

**Soolise võrdõiguslikkuse  
edendamine  
struktuurivahenditest  
rahastatud  
haridusprojektides**

2020

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium.



SOTSIAALMINISTEERIUM

Uuringut rahastatakse Euroopa Liidu struktuuri- ja investeerimisfondi vahenditest.



Euroopa Liit  
Euroopa struktuuri-  
ja investeerimisfondid



Eesti  
tuleviku heaks

#### Autorid:

**Mari-Liis Sepper, Meeli Murasov, Eve Mägi**

**praxis** | mõttekoda

**Poliitikauuringute Keskus Praxis** on sõltumatu, mittetulunduslik mõttekeskus, mille eesmärk on toetada uuringutele ja osalusdemokraatia põhimõtetele rajatud poliitika kujundamise protsessi.

[www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

[praxis@praxis.ee](mailto:praxis@praxis.ee)

Väljaande autoriõigus kuulub Poliitikauuringute Keskusele Praxis. Väljaandes sisalduva teabe kasutamisel palume viidata allikale: Sepper, M., Murasov, M., Mägi, E. 2020, Soolise võrdõiguslikkuse edendamine struktuurivahenditest rahastatud haridusprojektides Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis.

ISBN 978-9949-662-21-0 (pdf)

## Lühikokkuvõte

Analüüsis uuriti struktuuritoetustest rahastatud haridusprojekte, et selgitada välja, kas need edendavad soolist võrdsust<sup>1</sup>. Uuritavate projektide hulgas on nii karjääriteenuste pakkumine lastele ja noortele kui ka õppenõustamine õpilastele. Karjäärinõustamise puhul võeti fookusesse soolised stereotüübid ning uuriti, kas tüdrukutele ja poistele tutvustatakse ka mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid. Õppenõustamise teenuseid analüüsid vaadati, kas nõustamisteenused on kujundatud selliselt, et need aitaksid koolist väljalangemisohus noormehi, kes 7.-9. klassis on suuremas õpingute katkestamise ohus kui tüdrukud. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide koolitusprojektides uuriti seda, kui võrd annab õpetajate täiendusõpe teadmisi sellest, kuidas õpetamisel soolistest stereotüüpidest hoiduda. Õpetaja ameti maine kujundamisse panustavad projektid said tähelepanu seoses sooliste stereotüüpidega ning sellega, kui võrd need aitavad kaasa sellele, et rohkem mehi valiks õpetaja ameti ning haridusvaldkonnas tegutsevad naised tõuseksid haridusjuhtideks.

Analüüsiga sooviti saada ülevaade struktuurifondide meetme tegevustest 1.1.1 Haridustugiteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine, 1.1.2 Karjääriteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine lastele ja noortele ning 1.2.1 Õpetajate ja haridusasutuste juhtide koolitus.

Haridustugiteenuste (meetme tegevus 1.1.1) pakkumine on toetuse andmise tingimuste (edaspidi ka „TAT“) järgi suunatud võrdsete võimaluste edendamisele, nii poistele kui ka tüdrukutele. Kuna põhikoolis, eriti 7.-9. klassis on suuremas koolist väljalangemise ohus just poisid, vajavad nemad enim tugispetsialistide abi õpingutega toimetulekuks ja nõustamist elukestvas õppes osalemiseks. Toetuse andmise tingimuste kohaselt püütakse nõustamisteenuste abil vähendada eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist. Tegevuste tulemusena peaks suurenema ebasoodsamas olukorras olevate laste ja noorte aktiivsem osalemine ühiskonnas ja järgneva taseme õppes. Ühtegi konkreetset plaani, kuidas on kavas jõuda nende sihtrühmadeni (7.-9. klassis õppivad poisid, ebasoodsamas olukorras olevad lapsed ja noored), TATis välja ei ole toodud.

Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamise TATis (meetme tegevus 1.1.2) on mõju hindamisel võrdsetele võimalustele rõhutatud, et karjäärinõustajad saavad väljaõppe, mis annab neile võimaluse nõustada soolisi stereotüüpe vältides, tutvustada nii meestele kui ka naistele mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid ning julgustada neid tegema soost sõltumatu valikuid, lähtudes nende eeldustest ja isiksuseomadustest. Lisaks nähakse tegevuse mõju ka selles, et karjäärinõustamise tulemusena on inimesed teadlikumad töö, pere- ja eraelu ühitamise võimalustest, sh hoolduskohustustest ja ajakasutusest.

Õpetajate ja koolijuhtide juhtide koolituse TATi (meetme tegevus 1.2.1) järgi tõstab täiendusõpe sihtrühma kompetentsi ning kompetentsi tõus toetab edukat toimetulekut tööturul. Kavandatud tegevused toetavat naiste ja meeste võrdõiguse tagamist hariduses ja tööturul. Õpetajate täiendusõppe kaudu saab TATi sõnul ennetada sooliste stereotüüpide levitamist koolis. Õpetajaameti maine teadlikuma kujundamisega saab muuta soolist stereotüüpi, et ametit peavad eelkõige naised.

Kui võrd kõik nimetatud meetme tegevused eeldasid, et projektidel on mõju soolisele võrdsusele, otsisime tellija palvel vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

---

<sup>1</sup> Käesolevas analüüsis kasutatakse mõisteid „sooline võrdsus“, „naiste ja meeste võrdõiguslikkus“ ja „sooline võrdõiguslikkus“ sünonüümidena.

- Kas ja kuidas on projekti tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetud aluseks toetuse andmise tingimustes kirjeldatud sekkumistegevuste soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekt?

- Milliseid tegevusi on tehtud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?

- Mil määral peegeldavad projektid elluviijate soovi panustada oma tegevustega soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamisse?

Meetme tegevusi uuriti kasutades dokumendianalüüsi ning läbi viidi ekspertintervjuud inimestega, kes olid projektide ellu kutsumise või läbiviimise juures. Analüüsi käigus moodustati valim meetme tegevuse 1.2.1 nn väikeprojektidest (kokku kuulus valimisse 19 projekti) ning projekti dokumentatsiooni analüüsiti pidades silmas järgmisi küsimusi:

- Kas olukorra, tulemuse või sekkumise vajalikkuse kirjelduses on kasutatud soo lõikes andmeid
- Milline on projekti mõju soolisele võrdsusele
- Kas projekt adresseerib soolist segregatsiooni hariduses
- Kas projektis on tegevusi, mis aitavad ennetada soopõhist vägivalda, kiusamist või seksuaalset või soolist ahistamist
- Kas projekti eesmärkidesse on põimitud soolise võrdsuse edendamise eesmärk
- Kas projekti tegevustest aru andes raporteeritakse projekti läbiviimisel ilmnenud soolisi erisusi
- Kui sootundlikud on projektis koostatud õppe- ja teavitusmaterjalid

Analüüsi käigus selgus, et võrdsete võimaluste tagamine läbiva teemana tegevuse planeerijate ja elluviijate olulisel määral ei suuna. Tegevuste planeerijad ja elluviijad on teadlikud võrdsete võimaluste edendamise kohustusest läbiva teemana, kuid see ei ole saavutanud prioriteetset staatust nende tegevuses ega saa piisavat tähelepanu tegevuste planeerimisel. Taotlustest ja aruannetest on võimalik läbi navigeerida ka seda teemat põhjalikumalt käsitlemata. Intervjuudest jäi siiski kõlama, et võrdsete võimaluste teema eraldi käsitlemine TATI seirearuandes kujundab mingil määral toetuse kasutajate käitumist, sest hoiab soolise võrdsuse teema päevakorral ning paneb mõtlema, mida ja kuidas on selles vallas tehtud.

Analüüsist selgus, et põhjus, miks soolist võrdsust haridusprojektides laiemalt ei edendata, on taotlejate vähene teadlikkus ja arusaam, mida soolise võrdsuse edendamine projekti kontekstis tähendab. Sageli piirdub see arusaamaga, et tegevustes võivad osaleda nii mehed kui ka naised ehk puudub sooline diskrimineerimine, mille seadused nii ehk nii on keelustanud, ning mille puudumine ei tähenda võrdõiguslikkuse edendamist.

Selleks et liikuda soovitud muutuse suunas, **tuleks soolise võrdsuse edendamise teemat käsitleda nii taotlusvormides, juhistes, hindamisprotseduuris kui ka tagasiside andmisel.**

Analüüsis sisalduvad soovitusel ministeeriumide poliitikakujundajatele, rakendusüksuste juhtidele ja ekspertidele ning projektide läbiviijatele selle kohta, kuidas tõhustada soolise võrdõiguslikkuse kui põhimõttega arvestamist struktuurivahenditest rahastatud haridusprojektides. Peamised soovitusel on järgmised:

- Struktuurivahenditest rahastatavates projektides saab soolist võrdõiguslikkust kui läbivat teemat edendada efektiivsemalt, kui haridusvaldkonna strateegiates on selged soolise võrdõiguslikkuse eesmärgid koos sootundlike indikaatoritega.

- Meetmete, meetme tegevuste ja TATide väljatöötamisel tuleb olukorra kirjeldamisel lähtuda soo lõikes andmetest, lisaks analüüsida valdkonna olulisemaid soolõhesid, sh peaks haridusvaldkonda uurivad analüüsid ja uuringud olema sootundlikud.
- Kui meede puudutab valdkonda, milles esineb soolist ebavõrdsust või soolõhesid, nagu õpetajaks soovivate või õppivate naiste ja meeste suhtarvu erinevus, koolist väljalangevus puudutab enam ühte soogruppi, tüdrukute IKT-oskused on madalamad poiste omast vms, peaks tegevuste eesmärkidesse lõimima ka soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgi.
- Meetmete nimekirjas, TATide struktuuris ja taotlusvormides peaks ümber sõnastama võrdsete võimaluste, sh soolise võrdsuse kui läbiva teema mõju küsimuse, et vähendada sellele küsimusele vastamisel formalismi. TATide koostajatel ja projektide läbiviijatel peaks olema nõutud loetleda tegevusi, mis soolist võrdõiguslikkust edendavad. Kui tegevused puuduvad, siis ei saaks jaatavalt antud küsimusele vastata.
- Taotlusvoorudes peaks pöörama tähelepanu soolise võrdsuse edendamisele kui läbivale teemale. Kui ei tegeleta ühiskondlike lõhedega, tekib oht, et seatud põhieesmärk jääb saavutamata, sest pole arvestatud, et sihtrühmasiseste gruppide olukord võib erineda.
- Taotluste esitamise süsteem peab toetama läbivate teemade, sh soolise võrdõiguslikkuse käsitlemist projektitaotlustes. Taotlejale peab olema antud ka selged juhised või tööriistakast, kuidas ta saaks oma tegevuses seda teemat käsitleda.
- Rakendusüksused peaksid suunama projektide läbiviijaid soolise võrdõiguslikkuse ekspertide, sh ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskuse nõustamisele ja soovitama keskuse juhendmaterjalide kasutamist.
- Taotluste hindamises ja tagasisides peaks nõudma ja tagasisidestama soolise võrdsuse edendamise aspekti projektitaotluses.
- Projektide läbiviijatele suunatud infopäevad ja juhendmaterjalid peaks sisaldama soolise võrdõiguslikkuse edendamise teemat, sh selgeid ja praktilisi juhendeid, kuidas projektide koostamisel lõimida projektide eesmärkide hulka soolise võrdsuse eesmärki, kuidas tegevuste planeerimisel pidada silmas naiste ja meeste võimalikke erinevaid kogemusi, olukorda ja staatust.
- Haridusasutused soolise võrdõiguslikkuse seaduse mõttes peaksid oma organisatsiooni jaoks mõtestama, mida tähendab nende jaoks seadusega neile pandud soolise võrdsuse edendamise kohustus („õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama kaasa naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele“). See võib tähendada organisatsiooni strateegiatesse vastavate täienduste sisseviimist, kui riiklikud strateegiad, mis haridusasutuse tööd juhivad, ei sisalda piisavalt detailset infot, kuidas edendamise kohustust täita tuleks.

## Summary

The analysis studied educational projects financed by the structural funds in order to determine whether the projects promote gender equality. The projects studied included both those that provide career services to children and adolescents as well as those that provide study counselling to pupils. In the case of career counselling, the focus was on gender stereotypes and it was analysed whether boys and girls are given information on the non-traditional career choices. When analysing study counselling services, it was studied whether counselling services are designed in a manner that would help young men in danger of dropping out of school. In the case of training programmes for teachers and heads of educational establishments, it was analysed whether the in-service teacher training programmes provide knowledge on how to avoid gender stereotyping while teaching. The projects that contribute to the shaping of the reputation of the teaching profession were under scrutiny in connection with stereotypes; it was also analysed whether they contribute to more men choosing the teaching profession and to women working in education becoming education managers.

The analysis aimed to get an overview of the activities of structural fund measure 1.1.1 Development of educational support services and ensuring availability, 1.1.2 Development of career services and ensuring availability to children and adolescents and 1.2.1 Training for teachers and heads of educational establishments.

The provision of educational support services (measure activity 1.1.1) is, pursuant to the conditions for the grant of assistance (hereinafter CGA), targeted at the promotion of equal opportunities for both boys and girls. As in basic school, in particularly in class 7-9, boys are in greater danger of dropping out, and they especially need the help of support specialists in order to cope as well as counselling for taking part in lifelong learning. Pursuant to the conditions for the grant of assistance, counselling services are used to help decrease both prejudiced as well as gender-stereotyped treatment. The activities should result in an increased active participation of children and adolescents in less favourable situation in the society and the next level of studies. There is no specific plan on how to reach these target groups highlighted in CGA.

The CGA for increasing the availability of career counselling (measure activity 1.1.2) emphasises when assessing the impact on equal opportunities that career counsellors receive training that provides them possibilities to counsel without gender-stereotyping, to give both men and women an overview of the non-traditional career choices and to encourage them to make choices not based on gender but on their preferences and personal traits. The impact of the activity is also seen in the fact that as a result of career counselling, people are more aware of the possibilities to combine work, family and personal life, as well as of custodial obligations and time use.

According to the CGA for the training provided to teachers and school managers (measure activity 1.2.1), in-service training increases competence, and an increase in competence supports successful coping on the labour market. The planned activities support the enforcement of gender equality in the field of education and on the labour market. According to the CGA, teacher training can be used to prevent the promotion of gender stereotyping at schools. The more conscious shaping of the reputation of the teacher's profession helps to change gender stereotypes concerning professions.

As in all projects studied, it was presumed that the projects had an impact on gender equality. We tried to find answers to the following research questions at the request of the client:

– Whether and how the planning and implementation of project activities is guided by the aspect concerning the promotion of gender equality of the intervention activities that has been described in the conditions for the grant of assistance.

– Which activities have been carried out to promote gender equality?

– To what extent do the projects reflect the promoters' desire to contribute to the achievement of gender equality objectives with their activities?

The activities of the measure were studied using document analysis, and expert interviews were conducted with people who were involved in the development or implementation of the projects. In the course of the analysis, a sample was created of the so-called small-scale projects of activity 1.2.1 (the total number of projects included in the sample was 19), and when analysing the project documents the following aspects were considered:

- Does the description of the situation, result or need for intervention include gender-based data
- What kind of impact does the project have on gender equality
- Is the project targeted at gender segregation in the field of education
- Do the project activities prevent violence, harassment and bullying
- Do the project objectives involve promoting gender equality
- When reporting on project activities, are the gender differences discovered during the implementation of the project reported about
- How gender-sensitive are the study and awareness materials developed in the course of the project

The analysis showed that ensuring equal opportunities is not a principle that guides the planner and promoter of the activity to a great extent. The planners and promoters of activities are aware of ensuring equal opportunities as a horizontal principle, but it has not achieved a priority status in their activities nor does it receive sufficient attention when planning activities. The applications and reports can be navigated through without addressing the theme in more detail. However, the interviews highlighted that the separate discussion of the theme of equal opportunities in the CGA survey report does indeed shape the behaviour of the users of assistance to some extent as it keeps the topic of gender equality on the agenda and it makes people think about the things that have been done in this regard and how.

The analysis showed that the reason why gender equality is not promoted in educational projects more widely is the applicants' insufficient awareness and understanding of what the promotion of gender equality means in the project context. Often it is limited to the understanding that both men and women can take part in the activities, i.e. there is no gender discrimination that has been declared illegal in legislation and the lack of which does not mean that equality is being promoted.

In order to proceed towards the desired goal, the **topic of gender equality should be addressed in the application form, instructions and assessment procedure, as well as in the provision of feedback.**

The analysis includes recommendations to the policy-makers of the ministries, the heads of implementing agencies and experts, and project promoters, on how taking into account the gender equality principle could be made more effective in the case of educational projects financed from structural funds. The main recommendations of the analysis are the following:

- In projects financed from structural funds, gender equality can be promoted as a horizontal principle in a more effective manner if the educational strategies include clear objectives as regards gender equality together with gender-sensitive indicators.
- When developing measures, measure activities and CGAs, the description of the situation must be based on the data presented by gender; also, the most important gender gaps in the field have to be analysed. This also means that the analyses and surveys conducted in the field of education have to be gender sensitive.
- If the measure is related to a field where gender inequality and gender gaps occur, for example, when the ratio of women and men differs among those who want to study or study to become a teacher, when dropping out affects one gender group more than the other, or when the girls' ICT skills are poorer than those of the boys, the objectives of the activities should integrate the objective of promoting gender equality.
- The question concerning the impact of equal opportunities, including gender equality, as a horizontal theme should be reworded in the list of measures, the structure of CGAs and application forms in order to decrease formalism when answering this question. The people who develop CGAs and project promoters should be required to list activities that promote gender equality. If there are no activities, then this question cannot be answered affirmatively.
- In the application rounds, attention should be paid to the promotion of gender equality as a horizontal principle. If social gaps are not addressed, there is a danger that the main objective set will not be achieved, as it has not been taken into account that the situation of the groups in the target group may differ.
- The system for submitting applications must support the addressing of horizontal objectives, including gender equality. The applicant must be given clear instructions or tools on how to address this topic in their activities.
- The implementing agencies must direct the project promoters to counselling provided by the gender equality competence centre of EU cohesion policy funds and recommend the use of centre guidelines.
- Application assessment and feedback should require the aspect of promoting gender equality be present in project application and should be given feedback about it.
- The information days and guidelines targeted at project promoters should include the topic of promoting gender equality, including clear and practical instructions about how to integrate the objective of gender equality into the project objectives at the time of project development and how to keep in mind the possible different experiences of women and men, their situation and their status when planning activities.
- Educational establishments in the meaning of the Gender Equality Act should consider from the point of view of their organisation what the obligation placed on them by law to promote gender equality means to them ("the curricula, the teaching materials used and the surveys carried out should help to abolish the inequality of women and men and promote equality"). This may mean that improvements have to be made in the organisation's strategies if the national strategies that guide the functioning of the educational establishment, do not include sufficient information on how the obligation to promote equality should be enforced.



