poiste eriala või mis mina, et see on naiste eriala ...”. Jah selles suhtes ta on hoiakutes ka kinni, et või midagi jah, me oleme harjunud nii nägema, aga võib-olla me ei tahagi mõnikord teistmoodi näha ja kindlam on ju näha nii nagu on koguaeg nähtud. Et see on siuke, nagu ütleme, igihaljas teema, et ma ei saa nimetada seda probleemiks ...”*

*Rene: „Tüdrukuid ei tule just sellepärast, et mulle tundub, et sa keevitajana töötades sa oled koguaeg niimoodi suurtes kohmakates riietes, keevitusspetsil ... sul on niimoodi mask on ju peas, sul on kindad käes, keegi ei vaata sind, sa oled koguaeg kaetud ja ongi, et võib seal olla ka võib-olla see, et kui näiteks poisi käest küsida, et küsitakse, kus sa töötad, kellena töötad – keevitajana, see kõlab väga uhkelt, aga kui sa küsid tüdruku käest, et kus sa või töötad või kellena töötad – keevitajana, ma kujutan ette, et kõik vaatavad sind imelikult, et mis sul viga on, et sa siis ... muidu ilus tüdruk, aga kas sa siis mujale ei saa tööle.”*

Intervjueeritavad ise olid pigem negatiivsel seisukohal erialade liigitamise suhtes poiste ja tüdrukute omadeks, kuid samas tunnistati, et ühiskonnas, sh meedias seda arusaama kultiveeritakse.

*Tõnu: „Selles mõttes alati, kui siin kevade poole jälle ajakirjanikud helistavad ja küsivad, et noh, et millised on siis need populaarsemad poiste ja naiste erialad. Ja et kas tekitate juurde siin tüdrukutele rohkem erialasid, mida kutseõppes õppida. See paneb mind ... natukene häirib alati see küsimuse asetuse. Kuna minu arvates, see ei ole üldse määrav ja justnimelt erialad on kõigi inimeste jaoks. Ei ole, et ühtedele saavad tulla õppima ainult tüdrukud, teistele ainult poisid, üks ole.”*

Samas, viimati tsiteeritud intervjueeritava enda hoiakutes on põimunud ühelt poolt soolist võrdõiguslikkust ja võrdseid võimalusi toetav suhtumine ja teiselt poolt traditsioonilist tööjaotust pooldav maailmapilt ning arusaam, et soolisel segregatsioonil tööturul on teataval määral ka objektiivne alus, sest mehed ja naised on bioloogiliselt ja füüsiliselt erinevad, eelkõige oma füüsilise jõu poolest.

*Tõnu: „Noh, kui mõelda nüüd sellele, et mehed ja naised siis ka on veidi erinevad. Puht bioloogiliselt erinevad ja teatud mõttes on siis ka füüsilised erisused. Kasvõi puhtfüüsilise võimekuse osas, eks ole. Mehed suudavad tõsta suuremaid raskusi ja töötada füüsilist ... paremini sellist füüsilist jõudu omavatel ametikohtadel ja nii edasi. Nii et mingisugune erisus ikka on, et me ei saa ju täielikku võrdusmärki mehe ja naise vahele. See on ju tegelikult objektiivne fakt. Ja kui sellised objektiivsed erisused on, siis tegelikult ju on loomulik ju, et ühiskonnas ikkagi, noh, on tekkinud traditsiooniliselt juba sellised elualad, kus naised suudavad rohkem ja paremini panustada ja on ju tegelikult selles töös viljakamad, tootlikumad, paremini hakkama saavamad ja on valdkonnad, kus on siis vastavalt mehed võib-olla edukamad ja paremini hakkama saavamad. Mingil määral on siin tegelikult objektiivne alus olemas, selleks, et on naistele sobivamad tegevusalad ja meestele sobivamad tegevusalad.”*

Kuigi kõik intervjueeritavad olid kindlal veendumusel, et erialadele vastuvõtul ei tohiks soopõhiseid takistusi olla, toodi mitmel puhul esile meeste suurem füüsiline jõud, mis võib siiski teatud ametikohtade ja kutsealade puhul tüdrukutele ja naistele takistuseks saada. Näitena toodi Sisekaitseakadeemiasse sisseastumiseks läbiviidavad füüsilised katsed, kus tüdrukutel tuleb poistega võrdsetel alustel konkureerida.

### **3.3.2.3. Muutused nn poiste erialades ja nn tüdrukute erialades**

Rääkides sooliselt jaotatud erialadest või meeste nappusest teatud ametialadel, nagu õpetajad, lasteaednikud või hooldustöötajad, tõid kõik intervjueeritavad korduvalt esile ka vastupidiseid näiteid – näiteid tüdrukutest, kes on asunud õppima sepa, automaalri või traktoristi erialale.

*Eve: „Mina olen õpetanud ka näiteks traktoriste ja mul on olnud ka grupis, mõlemas grupis oli üks tüdruk ... Kaks tüdrukut oli ühes, et kui inimene tahab selleks saada, siis takistust ei ole.”*

*Rene: „... kes seal veel on ... automaalrid, on naisi, on ja teevad väga ilusat tööd, näiteks kui oli Tallinnas see Noormeister 2014, siis seal oli üks ... see oli vist Tallinnast ... Tallinna ühest ametikoolist, seal üks tüdruk näitas oma osavust, nii et automaalrite hulgas on ja Narvas oli ka automaalrite hulgas umbes kaks tüdrukut isegi, jah, vähe, aga ikkagi on.”*

Viimaste näidete puhul on tegu siiski mõne eredama näidetega erialadest, mis üldjuhul on meestekesksed. Samuti tõid intervjuueritavad esile näiteid erialadest, kus meeste hulk on suurenenud rohkem, sh näiteks juuksuri, koka või müüja erialal.

Üldine seisukoht oli see, et toimumas on muutused meeste ja naiste eriala- ja ametikohavalikutes. See on aga pikaajaline protsess ja muutused ei sünni üleöö. Selles, kas ja kuidas saab kutsehariduses või ühiskonnas laiemalt protsessi mõjutada, olid seisukohad kahetised. Ühelt poolt leiti, et protsess on kompleksne ja polegi oluline protsessi sekkuda.

