

TARTU ÜLIKOOL

Pärnu kolledž

Ettevõtlusosakond

Marlen Kokla

**NAISETTEVÕTJATE KOGEMUSED
SOOSTEREOTÜÜPIDEGA EESTI
ETTEVÕTLIKE NAISTE ASSOTSIATSIOONI
NÄITEL**

Juhendaja: Liina Käär, MA

Pärnu 2024

Soovitan suunata kaitsmisele

(allkirjastatud digitaalselt)

Liina Käär

Kaitsmisele lubatud

TÜ Pärnu kolledži programmijuht

(allkirjastatud digitaalselt)

Margus Kõomägi

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

(allkirjastatud digitaalselt)

Marlen Kokla

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Teoreetiline ülevaade naisettevõtlusest ja soostereotüüpidega seotud probleemidest .	7
1.1. Naiste osalus ettevõtluses ja nende panus majandustegevusse	7
1.2. Soostereotüüpidega seotud probleemid ühiskonnas.....	9
1.3. Soostereotüüpidega seotud probleemid ettevõtluses.....	12
2. Empiiriline uuring naisettevõtjate kogemustest soostereotüüpidega	16
2.1. Ülevaade naisettevõtlusest Eestis	16
2.2. Metoodika ja valim.....	18
2.3. Uuringu tulemused ja analüüs	20
2.3.1. Naisettevõtjate ettevõtluskogemused	20
2.3.2. Soostereotüübid ettevõtluses	22
2.3.3. Naisettevõtjate kogemused soostereotüüpidega.....	25
2.3.4. Soostereotüüpidega seotud probleemide lahendused.....	26
2.4. Järeldused kogemustest soostereotüüpidega ja ettepanekud soostereotüüpidega seotud teadlikkuse tõstmiseks	28
Kokkuvõte	33
Viidatud allikad	35
Lisad.....	45
Lisa 1. Intervjuuküsimused ja nende seosed teooriaga	45
Lisa 2. Uuringu kategooriad, koodid ja märksõnad	46
Lisa 3. Vastajate ettevõtluskogemuse kestused, ettevõtete suurused ja tegevusalad ..	47
Lisa 4. Teoria olulisemate järelduste seosed allikatega	48
Lisa 5. Näiteid stereotüüpsetest hoiakutest ja ootustest	49
Lisa 6. Näiteid soostereotüüpidega seotud probleemidest.....	50
Summary	51

SISSEJUHATUS

Ettevõtlus suunab ühiskonnaliikmeid ühiselt väärtust looma, tekitab töökohti ning edendab majandust. Ajastule vastavad innovaatilised tehnoloogiad on võimaldanud läbi aastate ühiskonnal toime tulla ning jätkusuutliku majandusliku arengu seisukohalt on tähtis mitmekesisus ja kaasatus ettevõtluses, et tooted ja teenused looksid tarbijatele päriselt väärtust. Kogu ettevõtluspotsiaali ära kasutamiseks on oluline leida viise ka vähemusgruppide (sealhulgas naiste) osaluse tõstmiseks ettevõtluses.

Sooline võrdõiguslikkus on olnud juba aastaid ja on jätkuvalt päevakajaline teema. ÜRO 2015. aasta deklaratsiooni „Muudame maailma: säästva arengu tegevuskava aastaks 2030“ kohaselt on eesmärkide saavutamiseks muuhulgas oluline tagada naistele meestega võrdsed võimalused tööturul, sealhulgas otsustus- ja juhtimistasanditel (Ühinenud Rahvaste Organisatsioon, 2015, lk 6). Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (EIGE – *European Institute for Gender Equality*) andmetel moodustasid 2023. aastal Eestis organisatsioonide juhtidest (*executives*)¹ naised 22,4% ja mehed 77,6% (European Institute for Gender Equality, 2023). Stereotüüpidest lähtuv struktuur on üks põhjus, miks on juhtimistasanditel meestest vähem naisi esindatud (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 7). Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskuse uuringus toodi soolise palgalõhe põhjustena muuhulgas välja ühiskondlikest soonormidest lähtuvad stereotüüpsed hoiakud naiste suhtes ja sotsiaalsest struktuurist lähtuvad põhjused. Need tegurid on mõjutatud soostereotüüpidest ning tagavad stereotüüpsete hoiakute püsijäämise. (Aavik *et al.*, 2020, lk 29)

Naiste esindatus juhupositsioonidel on oluline nii ühiskonnaliikmete heaolu kui ettevõtete majandusliku aspekti tõttu. Mitmekesisus juhtide seas mõjutab positiivselt ettevõtte (finantsilist) edu (Dixon-Fyle *et al.*, 2020; Hunt *et al.*, 2018; Woetzel *et al.*, 2015) ja

¹ Andmed hõlmavad otsustavaid positsioone neis ettevõtetes, mis on riigi *blue-chip* indeksis kõige kõrgemal kohal registreeritud (maksimaalselt 50 ettevõtet).

innovatsiooni (Lorenzo *et al.*, 2018). Naiste osalusel ettevõtluses on ühiskonnale positiivne mõju nii majanduslikust kui ka sotsiaalsest aspektist (Elam *et al.*, 2023, lk 14; Hechavarria *et al.*, 2019, lk 6).

Kuigi naiste võrdne osalus ettevõtlusmaastikul toetab ühiskonna heaoluks olulisi aspekte, on naisettevõtjate osakaal endiselt madal. Globaalse Ettevõtlusmonitooringu naiste ettevõtluse raporti kohaselt on maailma lõikes väljakujunenud² ettevõtetega naisi 5,5% ja mehi 8,1%, mis tähendab, et soolõhe³ ettevõtluses on 0,68. Euroopas on soolõhe ettevõtluses maailmaga võrreldes madalam (0,73), kuid arenenud riikides on suurim sooline erinevus nii ettevõtluskavatsuse kui ka ettevõtlusega alustamise määras. See tähendab, et maailma lõikes on Euroopas naised kõige vähem tõenäolised ettevõtlusega alustama. (Elam *et al.*, 2023, lk 14, 20, 24–27, 69)

Naised moodustavad Eesti ettevõtjatest umbes kolmandiku ning see määr pole viimase kümne aasta lõikes oluliselt muutunud (Statistikaamet, 2023). Et realiseeruks naisettevõtluse positiivne mõju majanduse arengule, on oluline mõista aspekte, mis põhjustavad naiste madalat osakaalu ettevõtluses (Baker & Welter, 2017, lk 175; Bastilda, 2021, lk 10–11; Ribes-Giner *et al.*, 2018, lk 182–183). Käesolevas lõputöös käsitletav uurimisprobleem on naiste madal osakaal ettevõtjate seas ning olukorra seotus soostereotüüpidega. Töö tulemused on olulised eelkõige Eestis tegutsevatele naisettevõtlust edendavale organisatsioonile Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsioon (EENA), et teadvustada soostereotüüpide võimalikke seoseid naisettevõtlusega ning leida viise ühiskonna teadlikkuse tõstmiseks. Lisaks võivad olla tööst tulenevad järeldused abiks naisettevõtjatele oma hoiakute lahtimõtestamisel.

Töö eesmärgiks on teada saada EENA naisettevõtjate kogemusi soostereotüüpidega ja sellest tulenevalt teha organisatsioonile ettepanekuid, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega. Töö eesmärgist tulenevalt on autor sõnastanud järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on naisettevõtjate kogemused soostereotüüpidega?
2. Milliseid soostereotüüpidega seotud probleeme on naisettevõtjad kogenud?

² Arvesse on võetud ettevõtteid, mis on tegutsenud üle kolme ja poole aasta.

³ Soolõhe arvutati naisettevõtjate arvu jagamisel mesettevõtjate arvuga. Võrdsust kajastab näitaja 1,0.

3. Milliseid lahendusi pakuvad naisettevõtjad soostereotüüpidega seotud probleemide lahendamiseks?

Uurimisküsimustele vastamiseks kasutatakse kvalitatiivset uurimisviisi. Töö raames viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud EENA liikmete seas ja andmeanalüüsimeetodina kasutatakse kvalitatiivset sisuanalüüsi. Töös lähtutakse sotsioloogia ja sotsiaalpsühholoogia teaduskirjandusest, mille leidmiseks kasutatakse andmebaase Scopus, Web of Science, EBSCO Discovery ning Google Scholar. Soostereotüüpide kirjeldamisel ja selgitamisel põhinetakse eelkõige sotsiaalkonstruktivismi, sotsiaalse rolli ja rollivastavuse teooriatel ning juht = mees kontseptsioonil. Käesoleva töö teoreetilised seisukohad lähtuvad peamiselt järgmistest autoritest: A. H. Eagly, S. J. Karau, V. Schein, L. Vögotski ja W. Wood.

Töö koosneb kahest osast. Esimeses osas antakse ülevaade naiste osalusest ettevõtluses ja nende panusest majandustegevusse, kirjeldatakse soostereotüüpidega seotud probleeme ühiskonnas ja ettevõtluses. Töö teises osas tutvustatakse naisettevõtlust Eestis, uurimismetoodikat ja valimit, analüüsitakse uuringu tulemusi ja esitatakse peamised järeldused kogemustest soostereotüüpidega ning ettepanekud EENA-le, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE NAISETTEVÕTLUSEST JA SOOSTEREOTÜÜPIDEGA SEOTUD PROBLEEMIDEST

1.1. Naiste osalus ettevõtluses ja nende panus majandustegevusse

Käesolevas peatükis antakse ülevaade naiste osalusest ettevõtluses ja nende panusest majandustegevusse. Tuuakse välja ettevõtja definitsioon, antakse ülevaade naiste olulisusest ettevõtluses ning kirjeldatakse peamisi tegureid, mis takistavad naisi ettevõtluses osalemast.

Ettevõtluse mõistet on keeruline üheselt määratleda ning teemat puudutavad käsitlused pööravad tähelepanu ettevõtlusele läbi erinevate aspektide (Audretsch *et al.*, 2015, lk 703; Lidow, 2022; Prince *et al.*, 2021, lk 26). Eesti seadusandluse kontekstis võib ettevõtja olla füüsiline või juriidiline isik – seda näiteks Võlaõigusseaduse § 1 lg 6 ja Äriseadustiku § 1 kohaselt (Võlaõigusseadus 1, 2001; Äriseadustik, 1995). Lõputões käsitletakse ettevõtjat kui füüsilist isikut sarnaselt „Eesti keele seletava sõnaraamatu” definitsioonile, mille kohaselt on ettevõtja „ettevõtte omanik ja selle tegevuse organiseerija, kes kannab selle tegevusega seotud riski ning omandab ettevõtjatulu” (Ettevõtja, 2009). Ettevõtja on käesoleva töö kontekstis ettevõtte omanik või juhatuse liige.

Naiste osalus ettevõtluses mõjutab ühiskonda positiivselt nii majanduslikust kui ka sotsiaalsest aspektist (Elam *et al.*, 2023, lk 14; Hechavarria *et al.*, 2019, lk 6). Isiklikul tasandil toetab ettevõtjaks olemine naiste majanduslikku iseseisvust, aidates kaasa nende autoriteedi kasvatamisele (Reshi & Sudha, 2023, lk 604). Ettevõtte tasandil võib naiste osalus ettevõtte juhatuses mõjutada positiivselt äritegevuse tulemuslikkust (Kilic & Kuzey, 2016, lk 449; Moreno-Gomez *et al.*, 2018, lk 116) ja innovatsiooni organisatsioonis (Torchia *et al.*, 2018, lk 221). Naiste osalus juhatuses mõjutab

positiivselt ettevõtte jätkusuutlikkuse eesmärkide täitmist (Khatri, 2023, lk 1505; Hechavarría *et al.*, lk 225) ning vastutustundliku ettevõtluse näitajaid (Orazalin & Baydauletov, 2020, lk 1673). Üldine naiste autoriteedi suurendamine (sealhulgas läbi ettevõtluse) aitab vähendada ka vaesust maailmas (Gu & Nie, 2021, lk 1104).

Paraku on naiste osakaal ettevõtluses endiselt meeste omast madalam. Naisi takistavad ettevõtjana tegutsemisel erinevad tegurid. Kuna naisettevõtjad täidavad tihti mitut mahukat rolli (näiteks tööga seotud „äriomanik“ ja perega seotud „koduperenaine“), võib mitme rolli täitmine osutada keeruliseks ning tekitada stressi või süütunnet (McGowan *et al.*, 2012, lk 68). Lisaks mõjutab ettevõtluse maskuliinne kontekst naiste hinnangut enda edukusele. Maailma lõikes on naisettevõtjatel suurema tõenäosusega kõrgharidus kui meestel (Elam *et al.*, 2023, lk 16), kuid siiski takistab naisi ettevõtlusega tegelema või oma tegevuses arenema ebakindlus või hirm, et neid ei võeta tõsiselt. Tabel 1 kajastab naisettevõtlusega seotud takistuste ühte võimalikku jaotust. (Ladge *et al.*, 2019, lk 615)

Tabel 1. Naisettevõtjate peamised takistused kategooriatesse jaotatult

Kategooria	Ettevõtlusega seotud takistused
Ettevõtluskeskkond	Riigi poliitiline/majanduslik olukord, ebapiisav tugisüsteem, regulatsioonid
Sotsiaal-kultuuriline keskkond	Meestele orienteeritud ühiskond ja sooline ebavõrdsus, kultuurist tulenevad piirangud
Ettevõtluskoolitustega seotud tegurid	Ettevõtlusalaste koolituste halb ligipääsetavus, ettevõtte juhtimisega seotud oskuste puudumine
Rahalised piirangud	Piisava kapitali puudumine, vajadus kasutada isiklike sääste või lähedaste finantstuge
Isiklikud tegurid	Töö- ja pereelu ühildamise raskus, pere toetuse puudumine, ettevõtlusalaste omaduste puudumine

Allikas: Foss *et al.*, 2019, lk 423; Noor & Isa, 2020, lk 510; Raghuvanshi *et al.*, 2017, lk 230–234, Sajjad *et al.*, 2020, lk 157

Foss jt (2019, lk 423) sõnul on ettevõtluskeskkonnaga seotud tugisüsteemil ja regulatsioonidel oluline mõju naiste osalusele ettevõtluses. Sajjad jt (2020, lk 157) uuringu põhjal selgus, et sooline ebavõrdsus mõjutab naisettevõtlust negatiivselt ja lisaks loob aluse spetsiifilistele naisettevõtlusega seotud takistustele (näiteks pere toetuse puudumine). Ka rahalised piirangud ja ettevõtluskoolitustega seotud ning isiklikud tegurid võivad naisi ettevõtlusega tegelemisel takistada (Raghuvanshi *et al.*, 2017, lk 230–234). Foss jt (2019, lk 233) sõnul keskenduvad naised ettevõtte juhtimisega seotud oskuste puudumise tõttu pigem väiksematele ettevõtetele.

Naiste osalemine ettevõtluses on oluline majandusliku arengu jaoks (Sajjad *et al.*, 2020, lk 154, 157). Globaalse Ettevõtlusmonitooringu 2023. aastal välja antud naiste ettevõtluse raporti kohaselt tegutsevad naisettevõtjad endiselt suures osas neis valdkondades, kus naised traditsiooniliselt ette kujutatakse (näiteks hulgi- ja jaekaubandus, teenindus ning haridus, tervishoid ja sotsiaalteenused). Nendes valdkondades võib tihti olla raskem luua ettevõtet, mis suudaks toota kasumit. Ettevõtte valdkond võib mõjutada ka ettevõtte suurust ning naiste ettevõtted on üldiselt meeste omadega võrreldes väiksemad. Ettevõtte suurus võib omakorda mõjutada selle kasvupotentsiaali. Suure potentsiaaliga ettevõtjad on ühiskonnas olulisel kohal, sest nad panustavad ühiskonda luues töökohti, elavdades turgu ja kaubandussuhteid ning ergutades innovatsiooni. Vaatamata sellele, et naised on vähem tõenäolised suure potentsiaaliga ettevõtteid looma, on suure potentsiaaliga naisettevõtjate arv kasvamas. (Elam *et al.*, 2023, lk 34–37, 49)

Naisettevõtjate panus ühiskonna edendamisse on olulise tähtsusega nii sotsiaalsest, keskkondlikust kui ka majanduslikust aspektist. Naiste osalus ettevõtluses on endiselt meeste omast madalam, kuna naistel esineb ettevõtlustegevusega seotult erinevaid takistusi, mis tulenevad nii isiklikest kui ka sotsiaal-kultuurilistest teguritest. Naisettevõtlus on sageli pigem väikesemahuline ja seotud valdkondadega, kus on raskem kasumit toota. See omakorda mõjutab ühiskonna suhtumist nende panusesse majanduses.

