

### Poliitikataust

Haridus ja koolitus toetavad tütarlaste ja naiste võimalusi ning püüdlusi. Võrdne kohtlemine hariduses on tähtis, sest see aitab naistel teostada oma võimeid ning toetab naiste mõttevabadust ja diskrimineerimise kaotamist.

#### Euroopa 2020. aasta strateegia

- Strateegiaga püütakse saavutada ELis töökohtade loomise ja vaesuse vähendamise abil arukas, säästev ja kaasav majanduskasv.
- Strateegia eesmärk tagada 20–64-aastaste naiste ja meeste 75% tööhõive eeldab liikmesriikidelt naiste hariduse ja koolituse tõhustamist, eriti sektorites, kus naised on alaesindatud.
- Peaesmärk on saavutada haridussüsteemist varakult lahkunud noorte alla 10% osakaal ning tagada, et vähemalt 40%-l 30–34-aastastest noortest oleks kõrgharidus.
- Innovaatiline liit – üks seitsmest Euroopa 2020. aasta strateegia juhtalgatusest, mis toetab investeringuid teadus- ja arendustegevusse ning sellisesse meetmesse, mis parandavad suutlikkust töötada teadusuuringute põhjal välja uusi teenu-seid ja tooteid.
- Horisont 2020 – innovaatilise liidu rakendamise rahastamisvahend, mis edendab uurimiserühmade soolist tasakaalu, kohaldades seda sama punkti-summa saanud projektide järjestamisel ja otsustusprotsessis määrava tegurina. Eesmärk on tagada, et igas grupis (nt eksperdirühm) ja komisjonis (nt hindamiskomisjon) oleks alaesindatud soost liikmeid vähemalt 40%.

#### Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt (2011–2020)

- Pakt kinnitab nõukogu kohustust saavutada eelkõige vaesuse vähendamise abil soolise võrdõiguslikkuse ELi eesmärgid, eeskätt kolmes tähtsas valdkonnas, milleks on tööhõive, haridus ja sotsiaalse kaasatuse edendamine.

### Pekingi tegevusprogrammi strateegilised eesmärgid ja ELi näitajad

- B.1** Tagada võrdne juurdepääs haridusele.
- B.2** Kõrvaldada naiste kirjaoskamatus.
- B.3** Parandada naiste juurdepääsu kutseharidusele, teadusele ja tehnoloogiale ning jätkuharidusele.
- B.4** Arendada välja mittediskrimineeriv haridus- ja koolitussüsteem.
- B.5** Eraldada hariduse reformimiseks piisavalt vahendeid ja jälgida reformide läbiviimist.
- B.6** Edendada tüdrukute ja naiste elukestvat õpet ja koolitust.

Nõukogu leppis 2007. aastal kokku kolm ELi-ülel näitajat, sh kaks allnäitajat, millega hinnatakse selle Pekingi tegevusprogrammi valdkonna eesmärkide saavutamisel tehtud edusamme. Need hõlmavad nii horisontaalset (st õppeainete tasandi) kui ka vertikaalset (st kraaditasandi) soolist segregatsiooni hariduses ning haridusest naistele ja meestele tulenevat suhtelist kasu, vaadeldes naiste ja meeste tööhõive määra omandatud haridustaseme järgi.

Uusimad andmed ja teave on esitatud Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi loodud andmebaasis "Women and men in the EU – facts and figures" ("Naised ja mehed ELis. Faktid ja arvud"), mis on kättesaadav aadressil <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