*Rene: „Ma ei tea, kas peaks hakkama siis vahele segama, et ma natukene võib-olla olen skeptiline ikkagi niisuguste asjade suhtes, et mis see meile annab? Et kas me peame siis eesmärgiks seadma seda, et kartulit tuleb panna pesitsi, mitte vagudesse, kas sellest siis suureneb? Ei suurene, vaid väiksemaks läheb.”*

*Rene: „Ma arvan, et mitte, see tuleb ikkagi jätta, et mitte mingeid takistusi teha, aga ei tohi ka hakata seal mingisuguseid põhjendamatu eeliseid looma ühele või teisele soole, et nüüd, et naised oleks rohkem vot siis ...”*

Samas, intervjuudes koorus välja ka ideid võimalike mõjutamisvõimaluste kohta, mis aitaksid tasakaalu toetada, samuti anti nõu, millistele aspektidele seejuures tähelepanu suunata.

#### **3.3.2.4. Soolist tasakaalu tööturul ja (kutse)hariduses toetavad potentsiaalsed võimalused ja võetud meetmed**

Hariduse tõid intervjuueritavad välja kui keskse valdkonna, kus toimub ühelt poolt erialavalikuid mõjutavate soostereotüüpide taastootmine, aga mille kaudu on potentsiaalselt võimalik ka olukorda muuta ja soostereotüüpe murda. Usuti, et tegelikkuses algab soopõhine sotsialiseerimine ja soostereotüüpide taastootmine juba enne kooli, pigem lasteaias.

*Rene: „See on jah niimoodi ja seal hakkab juba päris varakult, kus hakatakse rääkima ikkagi koolides sellest meessteemitist ja naisteemititest ja kui ikka tuuakse näiteid siis, et Piilupart on rongijuht ja Miisud-Kiisud on seal reisijateks, et ja noh et see jah kindlasti mõjutab ...”*

*Eve: „Ma ei oska öelda, et kui neid asju koos teha, et siis on nagu juba lasteaias, et tehaksegi kõiki asju koos ja ongi nii, et ka see teadlik selline, et kui on teada, et tavaliselt kiidetakse poisse selle eest näiteks, et oi pani nüüd konstruktorist nüüd auto kokku, et võib-olla tuleb, tuleb teinekord just tüdrukuid kiita selle asja eest, et see tähelepanu ja kiitus on ka väga need, mis ikkagi ka innustavad, et sa ei ... ma mõtlen, et võib-olla selline teema, et kui poiss sai nüüd uhke mingi pannkoogiga hakkama seal, et mitte tüdrukuid ei kiideta selle eest, et see on nii loomulik ...”*

Seega võib väita, et eksperdid teadvustasid hariduse rolli soostereotüüpide taastootmisel. Leiti, et soostereotüüpe mõtlemise murdmine ja õpetamisvõtete ümberkujuundamine saab

omakorda alguse õpetajakoolitusest ja õppekavadest. Üks intervjuueeritavatest tõi näite üldhariduse õppekava arendusest, kus vaieldi poiste ja tüdrukute tööõpetuse temal ning selle üle, kes võiksid erialale kandideerida.

*Eve: „Poiste tööõpetus. Mis asi? Ja tüdrukute tööõpetus. Tahan pitsi punuda ... minu arust nagu oli see tsiklivend, kes imeilusaid tikli pitse tegi.”*

*Intervjuueeritav: „Mhmh ...”*

*Eve: „Telekas näitas, tohutult andekas. Kõik need laudlinad, mis ta oli valmistanud. Las ta teeb, kui ta tahab! Ja see ei ole tüdrukute ja poiste tööõpetus ...”*

Tegelikkuses on oluline tähendus ka stereotüüpsel terminitel, mille kaudu soostereotüüpe taastoodetakse. Näiteks pakkus intervjuueeritav välja, et poiste ja tüdrukute tööõpetust võiksid asendada „käelise tegevuse” või „praktilise tegevuse” tunnid, kus sõltumata soost oleks võimalik mitmesuguseid käelisi tegevusi proovida.

Kutsehariduse kontekstis nähakse olulist rolli karjäärinõustajatel, kes suunaks õppureid neile sobivatele erialadele ja toetaks seeläbi soolist tasakaalu.

*Eve: „Karjäärinõustajad on ka see hoob, mis soolist võrdõiguslikkust ka selles mõttes õiges suunas ... et põhikooli ka juba võimalikult kompleksivabalt aretada, et nõustada mitte ... tähendab täpselt, et lähed õppima seda, mida sa tahad ja julgustada õpilasi pigem nagu tutvuma ja käima koolide lahtiste uste päevadel.”*

Karjäärinõustajate roll on lisaks soolise võrdõiguslikkuse edendamisele kutsehariduses üldse võtmetähendusega, seda situatsioonis, kus väljalangemisprotsent ebateadlike karjääriotsuste tõttu on jätkuvalt väga kõrge.

Intervjuueeritava sõnul on teadlikult üritatud õppurite soolisi stereotüüpe nõrgestada ja pakkuda tasakaalustatud pilti erialavalikutest. Näiteks kutseõppeteatmikis „Abiks otsustajale” on teadlikult valitud esikaanele pilte poistest ja tüdrukutest, kes teevad n-ö ebatraditsioonilist tööd.

*Eve: „Et ikka oleme püüdnud seda, kui just neid kaanepilte ja lugusid vaadata, leida sellise teistmoodi variandi, et oli see meesjuuksur ja naissepp, et need on ikka sinna peale sattunud, et need on ikka, ütleme, mitte tavapärased ...”*

Seevastu soolise võrdõiguslikkuse kampaaniate mõju hindamises ollakse kahetisel seisukohal. Kui on hästi tehtud klipid, mis esitavad ametit atraktiivsena, võib see töötada, kuid leiti, et kampaaniad ei pruugi alati oma eesmärki täita.