1.2. Soostereotüüpidega seotud probleemid ühiskonnas

Käesolevas peatükis antakse ülevaade soolisest võrdõiguslikkusest Eestis ja soostereotüüpidega seotud aspektidest läbi sotsiaalkonstruktivismi, sotsiaalse rolli ja jõudeklassi teooria. Lisaks selgitatakse soolise diskrimineerimise olukorda Eestis.

2023. aasta soolise võrdõiguslikkuse indeksi⁴ raporti kohaselt on Eesti võrdõiguslikkuse indeksi näitaja 60,2 punkti 100st, mis on Euroopa Liidu punktisummast 10 punkti võrra väiksem (EIGE, 2023, lk 21; Gender Equality Index, 2023). Raporti kohaselt võib järgnevatel aastatel vahe Eesti ja Euroopa Liidu keskmise soolise võrdõiguslikkuse näitaja vahel suurenedada, kuna Eesti tulemused paranevad teiste Euroopa Liidu riikidega

⁴ EIGE välja antud soolise võrdõiguslikkuse indeks hindab Euroopa Liidu liikmesriike skaalal ühest sajani. Sada tähendab täielikku võrdõiguslikkust meeste ja naiste vahel. Indeksi tulemus sõltub kuuest valdkonnast (töö, raha, teadmised, aeg, võim ja tervis). 2023. aasta raportis on suures osas kasutatud andmeid 2021. ja 2022. aastast.

võrreldes aeglasemalt ning on üldiselt Euroopa Liidu keskmistest madalamad (EIGE, 2023, lk 23). Soolist võrdõiguslikkust pärsvad soostereotüübid. Soostereotüübid kannavad üldistavaid arusaamu rollidest, mida naised ja mehed täitma peaksid, kujundavad isikute töö- ja eraeluga seotud valikuid ja süvendavad soolist ebavõrdsust ühiskonnas (Soostereotüübid, *n.d.*).

Sotsiaalkonstruktivismi looja Lev Vögotski sõnul kujundavad inimese arengut kultuuris levinud märgisüsteemid (Vygotsky & Cole, 1978, lk 7) ning teooria kohaselt on indiviidi teadmised konstrueeritud koos teiste inimestega (Akpan *et al.*, 2020, lk 50–51). Keelekasutusse kui märgisüsteemi juurdunud soostereotüübid kujundavad märkamatu väärtuseid ja omadusi, mida inimesed eri tegevusaladele annavad (Charlesworth *et al.*, 2021, lk 238). Soostereotüübid mõjutavad inimeste käitumist ja hoiakuid alates lapseeast, kuna laps kannab edasi oma sotsiaalse grupi hoiakuid ja väärtusi nende tähendust mõistmata (Allport, 1949, lk 29–33). Näiteks mõjutavad lapse käitumist teda ümbritsevad soostereotüübid seoses mängimise ja välimusega (Koenig, 2018, lk 11).

Sugu võib olla üks nendest teguritest, mis määrab inimese gruppi kuuluvuse ühiskonnas (Allport, 1949, lk 33–34). Naiste ja meeste sotsiaalseid rolle kujundavad nii inimeste füüsilised omadused kui ka sotsiaalmajanduslikud ja kultuurist tulenevad tegurid (Eagly & Wood, 2012, lk 470). Sotsiaalse rolli teooria kohaselt mõjutavad soorollid seda, kuidas inimesed käituvad ja end ümbritsevatele teguritele reageerivad (Eagly, 1989, lk 9; Eagly & Wood, 2012, lk 470). Inimesed kujundavad oma käitumist ja välimust ühiskonna ootustest lähtuvalt ning kohtlevad ka teisi neist teguritest mõjutatuna (Lippmann & Curtis, 1998, lk 79–88). Tabel 2 esitab ülevaate naiselike ja mehelike soostereotüüpidega seotud omaduste ja ootuste kohta.

Tabel 2. Näited soostereotüüpidega seotud hoiakutest ja ootustest

Stereotüüpsed näitajad		Mehelik	Naiselik
Keskne tunnus		Tegevusvõimekus (<i>agency</i>)	Kogukonnale orienteeritus (<i>communality</i>)
Omadused		Kompetentne, enesekindel, saavutustele orienteeritud, juhtimisvõimeline Iseseisev, ambitsioonikas Dominantne, agressiivne Intelligentne, analüütiline, ratsionaalne	Hoolitsev, toetav, soe, tundlik, õrn Abivalmis, usaldusväärne, sõbralik Nõrk, ebakindel Tagasihoidlik, häbelik
Kirjeldav stereotüüp		„Mehed on ambitsioonikad, aga ei väljenda oma tundeid.”	„Naised on lahked, aga ebakompetentsed.”
Ettekirjutav stereotüüp	Positiivne	„Mehed peaksid olema huvitatud tehnikast.”	„Naised peaksid olema meeldivad.”
	Negatiivne	„Mehed ei tohiks olla emotsionaalsed.”	„Naised ei tohiks käituda domineerivalt.”

Allikas: Balachandra *et al.*, 2019, lk 124; Ellemers, 2018, lk 280–281; Gupta *et al.*, 2014, lk 278; Koenig, 2018, lk 1; Rosette *et al.*, 2016, lk 430

Soostereotüübid võivad olla kirjeldavad, positiivselt ettekirjutavad või negatiivselt ettekirjutavad (Rosette *et al.*, 2016, 430). Koenig (2018, lk 11) märkis, et negatiivsed ettekirjutavad stereotüübid mõjutavad enim mehi (ühiskond keelab neile teatud välimuse või käitumise) ja naise mõjutavad enim positiivsed ettekirjutavad stereotüübid (neile öeldakse, kuidas nad peaksid käituma või välja nägema). Stereotüüpe saab eristada ka selle järgi, kuidas neid väljendatakse. Inimene võib võtta stereotüüpsi hoiaku teadlikult ja avalikult. Stereotüübid võivad olla ka alateadlikud, mis tähendab, et inimese mõtteid ja käitumist mõjutavad eelarvamused, millest ta ei pruugi teadlik olla. (Greenwald & Lai, 2020, lk 419, 431–432)

Soostereotüübid mõjutavad ka inimeste karjäärivalikuid. Thorstein Vebleni „Jõudeklassi teooria“ (Veblen, 1899, lk 2–11) kohaselt on läbi aja seostatud mehi agressiivsete ja auväärsete töödega (näiteks jahi- või sõjapidamine) ja naise majapidamise ning vähem prestiižsete tegevustega. Tänapäeval pärsvad soostereotüübid naise näiteks poliitikas (Sepper *et al.*, 2020, lk 10–11), teaduses (Carli *et al.*, 2016, lk 244) või loodus- ja täppisteaduste ning tehnoloogia valdkonnas (Casad, *et al.*, 2021, lk 13) tegutsemisel. Naised on üldiselt rohkem esindatud konkurentsitihedates (Elam *et al.*, 2023, lk 14) või madalamat palka maksvates valdkondades (näiteks haridus, tervishoid ja sotsiaalteenused) ja mehed kõrgemat palka maksvates valdkondades (näiteks ehitus)

(Wolf *et al.*, 2016, lk 11). Tonoyan jt (2020, lk 181, 192, 214) leidsid, et naiselikel ametikohtadel⁵ võib olla raskem omandada ettevõtlustegevuseks vajalikke ressursse ja võimalusi ettevõtlusega seotud karjääri alustamiseks, mistõttu mõjutab naiste ja meeste valdkondade eristamine ka ettevõtluse valdkonda.

Soostereotüüpidega seotud hoiakud ühiskonnas võivad viia soolise diskrimineerimiseni, mis leiab aset siis, kui inimest koheldakse halvemini või talle kehtib mingil määral negatiivsem olukord tema soo tõttu (Diskrimineerimine, n.d.). Diskrimineerimist süvendab eelarvamustest tulenev liigne üldistamine ning gruppide hukkamõistmine (Allport, 1949, lk 33–34). Soolise diskrimineerimise püsijäämist soodustab ühiskonnas leviv hoiak, et soostereotüübid ei ole enam probleemiks ning näiteks arvamus, et naised ise ei soovi juhipositsioonidel tegutseda (Hämmal *et al.*, 2022b, lk 99). 2022. aasta seisuga usub endiselt umbes 70% inimestest Eestis, et pere ja koduga seotud tasustamata tööde tegemine on naise tähtsaim tegevus (Sotsiaalministeerium, 2022, lk 4). Lisaks kogesid „Soolise võrdõiguslikkuse monitooringu“ kohaselt naised töökohal üldiselt rohkem ebavõrdsust, sealhulgas enim seoses töötasuga (Hämmal *et al.*, 2022a, lk 84) 2015. aasta raporti kohaselt oli Eesti tööandjate teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse seadusest madal ja võrdõiguslikkuse edendamises suurt kasu ei nähtud (Turk *et al.*, 2015, lk 43–44).

Soostereotüübid kujundavad inimeste hoiakuid ja käitumisi olenemata soost ja vanusest. Need mõjutavad tegevusaladele antud omadusi, mistõttu eristatakse naiselikke ja mehelikke tegevusalasid või valdkondi. Soostereotüüpsete hoiakute püsijäämine süvendab soolist diskrimineerimist ning pärsib võrdõigusliku ühiskonna kujunemist.

1.3. Soostereotüüpidega seotud probleemid ettevõtluses

Ühiskonnas levinud soostereotüüpidega seotud probleemid mõjutavad ka ettevõtluse valdkonda. Käesolev peatükk selgitab soostereotüüpidega seotud probleeme ettevõtluses,

⁵ Uuringus võeti naiselike ametikohtade määramisel arvesse, kas vastaja riigis on ametikohal tegutsevate naiste osakaal suurem, kas tegemist on juhtiva või mittejuhtiva ametikohaga ning avaliku sektori või erasektori ettevõttega.

tuginedes rollivastavuse teooriale ja juht = mees kontseptsioonile. Täiendavalt tuuakse välja erinevaid tegureid, mis soodustavad naisi ettevõtlusega tegelemisel.

Mehed on naistega võrreldes ettevõtluskeskkonnas soodsamas olukorras – seda nii riigi, organisatsiooni kui ka isiku tasandil (Brush *et al.*, 2018, lk 393). Oluline on mõista, et naiste madalat osakaalu ettevõtluses põhjustavad erinevad takistused (vt tabel 1, lk 8). Probleemide individualiseerimisel jääb kogu „süü“ naiste enda peale, sotsiaalsest struktuurist tulenevad takistused jäävad tähelepanuta ning stereotüübid süvenevad (Byrne *et al.*, 2019, lk 176, Foss *et al.*, 2019, lk 423). Erinevust nais- ja meesettevõtjate osakaalu seas mõjutavad sotsiaal-kultuurilised jõud, sealhulgas soostereotüübid (Dheer *et al.*, 2019, lk 10–11). Kuna sotsiaalse rolli täitmiseks läheb vaja kindlaid omadusi (näiteks peab ettevõtjana olema julge ja iseseisev), võivad rollivastavuse teooria kohaselt soostereotüübid tekitada ühiskonnas eelarvamusi isikute kohta, kelle sugu nende sotsiaalsele rollile ei vasta. Kuna naisi seostatakse kogukonnale orienteeritusega ning mehi tegevusvõimekusega, siis on ettevõtja roll stereotüüpse hoiaku kohaselt sobivam meestele. Rollivastavuse teooria kohaselt esineb naisjuhtide vastu kahte sorti eelarvamusi (vt tabel 3). Teooria kohaselt on rollivastavuse tõttu muuhulgas naistel suuremad raskused juhtivatele positsioonidele saamisel ja neis rollides ühiskonna jaoks tulemuslikena mõjumisel. (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575, 589)

Tabel 3. Rollivastavuse teooriast lähtuvad eelarvamused naisjuhtide kohta ja nende stereotüüpsed põhjused

Eelarvamus naisjuhtide kohta	Stereotüüpne põhjus	Stereotüüp
Madal hinnang naise potentsiaalile juhina	„Juhtimisvõime on mehelik omadus.“	Kirjeldav
Madal hinnang naise käitumisele juhina	„Juhtimisvõime pole naisele omane.“	Negatiivselt ettekirjutav

Allikas: Eagly & Karau, 2002, lk 576

Juht = mees (*think manager, think male*) paradigma, mida tutvustati juba 1970ndate alguses, näitab, et juhtidele omistatakse üldiselt mehelikke omadusi (Schein, 1973, viidatud Brenner *et al.*, 1989, lk 662 vahendusel). Tegemist on globaalse nähtusega (Schein *et al.*, 1996, lk 39) ning juht = mees kontseptsiooni kasutatakse ka tänapäeval (näiteks Braun *et al.*, 2017; Morgenroth *et al.*, 2020; Sabharwal, 2013). Kontseptsioonile

on tuginetud ka ettevõtlusega seotud uuringutes, kust selgus, et ettevõtlust seostatakse mehelike omadustega (Laguía *et al.*, 2019, lk 749; Laguía *et al.*, 2022, lk 1016).

Sooline diskrimineerimine takistab naiste loodud ettevõtete kasvu ja arengut (Xie & Lv, 2016, lk 976). Ettevõtte kasvule ja kasumile orienteeritud ettevõtja rolli seostatakse mehelike omadustega ning naiselike omadustega seostatakse madala kasumi või aeglase arenguga ettevõtteid (Gupta *et al.*, 2019, lk 131; Kwane & Golda, 2020, lk 118). Guzman & Kacperczyk uuringust selgus, et naised takistavad suure potentsiaaliga ettevõtete loomisel sügavalt juurdunud struktuursed takistused. Näiteks mõjutab naised ettevõtlusega tegelemisel ebavõrdne lähedastega seotud hoolduskoormuse jaotumine. Sooline erinevus võib tekkida ka välise rahastuse saamisel seoses ettevõtete kasvupotentsiaaliga või investorite stereotüüpsete hoiakutega. (Guzman & Kacperczyk, 2019, lk 1677–1678)

Juhipositsioonidel olevatel naistel on sageli vaja otsustada, kas proovida sulanduda oma tegevusala mehelikku konteksti või riskida võimalusega mõjuda „naiselikult“ ebakompetentsena (Liu, 2019, lk 13). Naiselike omaduste väljendamine ettevõtjana võib ettevõtja võimalusi negatiivselt mõjutada. Balachandra jt (2019, lk 131) uuringust selgus, et liftikõne ajal stereotüüpselt naiselike omaduste väljanäitamine mõjutab investori hinnangut ettevõtjast negatiivselt. Jätkuvalt patriarhaalsesse struktuuri sobitumine ja stereotüüpselt naiselike rollide täitmine on naiste toimetulekumehhanism ning nad kipuvad mehelikele väärtustele orienteeritud kontekstis (sealhulgas ettevõtluses) oma naiselike omadusi varjama. Nii süvendavad soostereotüüpidest tulenevad hoiakud ühiskonnas soolist ebavõrdsust. (Talves, 2018, lk 57–58)

Soolise diskrimineerimise vähendamiseks ja naiste osaluse tõstmiseks ettevõtluses rakendatakse erinevaid toetusmeetmeid ning nende kombineerimine võib anda kokkuvõttes paremaid tulemusi (Adegbile *et al.*, 2024). Oluline on mõista, et naisettevõtjate vajadused võivad suuresti erineda vastavalt ettevõtluskeskkonnale ja nende ettevõtete parameetritele (Elam *et al.*, 2023, lk 78). Eeskujud ja võrgustikud naisettevõtja sotsiaalse kapitalina on olulised tema edukaks ettevõtjakarjääriks ehk naise tõenäosust ettevõtlusega alustamisel mõjutab positiivselt see, kui tal on ettevõtjatest sõpru või kui ta on osa mõnest ettevõtlusvõrgustikust (Arafat *et al.*, 2020, lk 231; Kumar & Das, 2019, lk 383). Naisettevõtjate võrgustikud võivad positiivselt mõjutada ka ettevõtte edu pikemas perspektiivis (Xie & Lv, 2016, lk 976), kuid kuna naisettevõtjate võrgustikud

keskenduvad pigem sotsiaalse kapitali ja teadmiste arendamisele, jääb võrgustikes naiste ettevõtete arendamine pigem tahaplaanile (McAdam *et al.*, 2019, lk 470).