# Sisukord

Lühikokkuvõte.....	3
Summary.....	6
<b>1. Sissejuhatus .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Uurimisküsimused ja metoodika .....</b>	<b>14</b>
2.1. Uurimisküsimused .....	14
2.2. Metoodika.....	16
<b>3. Sooline võrdsus ja õppenõustamisteenused .....</b>	<b>19</b>
<b>4. Sooline võrdsus ja karjäärinõustamine lastele ja noortele .....</b>	<b>24</b>
<b>5. Sooline võrdsus ning õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine .....</b>	<b>28</b>
<b>6. Soolise võrdsuse edendamine meetme tegevuse „Õpetajate ja haridusasutuse juhtide koolitus“ projektides .....</b>	<b>32</b>
6.1. Olukorra kirjelduses andmete esitamine soo lõikes.....	33
6.2. Sooline segregatsioon tööturul ja hariduses .....	34
6.3. Vägivald, kiusamine ja ahistamine kui soolised nähtused .....	34
6.4. Soolõime projektieesmärkides .....	35
6.5. Soolised erisused tegevuste läbiviimisel.....	36
6.6. Projektides koostatud õppe- ja teavitusmaterjalide sootundlikkus .....	36
<b>7. Järeldused ja soovitused .....</b>	<b>39</b>
Soovitused.....	41
<b>Kasutatud kirjandus.....</b>	<b>44</b>
<b>LISA 1 - Dokumendianalüüsi töölaud .....</b>	<b>46</b>
<b>LISA 2 - Individuaalsete ekspertintervjuude kavad .....</b>	<b>47</b>

# 1. Sissejuhatus

Eesti hariduse valdkonna mitmed näitajad viitavad soolisele ebavõrdsusele. Tüdrukutel ja poistel on erinevad haridus- ja erialavalikud, kõikidel haridusastmetel ja -liikides langeb mehi rohkem välja kui naisi ning õpetajaskonna soolises koosseisus peegeldub Eesti tööturu sooline segregatsioon. Samas on sooline ebavõrdsus hariduse valdkonna strateegilistes alusdokumentides siiani vähe tähelepanu leidnud. Elukestva õppe strateegias 2020 (edaspidi „EÕS“) kui Eesti haridusmaastikku raamistavas sihiseades on võrdsete võimaluste tagamine elukestvaks õppeks ja õppes osaluse kasv küll üks viiest strateegilisest eesmärgist, kuid meetmete ja programmide tasandil käsitletakse soolise võrdõiguslikkuse edendamist vähesel määral ning väga üldisel tasemel<sup>2</sup>.

Elukestva õppe strateegia märgib soolise ebavõrdsuse kitsaskohtadena kõrget väljalangevust noormeeste hulgas, ühiskonnas väljakujunenud hoiakuid karjäärivalikute tegemisel, mis suurendavad tööturul soolist segregatsiooni ning õpetaja elukutse madalat atraktiivsust – meesõpetajate osakaal ning konkursid õpetajakoolituse õppekavadele on väike, õpetajaks õppinud ei lähe kooli tööle. EÕS 2020 strateegilise vahehindamise käigus ilmnas, et nimetatud kitsaskohad on jätkuvalt probleemiks ka 2020. aastal.

Käesoleva analüüsi eesmärk on uurida Euroopa Liidu (edaspidi „EL“) struktuuritoetustest rahastatud haridusprojekte, et selgitada välja, kuidas neis edendatakse soolist võrdsust. Struktuurivahenditest rahastatud projektidel on kohustus lõimida soolise võrdõiguslikkuse eesmärk (nn soolõime) läbiviidavatesse tegevustesse. Seejuures peaks lähtuma toetuse andmise tingimuste dokumendis kirjeldatud projekti eeldatavast või soovitud mõjust soolisele võrdsusele ja seatud eesmärkidest. Tellija soovis teada saada, kuidas soolise võrdsuse edendamise kohustust haridusprojektides on rakendatud ja kui seda ei ole tehtud, siis millised on olnud takistused. Uuritavate projektide hulgas olid nii karjääriteenuste pakkumine lastele ja noortele, õppenõustamine õpilastele kui ka õpetajate ja haridusasutuste juhtide koolitamine. Karjäärinõustamise puhul võeti fookusesse soolised stereotüübid ning uuriti, kas tüdrukutele ja poistele tutvustatakse ka mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid.

Õppenõustamise teenuste puhul analüüsiti, kas nõustamisteenused on kujundatud selliselt, et need aitaksid koolist väljalangemisohus noormehi, kes 7.-9. klassis on suuremas õpingute katkestamise ohus kui tüdrukud. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide koolitusprojektides uuriti muuhulgas seda, kui võrd annab õpetajate täiendusõpe teadmisi sellest, kuidas õpetamisel soolistest stereotüüpidest hoiduda. Õpetajaameti maine kujundamisse panustavad projektid saavad tähelepanu seoses sooliste stereotüüpidega ning sellega, kas need aitavad kaasa, et rohkem mehi valiks õpetaja ameti ning haridusvaldkonnas tegutsevad naised tõuseksid haridusjuhtideks.

---

<sup>2</sup> Haaristo, H.-S., Räs, M. L., Kasemets, L., Kallaste, E., Aland, L., Anniste, K., Anspal, S., Haugas, S., Jaanits, J., Järve, J., Koppel, K., Lang, A., Lauri, T., Michelson, A., Murasov, M., Mägi, E., Piirimäe, K., Pöder, K., Rajaveer, K., Sandre, S.-L., Sõmer, M. 2019. Elukestva õppe strateegia vahehindamine. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Rakendusauuringute Keskus CentAR. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/05/Elukestva-%C3%B5ppe-strateegia-vahehindamise-aruanne.pdf>.

## Analüüsi õiguslik raamistik

**Soolise võrdõiguslikkuse seadus**<sup>3</sup> kohustab haridus- ja teadusasutusi ning koolituse korraldamisega tegelevaid institutsioone tagama naiste ja meeste võrdse kohtlemise kutsenõustamisel, hariduse omandamisel, eri- ja kutsealasel täiendamisel ja ümberõppel. Võrdne kohtlemine on diskrimineerimise puudumine ning selles mõttes ei erine haridusasutused teistest asutustest, kes kõik peavad hoiduma sooga seotud ebavõrdsest kohtlemisest. Seadus paneb aga haridusasutustele lisaks soolise võrdsuse edendamise kohustuse, mis seaduses väljendub lauses, et „õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama kaasa naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele.“ See tähendab, et haridusasutustel on oma põhiülesannete kõrval ülesanne tegutseda aktiivselt soolise võrdõiguslikkuse saavutamise nimel ehk rakendada soolõime strateegiat.

2014. aasta juhendmaterjal **Läbivad teemad valdkonna arengukavas**<sup>4</sup> koosnevad võrdsed võimalused neljast põhisuunast, millest üks on sooline võrdsus. Juhendmaterjali kohaselt tuleb poliiticate ja meetmete planeerimisel hinnata, milline on nende mõju naiste ja meeste ligipääsule erinevatele ressurssidele, nagu raha, omand, aeg, teenused, teadmised, võim, informatsioon, turvalisus, sotsiaalsed sidemed, töö, haridus, tervis jms, ja ressursside jaotusele. Rakendatavad abinõud ei tohi suurendada naiste ja meeste vahelisi sotsiaalseid erinevusi, vaid peaksid soolist ebavõrdsust kahandama. Hindamaks, kas planeeritavad poliitikad ja meetmed omavad seost soolise võrdsuse põhisuunaga, tuleb vastata kahele küsimusele: 1) kas planeeritu mõjutab naiste ja meeste elu; 2) kas naiste ja meeste olukorras on selles valdkonnas erinevusi.

Juhend kehtib ka perioodi 2014–2020 struktuurivahendite planeerimisel, seires ja aruandluses, meeste ja naiste võrdõiguslikkuse, võrdsete võimaluste ja mittediskrimineerimise, sealhulgas puudega inimeste juurdepääsu (üldmääruse artikkel 7 mõistes) ning säästva arengu edendamisel (üldmääruse artikkel 8 mõistes). Struktuurivahenditest toetatavate meetmete ning toetuse andmise tingimuste kujundamisel hinnatakse iga meetme tegevuse (või meetme kui terviku) seoseid läbivate teemadega. Selle kaudu omandatakse ülevaade iga meetme tegevuse puutumusest iga läbiva teemaga ning seejärel kaardistatakse meetme tegevused, mille raames on võimalik ja otstarbekas kujundada toetuse andmise tingimused nii, et meetme tegevus panustab läbivasse teemasse parimal moel. Seoseid läbivate teemadega ning nende arvesse võtmiseks kavandatud tegevusi kirjeldatakse toetuse andmise tingimuste seletuskirjas, rakendusasutuse tegevuste puhul ka toetuse andmise tingimuste dokumendis.

Käesolevas analüüsis vaadeldakse haridusprojektides vaid soolise võrdsuse põhisuunaga arvestamist, teisi võrdsete võimaluste põhisuundi (erinevas vanuses inimeste võrdne kohtlemine, puuetega inimeste võrdsed võimalused ning võrdsed võimalused sõltumata rahvusest) projektides ei analüüsita.

**Perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seadus**<sup>5</sup> sätestab, et meetmete nimekirjas peab sisalduma teave, kas meede või meetme tegevus mõjutab võrdsete võimaluste eesmärki (§ 12).

Kui struktuurivahenditest toetatavate tegevuste elluviijaks on rakendusasutuseks olev ministeerium ning toetuse andmise tingimused sätestatakse ministri käskkirjaga, kirjeldatakse käskkirjas ka TATI mõju läbivatele teemadele, sh võrdsetele võimalustele.

<sup>3</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv> (17.04.2020).

<sup>4</sup> <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/lcbivad-teemad-valdkonna-arengukavas.pdf> (05.05.2020).

<sup>5</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019111> (17.04.2020).

Kui toetust antakse avatud taotlemisel, kehtestab minister toetuse andmise tingimuste määrase, kus sätestatakse toetuse andmise eesmärk ja toetatavad tegevused. Taotlejal tuleb projekti taotluses<sup>6</sup> vastata küsimusele, kas projekt on võrdseid võimalusi edendava mõjuga. See kohustus tuleb määrusest.<sup>7</sup> Projekti taotluses ei ole vaja täpsustada, kuidas võrdseid võimalusi edendatakse ning hindamisel vaadeldakse seda siis, kui see tuleneb konkreetsest taotlusvoorst ja/või rakendusastutis ja/või rakendusüksus on sellise hindamiskriteeriumi kehtestanud. Taotleja abistamiseks on välja töötatud vastav juhendmaterjal.<sup>8</sup> Kõik toetust saanud projekti elluvijad või taotlejad peavad eelnimetatud küsimusele vastama ka tegevuste aruandes, seejuures on vaja lisada juurde ka selgitus.

**Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määruse nr 1303/2013** (ühissätete määrus)<sup>9</sup> Artikli 7 kohaselt on meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine Ühtekuuluvuspoliitika fondide rahastuse kasutamise igas etapis kohustuslik.

**Partnerlusleppes Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide kasutamiseks perioodil 2014 - 2020<sup>10</sup>** on sooline võrdsus määratletud ühena neljast põhisuunast, mis aitavad kaasa ühiskonna sidususe ja jätkusuutlikkuse kasvule.

Nimetatud õigusaktid ja dokumendid on peamised juhtnöörid, millest haridusmeetmete kujundajad ja nendest meetmetest rahastatavate projektide läbivijad peavad soolise võrdõiguslikkuse edendamisel lähtuma.

Käesolev analüüs otsib vastust küsimusele, kas ja kuidas edendasid perioodi 2014-2020 haridusprojektid soolist võrdõiguslikkust. Selleks analüüsiti sotsiaalministeeriumi soovil järgmisi meetme nr 1.1 „Haridustugiteenuse arendamine ja kättesaadavuse tagamine“ ja meetme nr 1.2 „Õpetajate, haridusasutuste juhtide ja noorsootöötajate professionaalse arengu toetamine tegevusi“:

1. Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine<sup>11</sup>
2. Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine<sup>12</sup>
3. Õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine.<sup>13</sup>

Analüüsi tulemused on käesolevas aruandes esitatud peatükkides 3-6. Kuuenda peatüki ülesehitus erineb eelnevatest selle poolest, et eksperthinnang on esitatud analüüsitud kategooriate kaupa ega ole eraldi alapealkirjaga tähistatud.

<sup>6</sup> Vt taotluse näidismuutu: [https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/09/Taotlusvorm\\_teg5.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/09/Taotlusvorm_teg5.pdf) (17.04.2020).

<sup>7</sup> Määrus „Perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse taotlemise ja taotluste menetlemise nõuded ja tingimused toetuse andmise tingimuste määrase kehtestamiseks“: <https://www.riigiteataja.ee/akt/126082014006>.

<sup>8</sup> Abimaterjal: Kuidas hinnata projekti tegevuste mõju võrdsetele võimalustele? <https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2018/03/Projekti-tegevuse-moju-vordsetele-voimalustele.pdf> (17.04.2020).

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1303&from=ET> (17.04.2020).

<sup>10</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/partnerluslepe\\_kinnitatud\\_7.08.2019.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/partnerluslepe_kinnitatud_7.08.2019.pdf) (05.05.2020).

<sup>11</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse\\_andmise\\_tingimused.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse_andmise_tingimused.pdf) (17.04.2020).

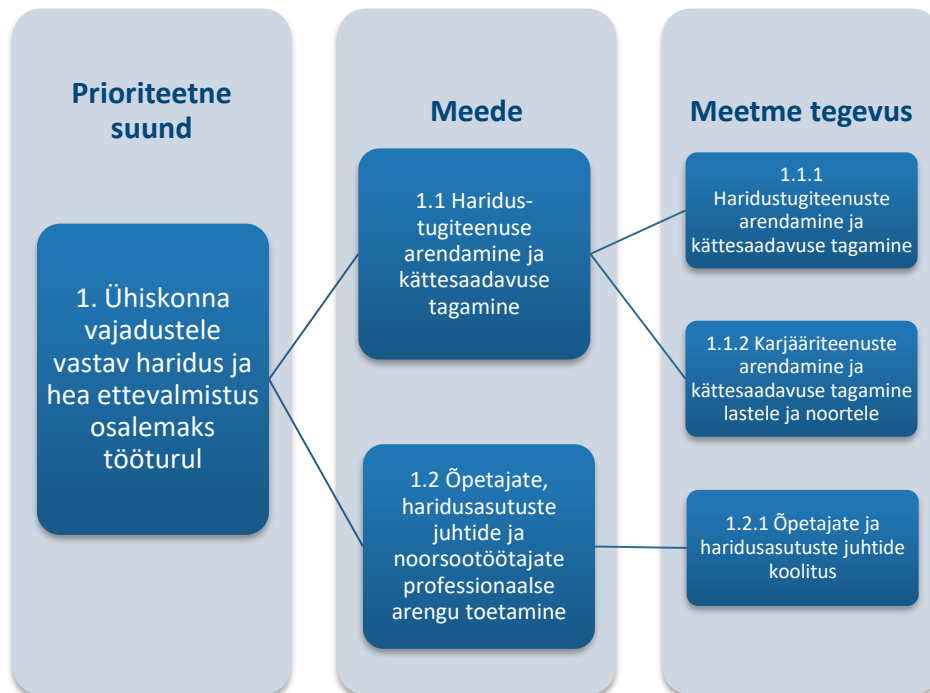
<sup>12</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat\\_tk\\_karjaar\\_raamtekst.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat_tk_karjaar_raamtekst.pdf).

(17.04.2020).

<sup>13</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktide\\_lisad/toetuse\\_andmise\\_tingimused\\_0.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktide_lisad/toetuse_andmise_tingimused_0.pdf); Ministrimäärus „Tänapäevase õpikäsituse rakendamine ning kompetentsikeskuste arendamine Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis elluviimiseks struktuuritoetuse andmise tingimused ja kord“: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131102015001> (17.04.2020).

Joonisel 1 on esitatud kokkuvõtlikult analüüsis käsitletud meetmed ja nende seos perioodi 2014-2020 struktuuritoetuste prioriteetsete suundade ja meetmete nimekirjaga.

#### JOONIS 1. ANALÜÜSIS KÄSITLETUD PERIOODI 2014-2020 STRUKTUURITOETUSTE MEETMETE TEGEVUSED



## 2. Uurimisküsimused ja metoodika

### 2.1. Uurimisküsimused

Analüüsi fookus tõukub järgmistest tellija poolt formuleeritud uurimisküsimustest:

1. Kas ja kuidas on projekti tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetud aluseks toetuse andmise tingimustes kirjeldatud sekkumistegevuste soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekt? Milliseid tegevusi on tehtud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?
2. Millist karjäärinõustamise metoodikat ja/ või tegevusi on projektides rakendatud, et vähendada soostereotüüpide kasutamist noorte karjäärinõustamisel? Kas valitud metoodikad/tegevused on asjakohased?
3. Mil määral peegeldavad projektid elluvijate soovi panustada oma tegevustega soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide saavutamisse? Mis on hästi ja mis vajab muutmist (näiteks taotlusvormides, aruandluses)?

**Meetme tegevuse 1.1.1 „Haridustugiteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“** tulemuste saavutamiseks vajalikud tegevused on planeeritud ja vahendid eraldatud haridus- ja teadusministri käskkirjaga kinnitatud TATi “Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine”<sup>14</sup> alusel. Tegevuste elluvijaks on SA Innove.

TATi eesmärgiks on tagada lastele ja õppijatele kvaliteetsete õppenõustamisteenuste kättesaadavus arendavas võimetekohases õppes osalemiseks.

Tegevuste mõju võrdsete võimaluste tagamisele on TATis kirjeldatud järgmiselt: Tegevused on suunatud võrdsete võimaluste edendamisele, nii poistele kui ka tüdrukutele, samuti ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele (puudega ja tervisest jm põhjustest tulenevate erivajadustega lapsed ja noored). Kuna põhikoolis, eriti 7.-9. klassis on suuremas koolist väljalangemise ohus just poisid ja äsja Eestisse teistest riikidest saabunud, vajavad nemad enim tugispetsialistide abi õpingutega toimetulekuks ja nõustamist elukestvas õppes osalemiseks. Nõustamisel võetakse arvesse puudest tulenevaid erivajadusi, samuti püütakse nõutamisteenuste abil vähendada eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist. Teenuse osutamisel koheldakse kõiki kliente võrdselt, sõltumata soost, rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumustest. Tegevuste tulemusena peaks suurenema ebasoodsamas olukorras olevate laste ja noorte aktiivsem osalemine ühiskonnas ja järgneva taseme õppes.

Lisaks eelmainitud uurimisküsimustele püstitati õppenõustamisteenuste valdkonnas täiendavalt järgmised uurimisküsimused:

1. Kas elluvijal on analüüsinud soopõhiselt õpiraskuste ja õpingute katkemise põhjuseid ning kas ja kuidas on seda teenuste pakkumisel arvestatud? Kas on töötatud välja lahendusi, mis toetaksid spetsiifiliselt noormeeste õpinguid?
2. Kuidas on nõustamisteenuste abil eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist vähendatud?

---

<sup>14</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse\\_andmise\\_tingimused.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse_andmise_tingimused.pdf) (20.02.2020).

3. Millised on olnud valdkonna head praktikad, et õppenõustamisteenuste pakkumisel ei lähtutaks soostereotüüpidest?

**Meetme tegevuse 1.1.2 „Karjäärinõustamise arendamine ja kättesaadavuse tagamine lastele ja noortele“** tulemuste saavutamiseks vajalikud tegevused on planeeritud ja vahendid eraldatud tervise ja tööministri käskkirjaga kinnitatud TATi „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“<sup>15</sup> alusel.

Alates 1.01.2019 osutab noortele suunatud karjääriteenuseid Töötukassa, kuni 2018. a lõpuni oli tegevuste elluvijaks SA Innove.

TATi eesmärgiks on tagada karjääriteenuste kättesaadavus töötavatele ja mitteaktiivsetele inimestele ning noortele, et toetada neid teadlike karjääri- ja haridustee valikute tegemisel, suurendades seeläbi inimeste konkurentsivõimet tööturul.

