

## ENUT UUDISED 2012/1

### Sisukord

<b>Sissejuhatuseks</b> .....	<b>2</b>
<b>Üheskoos teel sooliselt tasakaalustatud ühiskonda (Kokkuvõtte ettekannetest ENUTi konverentsil 20. aprillil 2012)</b> .....	<b>4</b>
1. Eestkostmisest soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas – "Eesti 2020": Ülevaade ja ettepanekud "Eesti 2020" dokumendile - <i>Reet Laja, ENUT</i> .....	4
2. Mis saab sündida 8 aastaga? - <i>Ülle-Marike Papp, soolise võrdõiguslikkuse ekspert</i> .....	6
3. Pärnumaa Naisteühenduste ümarlaura ettepanekud palgalõhe vähendamiseks - <i>Astrid Hindriks, MTÜ Kodanikujulgus</i> .....	7
4. Palgalõhe erinevad põhjendused - <i>Raivo Juurak, ajakirjanik</i> .....	8
5. Paneeldiskussioon: naised ettevõtluses ja juhtimises aastaks 2020 .....	8
6. Mis tehtud, mis teoksil voliniku kantseleis - <i>Mari-Liis Sepper, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik</i> .....	10
<b>Parim sooteadlik MTÜ</b> .....	<b>12</b>
<b>Sootundlikust eelarvestamisest meil ja mujal</b> .....	<b>14</b>
<b>Ariadne Lõng</b> .....	<b>16</b>
<b>Uusi raamatuid ENUTi raamatukogus</b> .....	<b>17</b>

## Sissejuhatuseks

*Reet Laja, Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse juhatuse esinaine*

### **ENUTi tegevus esimesel poolaastal**

2012. aasta esimene pool oli ENUTil tegevus- ja saavutusrohke:

- Aasta alguses kutsus ENUT juba kolmandat aastat kõiki mittetulundusühinguid, kes on huvitatud oma organisatsiooni arendamisest ja demokraatliku ühiskonna kujundamisest, osalema konkursil „Parim sooteadlik MTÜ“. Konkursi eesmärgiks on väärtustada meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtteid, toetada soolist võrdõiguslikkust kujundavaid hoiakuid ning avaldada tunnustust neile organisatsioonidele, kes oma tegevuses järgivad eespool toodud põhimõtteid. Konkursi tulemused kuulutati välja aprillis toimunud konverentsil: võitjaks osutus Eesti Puuetega Naiste Ühing.
- Veebruaris osales ENUTi esindaja Maari Põim projektikohtumisel Innsbruckis, mille raames pandi alus üle-euroopalisele sootundlikule noorsootöövõrgustikule. Võrgustiku eesmärgiks on tõsta teadlikkust sootemadest Euroopa noorsootöös,
- 2. märtsil toimus hotellis Euroopa teabepäev "Riigieelarve naistele ja meestele" (korraldajad soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik ning Sotsiaalministeerium koostöös ENUTiga) ning ENUTi ümarlaud "Kohalik omavalitsus täna ja soolise aspekti arvestamine kohaliku elu kujundamisel" Teabepäeval tutvustati projekti "Sootundlik eelarvestamine" raames valminud raamatut „Riigieelarve naistele ja meestele. Ümarlaua keskenduti küsimusele, miks tegelda soolise aspektiga kohaliku omavalitsuse elu edendamisel. Analüüsi kohaliku omavalitsuse seadusandlust sooaspektist ja tehti soovitusi seadusandluse täiendamiseks. Osa võtsid omavalitsusliitude juhid Ott Kasuri ja Jüri Võigemast ning soolise võrdõiguslikkuse ekspert Ülle-Marika Papp. Arutelu jätkuna sõlmiti koostöölepe Eesti Maaomavalitsuste Liidu (EMOL) ja ENUTi vahel, et koos arendada soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid kohalike omavalitsuste tasandil.
- 16. ja 18. aprillil toimusid Hannaliisa Uusma eestvedamisel seminarid EKA ja Tartu Tervishoiu Kõrgkooli üliõpilastele soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise probleematika tutvustamiseks. ENUT peab soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatika tutvustamist üliõpilastele ja õpilastele väga oluliseks.
- 20. aprillil toimunud ENUTi konverentsi „Üheskoos teel sooliselt tasakaalustatud ühiskonda – ENUT 15“ peaettekannet keskendus eestkostmisele soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas Toimus arutlus teemal „Naised ettevõtluses ja juhtimises aastaks 2020“. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik rääkis sellest, mis tehtud ja mis teoksil tema tegevusvaldkonnas ning Sotsiaalministeeriumi sotsiaalala asekanter andis ülevaate ministeeriumi

suundadest ja tegevustest soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas aastal 2012. Ümarlaul „ENUT 15. ENUT ja soolise võrdõiguslikkuse eestkostevõrgustiku tulevikuplaanid aastani 2020“, arutati ENUTi edasist koostööd MTÜde, kohalike omavalitsuste, riigisektori, ülikoolide ja ärisektoriga.

- Aprillis liitus ENUT sotsiaalvõrgustikuga Facebook.
- 18. mail toimus Tallinna Ülikoolis ENUTi seminar-ümarlaud "Soolise võrdõiguslikkuse abil jätkusuutlikumat ühiskonda loomas. Samal päeval esitleti ka ENUTi akadeemilise ajakirja Ariadne Lõng uut numbrit "Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus" esitlus. Ettekandjad Reet Laja (ENUT), Andu Rämmer ja Mare Ainsaar (Tartu Ülikool).
- 07. juunil ENUTi ja Fr. Eberti Fondi koostöös toimunud ümarlaul arutleti sootundliku poliitika kujundamise üle Eestis ja Ungaris.
- 18. ja 19. juunil korraldas Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (*European Institute For Gender Equality*) Vilniuses Euroopa soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku konsultatiivkohtumise efektiivsete koostöövormide väljatöötamiseks. Eestist osalesid ekspertidena Reet Laja ja Eha Reitelmann.