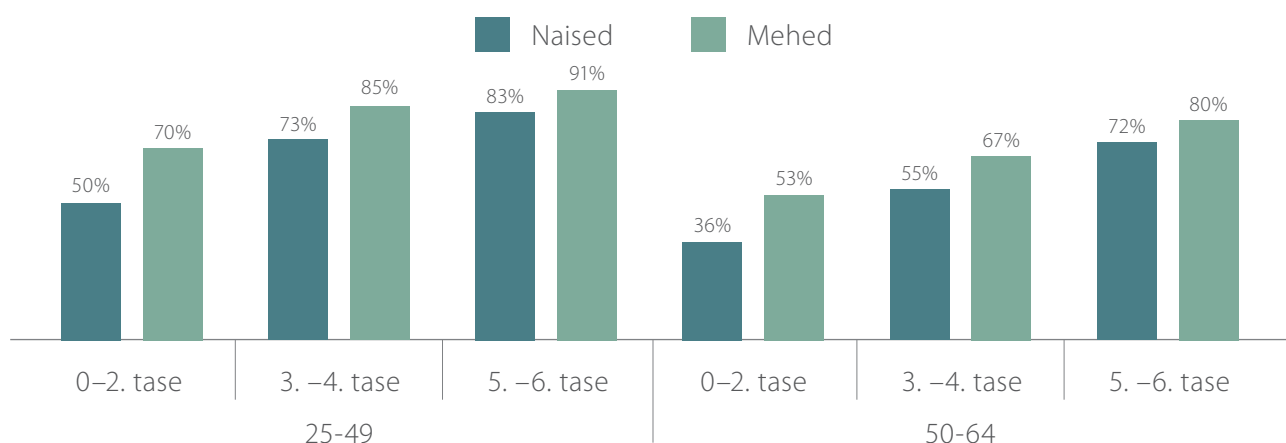
### Kogu ELi hõlmavatel andmetel põhinevad järeldused

#### Enamik ülikooli lõpetanutest ELis on naised

Naiste osakaal magistriõppes oli 2012. aastal ELis suurem (59%) kui meeste osakaal ja see suundumus on püsinud



## NAISTE JA MEESTE TÖÖHÕIVE MÄÄR HARIDUSTASEMETE JA VANUSERÜHMADE KAUPA. EU-28, 2012



Allikas: Eurostat, ELi tööjõu-uuring.

2007. aastast alates muutumatuna. Doktorikraadiga mehi on endiselt rohkem kui naisi (2012. aastal 53%, 2007. aastal 54%), kuid see sooline lõhe on väike ja väheneb üha. Liikmesriikide tasandil on erinevused märgatavamad. 2012. aastal oli doktorikraadiga naisi meestest rohkem 12 liikmesriigis (2007. aastal üheksas liikmesriigis).

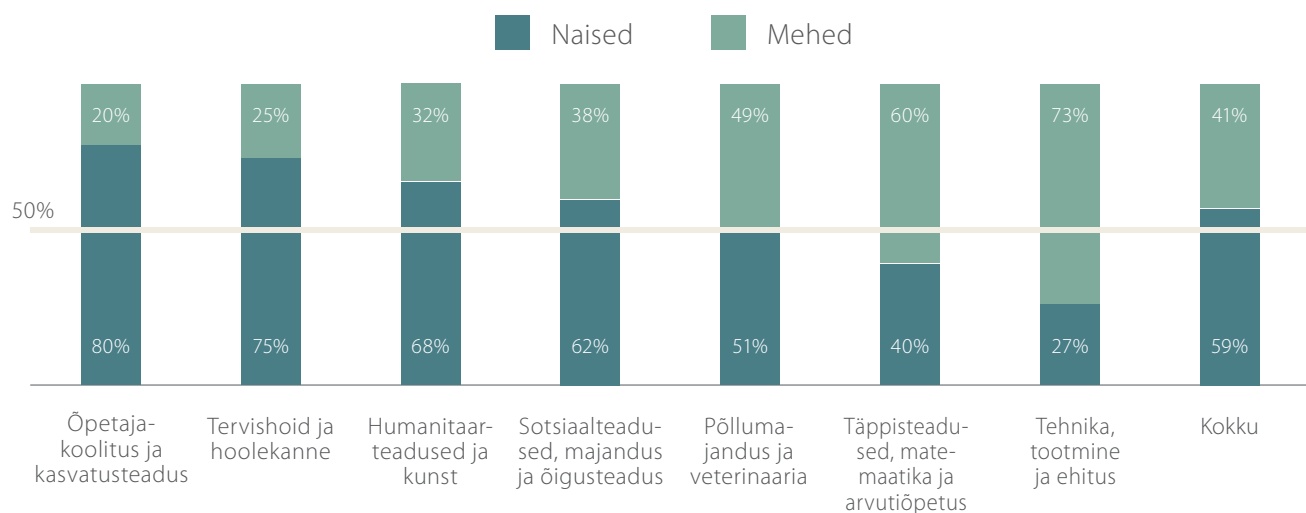
### Kõrgem haridustase on seotud väiksema meeste ja naiste tööhõive erinevusega

