

Mitmed teravad probleemid tulenevad soolisest ebavõrdsusest. Miks on vaja Sotsiaalse turvalisuse, kaasatuse ja võrdsete võimaluste arengukava?

Katri Eespere, Sotsiaalministeeriumi soolise võrdõiguslikkuse osakonna juhataja

„Sotsiaalse turvalisuse, kaasatuse ja võrdsete võimaluste arengukava aastateks 2016-2023“, mille algatajaks ja eestvedajaks on Sotsiaalministeerium, on oma ulatuselt üks ambitsioonikamaid strateegiadokumente. Teemavaldkondadena hõlmab see sotsiaalkindlustuse, hoolekande, vaesuse, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsed võimalused.

Koostatav arengukava annab nii poliitikakujundajatele, partneritele kui ka laiemale avalikkusele selge arusaama ja tervikpildi, kuidas nimetatud teemavaldkondi arendatakse ja millised on seatud sihid.

Sooline võrdõiguslikkus kui poliitikavaldkond on seni olnud riikliku tervikliku strateegiadokumendiga katmata. Küllap suuresti ka seetõttu, et teadmised soolisest võrdõiguslikkusest, selle edendamise kohustusest ja vajadusest, kuid eelkõige potentsiaalset on vajanud kasvamiseks aega ka otsustajate hulgas. Oleme iga päev silmitsi olukordadega, kus aktuaalsete sotsiaalsete probleemide puhul – olgu selleks perevägivald, prostitutsioon, laste vaesus, tööturu segregatsioon või raskused töö-, pere- ja eraelu ühitamisel – ei osata näha seoseid soolise ebavõrdsusega, mistõttu tegeletakse pigem probleemi sümptomite kui põhjustega. Uues arengukavas soovime neid seoseid tugevamalt rõhutada, samuti pakkuda lahendusi. Muu hulgas tuleb senisest rohkem vaagida ja arvestada seda, kuidas erinevad poliitikameetmed mõjutavad mehi ja naisi. „Kõigile ühtemoodi“ põhimõte ei ole neutraalne, kuigi võib sellisena näiliselt tunduda – tihtipeale on naiste ja meeste olukord, positsioon ja vajadused erinevad, mistõttu peavad ka neile mõeldud meetmed sellega arvestama.

Meeste ja naiste erineva positsiooni tajumist kajastavad ka uuringud – 2013. aastal läbi viidud soolise võrdõiguslikkuse monitooringu järgi arvab 35 protsenti mehi, et naised ja mehed on ühiskonnas võrdväärsed, naistest julgeb nii väita vaid 15 protsenti.

Seetõttu on koostatav arengukava meie jaoks ka proovikivi, kuidas valida välja just need kõige olulisemad probleemid, millele leitavad lahendused aitaksid saavutada aastaks 2023 soovitud eesmärged. On selge, et kõik aastatega kogunenud mõtted ja soovid arengukavasse ei mahu. Pigem vähem, aga läbimõeldult ja tõhusalt võiks olla põhimõte, kuidas selles protsessis tulemuslikult toimetada.

Oleme arengukava väljatöötamiskavatsuses kaardistanud olulisemad soolist ebavõrdsust väljendavad probleemid, nende seas on sooline palgalõhe, tööturu segregatsioon, naiste madal esindatus otsustusprotsessides, meeste varane suremus ja halb tervis ning naistevastane vägivald.

Eestile on iseloomulik suur ebavõrdsus haridustulemustes – põhikoolist langeb välja enam poisse kui tüdrukuid ning alaharitudte hulgas on rohkem mehi. Samas ei taga naiste kõrgem

haridustase neile kuidagi paremat staatust tööturul, jõudmist juhtivatele ametikohtadele ega vajalikku majanduslikku sõltumatust.