### **3.3.2.5. Sooline tasakaal kutseõppeasutuste õpetajate hulgas**

Rääkides meeste nappusest teatud erialavaldkondades, tuli intervjuudes alati esile hariduse valdkond ja väike meeste osakaal üldharidusõpetajate hulgas. Nagu eelpool mainitud, peeti peamiseks põhjuseks õpetajate madalat palka, mistõttu mehed kooli ei kipu. Siiski peeti soolist tasakaalu äärmiselt oluliseks õpilaste tervikliku maailmapildi arendamisel.

Soolise tasakaalu osas kutseõpetajate hulgas olid intervjuueeritavate seisukohad vastuolulised. Üks intervjuueeritavatest leidis, et kutseõpetajate hulgas üldjuhul soolise tasakaaluga probleeme ei ole ja nende proportsionaalne jaotus on enamvähem pooleks.

*Eve: „Kutsekoolis on nüüd, tähendab üldiselt pooleks isegi mehi. Päris pooleks, ütleme, ma ei saa öelda, näiteks kutseõpetajatest on ... meil on umbes kaks tuhat kutseõpetajat, pool ei ole aga suhteliselt nagu ... Kui üldhariduskoolis on vähe meesõpetajaid eksju, siis kutsekoolis on, on ligi pooled on, see suhe on jumala normaalne, selles mõttes.”*

Teiselt poolt avaldus ka vastupidine arvamus. Tuntü muret meeste üha väheneva osakaalu pärast ning toodi näiteid koolidest, kus meesõpetajaid ja eriti juhte on vaid loetud arv.

*Rene: „Täpsemalt ma tean kahte kutsekooli, üks on X kutsehariduskeskus, teine on Y kutseõppekeskus ja [X linnas] on näiteks tehnikavaldkonna juht on naine. IT-valdkonna juht oli küll mees, aga IT-valdkonna spetsialistid olid kõik naised ja samas näiteks seal kehalise kasvatuse õpetaja oli naine, ka poistele. Nii et see on väga kirju ja valdkondade juhid olid kõik naised, nüüd on ka kooli direktor seal naine ja meeste osakaaluga on suhteliselt halvasti, no [X linnas] näiteks meeste osakaal on suhteliselt väikene ja näiteks N ametikoolis nüüd sai valitus uus direktor sinna, homme on ta esimene tööpäev, tema on mees, aga ka haldusdirektor on mees, ülejäänud on kõik naised.*

Meeste nappuse põhjusena toodi taaskord madalat palka. Kuna näiteks tehnika- ja ehituserialade spetsialistid teenivad koolis õpetavatest kutseõpetajatest kordades enam, puudub paljudel lihtsalt motivatsioon kooli tulla. Erijuhtumina toodi esile Ida-Virumaad, kus on koolis, aga ka teistes suurtes riigiasutustes töötamine prestiižne ja populaarne valik.

Erinevusi ekspertide hinnangutes võib seletada see, et oma hinnangutes lähtutakse isiklikust kontaktist kutseõppeasutustega ning suure tõenäosusega meeste ja naiste proportsioonid kooliti, lähtuvalt õpetatavatest erialavaldkondadest, varieeruvadki.

### **3.3.3. Sooline palgalõhe**

Sooline palgalõhe on üks keskne teema, mis intervjuudes tugevalt esile kerkis.

*Tõnu: „Et tegelikult vähemalt avalikus sektoris, kus mina olen töötanud, ei ole küll absoluutselt mitte mingisugust diskrimineerimist, kui täidab ühte ametikohta mees või täidab naine, et oleks siin palgaerinevust. Kuid põhimõttelist eristamist ... niisugust asja ei ole.”*

Kuigi nenditi, et soost lähtuvalt erineva palga saamise isiklik kogemus puudub, siis leiti, et palgalõhe kui nähtus ja selle tekkepõhjused vajaksid siiski põhjalikku analüüsi. Intervjueeritavad olid hästi tuttavad Praxise läbiviidud hiljutise uuringuga (Nestor 2012), mille ühe olulise tulemusena toodi esile asjaolu, et kutsehariduse saanud töötajaskonna hulgas on palgalõhe keskmisest oluliselt suurem.

Tendentsi seletati asjaoluga, et kutseharidustaustaga mehed koonduvad kõrgema palgatasemega ja naised sageli madala palgatasemega töökohtadele. Just kutseharidustaustaga naistest liigub suur osa madala palgatasemega teenindussektori töökohtadele.

*Tõnu: „... kutseharidusest läheb hästi palju inimesi teenindussektorisse, just naisi muuseas. Siin ka tuleb see sooline aspekt esile ... müüjad, klienditeenindajad, hotelli toitlustus, kus on ikka Eestis lubamatult madal palgatase. Sellepärast Eestis see rahvas läheb ka Eestist minema.”*

Muuhulgas leiti, et palgalõhe suurus võib olla ka moonutatud. See tähendab, et kaheldi ametliku statistika adekvaatsuses, sest lisaks madalale palgatasemele iseloomustab teenindussektorit, kuhu paljud kutseharidustaustaga naised on koondunud, muuhulgas ümbrikupalgaga tasustamine, mistõttu ametlikus statistikas töötajate kogutulu ei ilmne.

### **3.3.4. Võimalused soolist võrdõiguslikkust edendada ja kutseõppeasutuste roll selles**

Nagu mainitud, olid intervjueeritavate hoiakud üsna dünaamilised. Ühelt poolt leiti, et regulatiivsel tasandil on võrdõiguslikkus tagatud ja kõigil õpilastel on võrdne ligipääs soovitava eerialale. Teiselt poolt, kui räägiti konkreetsematest nähtustest, nagu keskmisest suuremast sooliselt palgalõhest kutseharidusega töötajaskonna hulgas või nn meestenappusest teatud eerialadel, näiteks õpetajate hulgas, toonitati vajadust põhjaliku ja kompleksse analüüsi järele.