Naiste osalust ettevõtluses võib tõsta naiselike omaduste seostamine ettevõtluskeskkonnaga (Gupta *et al.*, 2014, lk 284). Naisettevõtjad kui stereotüübimurdjad on eeskujuks teistele naistele ning võivad innustada naisi ettevõtlusega tegelema (Laguía *et al.*, 2022, lk 1001; Rocha & Van Praag, 2020, lk 841). Samas võib naiseeskujude kujutamine olla keeruline. Näiteks võib naiste osalust ettevõtluses negatiivselt mõjutada see, kui naisettevõtjaid kujutatakse „supernaistena“ ja näidatakse, et nad on perfektsed nii töö- kui pereeluga seotud küsimustes (Byrne *et al.*, 2019, lk 180).

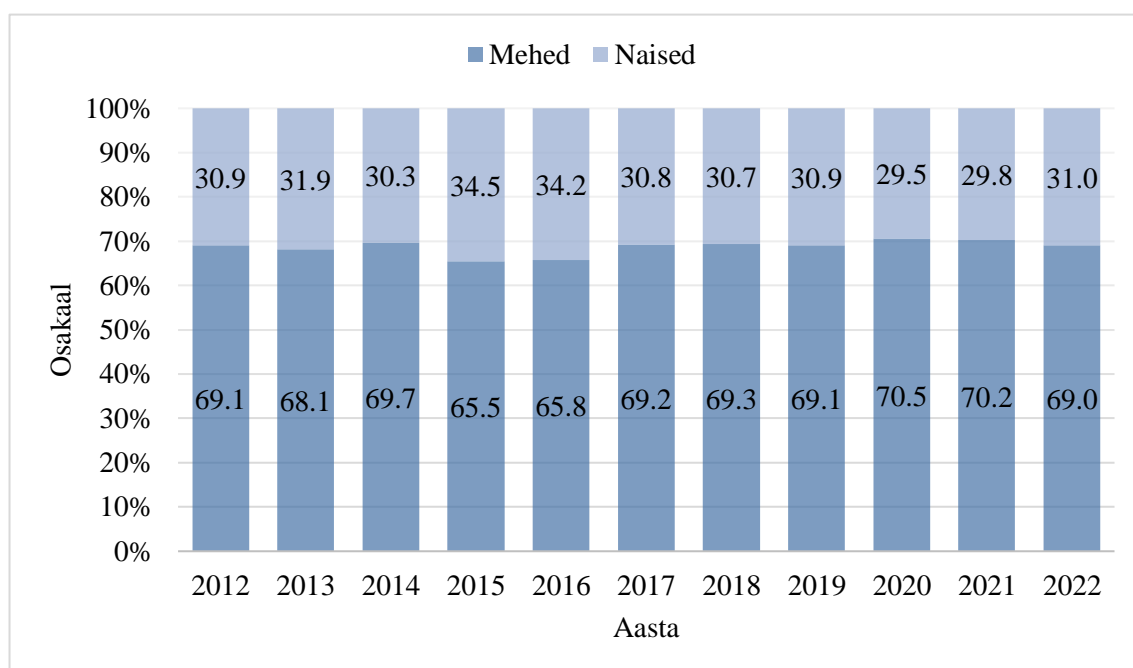
Kuna naiste ja meeste ettevõtlusõppega seotud vajadused võivad erineda, tuleks ettevõtlusõpet rakendada osaliselt eraldi ja kohandada materjale vastavalt õppegrupi omadustele (Elenurm *et al.*, 2020, lk 88–89; Gurel *et al.*, 2021, lk 777). Brush jt (2017, lk 110) sõnul on oluline, et naised tunneks end ettevõtlusega seotud tegevustes enesekindlate ja kompetentsetena ehk tõhusad on need meetmed, mis keskenduvad ettevõtlusalaste oskuste arendamisele naiste enesekindluse tõstmise kaudu. Samas rõhutavad Laguía jt (2022, lk 1020), et ettevõtlusõpe peaks olema eelkõige oskustele mitte enesekindluse tõstmisele keskenduv. Ka mentorlusprogrammid ja toetused töö- ja pereelu ühildamiseks pakuvad naistele tuge (Guzman & Kacperczyk, 2019, lk 1678). Näiteks on oluline tasustamata koduste tööde jaotamine selliselt, et hoolduskoormus jaguneks peres võrdsemalt ning tagatud oleks ligipääsu taskukohastele lastehoiuteenustele (European Investment Bank, 2022, lk 30).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et juht = mees kontseptsiooniga seotult seostatakse ettevõtja rolli mehelike omadustega, mistõttu võib naiselike omaduste väljendamine ettevõtjat negatiivselt mõjutada. Rollivastavuse teooria kohaselt on soostereotüüpide tõttu naistel raskem juhipositsioonidele (sealhulgas ettevõtjaks) saada ning neis edukad olla. Naiste ettevõtete arengut mõjutavad struktuursed takistused, näiteks ebavõrdne lähedastega seotud hoolduskoormuse jaotus. Naiste osalust ettevõtluses tõstavad sotsiaalse kapitali olemasolu ja tõhus ettevõtlusõpe.

2. EMPIIRILINE UURING NAISETTEVÕTJATE KOGEMUSTEST SOOSTEREOTÜÜPIDEGA

2.1. Ülevaade naisettevõtlusest Eestis

Käesolev peatükk kirjeldab naisettevõtluse olukorda Eestis ja annab ülevaate lõputöö uuringu aluseks võetud organisatsioonist EENA. Naised moodustasid viimastel aastatel Eesti ettevõtjate seast umbes kolmandiku (Statistikaamet, 2023) ning naisettevõtjate osakaal Eestis on umbes viimase kümne aasta jooksul olnud üsna stabiilne (vt joonis 1).



Joonis 1. Meeste ja naiste osakaal Eesti ettevõtjate seas aastatel 2012–2022. Allikas: Statistikaamet, 2023

2021. aasta seisuga oli Eestis 27 076 ettevõtjat, kellest 13 548 olid üksikettevõtjad ning 13 528 olid palgatöötajatega ettevõtjad (Statistikaamet, 2021). Naiste seas oli rohkem

üksikettevõtjaid ja meeste seas rohkem palgatöötajatega ettevõtjaid. Lisaks olid soolises lõikes märgatavad erinevused populaarsemates tegevusalades (vt tabel 4).

Tabel 4. Populaarsemad tegevusalad Eesti ettevõtjate seas soolises lõikes

Sugu (arv)	Ettevõtjate tüüp (arv)	Tegevusala	Ettevõtjate arv
Naised (9248)	Üksikettevõtjad (5511)	Muud teenindavad tegevused	1987
		Muu teenindus	1962
		Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	879
	Palgatöötajatega ettevõtjad (3737)	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	716
		Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	648
		Tervishoid	596
Mehed (17 828)	Üksikettevõtjad (8037)	Põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük	2585
		Taime- ja loomakasvatus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad	1843
		Veondus ja laondus	1211
	Palgatöötajatega ettevõtjad (9791)	Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	1912
		Ehitus	1642
		Töötlev tööstus	1233

Allikas: Statistikaamet, 2021

Lähtudes eelpool toodud tabelist, on võimalik näha, et kaks tegevusala olid populaarsed nii naiste kui ka meeste seas: põllumajandus, metsamajandus ja kalapüük ning hulgi- ja jaekaubandus. Ülejäänud populaarsemad tegevusalad erinesid soolises lõikes. Naiste hulgas olid populaarsemad teenindavad tegevusalad, tervishoid ja sotsiaalhoolekanne. Mehed olid esindatud veonduses ja laonduses, ehituses ja töötlevas tööstuses.

Eestis on lisaks EENA-le erinevaid naisettevõtluse edendamise seotud organisatsioone ja liikumisi – näiteks MTÜ ETNA (Ettevõtlikud Naised Eestimaal), programm „She’s Next“ ning naisasutajate võrgustumisüritused *Female Founders Meetup* (Kask, 2020; Meist, n.d.; She’s Next..., 2024). Lõputöö uuringu aluseks on võetud EENA liikmed kui naisettevõtluse edendamisele suunatud rahvusvahelise organisatsiooni kohaliku üksuse esindajad. EENA on 1992. aastal asutatud ühing, mille eesmärk on julgustada ja toetada naisi ettevõtlusega tegelemisel. Liidu liikmeid oli 2023. aasta alguse seisuga 172, kellest alla 35-aastaseid oli 16 (Mittetulundusühing BPW Estonia, 2023, lk 3). EENA juhendub oma tegevustes BPW (Business and Professional Women) rahvusvaheliste ühenduste eesmärgist tagada naiste võrdsed võimalused ja staatus ühiskonnas, majanduses ja poliitikas. (EENA, n.d)

Assotsiatsioon tegutseb üle Eesti ja koosneb 12 klubist, millest seitse on piirkondlikud (Narva, Pärnu, Rannamõisa, Saaremaa, Tallinna, Tartu ja Võru klubi) ning viis teemaga seotud (Ettevõtlus-, Innovatsiooni-, Kultuuri, Rohe- ja Äriklubi). Lisaks tegutseb EENA noorte naiste ühendus, mis ühendab kuni 35-aastaseid liikmeid. EENA noortjuhi sõnul on organisatsiooni suurim väärtus ettevõtlustaustaga naiste võrgustik. Samas ei ole EENA noorte jaoks piisavalt atraktiivne. Organisatsiooni noored liikmed ei ole kuigi aktiivsed, sest nad võivad tunda puudust enda äritegevust toetavatest tegevustest. Lisaks ei jõua kõik EENA tegevused ka vajalike sihtgruppideni väljaspool organisatsiooni. (A. Korela, suuline vestlus, 28.04.2024; EENA, n.d)

Eesti ettevõtjate seast on naisi umbes kolmandik ning see osakaal pole viimase kümnendi jooksul oluliselt muutunud. Lisaks on naiste seas rohkem üksikettevõtjaid ja meeste seas rohkem palgatöötajatega ettevõtjaid ning eristuvad naiste ja meeste populaarsemad tegevusalad. Uuringu valimiks on naisettevõtluse edendamisele suunatud ühing EENA.

2.2. Metoodika ja valim

Käesolev peatükk kirjeldab töös kasutatud meetodeid ja annab ülevaate uuringu valimist. Töö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks kasutati kvalitatiivset uurimisviisi, mida sobib kasutada sotsiaalsete protsesside uurimiseks (McCusker & Gunaydin, 2015, lk 539–540) ning on tihti kasutatud sotsiaalkonstruktivismil põhinevates töödes (Creswell, 2009, lk 26). Uurimisviis võimaldab uuritavat süvitsi uurida ja detailselt kirjeldada (Anderson, 2017, lk 126, 130). Uurimisviisi rakendamise eesmärk käesolevas töös on põhjalikult selgitada soostereotüüpide mõju naisettevõtjate tegevusele kogemuslugude kaudu, võttes arvesse nende tausta ja individuaalseid kogemusi, sarnaselt uuringutele Kwane & Golda (2020, lk 108) ja McAdam jt (2019, lk 463–464). Käesolevas uuringus peeti intervjuud sobilikuks andmekogumismeetodiks, sest sooviti teemat süvitsi käsitleda ja jõuda vastaja autentsete mõteteni (McGrath *et al.*, 2019, lk 1002). Samuti pidas autor oluliseks nii seda, et intervjuude käigus oleks fookus uurimisküsimustel kui ka võimalust lisaküsimuste abil teemat täpsustada, et vastaja arvamust mõista (Adeoye-Olatunde & Olenik, 2021, lk 1360). Seetõttu valiti poolstruktureeritud intervjuu, mida on kasutatud naisettevõtlusega seotud kogemuslugude käsitlemisel (McGowan *et al.*, 2012,

lk 57; Noor & Isa, 2020, lk 508). Tabel 5 annab ülevaate uurimisviisidest, infoallikatest, rakendamise aegadest ja väljunditest.

Tabel 5. Uurimisviisid koos infoallikate, läbiviimise aegade ja väljunditega

Uurimisviis	Infoallikas	Aeg	Väljund
Pool- struktureeritud intervjuu	EENA liikmed (üldkogum 172, valim 12)	Veebruar kuni märts 2024	Valimi kogemused soostereotüüpidega ja soostereotüüpidega seotud probleemidega ning leitud lahendused tekkinud probleemide lahendamiseks.
Kvalitatiivne sisuanalüüs	EENA liikmed (üldkogum 172, valim 12)	Veebruar kuni aprill 2024	Valimi kogemused soostereotüüpidega ja soostereotüüpidega seotud probleemidega.

Uuring viidi läbi EENA liikmete seas. EENA kui Eesti naisettevõtlaste juhtgrupp omab märkimisväärset rolli naisettevõtlastega seotud hoiakute kujundamisel ja ühingul on vastavalt oma eesmärgile võimalus võrgustiku abil tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide mõjust naisettevõtjatele. Valim moodustati etteavatsetud valimina (Andrade, 2021, lk 86) ja kriteeriumiteks olid järgmised tunnused: naissoost ettevõtja ning EENA liige. Uuringus osalemise kutse edastas EENA juhatuse liige organisatsiooni võrgustikku ning uurija võttis ühendust nendega, kes osalemiseks soovi avaldasid.

Käesoleva töö raames viidi läbi 12 intervjuud vahemikus 26.02.2024 kuni 19.03.2024. Töö autor näeb uuringu väikest valimit piiranguna, kuid Hennink & Kaiser (2022, lk 6–7, 9) leidsid, et info küllastumise moment tekib 9 kuni 17 intervjuu läbi viimisel ja keskmiselt võib 12 või 13 intervjuu pidamine olla parim piisav vahemik (Guest *et al.*, 2006, lk 74; Hennink & Kaiser, 2022, lk 6). Käesolevas uuringus tekkis küllastumispunkt 12. intervjuu juures – intervjuueeritava vastused ühtisid eelnevalt leitud muustritega ning oluliselt uut infot ei lisandunud.

Intervjuud toimusid Microsoft Teams keskkonnas ning kestsid keskmiselt 63 minutit. Intervjuud salvestati Teams keskkonna kaudu. Salvestusi kasutati ainult intervjuude transkribeerimise eesmärgil ning need kustutati 30.04.2024. Enne EENA naisettevõtjate intervjuueerimist viis autor läbi pilootintervjuu tuttava naisettevõtjaga, mille tulemusel kohandas autor küsimuste sõnastust ja arvu. Intervjuud koosnesid 22 küsimusest (vt lisa 1), millest 20 olid avatud vastustega. Vastusevariandid olid välja toodud 1. ja 9. küsimuse

puhul, et osaleja jaoks vastamist lihtsustada. Üks osaleja saatis oma vastused iseseisvalt helisalvestusena.

Andmeanalüüsimetodina kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, et mõista uuritavat nähtust tervikuna ja võtta arvesse uuringus osalejate vastuste varjatud ning kontekstist sõltuvat ehk latentset sisu (Lagerspetz, 2017, lk 181). Andmete kodeerimisel on kasutatud deduktiivset lähenemist (Azungah, 2018, lk 391). Teooriale tuginedes lõi autor kategooriad, millest lähtuti nii intervjuuküsimuste koostamisel kui ka analüüsiks vajalike koodide loomisel (vt lisa 2). Analüüsi käigus leitud märksõnad sobitati vastavate koodide alla. Intervjuus osalejad on jäänud anonüümseks, kuna nende tuvastamine ei anna tööle lisaväärtust. Anonüümsuse tagamiseks kasutab autor respondentide jaoks koodi nende intervjuude esinemise järjekorras vastavalt „R1“ kuni „R12“. Väljavõtteid intervjuueeritavate vastustest esitatakse tsitaatidena.