## Üheskoos teel sooliselt tasakaalustatud ühiskonda (Kokkuvõtte ettekannetest ENUTi konverentsil 20. aprillil 2012)

*Kokkuvõtte tegi Mari Suviste, ENUT vabatahtlik*

### **1. Eestkostmisest soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas – "Eesti 2020": Ülevaade ja ettepanekud "Eesti 2020" dokumendile - Reet Laja, ENUT**

Mõned eesmärgid, mis on "Eesti 2020" fookuses:

- tööhõive määra tõstmine;
- tootlikkuse tõstmine;
- põhikoolist väljalangemise vähendamine;
- kolmanda taseme haridusega inimeste osakaalu suurendamine;
- suhtelise vaesuse määra vähendamine;
- täiskasvanute elukestvas õppes osalemise määra suurendamine;
- töötuse vähendamine jne.

Strateegia edukas rakendamine sõltub kõigi ühiskonnarühmade kaasatusest. Vastutus pole ainult valitsusel, vaid kõikidel osapooltel, mistõttu on vaja rääkida strateegia kujundamisel kaasa ja pakkuda välja omapoolseid ettepanekuid.

Analüüsid "Eesti 2020" leidsime, et sidusa ühiskonna loomisel on ära unustatud erinevad grupid (eelkõige sugu ja rahvus) ning nende erinev potentsiaal panustada eesmärkide saavutamisse ja põhjendatud ootus, et avalik poliitika töötaks ka nende kasuks.

Ettepanekuid:

- 1) "Eesti 2020" ja selle tegevuskavade planeerimisel, elluviimisel ja hindamisel kasutatakse rohkem süvalaiendamise mõistet eri valdkondades;
- 2) kõikide inimesi puudutavate eesmärkide indikaatorid esitada soo lõikes (nt tööhõive, töötus, haridustase, suhteline vaesus jpm), mis toob nähtavale sugudevahelised erinevused ja aitab eesmärkide elluviimisel poliitikameetmeid paremini sihitada;
- 3) kõikide eesmärkide puhul, kus naiste ja meeste vahel esineb ebavõrdsust, tuleb kasutada meetmeid, mis seda vähendaksid.

### **Tööhõive suurendamine**

Erinevused meeste ja naiste tööhõives on viimastel aastatel vähenenud, kuid märkimisväärselt suur on aga väikelaste vanemate hõive lõhe. 2008. aastal oli 0–6-aastaste lastega meeste tööhõive määr 93,7 protsenti, naiste vastav näitaja aga 55,1 protsenti. Väikelasteta meeste ja naiste tööhõivemäär aga samal ajal vastavalt 82,3 ja 82,2 protsenti.

Laste saamine mõjutab pigem naiste tööelu ja seda olulisel määral (mõjutades naiste palgataset ja katkestuste tõttu ka edasist karjääri). Teisalt on murekoht meeste tervis ja eluiga.

Üks lahendusvõimalus on suunata rohkem mehi lastehoolduspuhkusele ja võrdsustada kodune hoolduskoormus (nii laste kui teiste pereliikmete osas).

### **Tootlikkuse tõstmine**

Eesmärk tõsta tootlikkuse määra hõivatute kohta praeguselt tasemelt (65 protsenti) kuni 80 protsendini 2020 aastal. Maailmapanga raport "*World Development Report 2012*" väidab, et naiste tootlikkus on meeste omast üldjuhul madalam, mis tuleneb osalt ka nende hõivatud valdkondadest. Naised on enamasti madalama tootlikkuse valdkondades, juhivad väiksemaid osakondi ja on rohkem tegevad mittetulundussektoris. Lisaks teevad tasuta tööd (kodupidamine jmt), mis limiteerib aega. Leiti samuti, et naised ei tõuse meestega võrreldes kõrgematele ametikohtadele.

### **Ettepanekud tootlikkuse tõstmiseks**

- Tööturu segregatsiooni vähendamine. Muutus peaks algama juba lasteaiast ning jätkuma edasise nõustamisega, kuidas valida elukutset ja teha karjääriotsuseid.
- Naisettevõtluse toetamine. Eestis on kasutamata potentsiaal ettevõtlusaktiivsuse tõstmiseks naiste näol.

### **Vaesuse vähendamine**

Eesmärk vähendada suhtelise vaesuse määra peale sotsiaalseid siirdeid. Vaesus on soolistunud nähtus: mehed ja naised kogevad vaesust erineval määral ning nende vaesusesse langemise põhjused on erinevad. Eestis elab vaestes leibkondades rohkem naisi kui mehi ning eriti silmatorkav on nende leibkondade vaesus, kus ainsaks täiskasvanuks on naine (üksikemad ja eakad naised). Naiste vaesust mõjutab nende kehvem positsioon tööturul ja nad on ülekaalus nn töötavate vaeste hulgas. Samas on vaesuse osas riskirühmi, mille esindajateks on sagedamini mehed, nt koolist väljalangenud, sõltlased ja kodutud.

### **Meetmed vähendamaks vaesust:**

- tugevdada naiste positsiooni tööturul;
- vähendada meeste sotsiaalkaitse süsteemist väljalangemist;
- üle vaadata tugistruktuurid ja toetussummad ning viia sisse vastavad seadusemuudatused.