Tegevuste mõju soolisele võrdsusele on TATis kirjeldatud järgmiselt: Karjäärinõustamise tulemusena on inimesed teadlikumad töö, pere- ja eraelu ühitamise võimalustest, sh hoolduskohustustest ja ajakasutusest. Karjäärinõustajad saavad väljaõppe, mis annab neile võimaluse nõustada soolisi stereotüüpe vältides, tutvustada nii meestele kui naistele mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid ning julgustada neid tegema sooneutraalseid valikuid, lähtudes nende eeldustest ja isiksuseomadustest.

Karjääriteenuste valdkonna täiendavad **uurimisküsimused**:

1. Mida on tehtud selleks, et vähendada nõustamisteenuste osutamisel soostereotüüpide kasutamist ja soostereotüüpset lähenemist tööturu- ja õpivõimaluste alase informatsiooni edastamisel?
2. Milliseid koolitusi on karjäärinõustajatele läbi viidud, et tagada soostereotüüpidest vaba karjäärinõustamine? Milliseid juhendmaterjale on Töötukassa karjäärinõustajatele selle nimel koostanud?
3. Milliseid lähenemisi kasutatakse, sh teavitustegevustes, et soodustada soostereotüüpidest vabu eriala- ja karjäärivalikuid?
4. Millised on olnud valdkonna head praktikad soostereotüüpide kasutamise vähendamise kohta karjäärinõustamisel ja tööturu ning õpivõimaluste alase informatsiooni levitamisel?

**Meetme tegevuse 1.2.1 „Õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine“ (edaspidi ÕKPAT)** tulemuste saavutamiseks vajalikud tegevused on planeeritud ja vahendid eraldatud haridus- ja teadusministri käskkirjaga „Toetuse andmise tingimuste kehtestamine tegevuse „Õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine“ elluviimiseks“.<sup>16</sup> Tingimused taotlusvooru läbiviimiseks on kehtestatud määrusega.<sup>17</sup>

<sup>15</sup>[https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat\\_tk\\_karjaar\\_raamtekst.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat_tk_karjaar_raamtekst.pdf) (15.06.2020).

<sup>16</sup> <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/04/Ministri-k%C3%A4skkiri-%C3%95KPAT-tegevuse-elluviimiseks.pdf> (01.05.2020).

<sup>17</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/131102015001?leiaKehtiv> (15.06.2020).

TATi eesmärgiks on kaasaegse õpikäsituse rakendumise toetamine, luues ajakohased ja mõjusad lahendused õpetajate ja haridusasutuste juhtide hindamiseks, professionaalse arengu toetamiseks ning ameti maine tõusuks.

Tegevuste mõju võrdsete võimaluste tagamisele on TATis kirjeldatud järgmiselt: Tegevused panustavad kaasava hariduse põhimõtete rakendumisele õpetajate ja haridusasutuste juhtide töös. Kaasava hariduse all on peetud silmas Euroopa Eriõppe ja Kaasava Hariduse agentuuri poolt kokkulepitud definitsiooni, mille järgi on kaasav haridus süsteemse lähenemise kaudu kvaliteetse hariduse tagamine, mis arvestab kooli kohalikus kogukonnas olevate kõikide õppurite akadeemiliste ja sotsiaalsete vajadustega.

Täiendusõpe tõstab sihtrühma kompetentsi ning kompetentsi tõus toetab edukat toimetulekut tööturul. Kavandatud tegevused toetavad naiste ja meeste võrdõiguse tagamist hariduses ja tööturul. Võimalused tegevustest osa saada ei sõltu inimese vanusest, soost, rassist ega rahvuslikust kuuluvusest. Õpetajate täiendusõppe kaudu saab ennetada sooliste stereotüüpide kinnistamist koolis. Õpetajaameti maine teadlikuma kujundamisega saab muuta soolist stereotüüpi selle ameti osas.

Õpetajate ja koolijuhtide valdkonna täiendavad **uurimisküsimused**:

1. Mida on projektis tehtud selleks, et vähendada haridusvaldkonnas valitsevat soolist ebavõrdsust?
2. Kuidas oleks võimalik täita programmis "Pädevad ja motiveeritud õpetajad ning haridusasutuste juhid" seatud sihti suurendada meesõpetajate osakaalu 25%-ni?
3. Kas projektis on püütud leida lahendusi elukestva õppe strateegias välja toodud probleemidele, nagu kõrge koolist väljalangevus (eriti noormeeste hulgas), sooline segregatsioon, stereotüüpsed sugupoolest lähtuvad erialavalikud?

## 2.2. Metoodika

Uurimisküsimustele vastamiseks koostati esmalt dokumendianalüüsi põhjal tabelülevaade (vt [LISA 1](#)), et hinnata, kui võrd on iga meetme tegevuse ja valimisse kuuluva projekti raames soolise võrdõigusega seonduvaid teemasid käsitletud.

Toetuse andmise tingimusi, projektitaotlusi ja tegevuste aruandeid analüüsiti järgmiste **kriteeriumide** valguses:

- Kas olukorra, tulemuse või sekkumise vajalikkuse kirjelduses on kasutatud soo lõikes andmeid või viidatud soolõhedele?
- Kuidas on kirjeldatud projekti mõju soolisele võrdsusele<sup>18</sup> (vaid TATide puhul)?
- Kas projekt adresseerib või mainib soolist segregatsiooni hariduses?
- Kas projekti tegevused ennetavad vägivalda, kiusamist või seksuaalset või soolist ahistamist, sh kas seda tehakse sootundlikult märgates vägivalda ilmingute juures soopõhiseid erisusi (nt tüdrukute ja poiste kiusamine koolis on eriilmeline seoses sooga – tüdrukuid kiusatakse, kui nad ei vasta stereotüübile välimusele rõhku panevast tüdrukust, poisse, kui nad ei vasta

---

<sup>18</sup> Käesoleva analüüsi käigus projektide mõju soolisele võrdsusele ei hinnatud.



normatiivsele ettekujutusele mehest ehk hegemoonilise maskuliinsuse normile<sup>19</sup>, nt kui nende sooline eneseväljendus on tajutav naiseliku või seksuaalvähemuse esindaja kohta käiva stereotüübile sarnasena)?

- Kas projekti eesmärkidesse on põimitud soolise võrdsuse edendamise eesmärk (nt kas õpetajate digioskuste parandamise eesmärgiga projektis soovitakse oskusi arendada selliselt, et õpetajad aitaksid kaasa tüdrukute ja poiste IKT-huvi erinevust tasandamisele)?
- Kas projekti tegevustest aru andes tuuakse välja projekti läbiviimisel ilmnunud soolisi erinevusi (nt koolitustele on raske saada meesõpetajaid vms) ning kas seejuures on projekti läbiviimisel kogutud soo lõikes andmeid (nt tegevustes osalenud naised ja mehed)?
- Kui sootundlikud on projektis koostatud õppe- ja teavituspõhised materjalid?<sup>20</sup>

Meetme tegevuste 1.1.1 ja 1.1.2 puhul analüüsiti kummagi puhul ühte üleriigilist projekti, milleks olid vastavalt „Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“ (elluviijaks Sihtasutus Innove) ja „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“ (elluviijaks Töötukassa).

Meetme tegevuse 1.2.1 avatud taotlusvooru projektide hulgast koostati valim järgmiste kriteeriumide alusel:

- eelistati suuremamahulisi ja üleriiklikke projekte;
- projekti läbiviija tüüp (et valimisse satuks erineva haridustaseme asutusi ja eriilmelisi projekti läbiviijaid);
- projektide teema – kas projekti tegevustel võib olla puutumus soolise võrdsuse teemaga;
- eelistati juba lõppenud projekte.

Esialgsesse valimisse valiti 20 projekti, kuid lõplikuks projektide valimiks kujunes 19, kuna uuringu käigus selgus, et üks valimisse arvatud projekt on katkestatud ning seetõttu jäi selle dokumentatsioon valimist välja. Katkestatud projekti ei asendatud, sest kogu valimi dokumentatsioon oli rakendusüksuselt juba uurijatele edastatud, uue päringu tegemine oleks projekti ajakava mõjutanud.

Dokumendianalüüsile lisaks viidi läbi **kuus poolstruktureeritud kuni üks tund kestvat intervjuud** (intervjuukava vt [LISA 2](#)) kokku kaheksa projektide kavandamise või elluviimise eest vastutanud isikuga (kahel intervjuul osales samaaegselt kaks eksperti), et koguda täiendavat infot selle kohta, kuidas ja mil moel on tegevuste elluviimisel peetud silmas soolist võrdõiguslikkust.

Intervjuud viidi läbi tegevuste planeerimise ja elluviimisega seotud isikutega SAst Innove (intervjueeritavate hulgas oli 1 hariduse tugiteenuste ekspert ja 2 õpetaja ja koolijuhi täienduskoolituse eksperti), Töötukassast (1 oskuste arendamise ja karjääriteenuste ekspert), Riigi Tugiteenuste Keskusest (1 toetuste rakendamisega seotud elukestva õppe ekspert), Tartu ülikoolist (1 õpetajate täienduskoolituse ekspert) ja Haridus- ja Teadusministeeriumist (2 hariduskorralduse, sh õpetajate ja koolijuhtide koolitamise küsimustega tegelevat ametnikku). Intervjueeritavad valiti välja põhimõttel, et vähemalt üks ekspert esindaks elluviijana iga analüüsitud üleriigilist projekti, esindatud oleks

<sup>19</sup> Hegemooniline maskuliinsus on konkreetsel ajahetkel ühiskonnas “ideaaliks” peetav mehelikkuse kuvand, mis võib välistada või tõrjuda alternatiivseid maskuliinsuseid.

<sup>20</sup> Loetletud kriteeriumide valguses vaadeldi kõiki projekte vaatamata projekti fookusest või taotlusvoorust, mille raames projekt läbi viidi.

taotlusvooru kaudu rahastatud projekti vaade ning rakendusüksuse vaade. Ükski ekspert ei pidanud end soolise võrdsuse poliitikavaldkonna eksperdiks.

Intervjuud toimusid peale esmast dokumendianalüüsi.

### 3. Sooline võrdsus ja õppenõustamisteenused

Tüdrukute ja poiste haridustee Eestis võib kujuneda väga erinevaks. Poisid ja noormehed kogevad õppes osalemisel erinevaid probleeme ja takistusi, mistõttu kipub nende haridustee varem katkema kui neidudel. 18–24-aastaste noormeeste seas oli madala haridustasemega (põhiharidus või madalam) mitteõppivate noorte osakaal 2019. a 12,7% (2018 – 16,1%), neidude seas 6,4% (2018 – 6,1%)<sup>21</sup>. Kõigil haridustasemetel kalduvad mehed võrreldes naistega sagedamini õpinguid katkestama. Osaliselt on see seletatav sellega, et poistel on hariduslikke erivajadusi sagedamini kui tüdrukutel – 2018/2019. õ.a õppuritest vajas erituge 29% poistest ja 17% tüdrukutest<sup>22</sup>. PISA tulemused on näidanud, et poisse on tüdrukutest enam tippsooritajate seas, kuid oluliselt enam ka alasooritajate seas. Eelmise PISA uuringuga võrdluses on loodusteadustes vähenenud kolme protsendipunkti võrra tippsooritajatest eesti õppekeelega poiste osakaal ja suurenenud kolme protsendipunkti võrra eesti õppekeelega poiste alasooritajatest osakaal samas kui vene õppekeelega koolide tippude ja nõrkade osakaal on jäänud praktiliselt samaks<sup>23</sup>.

Põhikoolilõpetajate õpitulemuste analüüsist on selgunud, et põhikooli lõpetanud poiste seas on tüdrukutega võrreldes palju enam neid, kellel on madal õppeedukus, mis omakorda mõjutab poiste jõudmist keskkariduseni<sup>24</sup>. Seetõttu on oluline, et õppenõustamise teenuste disainimisel ja pakkumisel arvestatakse sihtrühmade sooliste erisuste ja erinevate vajadustega.

Struktuurifondidest on õppenõustamisteenuseid rahastatud alates 2014. aastast ning tegevuste elluvijaks on algusest peale olnud Sihtasutus Innove. 2014. a kinnitati Elukestva õppe strateegia 2020 õppe- ja karjäärinõustamise programm<sup>25</sup>, millega anti Sihtasutusele Innove volitused alustada nii õppe- kui karjäärinõustamise teenuste pakkumist ning käivitati ka mõlema teenuse pakkumine maakondlikes Rajaleidja keskustes. 2016. aastal eristati õppe- ja karjäärinõustamise programmis struktuurifondidest rahastatavad tegevused ja kinnitati need eraldi programmi lisas. 2019. a jõustunud karjääriteenuste reformiga viidi karjääriteenuste pakkumine üle Töötukassasse ning Sihtasutuse Innove hallatavad Rajaleidja keskused jätkasid üksnes õppenõustamisteenuste pakkumist.

Õppenõustamise tegevuste raames soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekti analüüsimise aluseks olid eelnimetatud õigusaktid ning lisaks viidi läbi intervjuu elluvijaga Sihtasutusest Innove. Järgnevalt on esitatud õppenõustamise valdkonna uurimisküsimused ja uuringu raames kogutud leiud ning antud kokkuvõtlik eksperthinnang.

---

<sup>21</sup> Haridussilm. (2020). <https://www.haridussilm.ee/> (17.04.2020).

<sup>22</sup> Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade 2018. a arengukavade täitmise analüüs. [https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad\\_2018\\_koond\\_loplik.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad_2018_koond_loplik.pdf) (17.04.2020).

<sup>23</sup> Tire, G., Puksand, H., Lepmann, T., Henno, I., Lindemann, K., Täht, K., Lorenz, B., Silm, G. 2019. PISA 2018. Eesti tulemused. [https://www.hm.ee/sites/default/files/pisa\\_2018-19\\_raportweb.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/pisa_2018-19_raportweb.pdf).

<sup>24</sup> Serbak (2018). Mis mõjutab keskkariduseni jõudmist Eestis? Analüüs EHISE andmetel.

<sup>25</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/eesti\\_elukestva\\_oppe\\_strateegia\\_2020\\_oppe-ja\\_karjaarinouustamise\\_programm\\_15.12.2014.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/eesti_elukestva_oppe_strateegia_2020_oppe-ja_karjaarinouustamise_programm_15.12.2014.pdf) (20.02.2020).

**1. Kas ja kuidas on projekti tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetud aluseks toetuse andmise tingimustes kirjeldatud sekkumistegevuste soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekt? Milliseid tegevusi on tehtud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?**

Haridustugiteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine on üheks perioodi 2014-2020 struktuuritoetuste meetmeks, mille eesmärk on kvaliteetsete hariduslike tugiteenuste abil varase koolist ja haridussüsteemist lahkumise vähendamine ning karjäärivalikute toetamine.

Dokumendianalüüsi raames vaadeldi nii 2014. a kinnitatud õppe- ja karjäärinõustamise programmi dokumentatsiooni<sup>26</sup> kui ka 2019. a uue terviktekstina jõustunud TATi „Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“ käskkirja<sup>27</sup> ning ilmnes, et õppenõustamisteenuste vajalikkuse põhjendustes ning tegevuste kirjelduses ei ole soolise võrdsuse edendamisele tähelepanu pööratud.

Õppe- ja karjäärinõustamise programmi eesmärgiks oli tagada lastele ja noortele haridustugiteenused võimetekohases õppes osalemiseks ja karjäärivalikute toetamiseks. Teenuste vajalikkuse põhjendustes toodi esile eelkõige erivajadusega laste toetamise vajadust, põhikoolide ja gümnaasiumite lõpetajate õpingute jätkamise toetamist ning tugiteenuste vähest kättesaadavust haridusasutuses. Kuigi meetme 1.1 oluliseks eesmärgiks on varase koolist lahkumise ennetamine, käsitleti õppe- ja karjäärinõustamise programmi dokumendis õpingute katkestamise problemaatikat üksnes programmi seletuskirjas<sup>28</sup>. Seejuures mainiti siiski ka katkestamise soopõhist aspekti ehk murekohana toodi välja õpingute katkestamine 3. kooliastmes ja seda eriti poiste hulgas ning lisaks nimetati, et kutsehariduses on valedaeriala valik sagedane katkestamise põhjus, mille võivad põhjustada ja ühiskonnas valitsevad soolised ja rahvuslikud stereotüübid.

Lisaks seletuskirjale mainiti soolist aspekti õppe- ja karjäärinõustamise programmis ka kohustuslikus meetme mõju hindamisel läbivatele teemadele, kus toodi esile, et programmi tegevused on suunatud võrdsete võimaluste edendamisele ning nii poistele kui ka tüdrukutele. Nimetati ka poiste suuremat vajadust tugispetsialistide abi järele, kuna nende väljalangemise oht 7.-9. klassis on suur. Tegevuste tulemusena aga nähti seda, et poiste osakaal haridustee jätkamisel suureneb. Lisaks nimetati väga üldsõnaliselt, et nõustamisteenuste abil püütakse vähendada eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist ühiskonnas, kuid ilma täpsema selgituseta jääb siiski arusaamatuks, mida täpsemalt siin silmas peetakse ja kuidas sellesse panustatakse.

2019. a kinnitatud TATi käskkirja järgi on tegevuse „Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“ eesmärgiks tagada lastele ja õppijatele kvaliteetsete õppenõustamisteenuste kättesaadavus arendavas võimetekohases õppes osalemiseks. Õppenõustamisteenuste sisuks on Rajaleidja keskuste tugispetsialistide poolt läbiviidav eripedagoogiline, logopeediline, sotsiaalpedagoogiline ja psühholoogiline nõustamine. Lisaks õppenõustamisteenuse osutamisele ja koordineerimisele on tegevuse raames toetatud ka teenuse arendamist ja kvaliteedi tagamist.

Sarnaselt õppe- ja karjäärinõustamise programmi dokumendile käsitletakse ka õppenõustamisteenuste TATis soolist aspekti üksnes TATi tegevuste mõju hindamisel läbivatele teemadele, kus tegevuste mõju

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse\\_andmise\\_tingimused.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse_andmise_tingimused.pdf) (20.02.2020).

<sup>28</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/seletuskirjad/oppe-ja\\_karjaarinouustamise\\_programm\\_seletuskiri\\_15.12.2014.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/seletuskirjad/oppe-ja_karjaarinouustamise_programm_seletuskiri_15.12.2014.pdf) (20.02.2020).

soolisele võrdsusele on hinnatud TATI koostajate poolt positiivseks. Mõju sisuline kirjeldus kattub suures osas õppe- ja karjäärinõustamise programmis olnud tekstiga, kuid poiste suuremat osakaalu haridustee jätkamisel enam ei mainitud.

Õppe- ja karjäärinõustamise programmis ning TATis „Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“ ei ole ühtegi soopõhiselt monitooritavat indikaatorit. Projekti 2019. a tegevuste aruandes ei mainita ühegi tegevuse juures sooaspekti, seda ka mitte läbivate teemade kontekstis (sh mõju võrdsetele võimalustele).

## **2. Kas on analüüsitud soopõhiselt õpiraskuste ja õpingute katkemise põhjuseid ning kas ja kuidas on seda teenuste pakkumisel arvestatud? Kas on töötatud välja lahendusi, mis toetaksid spetsiifiliselt noormeeste õpinguid?**

Senistes õpingute katkestamist käsitlevates uuringutes on leitud, et õpingutega seotud probleeme esineb poiste seas oluliselt enam kui tüdrukute seas ning nad vajavad enam abi õpimotivatsiooni kujundamisel, aga ka suhtlemis- ja käitumisoskuste parandamisel<sup>29</sup>.