Kui räägiti konkreetsetest võimalustest institutsioonide tasandil muutust ellu kutsuda, oldi mõnevõrra tagasihoidlikumad. Teatavaid soolise tasakaalu toetamise mehhanisme kutseõppes on juba rakendatud, näiteks on tutvustatud ja populariseeritud sooaspektist ebatüüpilisi eerialasid, samuti käidi välja mõte, et soolisse tasakaalu ja võrdõiguslikkuse edendamisse saaks panustada karjäärinõustaja. Samas, avaldati arvamust, et kutseõppeasutustel pole erilisi hoobasid, et hetkeolukorra dünaamikat muuta. Suures osas on probleemid siiski palgapoliitikas ja ühiskonnas valitsevates soostereotüüpides.

*Rene: „Ega me ei saa, noh, koolide seisukohalt ei saa ju mitte midagi teha selleks, et kasvõi näiteks nende müüjate või hooldustöötajate palgad oleksid teistsugused, me saame ainult teha seda, kas me koolitame või ei koolita ja paljudel juhtudel me näiteks ei koolita sellepärast, et ei tule õppureid nii palju, kes tahaksid seda ametit. Ida-Virumaal näiteks me võime koolitada kümneid ja kümneid inimesi, aga enamusest nendest mehed, noori tüdrukuid ei tulegi ja kui me läheme ... kui me läheme näiteks*



*koolidesse rääkima, et kasvõi tüdrukutele, et tulge keevitajaks, keevitus niivõrd popp ja niivõrd hea ja jube kihvt on ... „issand jumal, mina küll keevitajaks ei lähe!”*”

Mõned aastat tagasi ENUT-i korraldatud analüüs (Aavik 2011) viitas asjaolule, et kutsehariduse arengukavas pole soospektile eraldi tähelepanu pööratud. Seda ei pidanud esmatahtsaks ka intervjuueeritavad. Rõhutati olulisust käsitleda võrdõiguslikkust laiemalt, mitte rebida soolise võrdõiguslikkuse teemat laiema võrdõiguslikkuse katuse alt välja.

*Eve: „Et siin on just nagu see, on nahavärv, on eestlased- venelased eks ju, mis tekitab ka seda konflikti, et see võrdõiguslikkus noh, et sugu ei ole eraldi kontekstist välja rebitud ..., aga no mina ütlen, et ma ka seda ei rebiks kontekstist välja, ma võtaks seda ikkagi kui seda – võrdsed võimalused ... Nagu selles kontekstis ja siis eraldi neid ..., et selle katuse all oleks nad koos need asjad.”*

Ka kutseõppe riiklikes õppekavades ei ole soospekti eraldi välja toodud; võrdõiguslikkust on käsitletud laiemalt. Seda peeti ka asjakohaseks lähenemiseks.

## 4. Kokkuvõte

### 4.1. Kutseõppeasutuste juhid

Juhtide arvamused selles osas, kas sooline ebavõrdsus on Eesti ühiskonnas probleem ja kas sellele tuleks senisest enam tähelepanu pöörata, erinesid ning seda suuresti soopõhiselt. Naissoost direktorid näitasid üles sootundlikkust ning nägid soolist ebavõrdsust haridussüsteemis ja ühiskonnas probleemina. Näiteks juhiti tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse teema marginaliseeritusele Eestis, naiste vähesele nähtavusele juhtivatel kohtadel ja naiste panuse alaväärtustamisele. Rääkides sooaspektist kutsehariduses, tugineti suuresti isiklikele tööalastele kogemustele ja toodi näiteid enda ning teiste naisjuhtide ebavõrdsusest kohtlemisest. Leiti, et naissoost juhtidena on neil võrreldes meeskolleegidega olnud keerulisem karjääri teha ning tõsiseltvõetavana mõjuda. Tähelepanu pöörati muuhulgas ka palgalõhele ja leiti, et meessoost koolijuhtidel on palgaläbirääkimistel eelised. Nenditi, et soolise tasakaalu parandamine kutsehariduses võib aidata palgalõhet vähendada.

Meesdirektorid seevastu ei olnud soolise võrdõiguslikkuse teema peale eelnevalt oma töö kontekstis mõelnud ning valdavalt ei jaganud isiklike, sooaspektist lähtuvaid kogemusi. Soolist ebavõrdsust ei peetud Eesti ühiskonnas oluliseks probleemiks, vaid pigem pseudoprobleemiks. Erinevalt naisjuhtidest ei näinud meesdirektorid praeguses ühiskonnakorralduses esinevaid struktureid faktoreid, mis annavad teatud ühiskonnagruppidele eelised ja asetavad samas teised ebasoodsasse olukorda. Sama tulemus selgus ka hiljutisest uuringust eestlastest meesjuhtidega teistes töövaldkondades (Aavik 2015). Palgalõhe leidsid meesdirektorid olevat teema, mis ilmneb kusagil mujal ja puudutab kedagi teist: kinnitati, et nende enda juhitavates kutsehariduskoolides ja eelnevatel töökohtadel avalikus sektoris palgalõhet ei ole ning palgalõhet ei nähtud süsteemse probleemina, vaid pigem erandliku nähtusena.

Üldjoontes leidsid kutseõppeasutuste juhid, et sooline tasakaal kutsehariduses on oluline, kuid esitatud põhjused erinesid, jagunedes jällegi vastavalt juhtide enda soole. Naisdirektorite arvates on kutsehariduse üks oluline probleem soolise tasakaalu puudumine ning see tuleneb meessoost õpetajate ja õppurite vähesusest kutsehariduses. Leiti, et sooliselt ja ka vanuseliselt mitmekesine õpetajaskond rikastab kutseõppeasutuste toimimist. Vastukaaluks leidsid kaks meesjuhti, et sooline tasakaal juhtkonnas, õpetajaskonnas ja õpilaste hulgas on oluline, kuna aitab meessoost töötajaid ja õppureid distsiplineerida ning maandab pingeid.

Sooga seotud peamise probleemina tõid naissoost koolijuhid välja meessoost õppejõudude ja õppurite vähesuse. Meesõpetajaid peeti positiivselt eristuvateks ja inspireerivateks, leiti, et nad toovad naiskollektiivi värskendavat vaheldust ning mõjuvad autoriteetsena.