## **2. Mis saab sündida 8 aastaga? - Ülle-Marike Papp, soolise võrdõiguslikkuse ekspert**

Üldise või avaliku huvi eest tuleb kosta, sh on avalike huvide kaitsmine raske, istudes kinnises ruumis, ning seetõttu peab meiepoolne panus olema avaliku huvi kõvahääle väljaütlemine. Soolise võrdõiguslikkuse eest kostmine on üldise hüve kaitseks nii meestele kui naistele.

Eestkoste eelduseks on teadlikkus riigi otsustest. Tuleb olla kaasatud selliste poliitilgatuste väljatöötamisse, millel on arvestatav mõju huvirühmadele või mis mõjutavad kogu ühiskonda. Selleks et kaasa rääkida, on vajalik ekspertteadmiste olemasolu.

„Euroopa 2020“ eesmärkide saavutamiseks on riigiasutuste ja valitsuste käes väljatöötamisel finantsraamistik, selgitamaks kuhu ja kui palju kavatsetakse finantse kulutada. Selle eesmärk on, et Euroopa kui ühine majandusruum liiguks ühises suunas.

Eesti kohta on OECD raport välja toonud, et meie valitsusasutused on justkui eraldiseisvad "elevandiluu tornid" ning kui neid haldavad ka erinevad erakonnad, siis ei tule koostööst midagi välja. Vaja oleks tegelda erinevate teemadega rohkem horisontaalselt, lähtudes sihtgruppidest, ning hinnata otsuste mõju. Aastateks 2014–2020 kujundatav finantsraamistik püstitabki Eestile horisontaalselt kaks eesmärki, sotsiaalse keskkonna ja looduskeskkonda kestmajäämine.

1. Naiste ja meeste vahelise võrdsuse edendamine ja mittediskrimineerimine: sooaspekti arvestamine kõikides fondides ja programmide vältel; asjaomaste asutuste ja partnerite kaasamine; puuetega inimeste juurdepääsu kindlustamine fondidest kasusaamisele.

2. Jätkusuutlik areng: EL õiguste järgimine, kliimamuutused ja bioloogilise mitmekesisuse säilitamine ning põhimõtte "saastaja maksab" järgimine.

Samas dokumendis on välja toodud, et teadusuuringute ja innovatsioonivaldkondade määramise puhul tuleb arvestada soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustusega. Seejuures sooaspekti arvestamine parandab teadusuuringute meetodeid ja tulemusi. Näiteks, kui lugedes uuringuid elanikkonna hääletamise eelistuste kohta ei selgu, kas toetavad mehed või naised, siis on see uurimus poolik.

Tööhõive ja tööalase mobiilsuse osas on välja toodud sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja pereelu ühitamine:

- võitlemine soostereotüüpidega hariduses ja koolituses;
- kõikide asjaosaliste poolt meetmete rakendamine soolise segregatsiooni vähendamiseks tööturul, erinevuste vähendamine pensionides ja töötasudes;
- hoolitsuskohustuste tõttu töölt eemal olnud isikute integreerimine tööturule;

- innovaatilised töö organiseerimise viisid, sh kaugtöö, paindlikud töövormid;
- püsivate hooldusteenuste pakkumine – lastehoid, koolipäevajärgne hoid, vanurihooldus.
- Investeerimine haridusse, oskustesse ja elukestvasse õppesse:
- koolist väljalangevuse vähendamine, kõigi juurdepääs kvaliteetsele alusharidusele;
- põhi- ja keskhariduse õpetajate ja haridusametnike suutlikkuse suurendamine sooliste stereotüüpide vähendamiseks põhi- ja gümnaasiumihariduse vältel.

Sooaspekti arvestamisel ja soospetsiifilistel tegevustel ei pea erimeetmed olema suunatud ainult naistele või meestele, vaid arvestama laiemat konteksti. Seega peab sootemaatika saama selgemaks ka põhilistele majandus- ja sotsiaalvaldkonna otsustajatele, poliitikutele ja laiemale avalikkusele, läbides punase niidina kõiki poliitilisi otsuseid.

Tegelikkuse muutmine käib läbi käitumise muutmise, mida saab mõjutada normide ja kvootidega. Sealt edasi muudab see uskumust ja hakkavad süvenema uued uskumused. Erinevad kvoodid (saaste, piima jm kvoodid) on metsikute turujõudude kaitsmiseks ja sookvoodid on ausa konkurentsi kaitsmiseks. Ei räägita hüvede ümberjagamiseks vaid kasvatamiseks. Jagatakse küll juurde: Soomes doteeritakse nt sukavabrikuid, kus valdav osa töötajatest on naised, kes katkestavad tööd bioloogilistel põhjustel, ning ettevõtted on seetõttu nõrgemas olukorras.

### **3. Pärnumaa Naisteühenduste Ümarlaua ettepanekud palgalõhe vähendamiseks - Astrid Hindriks, MTÜ Kodanikujulgus**

Ettepanekud palgalõhe vähendamiseks

1. Kasutada terminit "sooline suhtarv", sest "kvoot" on meie ühiskonnas negatiivse varjundiga võõrsõna.
2. Soolise suhtarvu ajajada algab riiklikest struktuuridest:
  - a) kõigis riigi ja kohaliku omavalitsusega nõukogudes ja juhatustes sooline suhtarv 40/60 (näiteks) kolme aasta jooksul;
  - b) kõigis riigi ja kohaliku äriettevõtete juhtorganites sooline suhtarv 40/60 (näiteks) kolme aasta jooksul;
  - c) börsiettevõtete juhtorganites sooline suhtarv 40/60 (näiteks) viie aasta jooksul;
  - d) kogu Eesti majandusruumis on sooline suhtarv kümne aastaga tasakaalus ja selle probleemi võib päevakorrast maha võtta.