Tegevuse aruandluses teenuse saajate kohta soopõhiselt andmeid ei esitata, kuigi elluviija sõnul on teenuse saajate monitoorimisel isikukoodi järgi võimalik kindlaks teha, kas nõustamist on saanud poiss või tüdruk.

Kuna koolieelses eas on poiste sotsiaalne areng tüdrukute omast mõnevõrra aeglasem, siis seda vahet on aidanud tasandada koolipikenduse andmine poistele. Elluviija sõnul on nii haridussoovitusi kui koolipikenduse otsuseid Rajaleidja keskustes antud rohkem poistele, kuid teenuse sisu või korraldust see otseselt mõjutanud ei ole.

Eraldi õpiraskuste ja õpingute katkestamise põhjuste analüüsi või uuringut ei ole õppenõustamise tegevuse raames läbi viidud, kuna programmil ei ole infot kõikide katkestajate kohta. Praktilise kogemuse järgi tekivad probleemid natuke enne kolmanda kooliastme lõppu, kui tekivad õpiraskused ning õpimotivatsiooni hoidmine muutub keeruliseks. Rajaleidja keskustes on motivatsiooniprobleemidega noormehi suunatud karjäärinõustajate juurde, kuna senine kogemus on näidanud, et sageli on noort motiveerinud õppima see, kui ta näeb selle kasulikkust oma unistuse täitumisele. Seoses karjääriteenuste üleminekuga Rajaleidja keskustest Töötukassasse on elluviija hinnangul koostöö õppenõustamise ja karjäärinõustamise spetsialistide vahel muutunud nüüdseks mõnevõrra keerukamaks, kuna infovahetus ja spetsialistide koostöö ei ole enam nii vahetu kui varem.

Õigeaegse sekkumise teeb keeruliseks ka see, et info katkestamisohus või õpingud katkestanud noorte ja nende katkestamise põhjuste kohta ei jõua praegu Rajaleidja keskustesse.

## **3. Kuidas on nõustamisteenuste abil eelarvamuslikku ja soostereotüüpset kohtlemist vähendatud?**

Tegevuse aruandest ning elluviijaga läbi viidud intervjuust selgus, et tegevuste elluviimisel ei ole spetsiifiliselt sooaspekti silmas peetud ning seda ei peeta ka otseselt vajalikuks. Intervjueeritud elluviija esindaja sõnul on õppenõustamine oma olemuselt individuaalne suhe nõustaja ja nõustatava vahel ning seega ei peeta kliendi sugu siin oluliseks, vaid eesmärgiks on läheneda igale lapsele eraldi ning leida parim lahendus lähtuvalt tema olukorrast.

---

<sup>29</sup> Naarits-Linn, T., Pettai, I., Proos, I. 2012. Koolist väljalangemise ennetamine õpilase sotsiaalse toimetuleku tõstmise kaudu. Tallinn: MTÜ Mahena. [http://mahena.org/files/documents/ESF\\_2009-2012/Loppraport\\_10.07.12.pdf](http://mahena.org/files/documents/ESF_2009-2012/Loppraport_10.07.12.pdf).

Elluviija esindaja väitel on õppenõustajate hindamisvahendid teaduspõhised, nende kasutamine ei sõltu nõustatava soost ning siiani ei ole ka kunagi tekkinud vajadust soopõhiste hindamisvahendite järele. 2019. a valminud juhendmaterjal „Õpilase individuaalsuse arvestamine võimetekohase õppe tagamisel“<sup>30</sup> ei ole samuti viiteid õpilaste soole ja sellest tulenevatele võimalikele eripäradele.

Õppe- ja karjäärinõustamise programmi vahehindamise raames läbi viidud küsitluse tulemused näitasid, et Rajaleidjate keskuste töötajad on ise kindlad selles, et nii lapsed kui lapsevanemad saavad neilt piisavalt abi sõltumata oma soost<sup>31</sup>. Ehk teisisõnu ollakse teadlikud soolisest diskrimineerimisest hoidumise nõudest, kuid see ei tähenda veel sootundlikkust. Elluviija arvates on õppenõustajad soolise võrdõiguslikkuse teemal keskmisest eestlasest teadlikumad, kuna töötasid varem Rajaleidja keskuses tihedalt koos karjäärispetsialistidega, kelle jaoks sooteema on olnud võrreldes õppenõustajatega märksa olulisem. Eraldi uuringut õppenõustajate hoiakute kohta ning koolitusi soolise teadlikkuse suurendamiseks õppenõustajatele ei ole projekti raames siiski korraldatud.

Elluviija sõnul on õppenõustamise spetsialistid ise valdavalt naised ning mehi on nende seas vaid mõned üksikud. Kuna mõnedes haridusuuringutes on leitud, et samast soost õpetaja mõjutab positiivselt õpilase õpitulemusi<sup>32</sup>, oleks suurem sooline mitmekesisus elluviija hinnangul ka õppenõustamisteenuse pakkumisel kasulik, kuna see suurendaks klientide valikuvabadust ning poistele saaks pakkuda võimalust käia soovi korral ka meessoost nõustaja juures. Hetkel ei toeta siiski ka keskuste broneerimissüsteem nõustaja soopõhist valimist, kuna meessoost nõustajaid on väga vähe ning vanemad valivad tavaliselt broneerimissüsteemist endale lihtsalt esimese sobiva aja.

#### **4. Millised on olnud valdkonna head praktikad soostereotüüpide kasutamise vähendamisel õppenõustamisteenuste pakkumisel?**

Õppenõustamisteenuste pakkumisel ei ole kavandatud ega ellu viidud tegevusi, mis oleksid olnud spetsiifiliselt suunatud soostereotüüpide kasutamise vähendamisele. Nagu juba eespool viidatud, on elluviija sõnul õppenõustajate põhimõtteks individuaalne lähenemine ning soopõhiseid meetodikaid, hindamisvahendeid või lähenemisi otseselt ei kasutata.

#### **Eksperthinnang**

Õppenõustamise tegevuse eesmärkide ja planeeritud sisutegevuste kirjelduse analüüsist nähtus, et kuigi tegevus peaks panustama meetme 1.1 eesmärki, milleks on varase koolist lahkumise ennetamine ning on teada, et see probleem puudutab eriti teravalt just noormehi, siis õppenõustamisteenuste kavandamisel on soolist aspekti arvestatud väga vähesel määral. Kuigi poiste kehvem edasijõudmine haridussüsteemis on pikalt teadaolev probleem, ei ole nende jaoks sobivate lahenduste otsimist ja rakendamist õppenõustamisteenuste eesmärkide ja oodatavate tulemuste tasandil oluliseks peetud. Sellest tulenevalt ei ole see teema olnud eraldi tähelepanu all ka tegevuste elluviimisel, mistõttu pole projekti raames tekkinud ka häid ja tulemuslikke lahendusi, kuidas toetada poiste edasijõudmist põhi- ja keskhariduses (sh kutsekeskhariduses) ning vähendada nende väljalangevust haridusest.

Tegevuste dokumentatsioonis pööratakse võrdsetele võimalustele tähelepanu üksnes mõju hindamise peatükis ning sealgi jääb mõju kirjeldus väga üldsõnaliseks ega võimalda sisuliselt hinnata, kas ja kuidas

<sup>30</sup> <http://rajaleidja.innove.ee/wp-content/uploads/2019/01/%C3%95pilase-individaalsuse-arvestamine-v%C3%B5imetekohase-%C3%B5ppimise-tagamisel-vormistatud.pdf> (20.02.2020).

<sup>31</sup> Õppe- ja karjäärinõustamise programmi vahehindamine. 2017. Civitta Eesti AS.

<sup>32</sup> Vt nt Dee, T. (2006). The Why Chromosome. Education Next, Fall 2006, pp. 68-75.

mõju tegelikult saavutatakse. Tegevuste aruandluses teenust saanud isikute statistikat soopõhiselt ei esitata, mistõttu puudub ülevaade selle kohta, kas poisid on võrreldes tüdrukutega sagedamini kasutanud õppenõustamisteenuseid või mitte.

Elluviija selgituse kohaselt peetakse õppenõustamisteenuse pakkumisel peetakse oluliseks individuaalset lähenemist, mis on kooskõlas elukestva õppe strateegia strateegilise eesmärgiga „Muutunud õpikäsitus“, mille järgi on eesmärgiks iga õppija individuaalset ja sotsiaalse arengut toetav, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikust arendava õpikäsituse rakendamine kõigil haridustasemetel ja -liikides. Sellise lähenemise puhul võib siiski tekkida oht, et soolisi eripärasid ja neist tulenevaid erinevaid vajadusi õppeprotsessis ei teadvustata piisavalt.

Õppenõustamise sootuimust saaks ületada nõustajate soolise võrdõiguslikkuse alase koolituse või juhendmaterjali abil. Peaks vältima olukorda, kus õppenõustamise teenusel reprodutseeritakse sarnaselt teistele sotsiaalsetele institutsioonidele norme, mille järgi konstrueeritakse poiste ja tüdrukute käitumist koolis ja õppimisel olemuslikult erinevana või süvendatakse soolisi stereotüüpe, omistades poistele ja tüdrukutele teatud essentsialistlikke omadusi.

## 4. Sooline võrdsus ja karjäärinõustamine lastele ja noortele

Oma haridusteel teevad naised ja mehed Eestis erinevaid valikuid nii haridustasemetel kui erialade osas ning selle tagajärjel on Eesti tööturg sooliselt segregatsiooniga. Põhihariduse järgses kutsekeskharidusõppes õppijatest on neidusid vaid 33%<sup>33</sup>, samas on naiste osakaal I astme üliõpilastest viimaste aastate jooksul olnud 58-62%<sup>34</sup>. Traditsiooniliselt on naised ülekaalus hariduse ning tervise ja heaolu valdkondades (naisüliõpilaste osakaal üliõpilaskonnast on neis valdkondades vastavalt 91% ja 85%). Meeste tuntav ülekaal (üle 70% üliõpilastest) valitseb aga IKT ning tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna erialadel<sup>35</sup>.

Sooline segregatsioon mõjutab soolise võrdõiguslikkuse saavutamist, sest põhjustab soolist palgalõhet ja ebavõrdset tasustamist ning kinnitab ametitega seonduvaid soostereotüüpe. See piirab ka tüdrukute ja poiste ning naiste ja meeste juurdepääsu teatud erialadele ja ametikohtadele. Palgataseme erinevused erinevates sektorites võivad heidutada mehi suure naiste osakaaluga kutsealale sisenemast, sest palgatase on madalam, nagu näeme seda näiteks õpetaja ameti puhul. Lastele ja noortele suunatud karjäärinõustamine peaks hoiduma soostereotüüpidest ning teadlikult suunama nii tüdrukuid kui ka poisse erialadele, mis on kooskõlas nende huvid ja kutsumuse, mitte ettekujutusega, milline amet on traditsiooniliselt sobinud millise soo esindajale.

Kuni 2018. aasta lõpuni olid noortele suunatud karjäärinõustajad Sihtasutuse Innove vastutada ning neid pakuti maakondlikes Rajaleidja keskustes kõrvalt õppenõustamisteenustega (vt ülal). 2019. aasta alguses jõustunud karjäärinõustamise reformiga on karjäärinõustajad koondatud Töötukassasse. See tähendab, et alates 2019. a algusest on noortele suunatud karjäärinõustajad kirjeldatud TATis „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“<sup>36</sup>. Käesoleva analüüsi raames teostatud dokumendianalüüsis vaadeldi eelkõige 2019. a kinnitatud TATi, kuna seal kirjeldatud karjäärinõustajate pakkumise lähtekohtadest ja tegevustest lähtub Töötukassa tegevuste elluviijana kuni 2021. aasta lõpuni. Lisaks viidi läbi intervjuu projekti elluviija esindajaga Töötukassast.

### 1. Kas ja kuidas on projekti tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetud aluseks toetuse andmise tingimustes kirjeldatud sekkumistegevuste soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekt? Milliseid tegevusi on tehtud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?

Lähtuvalt TATi eesmärgist on karjäärinõustajate tagamine oluline selleks, et toetada nii töötavaid kui ka mitteaktiivseid inimesi ning noori teadlike karjääri- ja haridustee valikute tegemisel, suurendades seeläbi inimeste konkurentsivõimet tööturul. TATi vajalikkuse põhjenduses viidatakse EÕSile, kus on toodud välja, et teadlikud otsused võimaldavad inimestel oma potentsiaali parimal moel välja arendada, mis muuhulgas aitab vähendada väljakujunenud ealisi ja soolisi stereotüüpe ning samuti vähendab teadlik erialavalik õpingute katkestamise tõenäosust. Põhjalikumalt soolise erinevusi haridus-

<sup>33</sup> Autorite arvutused HaridusSilmas avaldatud andmete põhjal (26.05.2020).

<sup>34</sup> Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade 2018. a arengukavade täitmise analüüs. [https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad\\_2018\\_koond\\_loplik.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad_2018_koond_loplik.pdf) (17.04.2020).

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> [https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat\\_tk\\_karjaar\\_raamtekst.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/tat_tk_karjaar_raamtekst.pdf) (20.02.2020).



ja karjäärivalikute tegemisel või õpingute katkestamisel ei ole käsitletud. TATi tulemuste ning tegevuste kirjelduses puuduvad viited soolise ebavõrdsuse või segregatsiooni vähendamisele haridusvalikute tegemisel ning tööturul. Küll on tegevuse „Karjäärinõustamise arendamine ja kättesaadavuse tagamine lastele ja noortele“ kirjelduses (TAT p 2.3) nimetatud, et noorte karjäärivalikuid toetatakse selleks, et vähendada koolist väljalangevust ja toetada üleminekuid haridussüsteemi sees ning haridusest tööturule. Soopõhiseid erinevusi õpingute katkestamisel ei ole mainitud. TATi indikaatoreid soopõhiselt ei monitoorita.

Tegevuste mõju soolisele võrdsusele on kirjeldatud TATi mõju hinnangus läbivatele teemadele, mille kirjeldus on aga väga üldine ega võimalda aru saada, kuidas täpselt karjääriteenuste abil soolise võrdõiguslikkuse edendamisse panustatakse. Mõju analüüsis on märgitud üldsõnaliselt, et tegevused panustavad soolise võrdõiguslikkuse edendamisse läbi selle, et karjäärinõustamise tulemusena on inimesed teadlikumad töö, pere- ja eraelu ühitamise võimalustest, sh hoolduskohustustest ja ajakasutusest. Sooküsimuse lõimimist TATi ettevalmistamisse, rakendamisse ja seiresse on selgitatud läbi karjäärinõustajate väljaõppe, mis annab neile võimaluse nõustada soolisi stereotüüpe vältides, tutvustada nii meestele kui naistele mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid ning julgustada neid tegema sooneutraalseid valikuid, lähtudes enda eeldustest ja isiksuseomadustest.

## **2. Millist karjäärinõustamise metoodikat ja/või tegevusi on projektides rakendatud, et vähendada soostereotüüpide kasutamist noorte karjäärinõustamisel? Kas valitud metoodikad/tegevused on asjakohased?**

Elluvijaga läbiviidud intervjuust selgus, et tegevuste kavandamisel on teadvustatud soostereotüüpide rolli karjäärivalikute tegemisel ning soostereotüüpide mõju vähendamist peetakse oluliseks, kuid eraldi tegevusi või metoodikat selle jaoks välja töötatud ei ole. Noortele suunatud karjäärinõustamisel on sooliste stereotüüpide ja segregatsiooniga seotud teemad lõimitud muude karjääriga seotud teemade sisse. Näiteks räägitakse grupinõustamisel ja töötubades eriala valikuid mõjutavate tegurite seas ka sellest, mis seda võivad mõjutada ning kuidas inimesed ise oma valikuid ja võimalusi piiravad muuhulgas erinevate stereotüüpide tõttu. Eraldi töötubasid noortele sooteemadel ei ole siiani korraldatud.

Pika erialase kogemusega elluvijaga hinnangul on karjääriteenuseid kasutavad inimesed suures osas traditsiooniliste soovidega ning ebatraditsioonilisemat karjäärivalikut plaanivad kliendid on pigem erandlikud. Individuaalsel nõustamisel püüavad karjäärinõustajad aru saada, millised on noore teadmised erinevatest võimalustest ning suunavad teda mõtlema ka võimalike alternatiivide peale. Intervjueeritud elluvijaga sõnul ei ole karjäärinõustajate eesmärgiks siiski kedagi ümber veenda, vaid oma rolli näha valikuvõimaluste ja erinevate perspektiivide pakkumisel. Elluvijaga on jõudnud infot ka sellistelt juhtumitest, kus ebatraditsioonilisemad valikud (nt soov õppida kutsekoolis või ebatüüpilist eriala) on noorele toonud kaasa probleeme vanematega või koolis õpetajatega.

Karjääriteenuste kasutamist monitooritakse soopõhiselt ja see on olnud tavaks juba pikka aega. Ehkki naised kasutavad karjääriteenuseid tavaliselt rohkem kui mehed, siis noorte puhul soopõhist vahet teenuse kasutamisel ei teki, kuna noortele osutatakse karjääriteenust väga palju koolides grupinõustamise või töötubadena, kus osaletakse kogu klassiga. Elluvijaga hinnangul suudetakse noorte puhul tagada see, et kõik õpilased kohtuvad vähemalt korra karjäärispetsialistiga, mis tuleb kasuks nii poistele kui ka tüdrukutele. Omal initsiatiivil tulevad nõustamisele need, kes niigi päris hästi hakkama

saavad, samas kui näiteks NEET-noorte<sup>37</sup> ülesleidmine ja toetamine on väga keerukas, kuna nemad ise niisama kergesti nõustamisele ei tule ning andmed nende kohta ametkondade vahel (sh kohalikest omavalitsustest Töötukassasse) ei liigu.

### **3. Milliseid lähenemisi kasutatakse, sh teavitustegevustes, et soodustada soostereotüüpidest vabu eriala- ja karjäärivalikuid?**

Elluviija sõnul on teavitustegevustes ning karjääriinfot puudutavate materjalide koostamisel püütud soolise võrdõiguslikkusega arvestada. 2020. a sügisel avatava Töötukassa uue Tallinna karjäärikeskuse ettevalmistamisel on eksponaatide ettevalmistamisel teadlikult püütud jälgida seda, et väljapanek oleks hästi mitmekesine ning tooks esile väga erinevaid edasiõppimis- ja erialavalikuid.

Karjääriinfo jagamisel ja teavitustegevuste planeerimisel on sihipäraselt otsitud ja jagatud ka ebatraditsioonilisemaid karjäärilugusid, kuid siin on põrkunud probleemile, et sageli ei ole inimesed ise huvitatud oma valikute ja tööelu presenteerimisest. Probleemiks on ka see, et info nende inimeste kohta liigub sageli juhuslikult ja inspireerivaid lugusid ei leita alati üles.

### **4. Milliseid koolitusi on karjäärinõustajatele läbi viidud, et tagada soostereotüüpidest vaba karjäärinõustamine? Milliseid juhendmaterjale Töötukassa karjäärinõustajatele selle nimel on koostanud?**

Töötukassa projektis „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“ on varasemalt mõningal määral tegeletud karjääripetsialistide teadlikkuse suurendamisega soolise võrdõiguslikkuse teemal. 2015. a tutvustas karjäärinõustajatele võrdõiguslikkuse põhimõtteid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Tegevuse 2019. a aruandes on eraldi mainitud ka seda, et karjäärinõustajate baaskoolituse raames on käsitletud töötamise eri vormide mitmekesisust, mis on aruande koostaja hinnangul suurendanud nõustajate teadlikkust töö ja pereelu ühitamise probleemistikust. Pärast lastele ja noortele suunatud karjääriteenuste üleviimist Töötukassasse, ei ole korraldatud eraldi koolitusi karjääripetsialistidele, mis käsitleks soostereotüüpidest vaba karjäärinõustamist.