2012. aastal oli 20–64-aastaste naiste keskmine tööhõive määr EU-28-s 62% (meestel 74%). Naiste keskmine tööhõive määr on seda suurem, mida kõrgem on nende haridustase, eelkõige 25–49-aastaste naiste puhul. 2012. aastal olid eel-, alg- ja põhiharidusega (tasemed 0–2) naiste tööhõive määrad kõige madalamad (25–49-aastastel naistel 50% ja 50–64-aastastel naistel 36%). Need olid palju väiksemad keskharidusega ja keskharidusjärgse kutsekeskharidusega (tasemed 3–4) naiste tööhõive

määrade (25–49-aastastel naistel 73% ja 50–64-aastastel naistel 55%). Kõrghariduse esimese ja teise taseme (tasemed 5 ja 6, ISCED 1997) läbinud naised olid suurema tõenäosusega tööturul hõivatud (25–49-aastaste naiste tööhõive määr oli 83% ja 50–64-aastaste naistel 72%) ning nende tööhõive määr oli Euroopa 2020. aasta strateegias seatud 75% suurusest tööhõive-eesmärgist märgatavalt kõrgem.

2012. aastal oli 0–2. taseme haridusega meeste ja naiste tööhõive erinevus EU-28-s 25–49-aastaste grupis 20 protsendipunkti ja 50–64-aastaste grupis 17 protsendipunkti. 3. ja 4. taseme haridusega meeste ja naiste tööhõive erinevus EU-28-s oli väiksem: 2012. aastal 25–49-aastaste grupis 13 protsendipunkti ja 50–64-aastaste grupis 12 protsendipunkti. 5. ja 6. taseme haridusega naiste ja meeste tööhõive erinevus oli veelgi väiksem: mõlemas vanusegrupis 8 protsendipunkti.

## NAISTE JA MEESTE OSAKAAL ISCEDI 5. JA 6. TASEME HARIDUSE SAANUTE HULGAS. EU-28, 2012



Allikas: Eurostat, haridusstatistika.



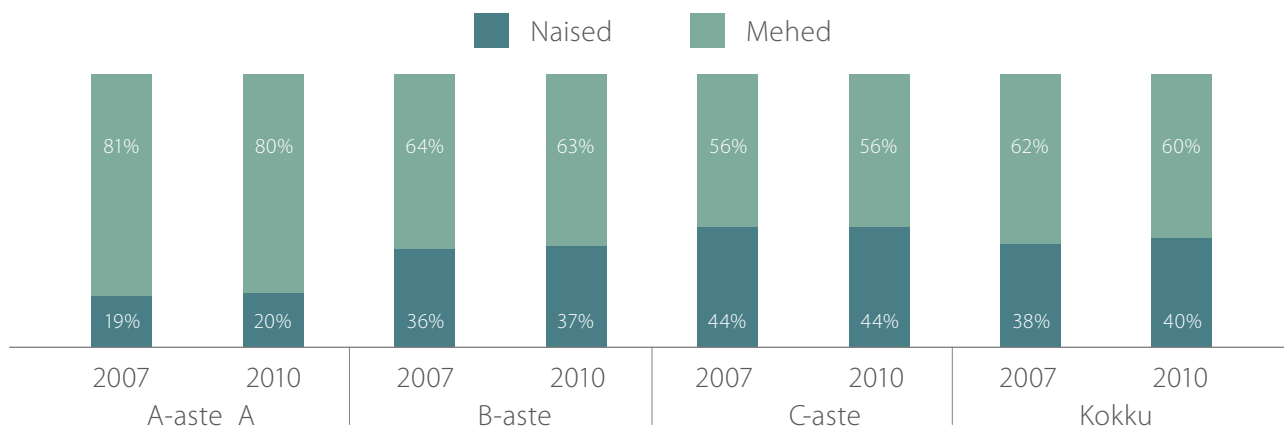
## Sooline segregatsioon on erialavalikutes juurdunud