### **Poliitiline kokkulepe. Soolise tasakaalu hea tava.**

1. Riigi poolt Eestit esindavad delegatsioonid arvestavad soolist suhtarvu kuni 50/50.
2. Kohalike omavalitsuste poolt Eestit esindavad delegatsioonid arvestavad soolist suhtarvu kuni 50/50.

### **4. Palgalõhe erinevad põhjendused - Raivo Juurak, ajakirjanik**

Soovides põhjendada palgalõhet naiste kahjuks, võetakse käiku kõik loogika võtted.

#### **Peamised argumendid**

Inimesi valitakse ametikohtadele mõistuse järgi: nõukogud koosnevad meestest, seega naised pole ilmselt piisavalt võimekad.

Jõu järgi: naised ja mehed pole võrdsed, kuna naised on füüsiliselt nõrgemad.

Palka tuleks maksta eluea järgi: kellel pikem eluiga, sellele peaks vähem maksma. Lõppkokkuvõttes teenivad mehed ja naised samapalju; mees sureb keskmiselt varem ja naine pärib seejärel kogu mehe vara.

Naised peavadki vähem palka saama, sest mees maksab talle juurde.

Soo järgi: naine on ikkagi ema, kes peaks olema koos lastega; kui lapsed juba on, milleks siis veel palk.

Sooline ebavõrdsus on sügavalt juurdunud nii naiste kui meeste mõtlemisse.

### **5. Paneeldiskussioon: naised ettevõtluses ja juhtimises aastaks 2020**

Juhtisid: Reet Laja (ENUT) ja Peep Peterson (Transpordi Ametiühingute juhatuse esimees)

Osa võtsid:

- Raul Allikivi, Majandusministeeriumi majanduse arengu osakonna juhataja asetäitja
- Pille Ruul, Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsiooni (EENA) president
- Kairi Talves, Tartu Ülikooli sotsioloogia teadur, ETNA Eestimaal
- Ilvi Cannon, ENUT
- Mari Kooskora, EBS Eetikakeskuse juhataja

#### **Kuidas saada naisi rohkem otsustamise juurde?**

R. Allikivi: Toetused pole soospetsiifilised, uuringud ei kajasta infot erinevast soost ettevõtjate eripärast ning üldiselt pole soolise võrdõiguslikkuse teema ministeeriumis aktuaalne.



P. Ruul: Esimese sammuna on vaja välja selgitada, miks on naisettevõtlust vaja eraldi toetada. Eestis ei eristata nais- ja meesettevõtjaid, kuid Euroopas on selles temaatikas tehtud päris palju uuringuid. Näiteks on naisettevõtjatel vaja rohkem läbimõeldud tugisüsteemi (naised pole nii riskialtid ja tehakse kauem kaalutud otsuseid), oluline on töö ja pereielu ühildamine. Teiseks on vaja hinnata pakutavate toetuste mõju, sh kui palju jõuab hüvesid naisteni ja palju meesteni.

K. Talves: Viimane suurem soospetsiifiline uuring jääb 2005. aastasse ning selles tuuakse välja tõsiasi, et naisettevõtjate suurimaks probleemiks on finantside saamine. Stardikapitali vajadus on üldjoontes väiksem kui on pakkumisel ning omab teist laadi profiili. Pere maale elama jäämine sõltub pigem naise töökoha ja sissetuleku olemasolust.

I. Cannon: Naisettevõtjatele suunatud ärilõunaid ja muid üritusi kajastatakse naisajakirjades või lehtede seltskonnarubriigis. Niisugusel kajastamisel ei ole piisavat kõlapinda.

M. Kooskora: Palju võimalusi jääb kasutamata, jättes naised kõrvale. Enamik tarbijatest on naised, enamus toodetest ja teenustest tehakse naise jaoks, samas on ettevõtete juhtkondades enamasti mehed. Naised ja mehed tasakaalustavad teineteist. Kumbagi osapoolt ei tohi alahinnata.

### **Kas ja kuidas naised juhtimisse?**

R. Allikivi: Riigi poolt omandatud asutuste nõukogude liikmete kohad jagatakse ära avaliku sektori poolt. Eesti ettevõtete arengut pidurdab nõrk keskastme juhtide tase. Juhtimist õppida on raske, see käib läbi praktika ja kogemuste.

P. Ruul: Mis puudutab naisjuhte, siis pole küsimus ainult selles, kuidas saada naisi juhtima, vaid kuidas saada kompetentseid naisi panustama juhtimisse. Toimub pigem stereotüüpsete mõtteviiside, hoiakute, väärtushinnangute vastandamine, selle asemel et diskuteerida. Peaks leidma ühiselt positiivseid momente, et üldse kuhugi jõuda. Karjääriredelil on naistele esitatud suuremaid nõudmisi. Naised vajavad koolitust või iseendas mõtteviisi arendamist, et välja öelda "valige mind".

Toetused on enamasti suurtele ettevõtetele ja profiil on suunatud meestele. Toetussüsteemis peaks nägema kohta mikroettevõtetele ja naistele. Andes väikestele võimaluse, võib kokkuvõttes rohkem toota, kui panustades üksikutele suurematele ja riskantsematele firmadele. Kui meil oleks poliitikas rohkem naisi esindatud, siis kaalutaks rohkem variante, kuidas saaks tasakaalustatavamalt naisi nõukogusse.