Intervjueeritud elluviija pidas oluliseks Euroopa Komisjoni rahastatud rahvusvahelist koostööprojekti BREAK<sup>38</sup>, mille algatas võrdõigusvolinik ja kus osales partnerina SA Innove, kes vastutas tollal noortele suunatud karjääriteenuste pakkumise eest. Projekti raames töötati välja juhendmaterjalid karjäärinõustajatele ja õpetajatele ning koolitati soostereotüüpide teemal nii karjäärinõustajaid kui ka õpetajaid. BREAK projekti tegevused kestsid perioodil 2017-2019 ning kuna loodud õppe- ja videomaterjalid on veel asjakohased, siis ei ole elluviija näinud vajadust projekti raames neile tegevustele lisaks eraldi panustada.

Elluviija hinnangul on suuremale osale karjääripetsialistidest soolise võrdõiguslikkuse teema tuttav ja arusaadav. Kuna Töötukassa karjääripetsialistide seas on eri vanuses ja erineva taustaga inimesi, siis võivad nende hoiakud ja arvamused olla erinevad, kuid karjääripetsialistide eetikakoodeksi järgi tuleb püsida neutraalne sõltumata oma isiklikust arvamusest ja teenuse pakkumisel tuleb lähtuda konkreetsest inimesest. Eraldi pole karjääripetsialistide hoiakuid võrdõiguslikkuse teemal siiani siiski uuritud.

Karjääripetsialistid on valdavalt naissoost, kuigi viimasel ajal on meessoost nõustajate arv Töötukassas suurenenud. Kui karjääriteenusel oleks rohkem meessoost eestkõnelejaid, siis kõnetaks teenus elluviija

<sup>37</sup> NEET-noore all peetakse silmas noort, kes ei õpi, ei käi tööl ega osale koolitusel.

<sup>38</sup> Vt <https://bre-ak.eu/break/projekt-break/>.

hinnangul ka mehi rohkem ning julgustaks neid oma karjäärivalikutest ja plaanidest rääkima ning tuge otsima.

#### **5. Millised on olnud valdkonna head praktikad soostereotüüpide kasutamise vähendamise kohta karjäärinõustamisel ja tööturu ning õpivõimaluste alase informatsiooni levitamisel?**

Sarnaselt õppenõustamise teenusele ei ole ka karjääriteenuste pakkumisel otseselt kavandatud ega ellu viidud tegevusi, mis oleksid spetsiifiliselt olnud suunatud soostereotüüpide kasutamise vähendamisele. Karjääriinfo vahendamisel ning teavitustegevuste planeerimisel on siiski püütud jälgida põhimõtet tuua esile mitmekesiseid ja eriomelisi karjääriteid. Sügisel avatav Tallinna karjäärikeskus saab loodetavasti olema üheks positiivseks näiteks, kuidas nii noortele kui ka täiskasvanutele erinevaid haridus- ja karjääriteid stereotüüpide vabalt tutvustada.

#### **Ekspert hinnang**

Ehkki sooline segregatsioon kutse- ja kõrghariduses ning sooliste stereotüüpide mõju noorte erialavalikutele ning nende taastootmine haridussüsteemis on ammu teadaolevad probleemid<sup>39</sup>, ei ole neid struktuurifondidest rahastatavate ja läbi Töötukassa pakutavate karjääriteenuste kavandamisel selgelt adresseeritud. Karjääriteenuste tegevusega seotud dokumentides ei ole sooliste stereotüüpide mõju vähendamist noorte eriala- ja karjäärivalikutele eraldi silmas peetud ega eesmärkides, tegevustes või tulemustes kirjeldatud. Sarnaselt õppenõustamisele on tegevuste mõju võrdsetele võimalustele kirjeldatud üldsõnaliselt üksnes kohustuslikus tegevuste mõju hindamise peatükis.

Kuna eesmärgid ja tulemused ei ole sootundlikud, siis ei ole ka tegevustes soo teema fookuses. Eraldi meetodikat soostereotüüpide käsitlemiseks ja nende mõju vähendamiseks ei ole välja töötatud, vaid selle teema käsitlemine on lõimitud teiste karjääri kujundamisega seotud teemade sisse, mis ei pruugi siiski olla noorte teadlikkuse parandamiseks piisav ega julgusta neid vajalikul määral enda jaoks sobiva soostereotüübi vaba valiku tegemisel.

Karjäärinõustajate kogemuse põhjal on mittetavapäraste haridusvalikute tegemine noorte jaoks sageli keeruline ning võib põhjustada erimeelsusi nii kodus kui ka koolis. Kuna sellised näited annavad tunnistust sellest, et eelarvamused tavapärasest erinevate valikute osas on Eestis ühiskonnas jätkuvalt levinud, on vaja pöörata karjääriteenuste puhul eraldi tähelepanu karjäärivalikutega seotud stereotüüpide, sh sooliste stereotüüpide kummutamisele, teadlikkuse parandamisele ning noorte julgustamisele teha just talle sobivaid valikuid. Kuna praegu ei ole seda otseselt prioriteediks seatud, siis jääb karjääriteenuste potentsiaal selle teemaga seoses kasutamata.

---

<sup>39</sup> Vt näiteks perioodil 2011-2013 loodud Gender Web veebilehte, kus on esile toodud peamised soolise võrdõiguslikkusega seonduvad probleemid haridussfääris - <http://gender.sm.ee/teemad/haridus/haridus/>.

## 5. Sooline võrdsus ning õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine

Eesti õpetajaskonnas ei ole soolist tasakaalu (naisi on üldhariduskoolide õpetajate seas 86% ja mehi 14%), mis tõttu on meesõpetajate osakaalu suurendamine üldhariduses 25%-ni EÕSis hõlmatud soolise võrdõiguslikkuse indikaatorina. Ühtlasi on see strateegia ainus sootundlik indikaator. EÕSis ei ole selle eesmärgi saavutamiseks ühtegi tegevust ette nähtud ning indikaatori sihttase jääb 2020. aastaks saavutamata.<sup>40</sup> Koolieelsetes lasteasutustes on viimasel kümnel aastal meesõpetajate osakaal olnud alla 1%, üldhariduskoolides pisut üle 14%. Kutseõppeasutustes on viimase 10 aasta jooksul meesõpetajate osakaal tõusnud 2018/19. õppeaastaks 35%-lt 40%-le<sup>41</sup>.

Meeste vähesus üldhariduskoolide õpetajate seas on tingitud ja ka toodab soolist palgalõhe hariduses. Vastavalt Statistikaameti töötasu struktuuriuuringu (2017) andmetele saavad meesõpetajad Eestis kõrgemat palka tunnitasu alusel kui naised.<sup>42</sup> See tähendab, et mehi, keda küll on õpetajaskonnas vähem, väärtustatakse palga ja/või kõrgema ametikoha läbi naistest enam. Eesti kolmandas kooliastmes õpetajana töötavad mehed on ka oluliselt enam rahul oma palgaga kui naised (vastavalt 45% ja 38%).

Nii vertikaalset kui ka horisontaalset soolist segregatsiooni ja seonduvat soolist palgalõhe üldhariduskoolis saab vähendada kujundades õpetaja kutse mainet (vähendades nt sellega seonduvat soostereotüüpi), tagades naissoost õpetajate tõusmise koolijuhtideks ning ärgitades koole ja koolijuhte võtma vastu soolise võrdõiguslikkuse edendamise tegevuskavasid.

### 1. Kas ja kuidas on projekti tegevuste kavandamisel ja elluviimisel võetud aluseks toetuse andmise tingimustes kirjeldatud sekkumistegevuste soolise võrdõiguslikkuse edendamise aspekt? Milliseid tegevusi on tehtud soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks?

Meetme tegevuse „Õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine“ TATi tulemuste kirjelduses (TATi dokumendis esitatud lk 6-12) ei ole viiteid soolise ebavõrdsuse vähendamisele kui eraldi eesmärgile. Ehkki TATis nähakse projektil mõju soolisele võrdsusele, on üheksast tegevusest vaid ühe puhul selge eesmärk edendada soolist võrdsust (tegevus 8.3., vt allpool pikemalt). Meetme tegevuse raames toetatavad tegevused, mis tõstavad õpetajate professionaalsust on järgmised:

- Tegevus 8.1. Õpetajate ja haridusasutuste juhtide professionaalse arengu edendamine koostöövõrgustike kaudu;
- Tegevus 8.2. Kutseõpet pakkuvate õppeasutuste õpetajate kompetentsi hoidmine ja tõstmine;
- Tegevus 8.3. Õpetajaameti kuvandi nüüdisajastamine ja maine tõstmine ameti väärtustamiseks;

<sup>40</sup> Haaristo jt 2019.

<sup>41</sup> Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade 2018. a arengukavade täitmise analüüs. [https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad\\_2018\\_koond\\_loplik.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad_2018_koond_loplik.pdf)

<sup>42</sup> Taimalu, M. jt (2020). Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused. 2. osa [https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2\\_kujundatud.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2_kujundatud.pdf) (28.04.2020).

- Tegevus 8.6. Koolimeeskondade ühine õppimine haridusuuenduste rakendamiseks;
- Tegevus 8.7. Haridusasutuste juhtimise ja toimimise tõhustamine koolimeeskonna hindamist ja arendamist toetavate süsteemide ja vahendite väljatöötamisega ning kasutuselevõtuga;
- Tegevus 8.8. Õpetajate digipädevuse arendamine digiõppe rakendamiseks ning keskselt korraldatavat täiendusõpet toetava e-lahenduse väljaarendamine;
- Tegevus 8.9. Uuringute ja analüüside tellimine.

Haridusasutuse juhtide koolitus kajastub järgmistes tegevustes:

- Tegevus 8.4. Koolijuhtide täiendusõppesüsteemi nüüdisajastamine ja koolijuhtide kompetentside arendamise toetamine;
- Tegevus 8.5. Koolidirektorite järelkasvuprogrammide loomine ja läbiviimine.

Kõik TATi väljund- ja tulemusindikaatorid on sootuid, sh üritustel osalejate näitajad. Tulemusnäitaja "Osakaal koolitustel (maht vähemalt 30 ak. tundi) osalenud õpetajatest, haridusasutuse juhtidest ja noorsootöötajatest, kes said koolituse lõppedes kvalifikatsiooni" puhul on toodud välja, et võimalusel peaks andmed esitama soolises lõikes. Analüüsitud kolmest meetme tegevusest on ÕKPAT ainus, mille kohta on tegevuste kaupa andmed tegevustes osalejate kohta soo lõikes.

Intervjuudest ilmnes, et projekti kavandamisel annab üldise suuna projektile elukestva õppe strateegia, milles soolise ebavõrdsuse tasandamise eesmärk väljendub üksnes õpetajaskonnas meeste osakaalu tõstmises. Seetõttu on ka ÕKPATi selgeim soolise võrdsuse edendamise tegevus seotud õpetaja kutse maine kujundamisega.

## **2. Milliseid mainekujundamise ja muid tegevusi on rakendatud õpetaja ameti osas kehtivate sooliste stereotüüpide kummutamiseks ja noormeeste huvi suurendamiseks õpetajaameti vastu?**

TATi üheksast tegevusest on vaid ühe puhul märgitud projekti aruandluses sõnaselget soolist aspekti – õpetajate maine kujundamise tegevuses. Õpetaja maine kujundamise tegevused, eesmärgid ja tulemused on samas TATis sõnastatud abstraktselt ja kõrge üldistatuse astmega. Näiteks ei puudutata võimalikke põhjusi, miks on õpetaja amet vähe prestiižne. Puudub tundlikkus selles osas, kas madala mainega seondub sooline aspekt, mida on toodud välja paljudes riikides, et mida rohkem hakkab tegevusalal tööle naisi, seda madalamaks läheb tegevusala prestiiž ja palk.<sup>43</sup> Kuna neid põhjusi ei lahata, ei jõuta arvatavasti ka kõigi võimalike sihtgruppideni ega meetmeteni, et julgustada mehi õpetaja kutset valima või tõsta erinevate sihtgruppide silmis ja ühiskonnas laiemalt õpetaja mainet. Ka üks intervjuueeritud haridusvaldkonna ekspert tõi välja, et projekti tegevustega seotud konkurssidel ei ole eesmärgiks, et osalejate seas valitseks sooline tasakaal, pigem on eesmärgiks jõuda sobivate ja pädevate inimesteni ning vältida soolist diskrimineerimist. Samuti ei ole eesmärgiks saada inimesi hariduse valdkonda vaid seetõttu, et nad on mehed. Teine intervjuueeritav tõi aga välja, et ÕKPATi tegevustest on õpetaja mainega seotud tegevuste planeerimisel peetud silmas just õpetaja kutsega

<sup>43</sup> Vt nt: Fónai, M., Dusa, Á., & CHOVANCOVÁ, M. M. (2014). The prestige and social construction of the teacher profession in three countries. *ON TEACHER EDUCATION*, 71; Fegan, M. (2012). Gender Divide: Re-Examining the Feminization of Teaching in the Nineteenth Century with Emphasis on the Displaced Male Teacher; Cortina, R., San Román, S., & San Román, S. (Eds.). (2006). *Women and teaching: Global perspectives on the feminization of a profession*. Springer.

seotud soolist aspekti – õpetajaks läheb õppima ja õpetajana töötab rohkem naisi kui mehi. Maine kujundamise tegevuse on tinginud meesõpetajate väike osakaal koolides.

Selle lähenemisega peab nõustuma, sest olukorras, kus õpetajaskonnas on suures enamuses naised, ei saaks nõuda, ja seda ka ei nõuta, et projektides korraldatud koolitustel või teistel üritustel peaks osalejate hulgas valitsema sooline tasakaal. Samuti on õige seada koolitusprogrammi osalejate valimisel esikohale kandidaatide väljaõppe- ja ametialane sobivus, mitte sugu.

Õpetaja maine kujundamise tegevuse eesmärgiks on saavutada õpetajaskonna jätkusuutlikkus, et õpetajaamet oleks üheks arvestatavatest elukutsevaliku alternatiividest parimatele ja et õpetajaamet tagaks ühiskonnas väerika positsiooni. Siinkohal ei tooda välja eraldi tegevusi, mis oleks suunatud meestele või teistele sihtgruppidele. ÕKPATi raames siiski toimus meesõpetajate kampaaniakuu, mille kohta aruandlusest ei ole võimalik pikemalt lugeda. Intervjueeritud ekspertide sõnul on ÕKPATi tegevuste eesmärk professionaalne õpetaja hoolimata soost, kuid eraldi meestele korraldatud kampaania lähtus seisukohast, et koolis vajavad nii poisid kui ka tüdrukud eeskujudena nii naisi kui ka mehi. Kampaania üks eesmärk oli näidata meestele, et õpetaja amet on meestele üks võimalikest karjäärivalikutest, st koolis saavad end realiseerida ka mehed. Kevadel 2019 toimunud kampaanias olid kõneisikuteks meesõpetajad, nii need, kes olid kooli tööle tulnud otse õpetajakoolitusest kui ka need, kellest olid saanud õpetajad karjääripöörde tulemusena.

Intervjuust ekspertidega tuli välja, et õpetaja ameti populariseerimiseks loodud veebilehele õpetaja.eu<sup>44</sup> on kõneisikuteks valitud teadlikult kaks naist ja kaks meest, et kõnetada ka mehi, sh meessoost gümnasiste. Nii-nimetatud karjääripööräjatele suunatud üritustel on täheldatud aga just suuremat naiste huvi.

Intervjueeritud ekspert väitis üldisemalt ÕKPATi eripalgeliste tegevuste kohta, et haridusvaldkonna soolise ebavõrdsuse näitajad on siiski läbivalt projektis arvesse võetud, nt peetakse arvestust, kui palju tuleb programmidesse, koolitustele ja teistele üritustele naisi ja mehi, peetakse silmas seda, kuidas juhtida haridusorganisatsiooni, kus töötajate hulgas ei ole soolist tasakaalu, ning kuidas läheneda koolis poistele, seda eriti PISA soo lõikes erinevate tulemuste valguses.

### Ekspertihinnang

Intervjueeritavate sõnul peeti ÕKPATi projekti kavandamisel silmas erinevaid hariduse valdkonna soolise ebavõrdsuse ilminguid. Mainiti soolise tasakaaluta haridusorganisatsiooni juhtimise teemat, õpilaste erinevaid PISA tulemusi soo lõikes ning kõige enam väikest meesõpetajate arvu õpetajaskonnas, mis on arvatavasti tinginud õpetaja kutse maine kujundamise tegevuse kõnealusel projektis. Ehkki intervjueeritavad tajusid, et sugude võrdsus on olnud projekti kavandamisel ja läbiviimisel üheks mitmest suunavast printsibist, mis on mõjutanud tegevuste sisu, siis dokumentatsiooni analüüs ja intervjuud näitasid, et väljaspool õpetaja maine kujundamist ei ole sugude võrdsuse edendamine projektis kuidagi esil. Kuna intervjueeritavad töid mitut puhku välja võrdse kohtlemise põhimõtet, st seda, et programmidesse valimisel ja koolitustele valimisel ei jäetaks kedagi kõrvale tema soo tõttu, võib arvata, et hariduseksperptide seas on levinud ettekujutus, et soolise võrdsuse edendamine seisneb diskrimineerimisest hoidumisel. See omakorda võib takistada edendamistegevuste planeerimist, näiteks alaesindatud soogrupile eritegevuste planeerimist vms, sest

---

<sup>44</sup> <https://õpetaja.eu/> (15.06.2020).

kardetakse sattuda vastuollu ebavõrdse kohtlemise keeluga. Intervjueeritavate väljendatud põhimõte, et programmidesse ja koolitustele valiti ja oodati osalema inimesi eelkõige nende sobiva tööalase profiili, mitte soo alusel, ongi õige lähenemine ning kooskõlas võrdse kohtlemise põhimõttega. Selle põhimõtte järgimine ei välista aga soolise võrdsuse edendamist, nt tähelepanu pööramist soolistest stereotüüpidest hoidumisele, kui pannakse kokku koolituskavasid vms.

Õpetaja maine kujundamise kõrval jäi intervjuudest kõlama, et teavitusmaterjalide ja uuringuaruannete trükiste kujundamisel võetakse üha enam arvesse, et pildimaterjalil oleks kujutatud nii naised kui ka mehed ning õpetaja rollis oleks võimalikult erineva taustaga inimesed (erinevas vanuses jms). See on ainult positiivne, kui tahetakse murda stereotüüpe selle kohta, kes tegutseb hariduses millises rollis.

## 6. Soolise võrdsuse edendamine meetme tegevuse „Õpetajate ja haridusasutuse juhtide koolitus“ projektides

Meetme „Õpetajate, haridusasutuste juhtide ja noorsootöötajate professionaalse arengu toetamine“ tegevuse nr 1.2.1 „Õpetajate ja haridusasutuse juhtide koolitus“ eesmärkide elluviimine on reguleeritud haridus- ja teadusministri 29.10.2015 määrusega nr 47 „Tänapäevase õpikäsituse rakendamine ning kompetentsikeskuste arendamine Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis“ elluviimiseks struktuuritoetuse andmise tingimused ja kord<sup>45</sup>.