Eelkõige naisdirektorid tundsid muret meeste ja poiste käekäigu pärast kutsehariduses, rääkides pingutustest, mida tehti selle nimel, et poisse kutsekoolidesse meelitada. Koolikeskkonda nähti poiste jaoks igava kohana, kus neil ei ole piisavalt võimalusi tehnikaga

ümber käia. Selle seisukoha taga peitub vaikimisi eeldus, et poisid on tulenevalt pelgalt nende sookuuluvusest tehnikahuvilised ja tehnikas kompetentsed. Seejuures jääb tahaplaanile naiste ja tüdrukute olukord kutsehariduses, näiteks naisõpetajate madalad palgad ja kutsehariduse erialade sisu sobivus tüdrukutele. Mõõndakse, et naised on visad ja kannatlikud, mis võimaldab neil püsida madalapalgalisel tööl.

#### **4.2. Kutsehariduse eksperdid**

Sarnaselt koolijuhtidega rõhutasid ka eksperdid poiste nõrgemat positsiooni haridussüsteemis. Haridussüsteemi kitsaskohana toodi välja kooli kui institutsiooni orienteeritust faktiteadmistele, mis ei huvita noormehi. Koolist väljalangenud poisid on omakorda riskirühm sattumaks pikaajalisse töötusesse. Samas, ei tõstatatud küsimust selle kohta, kas senine, suuresti traditsioonilisest õpikäsitusest lähtuv õpetamine võiks kuidagi tütarlaste arengut pärssida.

Tööturu kontekstis toonitati ühelt poolt naiste nõrgemat positsiooni – naised on koondunud võrreldes meessoost töötajatega madalamalt tasustatud ametikohtadele ja madalamatele karjääripositsioonidele. Samas, leiti ka seda, et just mehed on kaotanud seoses tehnoloogia arenguga oma positsiooni tööturul (varem füüsilist jõudu nõudvatel töökohtadel).

Ekspertide üldine seisukoht oli see, et regulatiivsel tasandil on sooline võrdõiguslikkus kutsehariduses tagatud ja kõigil õpilastel on võrdne ligipääs soovitavale erialale olemas. Samas, kui räägiti konkreetsematest nähtustest, nagu keskmisest suuremast sooliselt palgalõhest kutseharidusega töötajaskonna hulgas või nn meeste nappusest teatud erialadel, nenditi probleeme. Märgati soolist segregatsiooni tööturul (nt hariduse ja meditsiini valdkonnas). Peamiste eriala- ja töökohavalikuid juhtivate põhjustena toodi esile palka ning ühiskonnas valitsevaid soolisi stereotüüpe.

Seejuures rõhutati hariduse rolli soostereotüüpide taastootmisel ja potentsiaalsel murdmisel. Seega on soolisuse teemale oluline tähelepanu pöörata õpetajakoolituses ja õppekavade koostamisel. Lisaks nähti karjäärinõustamist potentsiaalse võimalusena, mille kaudu mõjutada noorte valikuid ja arusaamu, samuti tutvustatakse sooaspektist ebatüüpilisi erialasid. Samas nenditi siiski, et kutseõppeasutustel pole erilisi võimalusi hetkeolukorra dünaamikat muuta. Suures osas on probleemid ekspertide hinnangul palgapoliitikas ja ühiskonnas valitsevates soostereotüüpides.

Kutsehariduse arengukavade või õppekavade kontekstis rõhutati olulisust käsitleda võrdõiguslikkust laiemalt, mitte rebida soolise võrdõiguslikkuse teemat laiema võrdõiguslikkuse katuse alt välja.

#### **4.3. Kutseõppeasutuste õpetajad**

Õpetajad ei osanud end esialgu soolise võrdõiguslikkuse teemaga suhestada. Kui esmalt võeti hoiak, et sooliste stereotüüpidega ja soolise võrdõiguslikkuse küsimustega isiklikult kokku ei

puututa, siis intervjuude kulgedes (nt mõne julgemalt sõnavõtnud kolleegi jutust inspiratsiooni saades) hakkasid intervjuueeritavatele meenuma näited ja lood, mis nii mõnelgi juhul olid uurimuse seisukohalt väga ilmekad. Kuna teema on Eesti ühiskonnas üsna uus, vähekäsitletud ning seetõttu ka tundlik ja vastuolulise suhtumisega seotud, võis esialgne distantseerumine viidata sellele, et õpetajad lihtsalt ei osanud iseenesestmõistetavana tundunud situatsioone seostada soolise võrdõiguslikkuse küsimusega. Võimalik, et gruppintervjuude puhul võidi peljata ka kolleegide hinnanguid ja võimalikku kriitikat.

Sootundlikkusest ja õpilasesõbralikkusest rääkides on nii nais- kui meesõpetajad üldjuhul pigem mehekesksed. Soolisusele on inspireerinud mõtlema eeskätt meessoost õpilaste, samas ka meeskolleegide vähesus. Arvatakse, et kui mehed on koolis, siis tüdrukud avanevad ja poisid tulevad kooli ning meeste huvi kaudu tõuseb valdkonna staatus ka ühiskonnas. Samas kiputakse n-õ sootundlikumaid meetmeid ja meetodeid arendades vähem tähelepanu pöörata sellele, kuidas süsteemist traumeeritud poiste kõrval ka sotsialiseerimis- ja õppeprotsessis senini eeskujulikult ja korrektselt nõuetele vastanud tüdrukute loovus ja tegelikud võimed leida ja avada.

Kuigi õpetajate suhtumine soolisesse võrdõiguslikkusesse pole tõrjuv, kaasneb nende tegevusega koolis, enamasti märkamatu, iganenud soostereotüüpide taastootmine. Sellele igapäevapraktikas tähelepanu ei pöörata. Nii õpetajad kui ka koolide juhtkonnad oskavad soolise võrdõiguslikkuse käsitlust kooliellu ja õppetöösse sulandada vähe.

Õpetajad tajuvad, et haridussüsteemis on aset leidmas segregatsiooni aeglane vähenemine, mille tagajärjel söandavad õpilased valida ka varem teisele sugupoolele sobivaks peetud erialasid, millega võib kaasneda hiljem ka vastav töö ja palk. Samas leiti ühiselt ka seda, et hoolimata võimalikest eranditest, puutub enamik ebatraditsioonilise erialavalikuga neidudest ja noormeestest tõenäoliselt kokku stereotüüpsete suhtumistega nii kooliajal, kui ka hiljem tööelus.