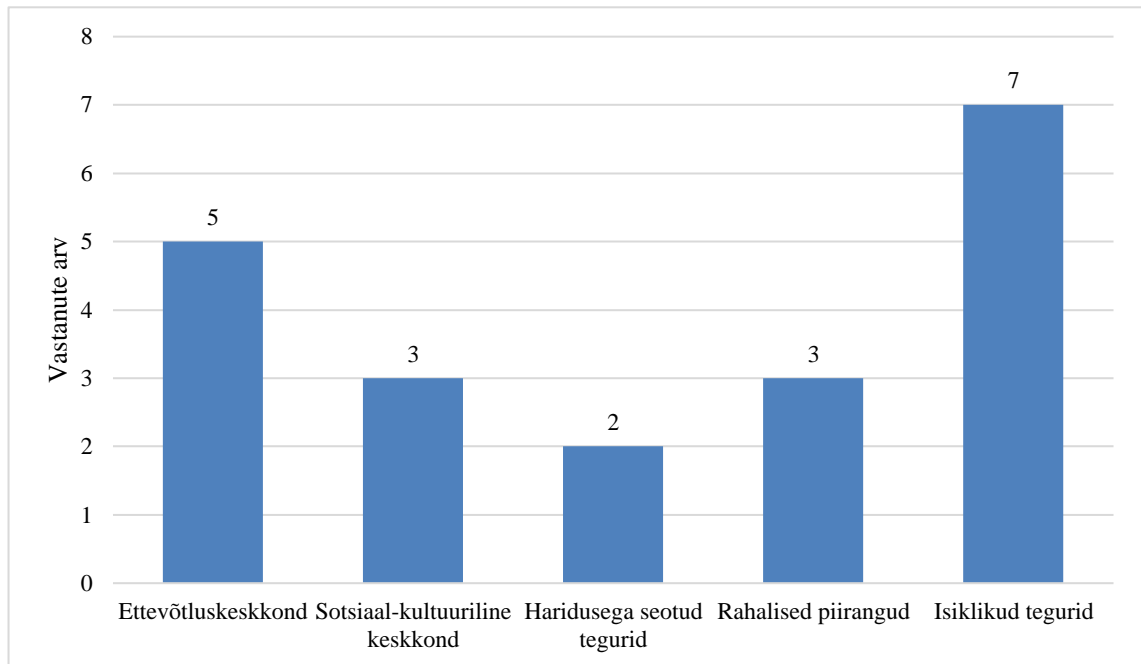
2.3. Uuringu tulemused ja analüüs

2.3.1. Naisettevõtjate ettevõtluskogemused

Konteksti mõistmiseks uuris töö autor uuringus osalenute ettevõtluskogemuste kestust, ettevõtete suurust ja tegevusalasid (vt lisa 3). Valimis on 12 naisettevõtjat, kes on kokku tegutsenud 14 erineval tegevusalal. R1 ettevõtluskogemus on vähem kui kuue kuu pikkune, samas kui kolme vastaja (R3, R4, R6) puhul on see 32 aastat. Vastajate arvutuslik keskmine ettevõtluskogemus on orienteeruvalt 16 aasta pikkune. Kolm vastajat on tegutsenud ettevõtluses koos abikaasaga. Neli vastajat on tegutsenud ettevõtlusega palgatöö kõrvalt ning neli vastajat teevad seda ka praegu.

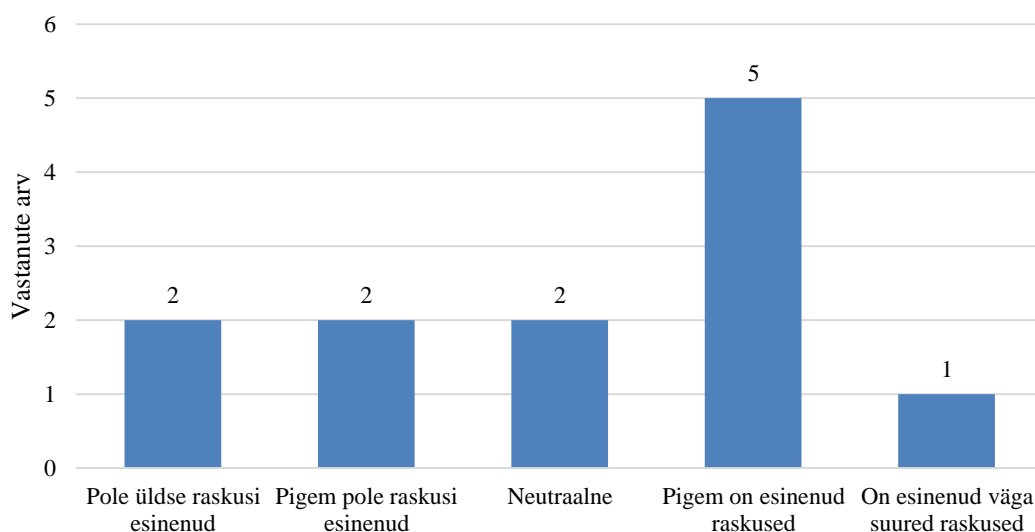
Intervjuudest selgus kolm peamist põhjust konkreetses valdkonnas ettevõtjana alustamiseks – isiklik huvi valdkonna vastu, valdkonnas tegutsemise kogemus ning juhus või tutvused, mille kaudu valdkonda satuti. Neli vastajat pidasid oma valdkonnas kasumliku ettevõtte loomist lihtsaks ja viis vastajat raskeks. R7 tõi välja, et temal ei ole õnnestunud graafilise disainiga tegutsedes väga kasumlik olla: „Ühesõnaga, ise oled liiga pehme. Ega valdkonnal midagi viga ei ole, saab küsida päris korralikke summasid“ (R7). R2 arvas, et tema valdkonnas tegutsemine oleks kasumlikum, kui ta oleks järjepidevam: „Mina ei ole niivõrd kasumlik olnud. /.../ Ma tegin 2-3 aastat järjest, aga siis mul tuligi

elumuutus vahele“ (R2). Pea kõik vastanud (11 intervjuueeritavat) tõid välja erinevaid takistusi ettevõtlusega tegelemisel (vt joonis 2).



Joonis 2. Ettevõtlustegevusega seotud takistused vastavalt kategooriatele

Enim toodi välja isiklike teguritega seotud takistusi. Viis vastajat mainisid, et neil ei ole olnud julgust oma töö eest õiglast tasu küsida. Takistusena toodi välja ka enesekindluse ja julguse puudumine. „Ma arvan, et pole seda enesekindlust. Mõtlen, et „Ah, mis nüüd mina.“ Ma olen iseenda kõige suurem takistus olnud“ (R7). R3 tõi välja, et riskantseid otsuseid teeb tema partnerist abikaasa, kuna ta ise pole nii riskijulge. Enesekindluse ja riskijulguse puudumise põhjustena toodi välja oma taustsüsteem ja kogemused lapsepõlvest, mida võib kategoriseerida sotsiaal-kultuurilise keskkonna mõju alla. Lisaks mainiti pere- ja tööelu ühildamise raskusi. „Takistus mikroettevõtjal on see, et sa pead kõike tegema üksi. Ja kui sul on veel pere... Mina olen üksikema ja see on kõige suurem takistus, et saada asjad jooksma“ (R9). Pooled vastajatest tundsid, et neil on pere- ja tööelu ühildamisel raskusi esinenud (vt joonis 3).



Joonis 3. Raskuste esinemise sagedus pere- ja tööelu ühildamisel

Üheksa vastajat tundsid, et nende ettevõtjarolli tõttu on mõni eluvaldkond kannatanud. R2 ja R8 tõid välja, et see on iseenda teadlik otsus, kuhu fookust suunata. Nelja vastaja sõnul on kannatanud ettevõtluse kõrvalt pereelu ning kaks vastajat tundsid selle pärast süütunnet. „Lastel oleks kindlasti rohkem ema vaja olnud“ (R11). Lisaks müüs üks vastaja vanaemaks saades ühe oma ettevõtetest, sest vaatamata pikale staažile ei leidnud ta töö kõrvalt pere jaoks aega. „See võib olla on üks naiste puudujääke ettevõtluses, et sa tahad alateadlikult nagu veel rohkem pingutada. See välja lülitamise oskus“ (R6). Mitmete vastajate arvates on ettevõtjarolli kõrvalt kannatanud nende isiklik heaolu ja vaimne tervis ning aeg sõpradele või hobidele. R10 on teadlikult oma koormust hoidnud sellisena, et tal oleks aega keskenduda perele. R3 ei tunne, et miski tema ettevõtjarolli tõttu kannatanud oleks, ja R1 ei näe seda samuti, sest ta on leibkonnas üksi. Vastajaid on pere või koduga seotud toimetuste juures enamasti aidanud teised pereliikmed, kuid toodi välja, et abi saamiseks on tulnud seda ise küsida.

2.3.2. Soostereotüübid ettevõtluses

Uuringust selgus, et vastajate arvamused lähevad selle osas kaheks, kuidas naiste ja meeste kogemused ettevõtlusega alustamisel erinevad. Viie vastaja arvates on ettevõtlusega alustamisel soolised erinevused. Toodi välja, et naised on põhjalikumalt ette valmistunud ja alustavad väiksemalt ning mehed on riskialtimad ja alustavad suuremalt.

R8 tõi välja, et naised valmistuvad ettevõtluseks liiga kaua. „Meestel ei pruugi olla vajalikku kompetentsi, aga nad lihtsalt hakkavad asju tegema. /.../ Ma ise mõtlesin alguses ikka väga palju üle, tahtsin ideaalset toodet teha. /.../ Võib-olla ka naistele omaselt on ülemõtlemist natukene rohkem“ (R12). R9 mainis, et naistel on raskem rahaliselt panustada näiteks laste ja emaduspuhkuse tõttu. Viis vastajat ütlesid, et naiste ja meeste kogemused ettevõtlusega alustamisel ei erine ja olukord oleneb pigem inimesest endast.

Ka selle kohta, kas naistel ja meestel on sama kerge või raske ettevõtjana edukad olla, vastati erinevalt. Nelja vastaja arvates on naistel ja meestel võrdsed võimalused ettevõtjana edukad olla. Viie vastaja sõnul olenevad edukuse võimalused ettevõtte tegevusvaldkonnast. „Need valdkonnad, kus mehed tegutsevad, seal lihtsalt ongi seda raha rohkem“ (R12). Kaks vastajat mainisid, et naistel võib olla keerulisem tippjuhtidena või suurte ettevõtete juhtidena edukad olla (R5, R10) ja R10 sõnul on edukad naisjuhid pigem mehelikud. Ka R1 sõnul on naistel end raske juhtidena kehtestada ja R9 sõnul peavad naised end ettevõtluses rohkem tõestama. Kaks vastajat mainisid, et naistel on keerulisem ettevõtjatena edukad olla seetõttu, et tasuta kodutööde tegemine ja hoolduskoormus ei jagune meeste ja naiste vahel võrdselt (R4, R11). R11 oletas, et meestel on ettevõtjatena lihtsam ühiskonnas olevate ürgsete rollide tõttu.

Vastajad pidasid eduka ettevõtja omadusteks julgust või riskijulgust ja piisavaid finantsteadmisi. Edukuse kriteeriumitena toodi välja töötajate heaolu ja piisav sissetulek. R8 ja R10 vastandasid edukale ettevõtlusele need ettevõtted, mis ei ole kasumile orienteeritud. R4 mainis, et naistel on tihti väiksemad ettevõtted ning R8 väljendas murelikkust selle osas, et naiste seas on vähe neid ettevõtjaid, keda ühiskonna mõistes edukaks peetakse. Üheksa vastaja arvates peab ühiskond ettevõtjat edukaks heade majandusnäitajate põhjal. Lisaks toodi välja jätkusuutlikkus (R1, R4, R12) ja see, kui paljudele ettevõtte tööd suudab pakkuda (R6, R7, R8). Üks vastaja tõi välja sooaspekti. „Mulle tundub, et ühiskond arvab, et ettevõtjad on mehed, suurte ettevõtete juhid, kes riskivad suurte asjadega“ (R5).

Vastajad põhjendasid naiste madalat osakaalu ettevõtluses suures osas isiklike tegurite mõjuga. Riskijulguse puudumist ja soovi stabiilseks eluks mainis seitse vastajat. R6 sõnul ei saa naistel bioloogilistel põhjustel olla nii suur riskivalmidus kui meestel. Pooled vastajad tõid ettevõtlusega tegelemises takistustena välja ka enesekindluse puudumise,

madala enesehinnangu või erinevad hirmud. R10 ja R12 sõnul mängib rolli kasvatus. „See läheb sinna lapsepõlve ja kooli aega tagasi, et sa pead olema tubli ja õppima viitele. Ise mõtlemine ja vigade tegemine ei ole kõige parem variant“ (R12). Kaheksa vastaja sõnul on naised ettevõtluses vähem sellepärast, et neil on kanda pere ja/või lastega seotud mahukas roll. R3 arvates soovivad naised ise panustada oma aega perele ja R9 sõnul on meestel selle võrra lihtsam oma ettevõtet kasvatada. Lisaks tõid R7 ja R10 välja, et paljud naised on oma abikaasast finantsiliselt sõltuvad.

Täiendavalt toodi takistustena välja sotsiaal-kultuurilise keskkonna mõju ning ettevõtluskoolituste või rahaga seotud tegurid. R1 ja R2 mainisid, et ettevõtjal on ühiskonnas maskuliinne roll ning seetõttu jagunevad peredes rollid traditsiooniliselt. R1 ja R4 sõnul tuleb selline rollijaotus ajaloost ning R5 sõnul on soostereotüüpide muutmisel tegemist pika protsessiga. Kui R1 ja R8 arvates saavad naised igas valdkonnas hakkama, siis R3 mainis, et naised huvituvad naiselikest aladest. „Mõned erialad käivad naistele üle jõu (näiteks ehitajad või insenerid). Mitte, et ma alaväärtustaks naisi, et nad ei saaks hakkama, vaid ma arvan, et ei ole palju selliseid valdkondi, mida naised teha tahaks“ (R3). R10 mainis, et naiste ebapiisavaid finantstadmisi ettevõtlusega tegelemiseks ning R4 tõi välja, et naistel on raskem finantsidele juurde pääseda ja nad ei ole pangas nii laenukõlbulikud, sest koos ostetud elamud on enamasti mehe nimel.

Järgnevalt uuris töö autor naisettevõtluse olulisust. Kümme intervjuueeritavat pidas naisettevõtlust oluliseks ettevõtlusmaastiku tasakaalustamise ja mitmekesistamise jaoks. R1 tõi välja, et mitmekesisus loob paremad võimalused innovatsiooniks. Lisaks toodi välja, et naised arendavad teistsuguseid valdkondi (R1, R4, R5) ning naiste perspektiiv on oluline naistarbijatele mõeldud toodete-teenuste loomisel (R4, R7). R8 sõnul keskenduvad mehed pigem kasumlikule ja naised väärtuspõhisele ettevõtlusele. R1 mainis, et kuna kõrgharidusega naisi on rohkem, siis neil peaks olema võimalus ettevõtluses ja ühiskonnas kaasa rääkida. Lisaks toodi põhjustena välja sõltumatus (R3, R4, R5) ja eneseteostus (R3, R4). R4 ja R5 tõid välja, et ettevõtlusega tegutsemine motiveerib naisi iseenda ja teiste naiste eest seisma. „Kui ettevõtluses tulevad ette soostereotüübid, siis tahaks just tõestada vastupidist. See innustab tegutsema“ (R4). R10 sõnul on ettevõtlus teda vaimselt tugevamaks teinud ning ta jagas oma isiklikku kogemust:

Kuigi see oli väga kaootiline, kuidas ma abikaasalt raha sain, olid mul temaga raha osas konfliktid, et miks asjadega välja ei tule. Siis hakkasin pere eelarvet tegema. /.../ Ja siis ma lajatasin oma abikaasale, ütlesin, et palun, siin on numbrid. Kui ma enne kartsin koguaeg neid tülisid, siis need raha tülid lõppesid meil ära paugupealt. (R10)

R6 ei arva, et naisettevõtlus oleks oluline ega näe selles probleemi, kui enamus ettevõtjaid on mehed. Ka R11 toob välja, et naisettevõtlus ei ole tema arvates nii oluline, vaid see, et ettevõtetes oleks naised ja mehed ametikohtadel võrdselt.

2.3.3. Naisettevõtjate kogemused soostereotüüpidega

Intervjuudes osalejad tunnetasid soostereotüüpide mõju erinevalt. Pooled vastajad tõid välja, et nende ettevõtluskogemus oleks teistsugune, kui nad oleks meessoost. Kahe vastaja arvates on mehed ettevõtjatena enesekindlamad. Lisaks tõi R7 välja, et mehed oskavad end paremini müüa ning nende ettevõtted kasvavad kiiremini. R2 sõnul saavad meesettevõtjad pere asemel rohkem oma äriale keskenduda. R6 sõnul oleks ta meesettevõtjana vähem tähelepanu saanud, kuna seltskonnas oli vähe naisi. „Väga palju vaidlesin Äripäevaga omal ajal, kui oli mingi naisettevõtjate top näiteks. /.../ See ärritas mind. Mis tähtsust sel on, mis soost ma olen“ (R6). Kolm vastajat tõid välja, et olukord oleneb valdkonnast (R1, R4, R5). R4 tõi välja, et tema valdkonnas (autovärvide müük) oleks tal mehena teine roll olnud. „Potentsiaalsete klientide ustele koputas meespartner. /.../ Mina valmistasin selle sisu ette, mida ta räägib.“ (R4). Kolm vastajat ei osanud või soovitud küsimusele vastata (R8, R10, R11).