Määruse järgi on toetuse andmise eesmärk võimestada haridusasutusi looma organisatsioonikultuuri, mis lähtub iga õppija individuaalset ja sotsiaalset arengut toetavast, õpioskusi, loovust ja ettevõtlikkust arendavast õpikäsitusest. Toetatavate tegevuste seas on õpetajate täiendusõpe ning õpetajate baaskoolitused ja baaskoolitustega seotud arendustegevused prioriteetsetel teemadel, mille määratleb rakendusamet taotlusvooru väljakuulutamisel. Lisaks antakse toetust lisaeriala ja ainedidaktilise pädevuse omandamiseks, uuenevat õpikäsitust toetava organisatsioonikultuuri loomiseks, üldhariduskoolide ja kutseõppeasutuste ümberkorraldamist või alustamist toetavateks meeskonnakoolitusteks, kompetentsikeskuste arendamiseks Tallinna Ülikoolis ja Tartu Ülikoolis, haridusasutuste meeskondade ühist õppimist toetavateks õpiüritusteks, mille teemad määratleb rakendusamet taotlusvooru väljakuulutamisel.

Määruse järgi peavad kõik toetuse saajad kinnitama, et ollakse teadlik Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määruse nr 1303/2013 artikli 7 „Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine ja mittediskrimineerimine“ nõuetest ja järgitakse neid nõudeid kavandatud tegevuste elluviimisel. Projekti taotlusvormis selle kohta kinnitust aga ei küsita, kuigi määruse järgi peaks see olema kohustuslik.<sup>46</sup> Ehkki kinnitus oleks vaid formaalset laadi, teavitaks see projektide läbiviijaid soolise võrdsuse edendamise nõudest ning sunniks kasvõi põgusaltki selle teema peale mõtlema.

Määruse seletuskirja kohaselt põhineb õpetajate täiendusõpe õpetaja kutsestandardites kirjeldatud kompetentside arendamisel ja sellest tulenevalt toetatakse õpetajate täiendusõpet, sh baaskoolitusi järgnevatel valdkondades: a) õpi- ja õpetamistegevuse kavandamine; b) õpikeskkonna kujundamine; c) õppimise ja arengu toetamine; d) refleksioon ja professionaalne enesearendamine; e) nõustamine ja mentorlus; f) arendus-, loome- ja teadustegevus; g) õpetajakutset läbivate kompetentside arendamine.

Õpetajate täienduskoolituse projektide prioriteetseteks teemadeks on olnud näiteks tervis ja ohutus<sup>47</sup>. Õpetajate baaskoolituse projektid peavad toetama läbivalt: 1) info- ja kommunikatsioonitehnoloogia ja selle õppetöös kasutamise oskuse tõusu; 2) eneseanalüüsioskuse ja uurimispädevuse kasvu; 3) õpilaste üldpädevuste kujundamise kasvu<sup>48</sup>. Soolise võrdõiguslikkusega seonduvaid prioriteete taotlusvoorudes siiani määratletud ei ole.

<sup>45</sup> <https://www.riigiteataja.ee/akt/111062019012> (20.02.2020).

<sup>46</sup> [https://www.rtk.ee/sites/default/files/HT\\_vormid/taotlusvorm\\_teg5.pdf](https://www.rtk.ee/sites/default/files/HT_vormid/taotlusvorm_teg5.pdf) (12.06.2020).

<sup>47</sup> <https://www.innove.ee/eurotoetused/taotlejale/opetajate-taiendusope/> (20.02.2020).

<sup>48</sup> <https://www.innove.ee/eurotoetused/taotlejale/baaskoolitused-arendus/> (20.02.2020).



Projektide dokumentatsiooni analüüsidest ilmnes, et soolise võrdõiguslikkuse eesmärki on neis peetud silmas väga üksikutele juhtudel. Reeglina ei osata näha või ei ole olukorda kirjeldades oluliseks peetud naiste ja meeste erinevat olukorda hariduse valdkonnas ning seda, et naistel ja meestel ning tüdrukutel ja poistel võivad olla selles valdkonnas erinevad kogemused, vajadused ja staatus. Näiteks ei nähta vajadust suurendada koolitustel õpetajate pädevust vältida ebavõrdset kohtlemist või käsitleda soolise võrdsuse teemasid, vähemusgruppide olukorda ning küsimusi, mis aitaksid teadvustada ja muuta hoiakuid soorollide suhtes.

Alljärgnevalt tuuakse analüüsikategooriate kaupa välja tähelepanekud projektide dokumentatsioonis leidunud info kohta. Erinevalt eelnevatest peatükkidest ei ole eksperthinnang eraldi alapealkirjaga tähistatud, vaid sisaldub alapunktide 6.1-6.6 tekstis.

## 6.1. Olukorra kirjelduses andmete esitamine soo lõikes

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine algab soogruppide ebavõrdsuse ja soolõhede kaardistamisest. Soolise ebavõrdsuse probleemi hariduses uurimata ja tundmata, ei ole võimalik sugude võrdsust selles valdkonnas edendada. Seetõttu soovitatakse soolõhede juhistes üldjuhul igasuguse planeerimise protsessi esimeses etapis kaardistada olukorda kasutades soo lõikes andmeid. Ka projektide planeerimisel on üks esimesi etappe olukorra kirjeldus ning projekti läbiviija nägemus, milliseid probleeme või vajakajäämisi ta oma projektiga adresseerib.

Projektide olukorra kirjeldustes, kui esitatakse andmeid või viidatakse uuringutele, ei ole need üldjuhul soo lõikes. Valimi 19 projektist üheski ei esitatu olukorra kirjelduses andmeid soo lõikes. Projekti olukorra kirjeldus oli neis pigem napsõnaline.

Näiteks õpetajate täiendusõppe projektis, mille kirjelduses tuuakse välja, et ehkki Eesti õppijate ainealased teadmised on maailmas ühed parimad (PISA, TALIS 2013, Õpetajate täiendusõppe uuring 2014, Euroopa Väärtuste uuring), on samas Eesti õppijate ja õpetajate heaolu ja koolirõõm üks madalamaid ning stressitase kõrge, ei viidata erinevustele poiste ja tüdrukute koolirõõmu näitajates, ehkki seda on Eestis uuritud. Eestis on poisid vähem rahul koolieluga kui tüdrukud kõigis järgmistes aspektides: kas õpetaja arvestab minu arvamusega, mulle meeldib koolis käia, õpetaja kohtleb mind õiglaselt ja tunnen end koolis turvaliselt.<sup>49</sup> Kui olukorda on kirjeldatud sootuimalt, on mõistetav, et ka projekti peamised tegevused, mille eesmärk on luua õpetajatele täiendusõppe võimalusi õpetajatööks kesketes kompetentside omandamiseks, on kavandatud soo aspektile tähelepanu pööramata.

Kui projekti dokumentatsioonis viidatakse õppijakeskse lähenemise rakendamisele, siis jällegi ei mainita, kes see „õppija“ on, kas klassiruumis on erinevaid õpilasi, kas erinevatel õppuritel võivad olla, sh soo lõikes, erineva sotsialiseerumise tulemusena tekkinud erinevad oskused, vajadused ja kogemused.

---

<sup>49</sup> Kutsar, D. (2019). Children's Worlds National Report Estonia. [http://www.isciweb.org/Uploads/dbsAttachedFiles/Estonia\\_NationalReport\\_Final.pdf](http://www.isciweb.org/Uploads/dbsAttachedFiles/Estonia_NationalReport_Final.pdf) (17.04.2020).

## 6.2. Sooline segregatsioon tööturul ja hariduses

Eesti tööturгу iseloomustab suur sooline segregatsioon. See näitaja on püsinud läbi aastate kõrge ning oleme sellega Euroopa kõige kõrgema segregatsiooni näitajaga tööturgudega riikide seas.<sup>50</sup> Sooline segregatsioon piirab naiste ja meeste elus tehtavaid valikuid ning haridus- ja töövõimalusi, ühtlasi põhjustab see soolist palgalõhe ja ka ebavõrdset tasustamist ning tugevdab ametitega seonduvaid sooliseid stereotüüpe, mis piirab juurdepääsu teatud ametikohtadele. Palgataseme erinevused erinevates sektorites võivad heidutada mehi naiste suure osakaaluga kutsealadele sisenemast.<sup>51</sup>

Haridusvaldkonnas väljendub sooline segregatsioon Eesti tööturul selles, et tegevusalal domineerib ülekaalukalt üks soogrupp. Üldhariduskoolide õpetajaskonnas oli 2017/2018 õppeaastal naised 86% ja mehi 14%.<sup>52</sup> Õpetajaskonna parema soolise tasakaalu saavutamine on EÕSi üheks eesmärgiks.

Õpetajate koolitusprojektides lähenetakse üldjuhul õpetajate kompetentside tõstmise ja täiendusõppe teemale sootumalt. Taotlustes raporteeritakse, et puutumus võrdsete võimalustega puudub või kui leitakse, et projektil on mõju naiste osalusele tööhõives, siis see jääb deklaratiivseks lauseks, mida ei selgitata.

Võimalikud põhjused, miks haridusprojektid ei märka tegeleda segregatsiooni teemaga võivad olla järgmised:

- sooline segregatsioon tööturul ja hariduse valdkonnas on nn makrotasandi soolise ebavõrdsuse näitaja, mille negatiivset mõju inivididele laialt ei tunta ega teata;
- sooline segregatsioon tööturul ei ole esil toetuse andmise tingimustes, taotlusvooru prioriteetides ega muudes dokumentides, mis mõjutavad projektide kavandajaid;
- Eesti õpetajaskonnas ja ka haridusametnike ehk poliitikakujundajate hulgas on enamuses naised, kellele võib, arusaadavalt, minna rohkem korda valdkonna madal prestiiž, mis väljendub tagasihoidlikus palgas. Õpetaja ameti madal maine väljendub ka selles, et amet ei huvita noori mehi. Meeste peibutamine koolidesse võib tunduda sellises kontekstis keerulise ja ressursimahuka ettevõtmisena. Samuti võib taustal olla levinud teadmine, et osades asutustes makstakse üksikutele meesõpetajatele või ka meesjuhtidele kõrgemat palka võrreldes samaväärset tööd tegevate naistega, mis tekitab sellistes kollektiivides kolleegide vahel ebaõigluse tunnet.<sup>53</sup>

## 6.3. Vägivald, kiusamine ja ahistamine kui soolised nähtused

Projekti valimis oli neli projekti, mille tegevuste fookuses oli ohutus või kitsamalt küberturvalisus, digihügieen, st vägivalla, seksuaalse ärakasutamise, pettuste jms ennetamine. Tervis ja ohutus olid ühed õpetajate täiendusõppe taotlusvooru teemad. Projektitaotluses ega aruannetes ei mainitud aga ühtegi sooliselt relevantset teemat, nt tüdrukute seksuaalne ahistamine sotsiaalmeedias.

---

<sup>50</sup> 2019 Report on equality between women and men in the EU, lk 67: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf) (20.05.2020).

<sup>51</sup> Sooline segregatsioon hariduses, koolituses ja tööturul (2017). Euroopa Soolise Võrdõiguse Instituudi (EIGE) aruande kommenteeritud kokkuvõte: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-1/et/pdf> (17.04.2020).

<sup>52</sup> <https://blog.stat.ee/tag/haridus/> (17.04.2020).

<sup>53</sup> Vt nt [http://www.haridusjasugu.ee/wp-content/uploads/Sooaspekt\\_Eesti\\_kutsehariduses.pdf](http://www.haridusjasugu.ee/wp-content/uploads/Sooaspekt_Eesti_kutsehariduses.pdf) (17.04.2020).

Küberturvalisus on aga teema, kus tüdrukutel ja poistel on erinevad kogemused. Noori naisi tabab internetis väärkohtlemine sagedamini kui mehi, sealjuures tunnevad just tüdrukud hirmu veebis asetleidva ründamise, seksuaalse suunitlusega küberkiusamise ja kuulujuttude levitamise ees. Euroopas kõhkleb 51% eelnevalt internetis vihakõnet või väärkohtlemist kohanud või kogunud noortest naistest ja 42% noortest meestest, kas osaleda sotsiaalmeedia aruteludes, kartuses saada väärkohtlemise, vihakõne või ähvarduste osaliseks. Tuttavalt ja võõrastelt lähtuv küberahistamine vähendab noorte inimeste, eriti aga tütarlaste hulgas valmidust näidata veebis üles kodanikuaktiivsust. Oma isiku pihta suunatud kriitika ja rünnete vältimiseks piiravad noored naised oma poliitilist tegevust veebis noormeestest enam, kasutamata seetõttu täiel määral ära digitaalmeedia eeliseid.<sup>54</sup>

#### 6.4. Soolõime projektieesmärkides

Projekti valimis oli enamik projekte sellised, mille tegevuste sisul on puutumus soolise võrdsuse või naiste ja meeste erinevate haridusvaldkonna näitajatega, nagu tüdrukute ja poiste erinevad haridus- ja erialavalikud, meeste suurem väljalangemine kõikidel haridusastmetel ja -liikides ning õpetajaskonna paigast ära sooline koosseis. (Seos soolise võrdsuse küsimustega oli üks projektide valimisse kaasamise kriteeriumidest.) Samas ei toonud ükski 19 projektist oma eesmarke kirjeldades välja soolist aspekti. Näiteks kui projekti eesmärgiks on õpetajate digioskuste parandamine, siis ei adresseerita eesmärkide ega tegevuste kirjeldamisel vajadust arendada õpetajate oskusi selliselt, et õpetajad aitaksid kaasa tüdrukute ja poiste erineva IKT-huvi tasandamisele.

Intervjuus ühe koolitusprojekti läbiviijaga ilmnis, et eelkõige mõjutavad projektide fookust taotlusvoorude prioriteedid ning seni kuni nendes ei ole soolise võrdsuse edendamist mainitud, ei pööra projektide koostajad sellele teemale tähelepanu. Soolise võrdõiguslikkusega seonduvaid eesmarke ei olegi taotlusvoorudes otseselt prioriteediks seatud. Ehkki ükski taotlusvoor ei ole fokuseerinud soolisele võrdõiguslikkusele, leidis intervjuueeritav, et järjest enam on see teema osa kaasavast haridusest ning oleneb, kuidas kaasava hariduse teemat lahti mõtestada, saaks ka soolisele võrdsusele projektides tähelepanu pöörata. Osad haridusteadlased arvavad intervjuueeritava sõnul, et kaasav haridus on vaid haridusliku erivajadustega õpilaste küsimus, osad näevad selle sisu laiemalt.

Küsimusele, kuidas projektide kavandamisel peeti lähteolukorra kaardistamisel silmas eraldi naisi ja mehi või hariduse valdkonnas eksisteerivat soolist ebavõrdsust, vastas ekspert otsekoheselt, et seda teemat projektis ei tehtud. Lähtuti toetatava tegevuse eesmärgist, mis tuleb TATi määrusest või käskkirjast.

Õpetajate koolitusprojekti läbiviiva eksperdi sõnul jõuab tundlikkus soolistest stereotüüpidest hoidumisest erinevatesse meetodikatesse ja koolitustesse vaid siis, kui konkreetne koolitaja ise seda teemat soovib puudutada. Ka siis, kui koolitaja räägib näiteks kaasavast õppes, võib ta teha seda lähtuvalt oma nägemusest, mis ei pruugi hõlmata soolise võrdsuse teemat. Kõik õpetajate baaskoolitused peavad aga vastama õpetaja kutsestandardile.

Soolõime on kohustusena sätestatud nii Eesti kui ka ELi õigusaktides, selle kohta on olemas juhend- ja abimaterjal<sup>55</sup>, soolõime rakendamise üle ei ole aga korraldusasutuse tasandil kokku lepitud ehk

---

<sup>54</sup> Eestikeelne kokkuvõte EIGE 2018.a. uuringust „Sooline võrdõiguslikkus ja noored: digitaliseerimisega kaasnevad võimalused ja ohud“: [https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2019/04/SVO-ja-digitaliseerimine\\_kokkuvote.pdf](https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2019/04/SVO-ja-digitaliseerimine_kokkuvote.pdf) (17.04.2020).

<sup>55</sup> Vt nt Sooline võrdõiguslikkus projektides, võrdõigusvoliniku kantselei, 2016: <https://kompetentsikeskus.sm.ee/valjaanded/sooline-vordõiguslikkus-projektides/> või Soolõime käsiraamat,

vastavates dokumentides kohutusena kirjeldatud ja tänane taotlemise ja seiresüsteem seda ei toeta. See on ka üks põhjus, miks projektides soolõime rakendamist ei näe.

## 6.5. Soolised erisused tegevuste läbiviimisel

Projekti dokumentatsioonis, eelkõige aruannetest, otsisime viiteid sellele, kas tegevustest raporteerides viidati projekti läbiviimisel ilmnunud soolistele erisustele. Näiteks, kas koolitusprojektidel oli läbiviija täheldanud, et osalejate hulgas on ülekaalus üks soogrupp vms. Seejuures vaatlesime ka seda, kas projekti läbiviimisel koguti omaalgatuslikult soo lõikes andmeid (nt tegevustes osalenud naiste ja meeste arv).

19 projektist vaid ühes projektis oli esitatud osalejate arv soo lõikes. Väljaspool seda näidet ei toonud projektide läbiviijad aruandluses välja tähelepanekuid sooliste erisuste kohta tegevuste läbiviimisel.

## 6.6. Projektides koostatud õppe- ja teavitusmaterjalide sootundlikkus

Analüüsis vaadeldi läbi soo prisma valikut projektides koostatud õppe- ja teavitusmaterjale. Projektide dokumentatsioonist ei tulnud alati välja, milliseid õppe- või teavitusmaterjale projektis koostati, eriti kehtis see nn väikeprojektide puhul. Valikusse otsiti materjale nende formaadi mitmekesisuse (nt video, trükis vms), veebist kättesaadavuse, illustatsioonide olemasolu ning soolise võrdõiguslikkuse teemadega seoste olemasolu alusel. Analüüsisist jäeti välja koolitusteks koostatud slaidid, mis muutuvad koolitusest koolitusse ja ei ole üldjuhul avalikud.

Materjalides vaadeldi, kas ja kui palju on kujutatud illustatsioonidel või visuaalses materjalis naisi-mehi ja tüdrukuid-poisse, kuivõrd kujutatakse soolisi stereotüüpe (naised-mehed traditsioonilistes soorollides) või üritatakse neist hoiduda (naised ja mehed on rollides, mis lahknevad stereotüübist). Samuti analüüsisime, milline on materjali nn sõnum, kas see on näiteks kõigile sihtrühmadele üks või on sihtrühmad määratletud soo/vanuse/vms kaupa ja sõnum erineb sihtrühmade lõikes.

ESF projekti "Tartu Ülikooli õpetajahariduse kompetentsikeskuse Pedagogicum arendamine" alategevuse "Õpiveski programm" elluviimise raames toetati **Krista Mustoneni ja Evelyn Eichhorsti koostanud käsiraamatu "Kriidikuga targaks. Kriidiku õppemetoodika algklassidele"**<sup>56</sup> valmimist.

Kriidik on vahva tahvelnukk, mida saab kasutada õppevahendina väga erinevates koolitundides uute teadmiste ja oskuste omandamisel. Kriidik võib olla nii poiss kui tüdruk ning iga laps saab kujundada enda Kriidikut just nii nagu talle meeldib. Seega võiks Kriidik olla heaks abiliseks ka sootemate käsitlemisel. Kahjuks käsiraamatus sellele otseselt tähelepanu ei pöörata ning puuduvad ka näidisülesanded, kuidas Kriidiku abil saaks rääkida näiteks tüdrukute ja poiste erinevustest ja sarnasustest, omavahelistest suhetest koolis, naiste ja meeste rollidest, õigustest ja kohustustest perekonnas ning töömaailmas.