Soolist segregatsiooni kutsehariduses seletavad õpetajad sarnaselt kutsehariduse ekspertide ja koolijuhtidega sageli tulenevana n-õ kaasasündinud meheliiksest ja naiseliiksest omadusest, vähemal määral ka kasvatuses ja meediaeeskujudest.

\* \* \*

Kõigi intervjuueeritute hulgas kerkis olulise teemana esile palgalõhe. Palgalõhe peamise põhjusena nähti naiste ja meeste koondumist erinevatesse töösektoritesse.

Koolijuhtide hinnangud palgalõhele erinesid suuresti vastavalt juhtide soole. Olulise probleemina hariduses ja ühiskonnas laiemalt tunnetasid palgalõhet naissoost koolijuhid, kes toetusid arutledes ka isiklikele kogemustele. Leiti, et palgalõhe vähendamisele kutsehariduses tuleks tähelepanu pöörata ja üks viis seda teha oleks parandada soolist tasakaalu. Meessoost koolijuhid, olles küll palgalõhega kursis, tajusid seda siiski probleemina, mis esineb kusagil

mujal ja puudutab kedagi teist, niimoodi end ja oma kutseharidusasutusi probleemist distantseerides. Nad ei näinud palgalõhet süsteemse probleemina.

Ka kutseõppeasutuste õpetajad tõstatasid palgalõhe temaatika, kuid ei seostanud seda üldjoontes isiklike kogemustega, pigem oldi teemaga tuttav meedia kaudu.

Kutsehariduse eksperdid tõid soolise palgalõhe välja kui soolise võrdõiguslikkusega seonduva ühe probleemi ühiskonnas. Suuremat palgalõhet kutseharidustaustaga töötajaskonna hulgas seletati sellega, et kutseharidusest suundub suurem osa naistest madalate palkadega teenindussektorisse. Samas kaheldi kohati ka palgalõhe statistika tõesuses.

## 5. Järeldused

Kõik osalised olid tundlikud eelkõige meessoost õppurite ja meesõpetajate käekäigu suhtes. Mure eelkõige poiste kehvema olukorra pärast kutsehariduses kinnitab eelneva üldhariduskoolis läbi viidud uuringu tulemusi (Kütt ja Papp 2012). Sellist muret eelkõige poiste pärast võib mõjutada fakt, et viimastel aastatel on poiste käekäik haridussüsteemis saanud üsna palju meediakajastust, mille käigus taastoodetakse aktiivselt diskursust „poisid kui haridussüsteemi ohvrid”, millele toetusid suuresti ka käesoleva uurimuse raames intervjuueeritud olulised tegutsejad kutsehariduses. Kõikide osaliste huvi ja mure eelkõige poiste käekäigu pärast jätab aga tüdrukud tahaplaanile ning lõppkokkuvõttes taastoodab soolist ebavõrdsust kutsehariduses ja ühiskonnas laiemalt. Kitsalt poiste käekäigule keskendumise juures aga jäeti tähelepanuta fakt, et reaalsuses võivad haridussüsteemis jääda tähelepanuta muuhulgas tütarlaste anded ning pärsitud saada nende ettevõtlikkus ja aktiivsus. Muuhulgas see, et peale haridussüsteemist väljumist ja tööturule sisenemist on meessoost vilistlastel võrreldes kutseharidussüsteemi läbinud naistega tööturul siiski palju eeliseid (eelnevalt väljatoodud suur palgalõhe meeste kasuks ja meeste ebaproportsionaalne osakaal tippjuhtide seas). Keskendumine eelkõige poiste heaolule kutsehariduses aitab taastoota poiste erilise diskursust haridussüsteemis.

Nii koolijuhid kui ka õpetajad omistasid mees- ja naissoost õppuritele, aga ka õpetajatele, vastandlikke omadusi. Meesõpetajaid nähti sageli ratsionaalsetena ja autoriteetsematena kui naiskolleege. Meesõpetajate nägemine erilistena, kuid samas ka naisõpetajatega võrreldes autoriteetsematena ning mure nende vähesuse ja käekäigu pärast kutsehariduses tähendab, et neid pannakse tähele ning väärtustatakse naisõppejõududest enam, kelle puhul ei räägita nende kutsekooli meelitamisest ning seal hoidmisest, eeldades, et naisõpetajad jäävad kutseharidusse püsima niigi. Madalad palgad tulid jutuks eelkõige meesõpetajate kooli meelitamise kontekstis. Seega ei üldiselt siiski ei vaidlustata praegust olukorda, kus kutseharidus ning haridussüsteem laiemalt toetub suuresti naisõpetajate alamakstud ja alaväärtustatud tööjõul. Madalat palgataset nähakse probleemina eelkõige siis, kui juttu tuleb meesõpetajate olukorrast kutsehariduses. Selline lähenemine aga annab meesõpetajatele kutsehariduses eelse – nende sinna meelitamiseks ning nende seal hoidmiseks on koolid

valmis tegema lisapingutusi, mis võib näiteks kajastada neile (ajutiselt) kõrgema töötasu maksmises.

Märkimisväärsed soopõhised erinevused, eriti kutseõppeasutuste juhtide hoiakutes sootemasse, lähtuvad mees- ja naisjuhtide erinevast positsioneeritusest ning sellega kaasnevatest privileegidest. Meesjuhtide puhul tuleb selgelt esile nende privileeg, mis väljendub selles, et sooküsimustele ei ole vaja mõelda, kuna isiklikult soolist ebavõrdsust kogetud ei ole või ei ole osatud seda märgata. Meesjuhtide taolist leiget suhtumist ja huvipuudust sootema suhtes võib tõlgendada strateegilise teadmatusest (Sullivan ja Tuana 2007). Strateegilise teadmatuse näol ei ole tegemist pelgalt lünkadega teadmistes soolisest võrdõiguslikkusest, vaid mõiste viitab privilegeeritud gruppide huvile hoida alal ja taastoota süsteemi, millest nad ise kasu lõikavad (*ibid.*). Antud juhul ei ole intervjuueeritud meesjuhid motiveeritud vaidlustama olukorda, millest nad ise ning sarnase positsiooniga privilegeeritud mehed vaikimisi kasu saavad. Ka eelnevatest uurimustest on selgunud, et erinevates töövaldkondades tegutsevad eestlastest meesjuhid on varmad endid ja oma organisatsioone soolise võrdõiguslikkuse temaatikast distanseerima (vt Aavik 2015).