K. Talves: Naised seavad endale ülikõrged nõuded valdkonnas osalemiseks; kõrge kriitilisus enda osas. Peaks alustama väga varakult noortega, et naised ei kardaks sõnu "karjäär" ja "positsioon", ning sisendama julgust ja toetama edasiminekut.

I. Cannon: Kodune kasvatus ja vanemad annavad lastele oma mõtteviisid üle. Euroopa volinik V.Redding tegi juba möödunud aastal ettepaneku, et suurematel börsifirmadel oleks nõukogus vabatahtlikult 30 protsenti teisest soost liikmeid aastaks 2015 ja see osavõtumäär kasvaks 40 protsendini aastaks 2020. Paralleele saab tuua M.Kooskora räägituga (naised on suuremad tarbijad) – kes otsustab toodete tuleku turule?

M. Kooskora: Keskastmejuhtidest 40 protsenti on naised, minnes kõrgemale juhtimistasandile, jääb alles keskmiselt 9 protsenti ning jõudes juhtkondade tasemele, jääb alles vaid 3 protsenti naisi. Naised ei saa karjääriredelil tihtipeale edasi, kuna valivad valed valdkonnad. Juhtkonda ei taheta võtta personali- ja turundusjuhte (samas meeste seast selle eriala esindajad pääsevad juhtkondadesse). Eesti eripära on see, et ühed tublimad finantsjuhid on naised, kes on ka esindatud juhtkondades.

Kokkuvõtteks: kõiki neid tähelepanekuid ja soovitusi tuleks arvestada nii erinevates arengukavades, projektide ettevalmistamisel kui ka ettevõtluspraktikas.

## **6. Mis tehtud, mis teoksil voliniku kantseleis - *Mari-Liis Sepper, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik***

### **2010. aastal seatud voliniku peamised eesmärgid:**

- Õiguskaitse diskrimineerimise asjades (üldteada, tõhus, ennetav).
- Tööandjad teadlikumad ja valmis edendama soolist võrdõiguslikkust.
- Sooaspekti läbiv lõim kõigis poliitikates ja tegevustes (soolise võrdõiguslikkuse eesmärk liidetud tavapoliitika eesmärkidega).

2011. aastal oli diskrimineerimise kaebusi ligi sadakond. Täispikk menetlus toimus ligi 20 asjas, välja filtreeritakse peamiselt seetõttu, et pole võimalik tõendada või diskrimineerimise kaebuse esitaja ei soovi ise kaebust edasi viia (sooviga mitte rikkuda töösuhteid jmt). Oluline avalikkuse teavitamine erinevatest seadustest (2004. aastast kehtiv soolise võrdõiguslikkuse seadus, 2009. aastast kehtiv võrdse kohtlemise seadus) kuna Eesti ühiskonnas on üldine teadlikkus nii tavakodanike kui professionaalide seas väga madal. Taoliste seaduste vastuvõtmises tuleks sisse planeerida teadvustamine, enne kui hakatakse nõudma normide täitmist ja kontrollimist. Meediapoolset suurt huvi võrdõiguslikkuse valdkonna vastu pole täiel potentsiaalil ära kasutatud, ei voliniku kantselei ega ka muude temaatikaga seotud asutuste ja mittetulunduste poolt. Tuleks ka omal initsiatiivil võtta üles teemakohaseid küsimusi, alustada diskussioone, anda edasi infot sügavama teadmise pinnal.

Voliniku suurprojekt on progressi programmist rahastatud projekt "Sootundlik eelarvestamine", mis sai alguse 2010. aasta lõpus Liivi Pehki juhtimisel. Selle raames koolitati sootundlikkuse ekspertide poolt kokku kaheksa päeva jooksul erinevate ministeriumite ja allasutuste ametnikke. Projekti raames anti välja käsiraamat "Riigi

eelarve naistele ja meestele. Vajaduspõhine eelarvestamine avalikus sektoris", koostatud välisekspert Sheila Quinn'i poolt ja kohandatud Eesti vajadustele.

Tulevikku vaadates on ettevalmistamisel Norra finantsmehhanismi soolise võrdõiguslikkuse programmi raames eeldefineeritud projekt voliniku kantseleile. Projekti kestvus on 2012–2015.

### **Lähtepunktid tuleviku planeerimiseks**

- Tõsised soolise ebavõrdsuse probleemid ühiskonnas.
- 2004. aasta soolise võrdõiguslikkuse seadus ebapiisavalt rakendatud.
- Madal õigusteadlikkus nii kodanike kui ka professionaalide seas.
- Puudub riiklik soolise võrdõiguslikkuse arengukava.

### **Projekti peamised eesmärgid**

- Tõsta õigusteadlikkust võrdõiguslikkuse kohta ka seaduse rakendajate seas.
- Uurida soolist ebavõrdsust ja haavatavaid või ebasoodsamas olukorras olevaid sotsiaalseid grupe.
- Soolise ja mitmese diskrimineerimise õiguskaitse tõhustamine.
- Mõjutada laiemat avalikkuse hoiakuid, mis puudutavad soorolle ja võrdõiguslikkuse küsimusi laiemalt.
- Tõuge Soolise võrdõiguslikkuse rakendamiseks – kohtupraktika.
- Soolise võrdõiguslikkuse edendamine riigi- ja haridusasutuste poolt.
- Tõsta voliniku kantselei võimekust ja töö tõhusust.

Tegevused: trükiste koostamine ja levitamine; strateegiline hagemine ja õigusnõustamine üle Eesti; uuring paralleelsete tunnuste arvestamisega; abi riigiasutustele, et alustada/jätkata soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte lõimimist oma tegevusse.