Seitse vastajat tõid välja soostereotüüpseid hoiakuid või ootusi, mida nad on ettevõtluses kogenud (R2, R3, R4, R5, R6, R9, R12). Lisa 5 kajastab näiteid tsitaatidena. Kolme vastaja puhul oli tegemist olukorraga, kus eelistati suhelda naise asemel meespartneriga (R3, R4, R9). R5 rääkis enda olukorrast järgmiselt:

Mulle tundub, et ühiskond näeb eduka ettevõtjana meest. Mulle ütles üks sõber mitu korda, et sina ei ole ettevõtja. Ta ei öelnud otseselt, et see on mees, aga et ettevõtja on inimene, kellel on palju vastutust, kes riskib millegagi ka päriselt. Tema arvas, et mina ei ole ettevõtja. (R5)

R1 tõi välja, et Eestis on kõrgharitud naisi rohkem, aga endiselt ei aktsepteerita naisi juhtidena. R6 ja R7 tõi välja, et ühiskonnas räägitakse naisettevõtlusest, aga meesettevõtlusest mitte. R6 arvates mõjutab stereotüüpidest rääkimine naisi negatiivselt. „Olen väga palju vaielnud selle vastu. Mind ei ole koheldud teistmoodi sellepärast, et ma olen naine. Kõik need palgalõhe jutud, need ei ole... Kõik sõltub inimesest. /.../ Miks sa hakkad endale otsima vabandusi, kui sul neid vaja ei ole“ (R6).

Üheksa vastajat tõi välja soostereotüüpidega seotud probleeme ettevõtluses (R1, R2, R4, R5, R7, R9, R10, R11, R12). Neist neli vastajat on probleemseid olukordi kuulnud tuttavatelt või lugenud meediast. Lisa 6 kajastab vastajate tsitaate. Vastajate arvates on probleem seotud naiste enesekindluse (R5, R10) või raha küsimise julguse puudumisega (R2, R10). Lisaks peavad naised end rohkem tõestama (R1, R5, R9). R2 sõnul ei jõua naised tegudeni. R2, R4 ja R10 tõi välja, et naised harivad end enne ettevõtlusega alustamist liiga palju. „Nii paljudel koolitustel on ikka naised, et kus need mehed siis on? Kas nad on siis nii valmis või?“ (R2). Kaks vastajat tõi välja, et soostereotüüpidega seotud probleeme võib olla ei osata endale teadvustada, sest nendega ollakse harjunud (R4, R10) ning R7 tõi välja olukorra, kus tal oli soostereotüüpe eitava hoiakuga raske toime tulla. R5 ja R8 mainisid, et nad on ise ka naistest soostereotüüpselt mõelnud.

Pooled vastajad on end ettevõtjarollis ebakindlalt tundnud, kuid valdavalt pole intervjuueeritavad enda ettevõtluskarjääri jooksul tundnud, et neid võetaks soostereotüüpide tõttu vähem tõsiselt. Neli vastajat ütlesid, et olukord oleks võib-olla erinev, kui nad tegutseks mehelikus valdkonnas. Üheksa vastajat tundsid, et eesti keeles või kultuuris ei esine naisettevõtjate vastu diskrimineerimist. Toodi välja, et naiste diskrimineerimise probleem võib olla aktuaalne mujal kultuuriruumis, näiteks Araabiamaades (R7) või Aasias (R12). R4 tunnetas kultuuri mõju: „Äripartnereid võõrustades olen mina see, kes külalised vastu võtab, katab laua, teeb voodid, koristab toa. See tuleneb kultuurist“ (R4). Neli vastajat mainisid, et soostereotüüpide teema muutub ühiskonna arenguga seotult ajas paremuse poole.

2.3.4. Soostereotüüpidega seotud probleemide lahendused

Valdavalt peeti naiste ettevõtluse toetamisel väga oluliseks ettevõtlusvõrgustikke ja mentorlusprogramme. R5 ja R8 arvates võivad võrgustikud olla sooneutraalsed, kuid R4

ja R10 rääkisid olukordadest, kus naised ei julge segagruppides sõna võtta. R4 sõnul tekivad meesettevõtjate võrgustikud kergemini ning naistel on vaja eraldi toetamist. Võrgustikke peeti oluliseks teadmiste jagamise, teistelt ettevõtjatelt toe saamise ning kogemuslugudest õppimise tõttu. Lisaks toodi välja, et võrgustik täidab esindusorganisatsiooni funktsiooni ja et selle kaudu saadakse kasulikke tutvusi. R1 ja R10 mainisid, et EENA tegevustega seoses saaks parendada info liikumist sihtgrupini. Ka R11 tõi välja, et EENA tegevust tuleks tõhusamaks muuta.

Pooled vastajad pidasid oluliseks naiseeskujude olemasolu. Nelja vastaja arvates ei pea eeskujudeks olema naised ning kaks vastajat ei pea eeskujusid üldse oluliseks. Eeskujude olulisust nähti kogemuslugudest õppimises ja inspiratsiooni või energia saamises. Teisalt ei pruugi eeskujud R2 sõnul inimestega samastuda. R8 tõi näite eeskuju mõjust: „Kui ma näen oma sõbrannat, kes eraettevõtjana umbes veeretab sente, siis selle baasilt ma ei mõtleks hakata ettevõtjaks. Siin mängib rolli see eeskuju mudel“ (R8). Oma naiseeskujudena toodi välja teisi EENA liikmeid, valdkonnas tegutsejaid või tuttavaid ettevõtlikke naisi. R6 ja R10 nägid oma eeskujudena tuttavaid meesettevõtjaid.

Lisaks toodi välja, et riik ja kohalikud omavalitsused saavad toetada naisi ettevõtlusega tegelemisel, kuid et meetmetega seotud keeruline aruandlus tekitab inimeste seas tõrkeid (R1, R6, R10). R4 arvates tuleks muuhulgas arendada omastehooldusega seotud tugiteenuseid ning luua paremad lastehoiu võimalused. R8 ei näinud, et naisi peaks eriliselt kohtlema: „Meil see oma naiste klubi, see on juba täiesti piisav. Aga ilmselt on naisi, kes seda minust rohkem vajavad oma ettevõtluses“ (R8). Start-up maailmast tõi R12 välja Female Founders grupi ja IFundWomen toetuse. Lisaks viidati meetmetele, mis on mõeldud nii meestele kui ka naistele, näiteks Töötukassa alustava ettevõtja koolitusprogramm ja toetus, kohalike arenduskeskuste teenused, ettevõtlusnädalad ja valdkondlikud kogukonnad.

Seitse vastajat tõi naiseettevõtjate toetamiseks lahendusena välja ligipääsu ettevõtlusvõrgustikele ja kuus vastajat kogemuslugude jagamise. Lisaks peeti oluliseks hoolduskoormuse võrdsemat jaotamist, naiste enesekindluse tõstmist ning finantstadmiste arendamist. R4 arvates tuleks tuua ühiskonnas rohkem näiteid hoolduskoormuse jagamisest: „Rääkida headest näidetest, aga et noored mehed räägiksid sellest mitte naised, muidu tundub see vingumine ja hädaldamine“ (R4). Lisaks võiksid

R6 sõnul ettevõtjad saada esimestel aastatel maksusoodustusi või erinevaid toetusi ja R11 tõi välja, et naistele võiks pakkuda ettevõtluskoolitusi. R4 arvates on oluline, et meeste teadlikkus võrdõiguslikkuse teemast kasvaks ja et nad saaksid ühiskonnas sel teemal kaasa rääkida.

2.4. Järeldused kogemustest soostereotüüpidega ja ettepanekud soostereotüüpidega seotud teadlikkuse tõstmiseks

Käesolevas peatükis arutletakse töö teoreetilises osas väljatoodu ja uuringutulemuste seoste üle ning tehakse järeldused saadud tulemustest. Nende põhjal esitatakse ettepanekud EENA-le, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega. Teooria osast selgunud olulisemad järeldused ja nende seosed allikatega on toodud lisa 4.

Naiste madalat osalust ettevõtluses mõjutavad soostereotüüpidega seotud takistused. Käesoleva uuringu tulemusena selgus, et naisettevõtjad on kogenud raskusi töö- ja pereelu ühildamisel ning mitme rolli täitmine võib tuua kaasa kriitikat või süütunnet. Valdavalt arvati, et naiste madalat osakaalu ettevõtluses põhjendab pereeluga seotud mahukas roll ning naistel tuleb oma fookust eri valdkondade vahel jagada. Ka McGowan jt (2012, lk 68) uuringust selgus, et töö- ja pereelu ühildamise on keeruline ning võib naiste ettevõtlustulemusi mõjutada. Lisaks selgus käesolevast uuringust, et vastajate arvates mõjutavad naiste madalat osakaalu ettevõtluses enesekindluse puudumine ja erinevad hirmud, mida põhjustavad lapsepõlv ja kasvatus, ajalooliselt traditsiooniline mõtteviis ning ettevõtja maskuliinne kujutlus ühiskonnas. Olukord väljendub riskijulguse puudumise näol või selles, et naised ei julge oma töö eest õiglast tasu küsida. Samas nähti julgust ja heade finantstulemustega seotut eduka ettevõtja omadustena, mis viitab vastuolule naise soorolli ja ettevõtja rolli vahel. Ka Ladge jt (2019) sõnul mõjutab ettevõtluse maskuliinne kontekst negatiivselt naiste hinnangut enda edukusele või tekitab hirmu ja ebakindlust.

Käesolevas uuringus osalenud naisettevõtjad tõdesid, et tippjuhte ja suurte ettevõtete juhte nähakse mehelikena ning töid eduka ettevõtja omadustena välja pigem

stereotüüpselt mehelikke omadusi. Teoorias väljatoodud uuringud kinnitavad, et juhtidele omistatakse mehelikke omadusi (Braun *et al.*, 2017; Morgenroth *et al.*, 2020; Sabharwal, 2013; Schein, 1973, viidatud Brenner *et al.*, 1989, lk 662 vahendusel; Schein *et al.*, 1996, lk 39). Toodi välja, et naiste ettevõtted on tavaliselt väiksemad ja kui naistele omaseid kasumile mitteorienteeritud ettevõtteid seostati ebaedukusega, siis meeste ettevõtteid seostati edukuse ning kasumlikkusega, mida kinnitavad ka Gupta jt (2019, lk 131).

Uuringu tulemused toetavad osaliselt väidet, et naistel on raskem juhipositsioonidele saada ja neis edukad olla (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575). Pooled käesolevas uuringus osalejad on kokku puutunud mõne soostereotüüpse hoiaku või ootusega ja poolte vastajate arvates oleks nende ettevõtluskogemus teistsugune, kui nad oleks meessoost. Lisaks tuvastasid umbes pooled vastajad soolisi erinevusi ettevõtlusega alustamise osas. Käesolevas uuringus toodi välja soostereotüüpidega seotud probleeme, mida kinnitavad ka teoorias väljatoodud uuringud. Mainiti stereotüüpset rollijaotust (Guzman & Kacperczyk, 2019, lk 1677–1678; Noor & Isa, 2020, k 510) ja naiste enesekindluse puudumist (Ladge *et al.*, 2019, lk 615; Sajjad *et al.*, 2020, lk 157). Lisaks toodi välja vajadus end rohkem tõestada ning raha küsimise julguse puudumine, mis võib olla seotud ebapiisavate oskustega ettevõtte juhtimise kohta (Foss *et al.*, 2019, lk 233). Samas arvati käesolevas uuringus, et naised pööravad enne ettevõtlusega alustamist haridusele liiga palju tähelepanu.

Oluline on kommenteerida ka erinevusi valdkondades, kus naised ja mehed ettevõtjatena tegutsevad. Uuringus osalejad tõid intervjuude käigus välja naiselike ja mehelikke valdkondi ning vastassoo valdkonnas tegutsemist peeti keerulisemaks. Umbes poolte käesolevas uuringus osalenute arvates on ettevõtja edukuse võimalus ettevõtte tegevusvaldkonnast ning toodi välja, et mehed tegutsevad kasumlikemas valdkondades. Töö teoreetilises osas väljatoodu kinnitab, et naised tegutsevad suures osas traditsiooniliselt naiselikes valdkondades (Elam *et al.*, 2023, lk 34–36, 49; Veblen, 1899, lk 2–11) ja et ettevõtlus naiselikes valdkondades pole nii kasumlik kui mehelikes valdkondades (Elam *et al.*, 2023, lk 34–36, 49). Kui ühiskonnas järgida naiste ja meeste valdkondi, siis sooliselt eristatud valdkondade stereotüüp aina süveneb (Akpan *et al.*, 2020, lk 50–51; Allport, 1949, lk 29–33; Charlesworth *et al.*, 2021, lk 238; Koenig, 2018, lk 11; Vygotsky & Cole, 1978, lk 7). Naiselike ja mehelike valdkondade eristamine lähtub

ühiskonnas koos loodud teadmistest (Akpan *et al.*, 2020, lk 50–51) ja sugu võib määrata inimese gruppi kuuluvuse (Allport, 1949, lk 33–34), mis tähendab, et uuringu tulemused haakuvad sotsiaalkonstruktivismiga.

Naisettevõtjate osakaalu tõstmiseks kasutatakse erinevaid meetmeid. Käesolevas uuringus peeti oluliseks ettevõtlusvõrgustikke. Ka teooriast selgus, et ettevõtlusvõrgustikud mõjutavad naisettevõtjaid positiivselt (Arafat *et al.*, 2020, lk 231; Kumar & Das, 2019, lk 383), kuid paraku leidsid McAdam jt, et naiste võrgustikes jääb naiste ettevõtluse toetamine pigem tahaplaanile (2019, lk 470). Kui enamus vastajaid pidasid just naiste võrgustikke oluliseks (Xie & Lv, 2016, lk 976), siis nähti ka, et need võivad olla sooneutraalsed. Lisaks leidsid pooled vastajad, et ettevõtluses on oluline naiseeskujude olemasolu. Samas toodi välja, et eeskuju võib mõjuda negatiivselt, kui ta inimesega ei samastu. Laguía jt (2022, lk 1001) ja Rocha ning Van Praag (2020, lk 841) kinnitasid naiseeskujude olulisust ettevõtluses, kuid Byrne jt (2019, lk 180) tõid välja, et naisettevõtjate kujutamine eeskujudena võib konteksti arvestades mõjuda ka negatiivselt. Elam jt (2023, lk 78) rõhutasid, et meetmete rakendamisel on oluline arvestada erinevate teguritega (näiteks ettevõtte tegevusala ja vanus ning sotsiaal-kultuuriline keskkond), mistõttu võivad naisettevõtjate vajadused üksteisest suuresti erineda.

Käesolevas uuringus leiti, et ettevõtlusõpet tuleks rakendada soospetsiifiliselt. Seda toetavad Elenurm jt (2020, lk 88–89) ning Gurel jt (2021, lk 777). Lisaks tuleks ettevõtlusega seotud oskuste õpetamisel keskenduda naiste enesekindluse tõstmisele. Sarnasele järeldusele jõudsid Brush jt (2017, lk 110). Guzman ja Kacperczyk (2019, lk 1678) tõid naisettevõtjate toetamiseks välja töö- ja pereelu ühildamisega seotud toetusmeetmed ning mentorlusprogrammid. Ka käesolevas uuringus osalejad pidid neid oluliseks, kuid viimast naisettevõtluse olukorra parendamiseks ise välja ei pakutud.

Uuringu käigus selgus, et rohkem kui pooled vastajad olid kokku puutunud mõne soostereotüüpse hoiaku või ootusega. Vastuolu tekkis nende vastajate hulgas, kes ei osanud küsimusele vastates soostereotüüpilisi olukordi välja tuua, kuid mainisid mõnda probleemset juhtumit mujal jutu käigus. See viitab autori arvates olukorrale, kus ei tuvastata, et tegemist on soostereotüüpse olukorraga või ei nähta olukorras probleemi. Oli ka vastajaid, kes soostereotüüpide olemasolu või selle mõju eitasisid, võrdõiguslikkuse teemaga seotud valearusaamu välja tõid või intervjuu käigus nähtavalt ärritusid. Vastajad

nägid enda ettevõtlustegevusega seotud takistusi suures osas isiklike probleemidena ning sotsiaal-kultuuriline mõju jäeti pigem tähelepanuta, mis viitab probleemide individualiseerimisele (Byrne *et al.*, 2019, lk 176). Käesoleva uuringu järeldused naisettevõtjate kogemustest soostereotüüpidega ja soostereotüüpidega seotud probleemidega on järgmised:

- Poolte vastajate arvates oleks nende ettevõtluskogemus teistsugune, kui nad oleks meessoost.
- Rohkem kui pooled uuringus osalejad on kokku puutunud soostereotüüpsete hoiakute või ootustega. Näiteks alavääristati naisettevõtja tööd või sooviti suhelda naisettevõtja meespartneriga.
- Naisettevõtjad on kogenud raskusi töö- ja pereelu ühildamisel ning mitme rolli täitmine võib kaasa tuua kriitikat või süütunnet.
- Naisi mõjutavad ettevõtluses julguse või enesekindluse puudumine, erinevad hirmud ja ettevõtlus- ning finantsteadmiste vähesus.
- Eduka ettevõtja rolli ja naise soorolli vahel esinevad vastuolud.
- Eristuvad traditsiooniliselt naiselikud ja mehelikud valdkonnad ning eeldatakse, et vastassoo valdkonda sisenemine või selles tegutsemine on raskem.