---

võrdõigusvoliniku kantselei 2014: <https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2018/01/Sooloime-kasiraamat.pdf>.

<sup>56</sup> [https://drive.google.com/file/d/1B-SQYh1U98\\_wLtpgLS4D1wGr6khpDR53/view](https://drive.google.com/file/d/1B-SQYh1U98_wLtpgLS4D1wGr6khpDR53/view) (12.06.2020).

Nukk on traditsiooniliselt olnud rohkem tüdrukutega seonduv mänguasi ning käsiraamatus olevad fotod näivad seda pigem kinnitavat. Kuigi autorid kinnitavad, et Kriidiku kasutamine õppetöös on sobinud nii poistele kui tüdrukutele, võiks piltidel olla enam kujutatud Kriidiku kasutamist ka poiste käes. Käsiraamatu illustatsioonid ilmestavad hästi Kriidiku erinevaid kasutamisevõimalusi õppetöös.

### TLÜ haridusuuenduse kompetentsikeskuse videomaterjalid<sup>57</sup>

Teiseks vaadeldi TLÜ haridusuuenduse kompetentsikeskuse uuenduslikke koolipraktikaid kirjeldavaid videomaterjale, mida veebilehe andmetel kasutatakse nii tasemeõppes kui ka täiendkoolituses haridusinnovatsiooni näitlikustamiseks. Ükski neist videoklippidest ei ole sisu poolest sootundlik, ehkki mitmel teemal oleks see olnud asjakohane lähenemine. Näiteks oleks saanud lõimida videosse teemana tüdrukutele tehnoloogiaõppe atraktiivsemaks muutmist.

Videoklippides oli päris hästi, kas teadlikult või juhuslikult, jälgitud seda, et sõna saaks ja pildis figureeriks mõlemast soost inimesi. Näiteks robotika õppimisest rääkisid nii poiss kui ka tüdruk. Kuna Eesti õpetajaskonnast väga suure enamuse moodustavad naised, siis ootuslikult oli naisõpetajaid videotes rohkem näha, aga koostööst õppimisest ja robotika õpetamisest rääkima oli leitud ka meesõpetajaid. Naisõpetajad rääkisid samuti digilahenduste ja robotika kasutamisest õppetöös, mistõttu ei tekkinud stereotüüpset muljet, et tehnoloogiaga peab seonduma just meessoost pedagoog.

Sooteemat otseselt videos „Õppimine digirikastatud keskkonnas“<sup>58</sup> ei käsitletud. Kujutatud õpilaste seas on võrdselt poisse ja tüdrukuid. Õpetaja rollis on naine.

Silma torkas, et videos rääkivad õpetajad olid kõik naisterahvad (sh kooli haridustehnoloog), aga haridustehnoloogia õppejõud mehed. Õpilane noormees. Silmatorkavalt rohkem näidati poisse digiseadmeid kasutamas. Videos räägitakse ka küberkiusamisest ja -kelmusest, mille osas õpetajaid kutsutakse üles olema tähelepanelikud. Ka sellel teemal ei mainita konkreetseid sootundlikke näiteid, nagu soopõhine vägivald küberruumis, sh seksuaalne ahistamine, mida tüdrukud kogevad sagedamini kui poisid.

Videos „Robotika õppetöös“<sup>59</sup> räägivad robotikast õppetöös kooli haridustehnoloog, kes on noor naine. Ekspert ja kooli direktor on samuti naised. Kuna tüdrukute hulgas IKT suhtes huvi tekitamisel on peetud oluliseks naissoost eeskujud, siis võib videot pidada sootundlikuks.

Robotika õpetaja on mees. Õpilastena rääkisid robotika õppimisest nii poiss kui tüdruk. Poiss, kes räägib robotika õppimisest on tegelenud sellega viis aastat ning väidab, et robotika ei ole tema jaoks midagi keerulist. Kuna uuringud on näidanud, et tüdrukutel on madalam enesehinnang oma digioskuste osas, ehkki nende tegelikud oskused ei pruugi olla madalamad poiste omast<sup>60</sup>, peaks videos, mis on suunatud õpetajate kõrval ka lastevanematele või õpilastele, vältima enesekindla ja juba pikemalt robotikaga tegelenud poisi kui kõneisiku kasutamist. Kuna video on suunatud arvatavasti eelkõige õpetajatele, siis ei pruugi antud juhul selline lähenemine tüdrukute robotikahuvile pärssivalt mõjuda.

<sup>57</sup> <https://www.tlu.ee/hti/haridusinnovatsiooni-keskusharidusuuenduse-kompetentsikeskus2016-2018-tulemused-0> .

<sup>58</sup> <https://edidaktikum.ee/et/content/videoklots-%C3%B5ppimine-digirikastatud-keskkonnas> (12.06.2020).

<sup>59</sup> <https://edidaktikum.ee/et/content/videoklots-robotika-%C3%B5ppet%C3%B6%C3%B6s> (12.06.2020).

<sup>60</sup> EIGE (2018) Gender equality and digitalisation in the European Union: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-digitalisation-european-union> 09.01.2020 (21.05.2020).

Bee-Bot robotite kasutamisest õppetöös rääkis naissoost õpetaja, mis annab tüdrukutele võimaluse identifitseerida tehnikahuvilisena, ehkki valdavalt on seda valdkonda peetud meeste alaks. Õpetaja on õpilaste jaoks oluline sotsialiseerija ja hoiakute kujundaja. Samuti on õpetaja ise eeskujuks: need tüdrukud, kellel oli keskkoolis naissoost IT-õpetaja, valisid edasiõppimiseks IKT õppekava suurema tõenäosusega kui need, kel sellist eeskujut polnud.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Hämmal, J., Kruuse, K., Reinson, H., Sepper, M. ja Kriisa, K-R (2020). Klaasseinad ja klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul. Kirjanduse ülevaade ja kvalitatiivuuringu tulemused: [https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi\\_ja\\_klaasseinad\\_eesti\\_ikt-s\\_vahearuanne\\_2020\\_kantaremor.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi_ja_klaasseinad_eesti_ikt-s_vahearuanne_2020_kantaremor.pdf).

## 7. Järeldused ja soovitus

Analüüsitud meetme tegevuste puhul oli tegevuste mõju soolisele võrdsusele kirjeldatud pigem üldiselt. Öppenõustamisteenuste arendamise ja kättesaadavuse tagamise tegevuse puhul nähti tegevuste mõju eelkõige selles, et tegevused on suunatud nii poistele kui tüdrukutele, samuti ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele (puudega ja tervisest jm põhjustest tulenevate erivajadustega lapsed ja noored). Lisaks mainiti, et teenuse osutamisel koheldakse kõiki kliente võrdselt, sõltumata soost, rahvuslikust kuuluvusest, usutunnistusest või veendumustest. Spetsiifilisematest sihtrühmadest nimetati eraldi 7.-9. klassis õppivaid noormehi ja äsja teistest riikidest Eestisse saabunud, kes on suuremas koolist väljalangemise ohus ja vajavad enim tugispetsialistide abi õpingutega toimetulekuks. Ühtegi konkreetset tegevust, kuidas nende sihtrühmadeni jõutakse, TATis välja ei olnud toodud.

Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamise TATis on mõju hindamisel võrdsetele võimalustele rõhutatud, et karjäärinõustajad saavad väljaõppe, mis annab neile võimaluse nõustada soolisi stereotüüpe vältides, tutvustada nii meestele kui ka naistele mittetraditsioonilisi karjäärivalikuid ning julgustada neid tegema sooneutraalseid valikuid, lähtudes nende eeldustest ja isiksuseomadustest. Samas jäi ebaselgeks, kuidas ja mis mahus on vastavasisuline väljaõpe tagatud. Võrdsete võimaluste edendamist nähakse ka selles, et karjäärinõustamise tulemusena on inimesed teadlikumad töö, pere- ja eraelu ühitamise võimalustest, sh hoolduskohustustest ja ajakasutusest.

Meetme tegevuse „Õpetajate ja koolijuhtide professionaalse arengu toetamine“ TATi üheksast tegevussuunast on vaid ühe puhul märgitud sõnaselget soolist aspekti – õpetajate maine kujundamise osas. See, kas näiteks õpetajatele ja koolijuhtidele suunatud koolitustes soolise võrdõiguse teematikat puudutakse, sõltub koolitaja eelistustest, projektil kui tervikul puudub läbiv sootundlik lähenemine.

Läbivad teemad valdkondlikus arengukavas juhendi järgi peab valitsus oluliseks läbivatesse teemadesse panustamist – võrdsed võimalused on kaudne eesmärk, mille saavutamisele peavad tegevused kaasa aitama. Ei piisa üksnes passiivsest tegevuste mõju olemasolu hindamisest nagu seda nõuet kiputakse tõlgendada, mis tuli välja ka käesolevast analüüsist.

Tegevuste planeerijad ja elluviijad on teadlikud võrdsete võimaluste tagamise nõudest, kuid see ei ole saavutanud prioriteetset staatust nende tegevuses ega saa piisavat tähelepanu tegevuste planeerimisel. Niisugune käsitlus näitab, et taotlustest ja aruannetest on võimalik ennast läbi navigeerida ka seda teemat põhjalikumalt käsitlemata. Et liikuda soovitud muutuse suunas edasi, tuleb saavutada **olukord, kus läbivat teemat on dokumentatsioonis vajalik käsitleda nii taotlusvormis, juhistes, hindamisprotseduuris kui ka tagasiside andmisel** (vt all täpsemaid soovitusi).

Arvestades, et TATide struktuuri ja taotlusvormide sõnastusviis võrdsete võimaluste, sh soolise võrdsuse kui läbiva teema, mõju kohta soodustab formalistlikku lähenemist ja haridusekspertide üldine sooteadlikkus on ebaühtlase tasemega ja pigem madal, siis on ootuspärane, et dokumente täites ei pöörata tihti soolisele võrdsusele tähelepanu. Praegu on võimalik projekti läbiviijal raporteerida, et projekt toetab võrdseid võimalusi ilma et ükski projektitegevus selle teemaga tegelikult tegeleks. Aruandlussüsteemi tuleb lisada vabas vormis selgitus, kuid selle sisukust ning vastavust tegelikkusele on keeruline kontrollida. Kuna projektidele pole seatud selgeid soolise võrdsuse edendamise eesmärke, siis on ka nende saavutamise hindamine aruandluses komplitseeritud.

Intervjuude pinnalt võib siiski järeldada, et võrdsete võimaluste eraldi käsitlemine projekti aruannetes mõjutab ekspertide käitumist, sest hoiab soolise võrdsuse teema päevakorral ning paneb mõtlema, mida ja kuidas on selles vallas tehtud või mida planeeritakse teha. Kui seda ei oleks, siis soo aspektile eraldi tähelepanu aruandes tõenäoliselt üldse ei pöörataks.

Väikese mahuga projektides (nagu on meetme tegevuses 1.2.1), nt koolituse või arendustegevuse korraldamine, saab soolise võrdõiguslikkuse edendamine olla mahu ja eelarve tõttu piiratum. Väikese mahuga projektide kasutegur soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ilmneb eelkõige tegevuste kaudu teemast teadlikkuse tõstmises või mingile kitsale küsimusele fookuse seadmises, mis kumulatiivselt võib soolisele võrdsusele mõju avaldada.

Nii dokumendianalüüsist kui ka intervjuudest tuli välja, et soolise võrdsuse teema mitmekülgsema käsitlemise väljakutseks on endiselt taotlejate vähene teadlikkus sellest, mida soolise võrdsuse edendamine projekti ja haridustemaatika kontekstis tähendab. Mitmel korral väljendus see arusaamas, et piisab, kui koolitusel saavad osaleda nii mehed kui ka naised.

Taotlusvoorude infopäeval tutvustatakse läbivaid teemasid potentsiaalsetele taotlejatele ning nende seas käsitletakse ka võrdsete võimaluste teemat. Samas jääb küsimus, et kui potentsiaalsete taotlejate teadlikkus teemast on madal, siis kuivõrd nad püüavad kinni asjakohased infokillud ja oskavad oma tegevusi soolise võrdsuse edendamisega seostada. Kui infopäeval öeldakse võrdsete võimaluste edendamise kohta paar lauset, siis see ainuüksi ei pane projekti läbiviijaid selle teemaga tegelema.

Kui taotlusvoorust jagatakse väikeses mahus toetust (kuni 10 tuhat eurot) koolituse või arendustegevuse läbiviimiseks ning taotlusvooru prioriteet ei ole otseselt võrdsete võimaluste teemaga seotud, siis ei ole ka projektide puhul seda teemat nii põhjalikult hinnatud. Praegu nõutakse taotlejalt vaid markeerimist, kas tegevused on seotud soolise võrdõiguslikkuse edendamisega. Hinnata teema edendamist on kergem siis, kui tegevus otseselt haakub läbiva teemaga. Samas on võimalik **taotluse hindamiskriteeriume mitmekesistada** ja suunata läbi nende kehtestamise taotlejaid mõtlema, kuidas nende tegevus haakub soolise võrdsuse teemaga ja kuidas nad võiksid seda oma tegevuses arvestada. Ka edukaks osutunud taotluse puhul võib hindajate tagasiside olla sisuline, aidates mõista, kuidas saavad tegevuste elluviijad soovi korral soolist võrdõiguslikkust edendada. Ideaalis võiks olla täiendavaks võimaluseks **vastavasisuline juhendamine või konsultatsiooni pakkumine** näiteks kompetentsikeskuse poolt, kui keskuse ressursid seda võimaldavad.

Ideaalis peaks taotlejaid juhendama projektidele tuge pakkuva asutuse töötaja poolt taotluse esitamisel ning kui taotleja ei ole määratlenud projektis tegevusi, millega võrdseid võimalusi edendatakse, siis ei peaks taotluse vormis vastavas lahtris linnukest tegema. Taotlejatele peaks **andma ka tagasisidet**, et diskrimineerimise puudumine (nt naistel ja meestel on võrdne juurdepääs koolitusel osalemiseks) ei ole veel soolise võrdsuse edendamine. See on käesoleva analüüsi järgi projektide rakendajate seas levinud eksiarvamus soolise võrdsuse edendamise kohta. Tagasiside võiks anda selleks, et projekti fookust ja tegevusi saaks veel enne taotluse esitamist muuta. Et kirjeldada mõju läbivatele teemadele, peab taotleja olema vastavast teemast teadlik ja teadvustama võimalusi, kuidas seda teha saaks. Analüüsitud taotlusvoorudest toetust saanud projektid seda ei kajastanud, mis viitab mh taotlejate võimalikule madalale teadlikkusele ja taotlusprotsessi juhiste, mis seda üheselt ei nõua.



## Soovitused

### Ministeeriumide poliitikakujundajad

- Struktuurivahenditest rahastatavates haridusprojektides saab soolist võrdõiguslikkust kui läbivat teemat edendada efektiivsemalt, kui haridusvaldkonna strateegiates on selged soolise võrdõiguslikkuse eesmärgid koos sootundlike indikaatoritega. Näiteks haridusstrateegias 2035 (kuni 21.04.2020) on võrreldes EÕS 2020 sooline võrdõiguslikkus hariduses tagasihoidlikult kajastatud. Võrdsete võimaluste tagamine kvaliteetse hariduse omandamiseks on välja toodud. Kitsaskohtadena on märgitud üksnes õpiteede erinevused keskhariduse tasemel, kus mõjuteguriteks õppijate elukoht, sugu, päritolu jms tegurid, mis takistavad sotsiaalset mobiilsust, suurendavad hariduslikku ja sotsiaalmajanduslikku ebavõrdsust ning segregatsiooni nii tööturul kui ka ühiskonnas laiemalt. Konkreetselt praeguses versioonis ühtegi hariduse soolise ebavõrdsusega seotud teemat ei nimetata, kuigi soovitus **tulemusindikaatorites soolisi erinevusi senisest enam arvestada** oli EÕS 2020 strateegilises vahehindamises välja toodud. Soopõhise seire tulemusindikaatorina on ainsana määratletud madala haridustasemega mitteõppivate 18–24-aastaste osakaal (%). Samuti ei ole mõjusid hinnatud võrdsete võimaluste vaatenurgast, vaid soolise ebavõrdsuse vähendamisele on lähenetud tööturu paindlikkuse ja majandusperspektiivi kaudu. Partnerluslepe Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide kasutamiseks vastavale mitmeaastasele perioodile peaks sisaldama arenguvajaduste kirjelduses olulisemaid haridusvaldkonna soolõhesid ning soolise võrdõiguslikkuse edendamine peaks olema lõimitud haridusvaldkonda puudutavate temaatiliste eesmärkide hulka.
- Strateegiate tasemel on vaja läbi mõelda ja määratleda, milliste meetmete ja tegevustega on võimalik olukorda soovitud suunas mõjutada ning lõimida soolise võrdsuse eesmärgid haridusvaldkonna üldeesmärkidesse.
- Meetmete, meetme tegevuste ja TATide väljatöötamisel tuleb olukorra kirjeldamisel lähtuda soo lõikes andmetest, lisaks analüüsida valdkonna olulisemaid soolõhesid, sh peaks haridusvaldkonda uurivad analüüsid ja uuringud olema sootundlikud, st kasutama soo lõikes andmeid ning juhtima tähelepanu soolistele erisustele naiste ja meeste olukorda kirjeldatavates näitajates. Uuringute tellimisel võiks seejuures abiks olla kirja pandud heast tavast või juhendist, mis toob välja vajaduse pidada silmas ka soo aspekti ning kuidas seda praktiliselt nt uuringu lähteülesandes arvesse võtta.
- Kui meede puudutab valdkonda, milles esineb soolist ebavõrdsust, soolõhesid, nagu õpetajaks soovivate või õppivate naiste ja meeste suhtarvu erinevus, koolist väljalangevus puudutab enam ühte soogruppi, tüdrukute IKT-oskused on madalamad poiste omast vms, peaks tegevuste eesmärkide seas olema alaesindatud või halvemas olukorras oleva soogrupi olukorra parandamine.
- Meetmete nimekirjas, TATide struktuuris ja taotlusvormides peaks ümber sõnastama võrdsete võimaluste, sh soolise võrdsuse kui läbiva teema mõju küsimuse, et vähendada sellele küsimusele vastamisel formalismi. TATide koostajatel ja projektide läbiviijatel peaks olema nõutud loetleda tegevusi, mis soolist võrdõiguslikkust edendavad. Kui tegevused puuduvad, siis ei saa jaatavalt antud küsimusele vastata. Tegevuste kirjeldamist soovitab ka ÜKP fondide

võrdõiguslikkuse kompetentsikeskuse abivahend „Kuidas hinnata projekti tegevuste mõju võrdsetele võimalustele“.<sup>62</sup>

- Taotlusvoorudes peaks pöörama tähelepanu soolise võrdsuse edendamisele kui läbivale teemale. Kui ei tegeleta ühiskondlike lõhedega, tekib oht, et seatud põhieesmärk jääb saavutamata, sest pole arvestatud, et sihtrühmasiseste rühmade olukord võib erineda. Intervjuudest ilmnes, et nn väikeprojektide koostajad disainivad projekti eelkõige vastavalt taotlusvooru prioriteedist ning üldjuhul ei kaasa nad projekti eesmärkidesse soolist võrdõiguslikkust omaalgatuslikult.