## Parim sooteadlik MTÜ

*Mare Abner, EPNÜ juhatuse esinaine*

ENUTi kevadkonverentsil 20. aprillil kuulutati konkursi „Parim sooteadlik MTÜ“ 2012. a võitjaks Eesti Puuetega Naiste Ühing (EPNÜ).

Eesti Puuetega Naiste Ühing asutati 1998. aastal. Tõuke selleks andsid paar suuremat seminari koostöös Rootsi Puuetega Naiste Foorumi ja kohalike naisaktivistidega. Eesmärgiks oli luua katusorganisatsioon, kuhu alla koondada erinevad puuetega naiste ühendused. Käesolevaks ajaks on EPNÜst saanud kolme osakonnaga mittetulundusühing.

Sisuliselt on EPNÜst saamas puuetega naiste eestkoste ehk huvikaitse võrgustik, kes seisab selle eest, et naiste ja puuetega inimeste elukvaliteet paraneks ja kasvaks nende teadlikkus oma õigustest ja kohustustest.

EPNÜ peab oma missiooniks erivajadustega naiste ja tütarlaste lõimimist ühiskonda, nende sotsiaalse aktiivsuse ja teadlikkuse tõstmist ning soolise võrdõiguslikkuse ideede propageerimist puuetega inimeste seas (koolitused, ühisüritused vmt). Visioon on sõnastatud järgmiselt: hästi informeeritud, koostööle avatud, sihtrühma kuuluvate inimeste iseseisvat elu ja elukestvat õpet toetav ning soolist võrdõiguslikkust edendav eestkosteühendus kõiki inimesi väärtustavas kodanikuühiskonnas.

Ühenduse tegevuse aluseks on ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioon, kus eraldi artiklina on toodud puuetega naised; Euroopa Nõukogu puuetega inimeste tegevuskava 2006–2015, mis deklareerib läbi kõikide tegevussuundade, et puuetega naised ja tüdrukud vajavad erilist tuge. Tähtsaks tegevuse aluseks on meie võrgustikule Euroopa Puuetega Naiste Manifest.

Puuetega naised on Eestis 2011. aasta seisuga ca 76 000, neist üle 62 aasta vanuseid naised on 50 000.

EPNÜ ühendab organisatsiooni liikmetena 2012. a. andmetel ca 60 naist, üldse on tegevusse kaasa haaratud umbes 100 inimest, sh ka kümnekond meest. Arendame koostööd eri maailmavaatega inimestega, esindades puuetega naised üle Eesti, kaitstes nende huve ja väärtusi, olles neile abiks suhetes võimu ja avaliku arvamusega ning aidates neil leida lahendusi oma elumuredele.

Korraldame pidevalt erinevaid puuetega naistele vajalikke koolitusi, tõlgime teemakohaseid raamatuid ja artikleid, esindame puuetega naised Eestis naisühendustes. Seisame head selle eest, et soolise võrdõiguslikkuse temaatikas pöörataks tähelepanu ka puuetega naiste sihtgrupile ning sellele, et neil on oht sattuda mitmekordse diskrimineerimise alla.

Meie liikmed on erinevas eas, erineva haridusega ja puude erineva raskusastmega. Meil jääb veel puudu aktiivsusest, julgusest, teotahtest ja oskustest seista oma õiguste eest olla täisväärtuslik neiu, naine, ema ja kodanik. Organisatsioonina on vaja meil õppida vastutama, juhtima, et arendada EPNÜ tõsiseltvõetavaks laiapõhjaliseks mittetulundusühenduseks. Selleks vajame aktiivseid liikmeid, kes aitaksid projekte kirjutada ja juhtida ning projektide teoks teha.

Organisatsioon on meile, puuetega naistele, võimalus end teostada, tunnetada moraalselt toetavat õlatunnet üksinduse hetkedel, saada õnnestumise kogemusi, suurendada usku endasse ning võimalus karastuda, et teostada end hea kodanikuna. Teisalt on see võimalus mõjutada arenguid ja ühiskonna teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas. Ühtlasi on organisatsiooni tegevusest võimalik saada laialdaselt uut infot ning nõustamist, kuidas iseenda eluga paremini toime tulla.

Läbi on viidud kaks projekti: ühes uuriti puuetega meeste, teises puuetega naiste olukorda. On osaletud soolise võrdõiguslikkuse alastel koolitustel ja seminaridel, peetud ühisarutelusid naiste ja meeste olukorrast, soostereotüüpidest, soolise ebavõrdsuse vähendamisest.

Toimunud on koolitus töö, ühiskondliku elu ja pereelu ühitamise teemal. Infot sellest valdkonnast on jagatud ka oma kodulehel ja e-posti teel. Igal aastal on kas infopäeval või koolitusel käsitletud soolise ebavõrdsuse ja soolise võrdõiguslikkuse teemat. Koolitustele on kutsutud nii puuetega naisi kui ka mehi.

Meil on võimalik anda oma panus ja teha üsna palju koostööd erinevate organisatsioonidega, jagades vastastikku infot ja teadmisi. Me võtame osa petitsioonidest, vastame küsitlustele, mis puudutavad puuetega inimesi ja naisi üldiselt. Koolitame puuetega inimesi sooteadlikeks kodanikeks. Püüame avardada ühiskonna teadlikkust vabatahtlikust tegevusest ja kodanikuühiskonnast, ka teadlikkust sellest, et puuded ei rikasta, vaid erinevused meis endis rikastavad ühiskonda.