Järeldused soostereotüüpidega seotud probleemide lahenduste osas on järgmised:

- Naisettevõtjate võrgustik üldiselt toetab naisettevõtjaid. Võrgustikud on olulised teadmiste jagamise, kogemuslugudest õppimise ja toe saamise tõttu.
- Ettevõtlusõpet tuleks rakendada soospetsiifiliselt ning ettevõtlusega seotud oskuste õpetamisel tuleks keskenduda naiste enesekindluse tõstmisele.

Autor soovib välja tuua ka kaks uuringust selgunud tulemust, mida kasutatud teaduskirjanduses välja ei toodud. Intervjuudest selgus, et naisettevõtjad ise taastoodavad soostereotüüpe naisettevõtjate kohta. Näiteks põhjendati naiste madalat osakaalu ettevõtluses naiste enda hirmude või soovidega, kasutades kirjeldavaid või ettekirjutavaid stereotüüpe naiste kohta. Lisaks käsitles teaduskirjandus naiste enesekindlusega seotud aspekte, kuid ei kirjeldatud spetsiifiliselt seda, kuidas naisettevõtjad ei julge oma töö eest õiglast tasu küsida. Need aspektid ei olnud käesoleva uuringu fookuses ning nähtuste mõistmiseks on vajalik neid täpsemalt uurida.

Vastavalt järeldustele on esitatud ettepanekud EENA-le, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega (vt tabel 7). Lisaks on tabelis autoripoolsete soovitusena toodud tegevused ettepanekute rakendamiseks.

Tabel 6. Ettepanekud ja tegevused EENA-le soostereotüüpidega seotud teadlikkuse tõstmiseks ühiskonnas

Ettepanek soostereotüüpidega seotud teadlikkuse tõstmiseks	Tegevused ettepaneku rakendamiseks
Teadvustada naiste erinevaid rolle ja julgustada neid hoolduskoormust võrdsemalt jagama läbi heade näidete toomise (McGowan <i>et al.</i> , 2012, lk 70).	<ul style="list-style-type: none"> • Viia läbi võrdsema hoolduskoormuse jaotamisega seotud arutelusid. • Kaasata mehi võrdõiguslikkuse teemaga seotud aruteludesse.
Normaliseerida sooneutraalseid valdkondi ettevõtluses. Vähendada vastuolusid eduka ettevõtja rolli ja naise soorolli vahel, tõstes esile naisettevõtjate kogemuslugusid (Ladge <i>et al.</i> , 2019, lk 622).	<ul style="list-style-type: none"> • Jagada kogemuslugusid erinevates valdkondades ja mastaapides tegutsevatest ettevõtjatest. • Teha koostööd koolidega, et naisettevõtjate kogemuslood jõuaks noorte naisteni väljaspool EENA võrgustikku. • Jagada naisettevõtjate kogemuslugusid sotsiaalmeedias ja sündmustel.
Elavdada võrgustikutööd ning parendada EENA väliskommunikatsiooni, et ettepanekud jõuaksid laiema kuulajaskonnani.	<ul style="list-style-type: none"> • Teha koostöökokkulepped koolidega külalisloengute andmiseks. • Luua EENA-le puuduvad sotsiaalmeediakontod ja sotsiaalmeediaplaan.

Teadlikkuse tõstmise vastutus ei lange ainult EENA-le. Ühing saab anda oma panuse tehes koostööd koolide, mõjuisikute, teiste asutuste, avaliku sektori organisatsioonide ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuga. Autori arvates võib ettepanekute rakendamisel tekkida nii erinevaid aja- ja ressursipuudusega seotud takistusi kui ka võrdõiguslikkuse teemaga seotud vastukaja ühiskonnas. Vaatamata võimalikele takistustele tuleks naisettevõtjate osakaalu tõstmiseks teha pingutusi, et tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega.

Lisaks eeltoodud ettepanekutele seoses ühiskonna teadlikkuse tõstmisega tuleks autori arvates tähelepanu pöörata naiste ettevõtlus- ja finantsteadmiste arendamisele. EENA saab selle osas anda oma panuse näiteks finantsmaailma mõjuisikutega koostööd arendades ning võrgustikus ettevõtlusega seotud teadmisi jagades. Lisaks on oluline arendada viise EENA naiste ettevõtluse toetamiseks, et realiseeruks võrgustiku maksimaalne kasu selle liikmete ettevõtlusele.

KOKKUVÕTE

Naisettevõtlusel on ühiskonna ja majanduse edendamisel oluline roll. Naiste osalus ettevõtluses toetab ühiskonda nii indiviidi ja ettevõtte tasandil kui ka maailma kontekstis majanduslikust ja sotsiaalsest aspektist. Naiste osakaal ettevõtjate seas on meeste omast madalam, kuna neil esineb ettevõtlustegevusega seoses soostereotüüpidega seotud takistusi. Näiteks mõjutab naisettevõtjaid töö- ja pereelu ühildamise keerukus ja ettevõtluse maskuliinne kontekst.

Sotsiaalse rolli teooria kohaselt seostatakse naisi kogukonnale orienteeritusega ja mehi tegevusvõimekusega. Ka juht=mees kontseptsioon näitab, et juhtidele (sealhulgas ettevõtjatele) omistatakse mehelikke omadusi. Vastavalt rollivastavuse teooriale on naistel raskem juhupositsioonidele saada ja neil edukad olla. Kui sotsialiseerumise käigus soostereotüüpeid hoiakuid edasi kantakse, siis stereotüüpsed hoiakud süvenevad ning võrdõiguslikkust pärssivad asjaolud püsivad. Naisettevõtjate osakaalu tõstmiseks on oluline sotsiaalse kapitali olemasolu ja tõhus ettevõtlusõpe, mis arendab naiste ettevõtlusalaseid oskusi ja tõstab nende enesekindlust.

Käesoleva lõputöö uuringu sihtgrupiks on Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsiooni ehk EENA liikmed. Andmete kogumiseks viidi läbi kaksteist poolstruktureeritud intervjuud EENA liikmete seas, mille tulemuste käsitlemisel kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ja deduktiivset lähenemist. Töös saavutati seatud eesmärk, milleks oli teada saada EENA naisettevõtjate kogemusi soostereotüüpidega ja sellest tulenevalt teha organisatsioonile ettepanekuid, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega.

Esimese uurimisküsimuse vastusena tuli välja, et rohkem kui pooled käesolevas uuringus osalejad on kokku puutunud soostereotüüpsete hoiakute või ootustega ja poolte uuringus osalejate arvates oleks nende ettevõtluskogemus teistsugune, kui nad oleks meessoost. Teise uurimisküsimuse vastusena selgus, et vastajad on kogenud erinevaid

soostereotüüpidega seotud probleeme – pere-tööelu ühildamine (sealhulgas suur hoolduskoormus ja tasuta kodutööde tegemine) ja enesekindluse ning piisavate finantsteadmiste puudus (sealhulgas julgus oma töö eest õiglast tasu küsida). Teise uurimisküsimuse vastusena tuli välja, et soostereotüüpidega seotud probleemide lahendamiseks peetakse kõige olulisemaks naiste ettevõtlusvõrgustikke (sealhulgas kogemuslugude jagamist).

Töö autor esitas EENA-le ettepanekuid, kuidas tõsta ühiskonna teadlikkust soostereotüüpide võimalikest seostest naisettevõtlusega. Assotsiatsioon saab anda oma panuse soostereotüüpidega seotud teadlikkuse tõstmiseks tehes koostööd erinevate huvigruppidega, näiteks koolide ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuga. Lisaks saab organisatsioon läbi viia võrdõiguslikkusega seotud arutelusid ning jagada naisettevõtjate kogemuslugusid.

Edasistes naisettevõtlusega seotud uuringutes võiks käsitleda erinevate ühiskonnagruppide suhtumist naisettevõtjatesse – näiteks kuidas näevad naisettevõtjaid meesettevõtjad ja need inimesed, kes ei ole ettevõtjad. Huvitav oleks teada saada inimeste suhtumiste erinevused naisettevõtjatesse vanusegrupiti. Samuti selgus töö tulemusel vajadus täpsemalt uurida, kuidas naisettevõtjad ise teistesse naisettevõtjatesse suhtuvad ja millised tegurid võivad mõjutada erinevusi nende suhtumises naisettevõtjatesse. Et mõista üksikasjalikult naisettevõtjate tasuga seotud aspekte, on võimalik edasiarendada käesolevast tööst selgunud seisukohta, mille kohaselt naisettevõtjad ei julge oma töö eest õiglast tasu küsida. Naisettevõtjate toetamiseks mõeldud ettevõtlusvõrgustike olulisuse kinnitamiseks on oluline uurida nende mõju naiste ettevõtlustulemustele.

VIIDATUD ALLIKAD

- Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., & Roosalu, T. (2020). Soolise palgalõhe vähendamise: mitmetasandiline kvalitatiivuuring. RASI toimetised nr 11. Tallinna Ülikool. <https://inx.lv/mGXr>
- Adegbile, A., Ogundana, O., & Adesola, S. (2024). Gender-based policies and women's entrepreneurship: an fsQCA analysis of sub-Saharan African countries. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEER-04-2023-0394>
- Adeoye-Olatunde, O. A., & Olenik, N. L. (2021). Research and scholarly methods: Semi structured interviews. *Journal of the American College of Clinical Pharmacy*, 4(10), 1358–1367. <https://doi.org/10.1002/jac5.1441>
- Akpan, V., Igwe, U., Mpamah, I., & Okoro, C. (2020). Social Constructivism: Implications on Teaching and Learning. *British Journal of Education*, 8(8), 49–56. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Social-Constructivism.pdf>
- Allport, G. (1949). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley Publishing Company. <https://inx.lv/mGXH>
- Anderson, V. (2017). Criteria for Evaluating Qualitative Research. *Human Resource Development Quarterly*, 28(2), 125–133. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21282>
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Arafat, M. Y., Ali, J., Dwivedi, A. K., & Saleem, I. (2020). Social and Cognitive Aspects of Women Entrepreneurs: Evidence from India. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 45(4), 223–239. <https://doi.org/10.1177/02560909211015457>
- Azungah, T. (2018). Qualitative research: deductive and inductive approaches to data analysis. *Qualitative Research Journal*, 18(4), 383–400. <https://doi.org/10.1108/QRJ-D-18-00035>

- Audretsch, D. B., Kuratko, D. F., & Link, A. N. (2015). Making sense of the elusive paradigm of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 45(4), 703–712. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9663-z>
- Baker, T., & Welter, F. (2017). Come on out of the ghetto, please! – Building the future of entrepreneurship research. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(2), 170–184. <https://doi.org/10.1108/IJEER-02-2016-0065>
- Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K., & Brush, C. (2019). Don't Pitch Like a Girl!: How Gender Stereotypes Influence Investor Decisions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 116–137. <https://doi.org/10.1177/1042258717728028>
- Bastilda, M. (2021). *Women's entrepreneurship and self-employment, including aspects of gendered Corporate Social Responsibility*. European Union. <https://inx.lv/mGX9>
- Braun, S., Stegmann, S., Hernandez Bark, A., Junker, N., & Van Dick, R. (2017). Think manager—think male, think follower—think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(7), 377–388. <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>
- Brenner, O., Tomkiewicz, J., & Schein, V. (1989). The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited. *The Academy of Management Journal*, 32(3), 662–669. <https://doi.org/10.2307/256439>
- Brush, C., Ali, A., Kelley, D., & Greene, P. (2017). The influence of human capital factors and context on women's entrepreneurship: Which matters more? *Journal of Business Venturing Insights*, 8, 105–113. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2017.08.001>
- Brush, C., Edelman, L., & Manolova, T. W. (2018). A gendered look at entrepreneurship ecosystems. *Small Business Economics*, 53, 393–408. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9992-9>
- Byrne, J., Fattoum, S., & Diaz Garcia, M. C. (2019). Role Models and Women Entrepreneurs: Entrepreneurial Superwoman Has Her Say. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 154–184. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12426>
- Carli, L., Alawa, L., Lee, Y., Zhao, B., & Kim, E. (2016). Stereotypes About Gender and Science: Women ≠ Scientists. *Psychology of Women Quarterly*, 40(2), 244–260. <https://doi.org/10.1177/0361684315622645>

- Casad, B., Franks, J., Garasky, C., Kittleman, M., Roesler, A., Hall, D., Petzel, Z. (2021). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 99(1), 13–23. <https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Charlesworth, T. E., Yang, V., Mann, T. C., Kurdi, B., & Banaji, M. R. (2021). Gender Stereotypes in Natural Language: Word Embeddings Show Robust Consistency Across Child and Adult Language Corpora of More Than 65 Million Words. *Psychological Science*, 32(2), 218–240. <https://doi.org/10.1177/0956797620963619>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications, Inc. <https://inx.lv/mGX2>
- Dheer, R., Li, M., & Treviño, L. (2019). An integrative approach to the gender gap in entrepreneurship across nations. *Journal of World Business*, 54(6), 10–11. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.101004>
- Diskrimineerimine. (n.d.). Kompetentsikeskus. <https://inx.lv/mGXZ>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V., & Prince, S. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company. <https://mck.co/4djmHZY>
- Eagly, A. (1989). The Analysis of Sex Differences in Social Behavior: a New Theory and a New Method. *Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation* (1k 7–41). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203781906>
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A., & Wood, W. (2012). Social role theory. *Handbook of theories in social psychology*, 2, 458–476. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- EENA. (n.d.). BPW Estonia. <https://bpw-estonia.ee/bpw-estonia/>
- EIGE. (2023). *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2839/64810>
- Elam, A., Hughes, K., Samsami, M., Boutaleb, F., Guerrero, M., Meyer, N., Alshukaili, A., & Guelich, U. (2023). *Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Women's Entrepreneurship Report*. GEM (Global Entrepreneurship Monitor). <https://www.gemconsortium.org/reports/womens-entrepreneurship>
- Elenurm, T., Loogma, K., Ohlau, A., Peterson, B., Rekkor, S., Rungi, M., Tambur, M.; Taru, M.; Õunapuu, T.; Zimmermann, M. (2020). *Ettevõtlusõppe rakendamise üld-*

- kutse- ja kõrghariduses. Uuringuraport. Eesti Ettevõtluskõrgkool Mainor ja Tallinna Ülikool.* <https://bit.ly/44kIY6J>
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275–298. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Ettevõtja. (2009). M. Langemets, M. Tiits, T. Valdre, L. Veskis, Ü. Viks, & P. Voll (toim), *Eesti keele seletav sõnaraamat*. <https://bit.ly/3QphFkG>
- European Institute for Gender Equality. (2023). Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives. [andmebaas]. <https://bit.ly/3UG4jD9>
- European Investment Bank. (2022). *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2867/854252>
- Foss, L., Henry, C., Ahl, H., & Mikalsen, G. (2019). Women’s entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence. *Small Business Economics*, 53(2), 409–429. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>
- Gender Equality Index. Estonia.* (2023). EIGE. <https://bit.ly/3QrTcLx>
- Gu, R., & Nie, F. (2021). Does empowering women benefit poverty reduction? Evidence from a multi-component program in the Inner Mongolia Autonomous Region of China. *Journal of Integrative Agriculture*, 20(4), 1092–1106. [https://doi.org/10.1016/S2095-3119\(20\)63436-0](https://doi.org/10.1016/S2095-3119(20)63436-0)
- Greenwald, A., & Lai, C. (2020). Implicit Social Cognition. *Annual Review of Psychology*, 71, 419–445. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010419-%20050837>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough? *Field Methods*, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- Gupta, V., Goktan, A., & Gunay, G. (2014). Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective. *Journal of Business Venturing*, 29(2), 273–288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.02.002>
- Gupta, V., Wieland, A., & Turban, D. (2019). Gender Characterizations in Entrepreneurship: A Multi-Level Investigation of Sex-Role Stereotypes about High-Growth, Commercial, and Social Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 131–153. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12495>