### Rakendusüksuste juhid ja eksperdid

- Taotluste esitamise süsteem, sh taotlusvorm ja taotlusvormi koostamise juhend peab senisest detailsemalt toetama läbivate teemade sh soolise võrdõiguslikkuse käsitlemist projektitaotlustes. Taotlejale peab lisaks selgetele juhistele olema kättesaadav konsultatsioonivõimalus kompetentsikeskusega võrdsete võimaluste edendamise teemal või tööriistakast, kuidas ta saaks oma tegevuses seda teemat käsitleda. Seejuures tuleb arvestada, et taotlejate varasem teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest hariduskontekstis varieerub ning võib kohati olla üsna madal.
- Rakendusüksuste eksperdid võiksid ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskust kaasata ka taotlusvoorude ettevalmistamisse ja läbiviimisesse, sh taotlusvormide jm dokumentatsiooni koostamisse. Taotluste hindamises ja tagasisides peaks nõudma ja tagasisidestama soolise võrdsuse edendamise aspekti projektitaotluses.
- Projektide läbiviijatele suunatud infopäevad ja juhendmaterjalid peaks sisaldama soolise võrdõiguslikkuse edendamise teemat, sh selgeid ja praktilisi juhendeid, kuidas projektide koostamisel lõimida projektide eesmärkide hulka soolise võrdsuse eesmärki, kuidas tegevuste planeerimisel pidada silmas naiste ja meeste võimalikke erinevaid kogemusi, olukorda ja staatust. Silmas peaks pidama ka seda, et infopäevadel ei antaks nn ridade vahel mõista, et see teema ei ole oluline või et sellele võibki läheneda formalistlikult.

### Projektide läbiviijad

- Haridusasutused soolise võrdõiguslikkuse seaduse mõttes peaksid oma organisatsiooni jaoks mõtestama, mida tähendab nende jaoks seadusega neile pandud soolise võrdsuse edendamise kohustus („õppekavad, kasutatav õppematerjal ja läbiviidavad uuringud peavad aitama kaasa naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele“). See võib tähendada organisatsiooni strateegiasse vastavate täienduste sisseviimist, kui riiklikud strateegiad, mis haridusasutuse tööd juhivad, ei sisalda piisavalt detailset indikatsiooni, kuidas edendamise kohustust täita tuleks. Haridusasutustele võiks selle juures pakkuda tuge sotsiaalministeeriumi võrdsuspoliitika osakond koostöös haridus- ja teadusministeeriumiga.

---

<sup>62</sup> <https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2018/03/Projekti-tegevuse-moju-vordsetele-voimalustele.pdf> (17.04.2020).

- Projektide läbiviijatele on ÜKP fondide kompetentsikeskuse poolt väljatöötatud põhjalik juhendmaterjal<sup>63</sup>, kus samm-sammult ja praktiliste näidete abil selgitatakse, kuidas projektis soolist võrdõiguslikkust edendada. Projektide läbiviijatel on soovitatav lähtuda sellest projekti planeerimise algfaasist alates.

---

<sup>63</sup> <https://kompetentsikeskus.sm.ee/wp-content/uploads/2018/01/Sooline-vordoiguslikkus-projektides.pdf> (17.04.2020).

## Kasutatud kirjandus

Elukestva õppe strateegia 2020. <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrus (EL) nr 1303/2013. 17.12.2013. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013R1303&from=ET>

Fegan, M. (2012). Gender Divide: Re-Examining the Feminization of Teaching in the Nineteenth Century with Emphasis on the Displaced Male Teacher; Cortina, R., San Román, S., & San Román, S. (Eds.). (2006). Women and teaching: Global perspectives on the feminization of a profession. Springer.

Fónai, M., Dusa, Á., & CHOVANCOVÁ, M. M. (2014). The prestige and social construction of the teacher profession in three countries. ON TEACHER EDUCATION, 71

Haaristo, H.-S., Räis, M. L., Kasemets, L., Kallaste, E., Aland, L., Anniste, K., Anspal, S., Haugas, S., Jaanits, J., Järve, J., Koppel, K., Lang, A., Lauri, T., Michelson, A., Murasov, M., Mägi, E., Piirimäe, K., Pöder, K., Rajaveer, K., Sandre, S.-L., Sömer, M. 2019. Elukestva õppe strateegia vahehindamine. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis, Rakendusuuringute Keskus CentAR. <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2018/05/Elukestva-%C3%B5ppe-strateegia-vahehindamise-aruanne.pdf>

Haridus- ja teadusministeerium. 2019. Haridus- ja Teadusministeeriumi valdkondade 2018. a arengukavade täitmise analüüs. Tartu: HTM. [https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad\\_2018\\_koond\\_loplik.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/tulemusvaldkonnad_2018_koond_loplik.pdf)

Haridus- ja Teadusministeerium. 2020. Haridusstrateegia 2035 eelnõu (27.03.2020 seisuga). [https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti\\_haridusvaldkonna\\_arengukava\\_2035\\_seisuga\\_2020.03.27.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/eesti_haridusvaldkonna_arengukava_2035_seisuga_2020.03.27.pdf)

Hämmal, J., Kruuse, K., Reinson, H., Sepper, M. ja Kriisa, K-R (2020). Klaasseinad ja klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul. Kirjanduse ülevaade ja kvalitatiivuuringu tulemused: [https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi\\_ja\\_klaasseinad\\_eeesti\\_ikt-s\\_vahearuanne\\_2020\\_kantaremor.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/klaaslagi_ja_klaasseinad_eeesti_ikt-s_vahearuanne_2020_kantaremor.pdf).

Kutsar, D. (2019). Children's Worlds National Report Estonia. [http://www.isciweb.org/\\_Uploads/dbsAttachedFiles/Estonia\\_NationalReport\\_Final.pdf](http://www.isciweb.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/Estonia_NationalReport_Final.pdf)

Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine. Kinnitatud tervise- ja tööministri 30.10.2018 käskkirjaga nr 83 „Tervise- ja tööministri 25. novembri 2014. a käskkirja nr 210 „Karjäärinõustamise kättesaadavuse suurendamine“ muutmine“. [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/tat\\_tk\\_karjaar\\_raamtekst\\_0.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/tat_tk_karjaar_raamtekst_0.pdf)

Leppik, M. (2019). Kutse- ja kõrgharidusõpingud lõpetanute edukus tööturul 2017. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. [https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus\\_tooturul\\_2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/edukus_tooturul_2019.pdf)

Naarits-Linn, T., Pettai, I., Proos, I. 2012. Koolist väljalangemise ennetamine õpilase sotsiaalse toimetuleku tõstmise kaudu. Tallinn: MTÜ Mahena. [http://mahena.org/files/documents/ESF\\_2009-2012/Loppraport\\_10.07.12.pdf](http://mahena.org/files/documents/ESF_2009-2012/Loppraport_10.07.12.pdf)

Perioodi 2014–2020 struktuuritoetuse seadus. RT I, 13.03.2019, 111. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019111?leiaKehtiv>

Rahandusministeerium. 2019. Partnerluslepe Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide kasutamiseks 2014-2020.

[https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/partnerluslepe\\_kinnitatud\\_7.08.2019\\_0.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/partnerluslepe_kinnitatud_7.08.2019_0.pdf)

Rahandusministeerium. 2014. Läbivad teemad valdkonna arengukavas Juhendmaterjal arengukava koostajale. <https://www.rahandusministeerium.ee/sites/default/files/lcbivad-teemad-valdkonna-arengukavas.pdf>

Serbak, K. 2018. Mis mõjutab keskkariduseni jõudmist Eestis? Analüüs EHISe andmetel. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium.

[https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/keskkariduseni\\_joudmine\\_kadi\\_serbak.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/keskkariduseni_joudmine_kadi_serbak.pdf)

Sihtasutus Innove. 2019. Õpilase individuaalsuse arvestamine võimetekohase õppe tagamisel. Juhendmaterjal.

<http://rajaleidja.innove.ee/wp-content/uploads/2019/01/%C3%95pilase-individuaalsuse-arvestamine-v%C3%B5imetekohase-%C3%B5ppimise-tagamisel-vormistatud.pdf>

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I, 10.01.2019, 19

<https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>

Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., Leijen, Ä., Pedast, M. (2020). Õpetajad ja koolijuhid väärtustatud professionaalidena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused. 2. osa

[https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2\\_kujundatud.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2020/04/TALIS2_kujundatud.pdf) (28.04.2020)

Õppe- ja karjäärinõustamise programmi vahehindamine. 2017. Civitta Eesti AS.

[https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/moer\\_eccp\\_final\\_report.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/moer_eccp_final_report.pdf)

Õppenõustamisteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine. Kinnitatud haridus- ja teadusministri 22.01.2019 käskkirjaga nr 11 „Haridus- ja teadusministri 15. detsembri 2014. a käskkirja nr 492 „Eesti elukestva õppe strateegia 2020“ õppe- ja karjäärinõustamise programmi kinnitamine ning tegevuste elluviija volituste andmine“ muutmine“.

[https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse\\_andmise\\_tingimused.pdf](https://www.struktuurifondid.ee/sites/default/files/oigusaktid/toetuse_andmise_tingimused.pdf)

## LISA 1 - Dokumendianalüüsi töölaud

Dokument	Periood	TAT eesmärk	TAT tulemuse kirjelduses viide soolise ebavõrduise vähendamisele vms	TAT vajalikkuse kirjelduses viide soolõhele/soo lõikes andmed	TAT mõju soolise võrdsusele	Tegevus	Partnerid	Sihtrühmad	Tööturu segregatsioon	Sooline segregatsioon hariduses	Vägivald, kiusamine või ahistamine	Eesmärgi sooline aspekt	Õppematerjal, teavitusmaterjal	Aruandes soolise aspekt (nt eraldi naisi või mehi)	Soolise statistika kogumine	Märkused

## LISA 2 - Individuaalsete ekspertintervjuude kavad

### Meetme tegevus 1.1.1 „Haridustugiteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine“

Intervjuu kava

Sissejuhatus: uuringu tausta ja eesmärkide tutvustamine. Intervjuu teemade tutvustamine.

1. Kuivõrd on Rajaleidja õppenõustamisteenuste arendamisel ja pakkumisel arvestatud poiste ja tüdrukute võimalike erinevate vajaduste ja huvidega?
  - a. Millest lähtuvalt on kujunenud selline praktika? (kui ei, siis saame teada, miks nad ei ole seda rakendanud; kui jah, siis mis on olnud toetav tegur)
  - b. Kui jah, siis kes/mis on sellise praktika kujunemisele kaasa aidanud?
2. Kas olete kogunud andmeid teenust saanud isikute kohta soo lõikes? Kui jah, siis kuidas on neid andmeid teenuste arendamisel ja pakkumisel arvestatud?
3. Kuivõrd olete analüüsinud soopõhiselt õpiraskuste ja õpingute katkestamise põhjuseid?
  - a. Kuivõrd seda on teenuste pakkumisel arvestatud? Kuidas seda on arvestatud?
  - b. Kas olete välja töötatud lahendusi, mis toetaksid spetsiifiliselt noormeeste õpinguid? Millised need lahendused on?
  - c. Kui ei ole välja töötanud, siis missugused on olnud takistuseks?
4. Kuivõrd näete vajadust sootundlikuks lähenemiseks õpingute katkestamise teemaga tegelemisel?
  - a. Kes või mis saaks niisugust praktikat toetada?/ Kuidas seda oleks võimalik teha?
5. Kuivõrd on sooteadlikku lähenemist arvestatud nõustamisteenuste osutamisel? (vajadusel tuua näide soostereotüüpide kasutamisest nõustamisel)
  - a. Kui ei, siis miks mitte? Mis seda praegu pärsib?
  - b. Mis aitaks toetada sooteadliku lähenemise sisseviimist nõustamisteenuste osutamisel?
6. Kuivõrd struktuurivahendite kasutamise planeerimise ja taotlemise korraldus toetab teie arvates sooteadlikku lähenemist?
  - a. Vajadusel täpsustada korralduse erinevaid elemente - struktuurivahenditega seotud reeglid, taotlusvormid, juhendid, kompetentsikeskus jms, aga peaküsimuses eraldi mitte ette anda
  - b. Järgida, et kas tuleb välja Rajaleidja hinnang projekti läbiviija rollile/vaatele?
7. Mida saaks võrreldes praegusega veel teha, et struktuurifondidest rahastatud projektides oleks senisest paremini arvestatud sooteadliku lähenemise toetamisega?
  - a. Kes/Mis saaks tehtud ettepanekule kaasa aidata?
  - b. Vestluses jälgida, kas muutmist vajab mingi element (nt taotlusvorm, aruandlus) või protsess tervikuna?

8. Juhul, kui tegevustes ei ole peetud silmas soolise võrdõiguslikkuse edendamist, siis millised on olnud takistused? (Nt tegevuste planeerijad ja läbiviijad ei ole saanud soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust, puudub organisatsiooni juhtkonna tasemel soov selle teemaga tegeleda vms?)

### **Meetme tegevus 1.1.2 „Karjääriteenuste arendamine ja kättesaadavuse tagamine lastele ja noortele“**

Intervjuu kava

Sissejuhatus: uuringu tausta ja eesmärkide tutvustamine. Intervjuu teemade tutvustamine

1. Kuivõrd arvestatakse soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetega Töötukassa noortele suunatud karjääriteenuste arendamisel ja pakkumisel?

a. Kuidas seda tehakse?

b. Kuidas see praktika alguse sai? Kas on erinevus arendusfaasis praegu ja juba pakutavate teenuste puhul?

c. Kui ei, siis missugused on takistused või mis põhjustel sellega vähe/üldse ei arvestata?

2. Kuivõrd lähtuti Töötukassas tegevusi planeerides Eesti tööturu suurest soolisest segregeritusest ehk naiste ja meeste koondumisest erinevatele elualadele ja ametikohtadele?

a. Kuidas selle praktikaga alustati?

b. Missugused on probleemid ja takistused?

3. Milliseid lähenemisi on kasutatud karjäärinõustamisel, et soodustada soostereotüüpe vältivat ja soost sõltumatut eriala- ja karjäärivalikut?

a. Palun tuua konkreetseid näiteid.

b. Kuivõrd on see seotud nõustaja subjektiivse rolli ja hoiakutega? Kuivõrd sellega on arvestatud?

c. Missugused tegurid on seda soodustanud?

d. Missugused tegurid on seda takistanud?

4. Millist lähenemist on kasutatud karjääriteenuste teavitustegevuses?

a. Millest lähtuvalt on niisugused valikud tehtud?

b. Mis on olnud soodustavad ja mis takistavad tegurid?

5. Missugust lähenemist on kasutatud karjääriinfo vahendamisel?

a. Millest tulenevalt on valikud tehtud?

b. Mis on soodustanud ja mis takistanud valitud lähenemist?

6. Milliseid lähenemisi on karjääriinfo vahendamisel ja teavitustegevustes kasutatud, et soodustada soostereotüüpidest vaba eriala- ja karjäärivalikut? Palun tuua konkreetseid näiteid.

7. Kas olete uurinud, millised on Töötukassa karjäärispetsialistide teadmised ja hoiakud karjäärivalikute soospekti osas?

8. Kas ja milliseid koolitusi on karjäärinõustajatele läbi viidud, et tagada soostereotüüpidest vaba karjäärinõustamine?



9. Kas ja milliseid juhendmaterjale on Töötukassa sel teemal koostanud? Millistele sihtrühmadele? (nt karjäärispetsialistid, õpetajad, noored)
  10. Kas ja kuidas seiratakse teenuse saajate soolist jaotust? Kas ja kuidas neid andmeid teenuse pakkumisel või arendamisel kasutatakse?
  11. Milliseid häid praktikaid oskate välja tuua soostereotüüpide kasutamise vähendamise kohta karjäärinõustamisteenuste pakkumisel?
  12. Mida saaks veel teha soolistest stereotüüpidest tingitud eriala- ja karjäärivalikute vähendamiseks? Kas on veel võimalusi, arvestades, et soolised stereotüübid on enam levinud noormeeste ja mitte-eestlaste seas?
  13. Kas struktuurivahendite kasutamise planeerimise ja taotlemise korraldus (sh struktuurivahenditega seotud reeglid, taotlusvormid, juhendid, kompetentsikeskus jms) toetab RÜ/projekti läbiviijat, et projekt edendaks soolist võrdsust?
9. Kas on ettepanekuid sellega seoses, nt taotlemisvormi, aruandluse vms osas?
  10. Juhul, kui projekt ei ole pidanud silmas soolise võrdõiguslikkuse edendamist, siis millised on olnud takistused? Nt tegevuste planeerijad ja läbiviijad ei ole saanud soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust, puudub organisatsiooni juhtkonna tasemel soov selle teemaga tegeleda vms.

### **Meetme tegevus 1.2.1 „Õpetajate ja haridusasutuste juhtide koolitus“**

Intervjuu kava

Sissejuhatus: uuringu tausta ja eesmärkide tutvustamine. Intervjuu teemade tutvustamine. Alljärgnevaid küsimusi esitatakse eksperdile vastavalt projekti sisule ja tegevusele.

1. Kirjeldage palun lühidalt projekti peamisi eesmärke ja tegevusi.
2. Kas projekti kavandamisel peeti lähteolukorra kaardistamisel silmas eraldi naisi ja mehi või ühiskonnas eksisteerivat soolist ebavõrdsust (nt vähe meesõpetajaid; naiste poolt domineeritud tegevusvaldkonnal madal maine ja palk; noormeeste varasem haridusest väljalangevus jms)?
3. Kuivõrd on projekti tegevuste väljatöötamisel peetud ühe eesmärgina silmas soolise võrdõiguslikkuse edendamise vajadust?
4. Kas ja milliseid tegevusi on projektis ellu viidud, et edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust hariduses ja tööturul?
5. Kas projekti käigus töötati välja uusi õppe- või koolitusmaterjale või teavitusematerjale? Kui jah, siis kas need on koostatud sootundlikult või kummutades soorolli stereotüüpe? Palun tooge näiteid.
6. Millised tegevusi on ellu viidud õpetaja ameti osas kehtivate sooliste stereotüüpide kummutamiseks ja (noor)meeste huvi suurendamiseks õpetajaameti vastu?
7. Kuidas oleks võimalik täita programmis „Pädevad ja motiveeritud õpetajad ning haridusasutuste juhid“ seatud sihti suurendada meesõpetajate osakaalu 25%-ni?
8. Kas ja kuidas olete kogunud statistikat tegevuses osalejate kohta soopõhiselt? Kui olete seda teinud, siis kas ja kuidas olete neid andmeid oma tegevuste planeerimisel arvestanud?

9. Kuivõrd on uuringute ja analüüside koostamisel arvestatud soo aspekti, st kasutatud soo lõikes andmeid, juhitud tähelepanu ja otsitud põhjusi soolistele lõhedele?
10. Kas tegevuses on adresseeritud ja püütud leida lahendusi EÕS 2020 välja toodud probleemidele nagu kõrge koolist väljalangevus (eriti noormeeste hulgas), soolise segregatsiooni soosimine, stereotüüpsed sugupoollest lähtuvad erialavalikud?
11. Kas struktuurivahendite kasutamise planeerimise ja taotlemise süsteem (sh struktuurivahenditega seotud reeglid, taotlusvormid, juhendid, kompetentsikeskus jms) toetab RÜ/projekti läbiviijat, et projekt edendaks soolist võrdsust?
12. Kas on ettepanekuid sellega seoses, nt taotlemisvormi, aruandluse vms osas?
13. Juhul, kui projekt ei ole pidanud silmas soolise võrdõiguslikkuse edendamist, siis millised on olnud takistused? Nt tegevuste planeerijad ja läbiviijad ei ole saanud soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust, puudub organisatsiooni juhtkonna tasemel soov selle teemaga tegeleda vms.



2020