Teeme rahvusvahelist koostööd just nendes valdkondades, mis puudutavad puuetega naisi. Toetasime ja survestasime jõudsalt, et Riigikogu ratifitseeriks ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis vastab tänapäeva nõuetele meeste ja naiste vahelisest võrdsusest, ka puuetega inimeste valdkonnas. Püüame seista nüüd selle eest, et Eesti puuetega naiste probleemid kajastuksid nii puuetega inimeste kui ka naiste tegevusprogrammides.

EPNÜ näeb kasu naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimisest oma organisatsioonile järgnevas: organisatsiooni tegevuse tulemuste paranemine, selle maine tõus; võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise ennetamine; organisatsiooni tegevuse positiivse mõju kasv ühiskonnale tervikuna.

Lähemalt saab EPNÜ tegevusega tutvuda [www.epnu.ee](http://www.epnu.ee)

## Sootundlikust eelarvestamisest meil ja mujal

*Liivi Pehk*

2012. aasta aprillis lõppes sotsiaalministeeriumi ja soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel ligi 1,5 aastat kestnud projekt „Sootundlik eelarvestamine”, milles osales üle 35 riigiametniku erinevatest ministeeriumidest ja ametitest. Projekti rahastasid Euroopa Liit tööhõive ja solidaarsuse programmi PROGRESS (2007–2013) raames ja sotsiaalministeerium.

Projekti eesmärgiks oli anda riigieelarve koostamises osalevatele ministeeriumide ametnikele teadmisi ja oskusi selle kohta, kuidas lõimida soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet riigieelarve planeerimise, koostamise ja täitmise protsessi ning aidata seeläbi kaasa riigi raha kasutamise kuluefektiivsemaks ja läbipaistvamaks muutmisele.

Naiste-meeste vajadusi ja huve arvestav eelarvestamine ehk sootundlik eelarvestamine uurib, kuidas eelarve-eraldised mõjutavad naiste ja meeste majanduslikke ja sotsiaalseid võimalusi. Eelarvete analüüsimine sugupoolte aspektist näitab, et eelarveotsused võivad mõjutada mehi ja naisi erinevalt, kas suurendades või vähendades soolist ebavõrdsust. See, kas konkreetne poliitika või avalik teenus vastab inimeste – naiste ja meeste – tegelikele vajadustele ja huvidele, on ühtlasi indikaatoriks, kas poliitika või teenus on eesmärgipärane ning õnnestunud.

Sootundliku eelarvestamise metoodika rakendamine aitab kaasa riiklike poliitikate ja avalike teenuste muutmisele kasutajasõbralikumaks ja sihtgruppide vajadustega rohkem vastavuses olevaks ning soodustab seeläbi soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi saavutamist.

Projekti „Sootundlik eelarvestamine” tegevuste käigus viidi riigiametnikele läbi koolitusseminare soolise võrdõiguslikkuse ja sootundliku eelarvestamise teemadel, tutvuti Austria kolleegide kogemustega sootundliku eelarvestamise metoodika rakendamisel ja saadud teadmisi rakendati oma töökohtades praktiliste eelarveanalüüsides läbiviimisel. Koostöös Iirimaa soolise võrdõiguslikkuse eksperdi Sheila Quinn’iga anti välja esimene eestikeelne sootundliku eelarvestamise metoodikat tutvustav trükis „Riigieelarve naistele ja meestele. Vajaduspõhine eelarvestamine avalikus sektoris”. Projektis osalenud ministeeriumide ametnikest moodustati sootundliku eelarvestamise asjatundjate kolleegium. Kolleegiumi liikmete ülesandeks on oma organisatsioonis sootundliku eelarvestamise alase informatsiooni vahendamine ja tulevikus ka sootundliku eelarvestamise alaste konsultatsioonide osutamine. Projekti tulemuste ja sootundliku eelarvestamise metoodika tutvustamiseks korraldati infopäevi kodanikuühendustele ja riigiametnikele. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Mari-Liis Sepper esitles sootundliku eelarvestamise käsiraamatut ja metoodikat kohtumistel Riigikogu rahanduskomisjoniga ja riigikontrolöriaga.

Projekti tegevuste tulemusena pandi alus sootundliku eelarvestamise meetodika rakendamiseks avalikus sektoris – koostati metoodiline juhendmaterjal, mis on elektroonilisena kättesaadav ka laiemale avalikkusele ([http://www.svv.ee/failid/RNJM%20VEAS\\_2012\\_final\\_bookmargid25012012.pdf](http://www.svv.ee/failid/RNJM%20VEAS_2012_final_bookmargid25012012.pdf)), ning projektis osalenud ametnike koolitamise tulemusena suurenes ministriumide suutlikkus sootundliku eelarvestamise meetodika rakendamiseks.

Kuidas edasi? Teiste Euroopa riikide kogemused näitavad, et sootundliku eelarvestamise tõhus rakendamine ja seeläbi soolise võrdõiguslikkuse edendamine ühiskonnas ei saa olla ainult õhinapõhine ning selleks ei piisa ainult väljatöötatud strateegiatest ja tööriistadest ning ametnike heast tahtest, vaid vajalik on ka poliitiline tahe ja otsus valitsuse tasandil. See tähendab olulist muutust senises poliitikategemises: poliitiliste otsuste lähtumist tõdemusest, et ühiskonnas eksisteerib struktuurne sooline ebavõrdsus, ja teadmispõhiseid otsuseid, mille aluseks on sooliste mõjude analüüs.