Hoolimata muutustest naiste ja meeste haridustasemes on segregatsioon endiselt sügavalt juurdunud kõikides liikmesriikides. See toimib üldiselt vastavalt soopõhiste ootustele, sest naised on ülesindatud sektorites, mida seostatakse naiste traditsiooniliste rollidega, nagu

tervishoid ja heaolu, humanitaarteadused ja kunst või õpetajakoolitus ja kasvatusteadus.

2012. aastal oli kõikides liikmesriikides 5. ja 6. taseme (ISCED 1997) tehnika-, tootmis- ja ehitusharidusega isikute seas meeste ülekaal. Naiste ja meeste osalus on enim tasakaalus põllumajanduse ja veterinaaria valdkonnas.

### NAISTE JA MEESTE OSAKAAL AKADEEMILISTE TÖÖTAJATE SEAS KÕIGIL KÕRGHARIDUSASUTUSTE AMETIKOHTADEL 2007. JA 2010. AASTAL, EL



Allikas: Euroopa Komisjon, "She Figures", 2012.

## Enamikus liikmesriikides on naised juhtivatel akadeemilistel ametikohtadel alaesindatud

Kõigil kõrgharidusasutuste ametiastmetel oli mehi 2010. aastal rohkem kui naisi, moodustades 60% kõrgharidusasutuste töötajatest (väike langus võrreldes 62%-ga 2007. aastal). Mehed on akadeemilistel ametikohtadel ülekaalus enamikus liikmesriikides. Akadeemiliste töötajate kolmel ametiastmel on vertikaalse segregatsiooni tase väga erinev. 2010. aastal täitsid naised EU-27-s keskmiselt 44% C-astme ametikohtadest (esimene ametiaste/-koht, millel äsja doktorikraadi (USCED 6) saanu tavaliselt töötab), 37% B-astme ametikohtadest (teadlased, kes töötavad hierarhias madalamatel ametikohtadel, kuid äsja doktorikraadi saanutest kõrgematel ametikohtadel) ja ainult 20% A-astme ametikohtadest (tavapärasest

teadustegevuses kõrgeim ametiaste/-koht). 2007. aastaga võrreldes puuduvad olulised erinevused (tollal täitsid naised 44% C-astme ametikohtadest, 36% B-astme ametikohtadest ja 19% A-astme ametikohtadest).

Naised osalevad üha rohkem kõrgharidussüsteemis ja nende arv ületab meeste oma paljudes kõrgharidusvaldkondades. Samas tempos ei ole siiski vähenenud ei horisontaalne ega vertikaalne sooline segregatsioon. Seetõttu ei otsusta naised ja mehed ametikoha valikul ebatraditsiooniliste sektorite eri kutsealade kasuks samas ulatuses ja neil ei pruugi olla samasuguseid karjääri võimalusi.

Naiste esindatust akadeemilise karjääri kõrgeimal tasandil ja sellele juurdepääsu tuleb veelgi parandada ja toetada ning selle probleemiga peab tegelema enamik liikmesriike.