Soolistest stereotüüpidest mõjutatud elukutsevalikud ja -võimalused on toonud Eestis kaasa Euroopa Liidu suurima tööturu soolise segregatsiooni: 2012. aastal oli Eestis ametialade (nn vertikaalse) soolise segregatsiooni määr 30,9% ning tegevusalade (nn horisontaalse) soolise segregatsiooni määr 25,2%. See tähendab, et ühiskonnas on selgelt kujunenud nn meeste ja naiste tööd. Selgelt naiste ja meeste töödeks jaotunud tööturg kitsendab aga ka järgmiste põlvkondade valikuvõimalusi ning traditsioonilised ootused ja eeskujud ei piira mitte ainult kutse- ja erialade valikuid, vaid ka tööandjate võimalusi leida kõrgelt kvalifitseeritud ja motiveeritud tööjõudu.

Stereotüüpsete soorollide (taas)tootmisel on haridussektor väga oluline mõjutaja – maast madalast harjutatud ja õpetatud soorollid mõjutavad, pahatihti negatiivselt, ka hilisemaid võimalusi ja valikuid. Nii võivad ettekujutused sobilikest ametitest poistele ja tüdrukutele mõjutada tugevalt noore haridus- või elukutsevalikut. Ühiskonna ootustele vastavad traditsioonilised valikud piiravad aga noore inimese reaalselt potentsiaali ning seeläbi ka (lisa)väärtust, mida ta ühiskonnale tuua saaks.

2012. aastal olid vaid 32,7 protsenti juhtidest naised. Otsustustasandil soolise tasakaalu saavutamist takistavad muu hulgas töö- ja pereelu ühitamise probleemid (hoolduskohustuste sooliselt ebavõrdne jaotus, lapsehoiuteenuse kitsaskohad), sobivate (nais)eeskujude, mentorlusvõimaluste ning teatud valdkondades ka asjakohaste kogemuste vähesus. Samas soosivad Eesti inimeste hoiakud naisjuhtide osakaalu suurenemist – 2013. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooring näitas selgelt, et naisi peetakse varasemast tunduvalt rohkem sobivaks tippjuhi kohale. Samuti on suurenenud toetus sellele, et osa vanemapuhkusest oleks reserveeritud ainult isadele.

Tööturu segregatsioon on üheks põhjuseks, miks Eestis on Euroopa Liidu suurim sooline palgalõhe. Naiste ja meeste keskmiste tunnipalkade vahe oli Eestis 2012. aastal 30% (ELis keskmiselt 16,2%). Soolisel palgalõhel ei ole Eestis ühte peamist põhjust, vaid see on kujunenud mitmete omavahel seotud tegurite koosmõjul. Nii mõjutavad seda ühiskonnaliikmete üldised hoiakud ja ühiskonnas levivad stereotüübid, poliitikakujundajate madal teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest ja soolõimest, naiste karjäärkatkestused laste saamise tõttu, edasi töö-, pere- ja eraelu ühitamise tavad ja raskused ning tööturu sooline segregatsioon. Iga lapse kohta kaotab naine töötasus keskmiselt 1,2%, meeste palka aga laste arv ei mõjuta. Naiste madalam palk viib ka madalamate hüvitiste ja pensionideni, mistõttu on naistel kogu elukaare vältel madalam sissetulek. See omakorda halvendab naiste majanduslikku toimetulekut, eriti üksikemaga leibkonnas. Selleks et sooline palgalõhe väheneks, tuleb süsteemselt tegeleda kõigi seda mõjutavate teguritega.

Arengukava koostamiseks oleme kokku kutsunud erinevad töögrupid, millest üks tegeleb soolise võrdõiguslikkuse teemavaldkonnaga, ja juhtkomitee. 2015. aasta lõpuks soovime valmis arengukava esitada Vabariigi Valitsusele kinnitamiseks. Seega oleme vastu võtnud tõsise väljakutse – jõuda üheskoos töögrupi ja juhtkomiteega kokkuleppele, mida teha selleks, et aastaks 2023 oleks Eestis vähem soolist ebavõrdsust ning naiste ja meeste õigused, kohustused, vastutus ja võimalused võrdsemad. Oleme veendunud, et tasakaalus ühiskond on hea ühiskond