Mis kasu toob sootundlik eelarvestamine kodanikuühendustele ja milline roll on neil selles protsessis? Mitmetes riikides, nagu Inglismaa, Rootsi, Iirimaa jt, on kodanikuühendused n-ö ühiskonna valvekoertena analüüsinud riigieelarvet, et välja selgitada, millist mõju on majanduskriisi tulemusena rakendatud eelarvekärped avaldanud või avaldavad erinevatele sotsiaalsetele gruppidele. Näiteks selgus Iirimaal 2011. aasta eelarvet analüüsid, et läbiviidud kärpete ja maksumuudatuste tõttu vähenesid sissetulekud kõige rohkem üksikvanemaga lastega peredes, kusjuures 73% juhtudel olid üksikvanemaks naised. Sootundliku eelarvestamise meetodika rakendamine projekti tegevuste ja kulude analüüsimisel annab võimaluse oma tegevuste mõju paremini hinnata ja avalikkusele edastada. Näiteks sõlmis Saksamaa Töö- ja Sotsiaalministeerium 2009. aastal lepingu ESFi juures asuva soolise võrdõiguslikkuse edendamise agentuuriga, kelle lepingulisteks ülesanneteks on muu hulgas ka ESF programmide hindamine ja analüüsimine soolise võrdõiguslikkuse edendamise seisukohalt, kasutades sootundliku eelarvestamise meetodit.

Et raha ei lendaks tuulde, peavad eesmärgid ja eraldised olema tasakaalus, sh. ka soolise võrdõiguslikkuse eesmärgid.

Head sootundlikku eelarvestamist!

## Ariadne Lõng

*Eve Annuk, Ariadne Lõnga peatoimetaja*

Ariadne Lõng on Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskuse väljaandel ilmuv ainus soouuringute ajakiri Eestis.

18. mail esitles ENUTselle ajakirja erinumbrit „Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus“ (XI aastakäik 1/2, 2011).

Ajakiri pakub huvilistele järgmisi artikleid:

- Kairi Kasearu: „Individuaalne sooideoloogia – millest see sõltub?“
- Mare Ainsaar: „60–69-aastaste naiste ja meeste töötmine ja eluga rahulolu seitsmes Euroopa riigis“
- Priit Jeenas: Töökoha leidmine sotsiaalsete võrgustike abil: meeste ja naiste erinevused Eesti tööjõu-uuringute tulemuste põhjal“
- Ave Roots: „Enesetäiendamise viisi ja kõrgema ametipositsiooni seos meeste ja naiste puhul“
- Ott Toomet: Venekeelse elanikkonna eesti keele oskus, sissetulek ja tööpuudus Eestis: miks naistele on keeleoskus olulisem?“
- Andu Rämmer: „Soolised erinevused sõjajärgse ja võitjate põlvkonna tööväärtustes“
- Ave Roots: „Töötöö alustamine majandustõusu ja –languse tingimustes“
- Ajakirja saab laenutada ENUTi raamatukogust.

Head soouuringute huvilised!

Ariadne Lõng ootab kaastöid uude numbrisse. Kuna tegemist on eelretsenseeritava teadusajakirjaga, siis peaksid artiklid vastama teadusartiklitele esitatavatele nõuetele nii sisulises kui vormistamist puudutavas osas. Et ajakirja rõhuasetus on soolisel aspektil, peaksid ka artiklid selle temaatikaga suhestuma.

Artiklile (pikkusega kuni 56 000 tähemärki) tuleb lisada resümee (kuni 1700 tühikutega tähemärki) ja lühike autorituvustus.

Artikkel avaldatakse positiivse eelretsensiooni korral.

Artiklite vormistamisjuhised on avaldatud ajakirja sisekaanel, vajaduse korral saab toimetus saata need ka failina.

Kaastööde tähtaeg on 20. september.



## Uusi raamatuid ENUTi raamatukogus

**1. Oh Boy!: Masculinities and Popular Music New edition**

Autor: Freya Jarman-Ivens;  
Kirjastus: Taylor & Francis Ltd

**2. Women and Popular Music: Sexuality, Identity and Subjectivity**

Sheila Whiteley;  
Kirjastus: Taylor & Francis Ltd

**3. Women, Music, Culture: An Introduction**

Autor: Julie C. Dunbar;  
Kirjastus: Taylor & Francis Ltd

**4. Mentor's Guide: Facilitating Effective Learning Relationships 2nd Revised edition**

Autor: Lois J. Zachary;  
Kirjastus: John Wiley and Sons Ltd

**5. Confronting Equality: Gender, Knowledge and Global Change - tradeoffer**

Autor: Raewyn Connell;  
Kirjastus: John Wiley and Sons Ltd

**6. Embodied Practices: Feminist Perspectives on the Body illustrated edition**

Autor: Kathy Davis;  
Kirjastus: SAGE Publications Ltd

**7. Fitting into Place?: Class and Gender Geographies and Temporalities**

Autor: Yvette Taylor;  
Kirjastus: Ashgate Publishing Group

**8. Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies illustrated edition**

Autor: Linda McDowell;  
Kirjastus: University of Minnesota Press

**9. Geographies of New Femininities**

Autor: Nina Laurie, Claire Dywer, Sarah L. Holloway, Fion;  
Kirjastus: Pearson Education Limited

**10. Confronting Postmaternal Thinking: Feminism, Memory, and Care**

Autor: Julie Stephens;  
Kirjastus: The University Press Group Ltd

**11. Future of Feminism - tradeoffer**

Autor: Sylvia Walby;  
Kirjastus: John Wiley and Sons Ltd

Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus  
Narva mnt. 25-410, Tallinn 10120, Estonia  
Tel. (+372) 6409173  
enut@enut.ee  
<http://www.enut.ee>

ENUTi raamatukogu on avatud:

esmapäeval, teisipäeval ja kolmapäeval kella 12-16  
teisipäeval kella 12-18  
reedel kella 12-14