## Kasulikud algatused

**Soolisi stereotüüpe** peetakse hariduse ja koolituse valdkonnas soolist segregatsiooni ja ebavõrdsust põhjustavaks teguriks ja nende kaotamiseks rakendatakse liikmesriikides mitmesuguseid meetmeid. Eelkõige keskendutakse õppekavadele, käsitledes sotsiaalteaduste ja ajaloo õpetamisel soorolle, soolisi stereotüüpe ja soolist võrdõiguslikkust (Taanil *folkeskole*). Küprose soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava hariduses (2014–2017) sisaldab meetmeid, mis käsitlevad soorolle ja soolisi stereotüüpe perekonnas ja ühiskonnas. Tšehhi Vabariigi dokumendis „Soolise võrdõiguslikkuse seis haridus-, noorsoo- ja spordiministeeriumi haldusalas ning soolist võrdõiguslikkust käsitlev keskpikk strateegiline kava“ seatakse hariduspoliitika eesmärgiks kaotada sooliste stereotüüpide tagajärjed. Horvaatias näevad õpikutele kehtestatud nõuded ette, et „õpikud peavad valmistama mõlemat sugu ette tõhusaks ja võrdväärseks osalemiseks kõikides eluvaldkondades“ ning „edendama soolist võrdõiguslikkust“. Kreekas on õppematerjalide eest vastutav pedagoogiline instituut võtnud ühise integreeritud õppekava raamistikus (2004) meetmeid, et kõrvaldada naisi puudutavad solvad stereotüübid. Ungari riiklik õppekava näeb ette selliste teemade käsitlemist õppetöös nagu inimõigused ning teadlikkus naiste ja meeste võrdõiguslikkusest ja suhtumine sellesse.



Et soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid hariduses rakendada, on mõni liikmesriik võtnud näiteks selliseid meetmeid nagu **soolise võrdõiguslikkuse suutlikkuse suurendamine** haridussüsteemis ja tugimaterjalide pakkumine koolipersonalile. Küprose pedagoogiline instituut on loonud õpetajatele soolise võrdõiguslikkuse veebilehe, mis sisaldab teavet ja materjale poiste ja tüdrukute võrdsete võimaluste kohta koolis. Leedus antakse õpetajate ja sotsiaalpedagoogide õppevahendi „Soolise võrdõiguslikkuse suurendamise võimalused koolis“ kaudu koolides teavet soolise võrdõiguslikkuse eesmärkidest ning pakutakse abivahendeid soolise võrdõiguslikkuse õpetamiseks koolides ja laiemas koolikogukonnas. Hispaania haridus-, kultuuri- ja spordiministeeriumi ning tervishoiu, sotsiaalteenuste ja võrdõiguslikkuse ministeeriumi koostöös valmis Intercambia portaali, mis hõlbustab juurdepääsu võrdsete võimalusi edendavatele ja soolist vägivalda ennetavatele haridustavadele ning vastava teabe ja teadmiste vahetust (IKT vahendid, andmebaas ja statistika).

## EDUSAMMUD JA TAKISTUSED VALDKONNAS B: NAISTE HARIDUS JA KOOLITUS

EDUSAMMUD	TAKISTUSED
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sooline ebavõrdsus mitmes meeste ülekaaluga haridusvaldkonnas on aeglaselt vähenemas.</li> <li>Ülikoolilõpetanute seas on naiste osakaal üldiselt kõikides liikmesriikides meeste omast suurem.</li> <li>Meeste ja naiste tööhõive erinevus on väiksem kõrgema haridustasemega (5–6) isikute seas ja majanduskriis on selle kategooria naisi vähem mõjutanud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hariduses on nii horisontaalse kui ka vertikaalse soolise segregatsiooni muutuste tempo aeglane.</li> <li>Kõrgematel akadeemilistel ametikohtadel on naised vähe esindatud.</li> <li>Naiste ja meeste tööhõive erinevus püsib kõikidel haridustasemetel.</li> </ul>

## ELi edasised sammud

- Tegeleda jätkuvalt hariduses ja koolituses esinevate sooliste stereotüüpide ja soolise segregatsiooniga ning kõrvaldada need, toetades sootundlikke õppekavasid, karjäärinõustamist ja meediakampaaniaid, mis julgustavad poisse ja tüdrukuid, naisi ja mehi valima ameti vastavalt oma oskustele ja võimetele.
- Kõrvaldada sooline segregatsioon hariduses, sest see muudab tööturu ebavõrdsemaks ning muudab naiste ja meeste majanduslikud võimalused erinevaks.
- Tagada karjäärivõimalused nii naistele kui ka meestele, kes valivad ebatraditsioonilised sektorid, mida tavaliselt seostatakse teise sooga.
- Lua naistele võimalused, et nad saaksid rakendada oma saavutusi kõrghariduses võrdväärselt meestega, ning kõrvaldada akadeemilises karjääris naiste puhul esinev nn klaaslae efekt.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N