- Gurel, E., Madanoglu, M., & Altinay, L. (2021). Gender, risk-taking and entrepreneurial intentions: assessing the impact of higher education longitudinally. *Education + Training*, 63(5), 777–792. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2019-0190>
- Guzman, J., & Kacperczyk, A. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666–1680. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.012>
- Hechavarría, D., Bullough, A., Brush, C., & Edelman, L. (2019). High-Growth Women’s Entrepreneurship: Fueling Social and Economic Development. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 5–13. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12503>
- Hechavarría, D., Terjesen, S., Ingram, A., Renko, M., & Justo, R. E. (2017). Taking care of business: the impact of culture and gender on entrepreneurs’ blended value creation goals. *Small Business Economics*, 48, 225–257. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9747-4>
- Hennink, M., & Kaiser, B. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., & Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. McKinsey & Company. <https://inx.lv/mGXD>
- Hämmal, J., Meiorg, M., & Varblane, A. (2022a). Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2021. Kantar Emor. <https://bit.ly/3WgiPTs>
- Hämmal, J., Reinson, H., Karolin, A., Kruuse, K., Roosalu, T., & Rüütsalu, K. (2022b). Nüгимismeetodite kasutamine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks. <https://inx.lv/mGXi>
- Juriidilise isiku otsing*. (n.d.). E-äriregister. <https://ariregister.rik.ee/est>
- Justiitsministeerium. (2024, 12. märts). *Ettevõtlusvormide võrdlus*. Riigiportaal Eesti.ee. <https://www.eesti.ee/et/ettevotlus/ettevotte-loomine/ettevotlusvormide-vordlus>
- Kask, T. (2020, 6. juuli). *Eesti naisasutajad loid oma kogukonna*. Asutajate Selts. <https://asutajad.ee/uudised/eesti-naisasutajad-loid-oma-kogukonna>
- Khatri, I. (2023). Board gender diversity and sustainability performance: Nordic evidence. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(3), 1495–1507. <https://doi.org/10.1002/csr.2432>

- Kilic, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management, 31*(7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- Klassifikaatori otsing.* (n.d.). Registrate ja Infosüsteemide Keskus. <https://bit.ly/3xWy4GR>
- Klubid.* (n.d.). BPW Estonia. <https://bpw-estonia.ee/klubid/>
- Koenig, A. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in Psychology, 9*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Kumar, S., & Das, S. (2019). An extended model of theory of planned behaviour: Entrepreneurial intention, regional institutional infrastructure and perceived gender discrimination in India. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 11*(3), 369–391. <https://doi.org/10.1108/JEEE-09-2018-0089>
- Kwane, A., & Golda, A. (2020). Understanding the role of culture and gender stereotypes in women entrepreneurship through the lens of the stereotype threat theory. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 12*(1), 100–124. <https://doi.org/10.1108/JEEE-07-2018-0070>
- Ladge, J., Eddleston, K. A., & Sugiyama, K. (2019). Am I an entrepreneur? How imposter fears hinder women entrepreneurs' business growth. *Business Horizons, 62*(5), 615–624. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.001>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus.* Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Laguía, A., García-Ael, C., Wach, D., & Moriano, J. A. (2019). “Think entrepreneur - think male”: a task and relationship scale to measure gender stereotypes in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15*, 749–772. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0553-0>
- Laguía, A., Wach, D., García-Ael, C., & Moriano, J. A. (2022). “Think entrepreneur – think male”: the effect of reduced gender stereotype threat on women's entrepreneurial intention and opportunity motivation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 28*(4), 1001–1025. <https://doi.org/10.1108/ijeb-04-2021-0312>

- Lidow, D. B. (2022). The prehistoric entrepreneur: rethinking the definition. *Journal of Management History*, 28(4), 458–475. <https://doi.org/10.1108/JMH-11-2021-0058>
- Lippmann, W., & Curtis, M. (1998). *Public Opinion*. Transaction Publishers. https://monoskop.org/images/b/bf/Lippman_Walter_Public_Opinion.pdf
- Liu, S.-J. S. (2019). Cracking Gender Stereotypes? Challenges Women Political Leaders Face. *Political Insight*, 10(1), 12–15. <https://doi.org/10.1177/2041905819838147>
- Lorenzo, R., Voigt, N., Tsusaka, M., Krentz, M., & Abouzahr, K. (2018). How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. Boston Consulting Group. <https://inx.lv/mGX0>
- McAdam, M., Harrison, R., & Leitch, C. (2019). Stories from the field: women’s networking as gender capital in entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 53, 459–474. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9995-6>
- McCusker, K., & Gunaydin, S. (2015). Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research. *Perfusion*, 30(7), 537–542. <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>
- McGowan, P., Redeker, C., Cooper, S., & Greenan, K. (2012). Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship and Regional Development*, 24(1-2), 53–72. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637351>
- McGrath, C., Palmgren, P. J., Liljedahl, M. (2019). Twelve tips for conducting qualitative research interviews. *Medical Teacher*, 41(9), 1002–1006. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1497149>
- Meist. (n.d.). MTÜ ETNA Eestimaal. <https://fem.ee/>
- Mittetulundusühing BPW Estonia. (2023). 2022. a. majandusaasta aruanne. <https://inx.lv/mGXk>
- Moreno-Gomez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women’s leadership and business performance. *Gender in Management*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Morgenroth, T., Ryan, M., Sønderlund, & A. (2020). Think Manager–Think Parent? Investigating the fatherhood advantage and the motherhood penalty using the Think Manager–Think Male paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(3), 237–247. <https://doi.org/10.1111/jasp.12728>

- Noor, S., & Isa, F. (2020). Contributing factors of women entrepreneurs' business growth and failure in Pakistan. *International Journal of Business and Globalisation*, 25(4), 503–518. <https://doi.org/10.1504/IJBG.2020.10031307>
- Orazalin, N., & Baydauletov, M. (2020). Corporate social responsibility strategy and corporate environmental and social performance: The moderating role of board gender diversity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1664–1676. <https://doi-org/10.1002/csr.1915>
- Prince, S., Chapman, S., & Cassey, P. (2021). The definition of entrepreneurship: is it less complex than we think? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 27(9), 26–47. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2019-0634>
- Raghuvanshi, J., Agrawal, R., & Ghosh, P. (2017). Analysis of Barriers to Women Entrepreneurship: The DEMATEL Approach. *The Journal of Entrepreneurship*, 26(2), 220–238. <https://doi.org/10.1177/0971355717708848>
- Reshi, A., & Sudha, T. (2023). Economic empowerment of women: a review of current research. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(2), 601–605. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i2.746>
- Ribes-Giner, G., Clemente, I. M., Royo, R. E., & Perello-Marin, M. R. (2018). Domestic economic and social conditions empowering female entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 89, 182–189. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.005>
- Rocha, V., & Van Praag, M. (2020). Mind the gap: The role of gender in entrepreneurial career choice and social influence by founders. *Strategic Management Journal*, 41(5), 841–866. <https://doi.org/10.1002/smj.3135>
- Rosette, A., Koval, C., Ma, A., & Livingston, R. (2016). Race matters for women leaders: Intersectional effects on agentic deficiencies and penalties. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 429–445. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.008>
- Sabharwal, M. (2013). From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399–426. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut030>
- Sajjad, M., Kaleem, N., Chani, M., & Ahmed, M. (2020). Worldwide role of women entrepreneurs in economic development. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 151–160. <https://doi.org/10.1108/APJIE-06-2019-0041>

- Schein, V., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think Manager -- Think Male: A Global Phenomenon? *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), 33–41. <http://www.jstor.org/stable/2488533>
- Sepper, M.-L., Ester, J., & Haugas, S. (2020). Naised poliitikas. Teel soolise tasakaalu poole. <https://www.praxis.ee/tood/naised-poliitikas/>
- She's Next, Visa toetusel.* (2024). VISA. <https://www.visa.ee/run-your-business/shes-next.html#1>
- Soostereotüübid.* (n.d.). Kompetentsikeskus. <https://inx.lv/mGXh>
- Sotsiaalministeerium. (2022). Soolise võrdõiguslikkuse suurendamise majanduslik kasu Eestile. <https://inx.lv/mGXw>
- Sotsiaalministeerium. (2023). Heaolu arengukava 2023-2030. <https://www.sm.ee/heaolu-arengukava-2023-2030#heaolu-arengukava-20>
- Statistikaamet. (2021). RL21149: Hõivatud tegevusala, tööalase seisundi, soo ja elukoha (maakond) järgi, 31. detsember 2021. [andmebaas]. <https://bit.ly/4a00xsI>
- Statistikaamet. (2023). TKS04: Juhtivtöötajad ja ettevõtjad soo järgi. [andmebaas]. <https://bit.ly/3WnulMJ>
- Talves, K. (2018). The dynamics of gender representations in the context of Estonian social transformations. [Dokoritöö, University of Tartu]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/59835>
- Teatmik.ee* (n.d.). Teatmik.ee. <https://www.teatmik.ee/>
- Tonoyan, V., Strohmeier, R., & Jennings, J. (2020). Gender Gaps in Perceived Start-up Ease: Implications of Sex-based Labor Market Segregation for Entrepreneurship across 22 European Countries. *Administrative Science Quarterly*, 65(1), 181–225. <https://doi.org/10.1177/0001839219835867>
- Torchia, M., Calabrò, A., Gabaldon, P., & Kanadli, S. (2018). Women directors contribution to organizational innovation: A behavioral approach. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 215–224. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.02.001>
- Turk, P., Anniste, K., Masso, M., Karu, M., & Kriger, T. (2015). Uuring soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamisest tööandjate seas ja indikaatorite väljatöötamine seaduse mõjude hindamiseks. Poliitikauuringute Keskus Praxis. <https://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/09/SVS-rakendamine.pdf>

- Veblen, T. (1899). Introductory. *The Theory of the Leisure Class*. (pp. 2–11). Columbia University. <https://moglen.law.columbia.edu/LCS/theoryleisureclass.pdf>
- Võlaõigusseadus 1. (2001). *RT I* 2001, 81, 487; *RT I*, 17.03.2023, 80. <https://www.riigiteataja.ee/akt/117032023080?leiaKehtiv>
- Vygotsky, L., & Cole, M. (1978). Introduction. *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes* (lk 1–11). President and Fellows of Harvard College. <https://inx.lv/mGXN>
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R., & Krishnan, M. (2015). THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN’S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH. McKinsey Global Institute. <https://inx.lv/mGXF>
- Wolf, A., Rossen, A., & Boll, C. (2016). *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU Countries*. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/273601>
- Äriseadustik 1. (1995). *RT I* 1995, 26, 355; *RT I*, 23.12.2022, 34. <https://www.riigiteataja.ee/akt/106072023131?leiaKehtiv>
- Ühinenud Rahvaste Organisatsioon. (2015). Deklaratsioon „Muudame maailma: säästva arengu tegevuskava aastaks 2030“. Riigikantselei. <https://inx.lv/mGXG>
- Xie, X., & Lv, J. (2016). Social networks of female tech-entrepreneurs and new venture performance: the moderating effects of entrepreneurial alertness and gender discrimination. *International Entrepreneurship Management Journal*, 12, 963–983. <https://doi.org/10.1007/s11365-016-0413-8>

Lisa 1. Intervjuuküsimused ja nende seosed teoriaga

Küsimus	Seos teoriaga
1. Kirjeldage enda ettevõtjaks saamise lugu. Mis on Teie ettevõtte vanus, suurus ja valdkond (EMTAK 2008 järgi)?	Naised tegutsevad suures osas traditsiooniliselt naiselikes valdkondades (Elam et al., 2023, lk 34–36, 49; Vebler, 1899, lk 2–11). Ettevõtlus neis valdkondades pole nii kasumlik kui mehelikes valdkondades (Elam et al., 2023, lk 34–36, 49).
2. Miks otsustasite just selles valdkonnas tegutseda?	
3. Kui kerge või raske on Teie arvates selles valdkonnas kasumlikku ettevõtet luua? Miks?	
4. Milliseid takistusi on Teil ettevõtlustegevusega seoses ette tulnud? Mis võivad olla nende takistuste põhjusteks?	Naiste madalat osalust ettevõtluses põhjustavad erinevad takistused (vt tabel 1, lk 9) (Foss et al., 2019, lk 423; Noor & Isa, 2020, lk 510; Raghuvanshi et al., 2017, lk 230–234, Sajjad et al., 2020, lk 157).
5. Kui Te kujutate ette edukat ettevõtjat, milline ta Teie arvates on? Kirjeldage teda.	Juhtidele (sh ettevõtjatele) omistatakse mehelikke omadusi (vertikaalne segregatsioon) (Braun et al., 2017; Morgenroth et al., 2020; Sabharwal, 2013; Schein, 1973, viidatud Brenner et al., 1989, lk 662 vahendusel; Schein et al., 1996, lk 39).
6. Kuidas Teie arvates ühiskond edukat ettevõtjat näeb?	
7. Statistikaameti andmetel moodustasid aastal 2022. naised Eesti ettevõtjatest 31%. Miks on Teie arvates naisettevõtjaid meesettevõtjatest vähem?	Eestis on naisettevõtjaid meesettevõtjatest vähem (Statistikaamet, 2023). Erinevust naiste ja meeste osakaalus ettevõtjate seas mõjutavad sotsiaal-kultuurilised jõud, sealhulgas soostereotüübid (Dheer et al., 2019, lk 10–11).
8. Miks on Teie arvates naisettevõtlus ühiskonnas oluline?	Naiste osalus ettevõtluses mõjutab ühiskonda positiivselt nii majanduslikust kui ka sotsiaalsest aspektist (Elam et al., 2023, lk 14; Hechavarria et al., 2019, lk 6).
9. Skaalal 1-5, mil määral on Teil esinenud raskusi pere- ja tööelu ühildamisel?	Töö- ja pereelu ühildamise on keeruline ning võib mõjutada seeläbi ka naisettevõtjate ettevõtlustulemusi (McGowan et al., 2012, lk 68).
10. Mis Te arvate, kas üks või teine eluvaldkond on Teie ettevõtjarolli tõttu kannatanud? Kumb ja miks?	
11. Kui palju pereliikmed ja teised lähedased Teid perega seotud kohustuste juures aitavad?	
12. Kui ebakindlalt olete tundnud end ettevõtjana?	
13. Milline oleks Teie ettevõtluskogemus, kui Te oleks meessoost ettevõtja?	Ettevõtluse maskuliinne kontekst mõjutab negatiivselt naiste hinnangut enda edukusele või tekitab hirmu ja ebakindlust. (Ladge et al., 2019)
14. Mille poolest erinevad meeste ja naiste kogemused ettevõtlusega alustamisel?	Naiselike omaduste (näiteks tagasihoidlikkuse või hoolivuse) väljendamine ettevõtjana võib tema võimalusi negatiivselt mõjutada (Balachandra et al., 2019). Näiteks kui stereotüüpse hoiaku kohaselt pole naistel vajalikke omadusi ettevõtjaks olemisel, võivad inimesed naisettevõtjatesse suhtuda eelarvamusega, et nad ei ole oma rollis edukad. Kuna naised seostatakse kogukonnale orienteeritusega ning mehi tegevusvõimekusega, siis on ettevõtja roll stereotüüpse hoiaku kohaselt sobivam meestele. (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575)
15. Kas mõlema soo esindajatel on sama kerge või raske ettevõtjatena edukad olla? Palun põhjendage oma arvamust.	Naistel on raskem juhiositsioonidele saada (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575).
16. Milliseid soostereotüüpidega seotud probleeme ettevõtluses olete kogenud või pealt näinud? (Milliste hoiakute või ootustega kokku puutunud?)	Naistel on raskem juhiositsioonidel edukad olla (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575).
17. Kuidas Teie arvates mõjutavad soostereotüübid seda, kui tõsiselt Teisse kui ettevõtjasse suhtutakse?	Naised takistab ettevõtlusega tegelema või oma tegevuses arenema ebakindlus või hirm, et neid ei võeta tõsiselt (Ladge et al., 2019).
18. Kas olete tundnud, et keel või kultuur on olnud diskrimineeriv naisettevõtjate vastu? Miks? (Kirjeldage mõnda meenuvat olukorda.)	Keelekasutusse juurdunud soostereotüübid kujundavad märkamatult väärtuseid ja omadusi, mida inimesed eri tegevusaladele annavad (Charlesworth et al., 2021, lk 238)
19. Millised riigi, KOV või eraasutuse poolt toetatud tegevused soodustavad ja toetavad naisi ettevõtlusega tegelemisel?	
20. Kui oluliseks peate ettevõtlusvõrgustike ja mentorlusprogrammide olemasolu naiste toetamiseks ettevõtlusega tegelemisel?	Naise tõenäosust ettevõtlusega alustamisel mõjutab positiivselt see, kui tal on ettevõtjatest sõpru või kui ta on osa mõnest ettevõtlusvõrgustikust (Arafat et al., 2020, lk 231; Kumar & Das, 2019, lk 383). Naisettevõtjate võrgustikud võivad positiivselt mõjutada ka ettevõtte edu pikemas perspektiivis (Xie & Lv, 2016, lk 976).
21. Kui oluliseks peate naiseeskujude olemasolu? Kes on Teie eeskuju?	Naisettevõtjad kui stereotüübimurdjad on eeskujuks teistele naistele ning võivad innustada naisi ettevõtlusega tegelema (Laguía et al., 2022, lk 1001; Rocha & Van Praag, 2020, lk 841). Samas säilib küsimus, mil viisil naiseeskujude kujutamist rakendada tuleks. Näiteks võib naiste osalust ettevõtluses negatiivselt mõjutada see, kui naisettevõtjaid kujutatakse „supernaistena“ ja näidatakse, et nad on perfektsed nii töö- kui pereeluga seotud küsimustes (Byrne et al., 2019, lk 180).
22. Milliseid ettepanekuid teete või lahendusi pakute naisettevõtluse parendamiseks?	