Samuti selgub sellistest hoiakutest, et kutseõppeasutuste juhtidena ei olda kursis seadusjärgse kohustusega edendada oma asutustes võrdset kohtlemist (lisaks ebavõrdse kohtlemise ärahoidmisele). Nii on juhtide hoiakute tagajärjeks sageli soolise ebavõrdsuse jätkumine nii nende enda juhitud kutseõppeasutustes kui ka kogu süsteemis laiemalt.

Eelnevalt kirjeldatu illustreerib, sooline ebavõrdsus on Eesti kutseharidussüsteemis probleem, mida üldjuhul ei vaidlustata. Uurimuses osalenud sihtgruppidest on sootemaga kutsehariduses tegelemiseks kõige avatumad naissoost koolijuhid. Meessoost juhid ning ka kutsehariduse eksperdid on kõige vähem varmad sellele küsimusele tähelepanu pöörama. Ekspertide hoiakud olid kohati vastuolulised ja muutlikud – tunti muret eelkõige poiste käekäigu pärast ja meeste positsiooni kaotamise pärast tööturul, kuid samas räägiti ka võimalustest soolist võrdõiguslikkust kutsehariduses edendada.

## **6. Soovitusi soolise tasakaalu edendamiseks kutsehariduses**

**Kutseharidussüsteemi oluliste osapoolte täiendavate teadmiste ja oskuste vajadus sooteadliku õppe- ja kasvatustöö juhtimiseks ja läbiviimiseks tuvastati eelkõige järgnevas kolmes valdkonnas:**

- **Soo ja soolise võrdõiguslikkusega seotud põhimõisted ja lähenemised, sootundlikkus:** sotsiaalne ja bioloogiline sugu, soo sotsiaalne konstrueeritus; sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine, teadlikkus soolisusest indiviidi ja ühiskonna tasandil ning oskused sooaspektide märkamiseks ning soosuhete analüüsimiseks ühiskonnas ning erinevates eluvaldkondades, eelkõige haridussüsteemis

- **Õigusteadlikkus:** teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse õigusnormidest ning institutsioonidest Eestis (Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise seadused), rahvusvahelistest kohustustest, tööandjate ja riigiasutuste kohustustest edendada soolist võrdõiguslikkust ning hoida ära ebavõrdset kohtlemist
- **Sooline võrdõiguslikkus kutsekoolide igapäevases õppetöös:** sooaspekti arvestamine igapäevatöös, sh võime enese eelarvamusi, väärtusi, hoiakuid ning õpetamis- või juhtimisviise sooaspektist analüüsida

## **Teadmiste ja oskuste saavutamiseks vajalikud tegevused**

Alljärgnevalt nimetatud tegevuste algatamiseks peaks initsiatiiv tulema eelkõige Haridus- ja Teadusministeeriumilt, kes on kohustatud võrdset kohtlemist oma haldusalas edendama ja kes võiks riikliku institutsioonina olla selles osas teistele eeskujuks.

### **1) Koolituste korraldamine**

Uuringus osalejate teadlikkus soolisusest ja soolisest võrdõiguslikkusest kutsehariduses ja laiemalt haridussüsteemis ning ühiskonnas varieerus erinevate tegutsejate puhul, jäädes mõne puhul väga puudulikuks või vähendatud tasemele. Samuti oli kesine uuringus osalejate teadlikkus kutseõppeasutuste kohustusest hoida oma organisatsioonides ära ebavõrdset kohtlemist ja edendada võrdset kohtlemist Soolise võrdõiguslikkuse seaduse §9 järgi on riigi- ja kohalike omavalitsusasutustel kohustus soolist võrdõiguslikkust edendada. Eelkõige lasub see kohustus hariduse ja koolituse valdkondades tegutsevatel institutsioonidel (§ 10). Sellest tulenevalt näeme vajadust soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise koolituste järele. Koolitustel tutvustatakse soo ja soolise võrdõiguslikkuse mõisteid ning selgitatakse soolise ebavõrdsuse esinemist ja taastootmist eelkõige institutsionaalsel ja struktuursel tasandil, fookusega haridussüsteemil kui soolistatud institutsioonil. Koolituste sihtgrupp oleks kõik kutseharidusvaldkonnas tegutsejad, kuid tulenevalt nende erinevatest rollidest ja ülesannetest kutseharidussüsteemis võib olla põhjendatud nende gruppide eraldi koolitamine.

### **2) Juhendmaterjalide koostamine**

Lisaks koolitustele on vajaka ka juhendmaterjalist kutseõppeasutuste töötajatele (nt õpetajatele ja koolijuhtidele) selle kohta, kuidas sooaspekti oma igapäevatöös arvestada ning sooteadlikult õppeprotsessi läbi viia. Juhendmaterjal võiks osaliselt lähtuda teiste riikide parimast praktikast. Juhendmaterjal võiks olla osa õpetajakoolitustest (sh täiendkoolitus) ning peaks võimaldama õpetajail lähtudes sooaspektist mõtiskleda omaenese identiteedi, uskumuste, väärtuste, eelarvamuste, ootuste, hoiakute, ning oma õpetamisviisi kohta. Eraldi tähelepanu vajavad sooteadlikult karjääriõpet ja nõustamist käsitlevad juhendmaterjalid karjääriõpetajatele.

### **3) Sooaspekti integreerimine kutsehariduse strateegiadokumentidesse**

Seni pole kutseharidust reguleerivad institutsioonid ja kutseharidust käsitlevad strateegiadokumendid sooaspektile tähelepanu pööranud, välja arvatud „Elukestva õppe

strateegia 2014–2020”, kus on teatud määral soospekti olulisust tõstatatud. Kuna regulatiivsel tasandil pole sootemale olulist tähelepanu pööratud, võib kutsehariduses tegutsejatele jääda mulje, et teema pole oluline. Selleks, et kutsehariduskoolides soospektile tähelepanu pöörata, on tarvis soospektiga arvestada struktuurselt, sealhulgas strateegilistes dokumentides (kutsehariduse arengukavad). See annaks koolidele motivatsiooni teemale tähelepanu pöörata, sealhulgas koolide arengukavades. Selleks, et astuda konkreetseid samme soolise võrdõiguslikkuse suunas, on oluline kavandada konkreetsed meetmed rakenduskavadesse.

#### **4) Kutseharidussüsteemi soopõhine analüüs ja statistika kogumine**

Seni on vähe informatsiooni soolise ebavõrdsuse kohta kutsehariduses ja kutsehariduse vilistlaste hulgas, kuna puudub vastav soopõhine analüüs (v.a palgalõhe kutseõppurite hulgas). Sellise analüüsi järele – nii riiklikul kui ka koolitasandil – on suur vajadus ning see peaks olema aluseks soospekti arvessevõtmisel kutsehariduse strateegiadokumentides. Koolidel oleks enam motivatsiooni sellist statistikat oma koolikeskkonna kohta koguda, kui selle kogumine ja tulemuste arvestamine seatakse regulatiivsel tasandil oluliseks eesmärgiks. Praegune vastava analüüsi puudumine aitab kaasa olukorra jätkumisele, mis ilmnes ka käesolevast uuringust – kutsehariduse olulised tegutsejad, eelkõige meessoost koolijuhid – saavad endiselt soolise võrdõiguslikkuse olukorrale kutsehariduses hinnangut andes toetuda vaid isiklikele oletustele ja hoiakutele, mis ei pruugi tegeliku olukorraga ühtida. See võimaldab neil soolise ebavõrdsuse ulatust ja ilminguid kutsehariduses alahinnata ja seega probleemi eirata ning tegutsemisest hoiduda. Seega soovitame Haridus- ja Teadusministeeriumil koostöös Statistikaametiga panna alus sellise statistika kogumisele ja analüüsimisele ja kättesaadavaks tegemisele kutseharidus- kui ka laiemalt kogu haridussüsteemis.



## Kasutatud allikad

- Aavik, K (2011). Eesti kutsehariduse arengukava aastateks 2009–2013 analüüs sooaspektist. Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus
- Aavik, K (2015). Resistance to gender equality at work: discursive practices of Estonian male managers. Flood, M; Howson, R (toim). *Engaging Men in Building Gender Equality* (xx–xx). Cambridge Scholars Publishing [ilmumas].
- Kabanen, K (2014). Haridus. Pöder, K (toim). *Eesti Statistika aastaraamat 2014*. Tallinn: Statistikaamet.
- Kasemaa, G; Kuurme, T; Roots, E-M (2012). Naised ja mehed ühiskonnas haridustegelaste pilgu läbi. Papp, Ü-M (toim). *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaura Sihtasutus, 43–58. [http://www.enu.ee/lisa/463\\_2013\\_04\\_kas\\_opilased\\_voi\\_poisid\\_ja\\_tudrukud\\_sisu.pdf](http://www.enu.ee/lisa/463_2013_04_kas_opilased_voi_poisid_ja_tudrukud_sisu.pdf)
- Kuurme, T; Kasemaa, G; Roots, E-M (2012). Eesti haridustegelaste soodiskursus. Papp, Ü-M (toim). *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaura Sihtasutus, 39–42. [http://www.enu.ee/lisa/463\\_2013\\_04\\_kas\\_opilased\\_voi\\_poisid\\_ja\\_tudrukud\\_sisu.pdf](http://www.enu.ee/lisa/463_2013_04_kas_opilased_voi_poisid_ja_tudrukud_sisu.pdf)
- Kütt, R; Papp, Ü-M (2012). Soolist ebavõrdsust märgatakse, probleemiks ei peeta ja lahendusi ei teata – Eesti õpetajate hoiakud ja arvamused seoses soolise võrdõiguslikkusega. Papp, Ü-M (toim). *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaura Sihtasutus, 19–38. [http://www.enu.ee/lisa/463\\_2013\\_04\\_kas\\_opilased\\_voi\\_poisid\\_ja\\_tudrukud\\_sisu.pdf](http://www.enu.ee/lisa/463_2013_04_kas_opilased_voi_poisid_ja_tudrukud_sisu.pdf)
- Nestor, M (2012). *Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring*. Praxis.
- Papp, Ü-M (2012). *ÄRKA, MÄRKA, TEGUTSE. Käsiraamat soolise võrdõiguslikkuse seaduse normide täitmiseks ja sugupoolte aspekti arvestamiseks üldhariduskoolide õppe- ja kasvatustöös*. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaura Sihtasutus. [http://www.enu.ee/lisa/476\\_arka\\_marka\\_tegutse\\_veebi.pdf](http://www.enu.ee/lisa/476_arka_marka_tegutse_veebi.pdf)
- Roosalu, T.; Aavik, K.; Tiidenberg, K. (2014). Ühiskondlikud hoiakud kui soolise võrdõiguslikkuse telg: sissejuhatavad märkmed. Roosalu, T. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013. Tallinn: Sotsiaalministeerium. [http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline\\_vo\\_monitooring\\_2013\\_veeb.pdf](http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/sooline_vo_monitooring_2013_veeb.pdf)
- Sullivan, S; Tuana, N (2007). *Race and epistemologies of ignorance*. Albany: State University of New York Press.

- Verloo, M; Lombardo, E (2007). Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach. In: M. Verloo (Ed). *Multiple Meanings of Gender Equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe*. Central European University Press, pp, 21–49.
- Verloo, M (2005). Mainstreaming gender equality in Europe: A critical frame analysis approach. *The Greek Review of Social Research*, 117 B, 11–34.