Lisa 2. Uuringu kategooriad, koodid ja märksõnad

Kategooria teooriast	Kood teooriast	Märksõna intervjuust
I Soostereotüüpidega seotud takistused ettevõtluses	Töö- ja pereelu ühildamise keerulisus	<ul style="list-style-type: none"> • Ebavõrdne hoolduskoormus (mahukas roll); • Kriitika, süütunne; • Kannatavad pere või lapsed; • Kannatab isiklik heaolu ja vaimne tervis; • Kannatab aeg sõpradele ja hobidele.
	Ettevõtluse maskuliinsest kontekstist tulenevad takistused	<ul style="list-style-type: none"> • Madal enesehinnang ja ebakindlus; • (Riski)julguse puudumine, soov stabiilseks eluks; • Hirmud; • Ettevõtlus- või finantsteadmiste puudumine; • Õiglase tasu küsimise julguse puudumine.
II Soostereotüüpidega seotud probleemid ettevõtluses	Mehelike omaduste omistamine ettevõtjatele	<ul style="list-style-type: none"> • (Riski)julgus, • Finantsteadmised, • Piisav sissetulek/head majandusnäitajad, • Suur/kasumile orienteeritud ettevõtte.
	Soolised erinevused ettevõtluses	<ul style="list-style-type: none"> • Naistel väiksemad ettevõtted, • Meestel suuremad/edukamad ettevõtted, • Eristuvad naiselikud-mehelikud valdkonnad, • Edukus oleneb valdkonnast.
III Naiste osalust tõstvad tegurid ettevõtluses	Sotsiaalse kapitali positiivne mõju	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtlusvõrgustikud, • Kogemuslugude jagamine, • Mentorprogrammid, • (Nais)eeskujud, • Riiklikud toetusmeetmed.
	Tõhusa ettevõtlusõpe olulisus	<ul style="list-style-type: none"> • Ettevõtluskoolitused naistele, • Naiste enesekindluse tõstmine.

Lisa 3. Vastajate ettevõtluskogemuse kestused, ettevõtete suurused ja tegevusalad

Vastaja	Aastaid ettevõtjana	Ettevõtte suurus	EMTAK kood ⁶	Ettevõtte tegevusala EMTAK koodi järgi	Ettevõtte tegevusala täpsustus intervjuust
R1	0,5	Mikro	82991	Büroohaldus, büroode ja muu äritegevuse abitegevused	Personalijuhtimine
R2	7	Mikro	9329	Sportitegevus ning lõbustus- ja vaba aja tegevused	Jooga õpetamine, lastelaagrite korraldamine, kääritatud jookide müük
			85599 (11041)	Muu mujal liigitamata koolitus (muude destilleerimata kääritatud jookide tootmine)	
R3	32	Mikro	69202	Raamatupidamine, maksualane nõustamine	Raamatupidamine
R4	32	Mikro	49399 (46759)	Sõitjate muu maismaavedu (muude keemiatoodete hulgimüük)	Autovärvide müük
R5	5	Mikro	70221	Ärinõustamine jm juhtimisalane nõustamine	Keeletoimetamine ja projektitaotluste kirjutamine
R6	22	Mikro, väike, keskmise suurusega	75001	Veterinaaria	Veterinaaria, kinnisvara, investeerimine
			64201	Valdusfirmade tegevus	
			68201	Enda või renditud kinnisvara üürileandmine ja käitus	
R7	6	Mikro	73111	Reklaamiagentuurid	Graafiline disain
R8	13	Mikro	82111	Büroohaldus, kombineeritud sekretäriteenus	Koolitamine ja konsultatsioon, majutusteenus
			85599	Muu mujal liigitamata koolitus	
R9	10	Mikro	77399	Muu mujal liigitamata masinate, seadmete jm materiaalse vara rentimine ja kasutusrent	Iluteenindus, dekoratsioonide rent
R10	18	Mikro	69202	Raamatupidamine, maksualane nõustamine	Raamatupidamine
R11	21	Mikro	70211	Suhtekorraldus ja teabevahetus	Koolitamine
R12	12	Mikro	71129	Muud insener-tehnilised tegevusalad	Start-up (lastele mõeldud toote arendus ja müük), koolitamine
			85599	Muu mujal liigitamata koolitus	

Allikas: Juriidilise isiku otsing, n.d.; Justiitsministeerium, 2024; Klassifikaatori otsing, n.d.; Teatmik.ee, n.d.

⁶ Ettevõtete lisategevusalad on märgitud sulgudes. Lisategevusalad on märgitud nende vastajate puhul, kes seda spetsiifiliselt intervjuu käigus välja tõid.

Lisa 4. Teooria olulisemate järelduste seosed allikatega

Järeldus	Allikas	
1. Naiste madalat osalust ettevõtluses mõjutavad soostereotüüpi-dega seotud takistused.	1.1. Töö- ja pereelu ühildamine on keeruline ning võib mõjutada seeläbi ka naisettevõtjate ettevõtlustulemusi.	McGowan <i>et al.</i> , 2012, lk 68.
	1.2. Ettevõtluse maskuliinne kontekst mõjutab negatiivselt naiste hinnangut enda edukusele või tekitab hirmu ja ebakindlust.	Ladge <i>et al.</i> , 2019.
2. Soostereotüübid taastoodavad ebavõrdsust ja tekitavad vertikaalset ja horisontaalset segregatsiooni ettevõtluses.	2.1. Juhtidele (sh ettevõtjatele) omistatakse mehelikke omadusi (vertikaalne segregatsioon).	Juht = mees kontseptsioon (Braun <i>et al.</i> , 2017; Morgenroth <i>et al.</i> , 2020; Sabharwal, 2013; Schein, 1973, viidatud Brenner <i>et al.</i> , 1989, lk 662 vahendusel; Schein <i>et al.</i> , 1996, lk 39).
	2.1.1. Naistel on raskem juhupositsioonidele saada.	Rollivastavuse teooria (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575).
	2.1.2. Naistel on raskem juhupositsioonidel edukad olla.	Rollivastavuse teooria (Eagly & Karau, 2002, lk 574–575).
	2.2. Naised tegutsevad suures osas traditsiooniliselt naiselikes valdkondades (horisontaalne segregatsioon).	Elam <i>et al.</i> , 2023, lk 34–36, 49. Jõudeklassi teooria (Veblen, 1899, lk 2–11).
	2.2.1. Ettevõtlus neis valdkondades pole nii kasumlik kui mehelikes valdkondades (negatiivne mõju naiste ettevõtlustulemustele).	Elam <i>et al.</i> , 2023, lk 34–36, 49.
	2.2.2. Naiselike-mehelike valdkondade stereotüüp süveneb.	Sotsiaalkonstruktivism (Akpan <i>et al.</i> , 2020, lk 50–51; Vygotsky & Cole, 1978, lk 7). Allport, 1949, lk 29–33; Charlesworth <i>et al.</i> , 2021, lk 238; Koenig, 2018, lk 11.
3. Sotsiaalne kapital ja tõhus ettevõtlusõpe tõstavad naiste osalust ettevõtluses.	3.1. Sotsiaalse kapitali olemasolu (sealhulgas tuttavad ettevõtjad, naiseeskujud, mentorlusprogrammid ja ettevõtlusvõrgustikud) mõjutab positiivselt naise ettevõtlustegevust.	Arafat <i>et al.</i> , 2020, lk 231; Guzman & Kacperczyk, 2019, lk 1678; Kumar & Das, 2019, lk 383; Laguía <i>et al.</i> , 2022, lk 1001; Rocha & Van Praag, 2020, lk 841; Xie & Lv, 2016, lk 976.
	3.2. Ettevõtlusõpet tuleks rakendada soospetsiifiliselt. Naiste ettevõtlusalaste oskuste arendamine enesekindluse tõstmise kaudu võib nende osalust ettevõtluses positiivselt mõjutada.	Brush <i>et al.</i> , 2017, lk 110; Elenurm <i>et al.</i> , 2020, lk 88–89; Gurel <i>et al.</i> , 2021, lk 777.

Lisa 5. Näiteid stereotüüpsetest hoiakutest ja ootustest

„Olen seda kohanud, et oo, üksinda eladki siin suures talus ja pead siukest ettevõtet. Kuidas sa julged üksinda seal talus, kuidas sa üksinda hakkama saad. Selline tunne, et nagu peaks keegi kõrval olema.“ (R2)

„Dekoratsioonid, see on naiselik töö. /.../ Mulle tundub, et nende suhtumine on selline, et te teete mingit tilulilu. Et juba võetakse meid natukene allpool. /.../ Mingid naiste värgid ja kuidagi ei võeta nagu võrdsena. Tundub, et nemad teevad seda õiget ja karmi tööd ja siis ma teen lihtsat mõttetut tööd. Et nõrgemad teevad lihtsamat tööd.“ (R9)

„Mul oli vaja tellida töö jaoks ühed kindlad asjad ning telefoni teel oldi minuga väga ebaviisakas ja küsiti, et mis mõttes ma ei tea, kuidas need asjad käivad. Me pidime kohapeale näidiseid vaatama minema ja minuga oli kaasas meessoost projektijuht. Temaga käitus see sama isik hoopis teistmoodi.“ (R9)

„Mul on 2 ettevõtet ja ma siin vahel mõtlen, et mehi tavaliselt ei vaadata viltu, et mis mõttes sa tegeled mitme asjaga korraga. Mul on naisena end päris keeruline siin vahel positioneerida, et ma juhin kahte ettevõtet. See jälle vajab su käest isiklikult tööd, et kuidas oma ressursid ära jaotad. Ega sa tunnedki ju, et tegelikult kogu see kodu korrashoid ja lapsed ja see, et ikkagi on nagu sul rohkem seda vastutust ja koormat õlgadel.“ (R12)

„Seltskonnas üks meesterahvas ütles mulle, et nii kaua kui sa polnud suud lahti teinud, siis vaatasin, et ilus blond naine. Kui sa tegid suu lahti, siis sain aru, et sa ei ole blond.“ (R5)

„See on kõige parem kompliment, mis mulle on tehtud. /.../ Marta (nimi muudetud, autori märkus) on nii äge: mõtleb nagu mees, aga on palju ilusam. Noh, tundub väga stereotüüpne, aga see sõltub palju inimesest endast ja elu tuleb võtta väga palju lihtsamalt.“ (R6)

Lisa 6. Näiteid soosterotüüpidega seotud probleemidest

„Üks asi, mis ma näen, on see, et mu elukaaslane küsib julgemalt raha, mina teen rohkem sõbrahinnaga.“ (R2)

„Näiteks kui oli kohtumine äripartneriga ja kuigi mina teadsin mõnda asja paremini selgitada, siis abikaasa arvas, et tema peab sellest rääkima. Tegelikult mulle see olukord ei sobinud. Eks ma tegin kompromisse ja mingil hetkel olin selle olukorraga nõus, aga kui ma nägin, et see ei too meile head või kuidagi surub mind alla, siis ma rääkisin ise.“ (R4)

„EENA võrdse palga päeva sündmuse kuulutuse all kirjutas keegi naine, kes oli minu jaoks võõras inimene, et ta on eluaeg olnud ettevõtja, miks te räägite mingist palgalõhest, et see ei ole üldse teema ja naised peaksid üldse lastega kodus olema. See oli nüüd küll valus lugeda, et mingi naine arvab niimoodi. Olgu, arvaku, aga et ta tuleb veel sinna, kus on palju lugejaid ja toob need tobedad mõtted välja...“ (R7)

„Täna peame jätkuvalt rääkima palgavõrdsusest. Kahjuks ei ole naiste ja meeste palgad võrdsed. See räägib meie kultuurist ju, et naistele võibki vähem palka maksta, sest ta ei lärma, ta ei kisa, ta ei nõua. /.../ See oli üle seitsme aasta tagasi, aga kunagi üks meessoost tööandja julges isegi välja öelda, et tema oli peas lahterdanud inimesed meesteks ja naisteks ning naised veel kaheks. Need, kellel on mehed, neile ei ole vaja suurt palka maksta, sest mees peab neid ülal. Ta ütles selle kõva häälega välja.“ (R5)

„Ma olen tähele pannud, et naised ei oska tööd väärtustada, sest võib-olla nad ei oska ka iseennast väärtustada. /.../ See hirm, et kas ma ikka julgen küsida õiglast tasu enda teenusele. See on seotud sellega, millega ma olen üles kasvanud ja see puudutab minu meelest ka väga paljusid teisi naisi. Ma olen tänu ettevõtjusele tugevamaks saanud vaimselt. Minu algus pole ka lihtne olnud, kuna ma ei ole tervest perekonnast pärit. See perevägivald mõjutab tüdrukuid ja hiljem naisi ja nende enda pereelu.“ (R10)

SUMMARY

WOMEN ENTREPRENEURS' EXPERIENCES WITH GENDER STEREOTYPES ON THE EXAMPLE OF BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN ORGANISATION IN ESTONIA

Marlen Kokla

Women in entrepreneurship play a vital role in promoting society and economy. Female participation in entrepreneurship benefits individuals and businesses and holds significance on a global scale, impacting both the economy and social dimensions. To begin with, on the individual level, being an entrepreneur supports women's economic independence and empowerment. In addition, diversity in leadership has been recognised to have a positive impact on a company's success, innovation, the achievement of sustainability objectives and indicators of responsible entrepreneurship. Thus, gender diversity in entrepreneurship can contribute to long-term environmental and social impacts in a global context.

Although the equal participation of women in entrepreneurship contributes to society's well-being, the gender gap in entrepreneurship persists. Approximately one-third of entrepreneurs in Estonia are women and the gap has remained relatively stable over the past decade. For the positive impact of female entrepreneurship to be realised, it is important to address the barriers that lead to low participation rates in entrepreneurship among women. The research problem addressed in this thesis is the low participation rate of women in entrepreneurship and its connection to gender stereotypes. The aim of the study was to find out which experiences have women entrepreneurs had with gender stereotypes and provide the Business and Professional Women Organisation in Estonia (BPW Estonia) with recommendations on methods to increase awareness regarding gender stereotypes and the possible connections between gender stereotypes and female entrepreneurship. Per the aim of the thesis, the research questions were as follows: which

experiences do women entrepreneurs have with gender stereotypes, which problems related to gender stereotypes have women entrepreneurs encountered, and what solutions do women entrepreneurs offer to overcome challenges related to gender stereotypes?

The theoretical part of the thesis consists of three sub-chapters. The first gives an overview of women's participation in entrepreneurship and their contribution to economic activity. Sectoral imbalances and disparities in business sizes influence women's participation in entrepreneurship. Female entrepreneurs are often concentrated in sectors traditionally seen as fitting for females, such as education, health and social services and it can often be more difficult to set up a profitable business in these sectors. The main obstacles for women entrepreneurs can be categorised under five topics: entrepreneurial and socio-cultural environments, educational factors, financial constraints, and personal factors. The second chapter describes the problems of gender stereotypes in society. According to social constructivism, an individual's knowledge is constructed in collaboration with other people. Social role theory suggests gender stereotypes shape societal perceptions by assigning values to individuals and activities. For example, men are associated with agency and women with communality. The persistence of gender stereotypes reinforces gender discrimination and prevents the development of an equal society. The third chapter addresses gender stereotypes in entrepreneurship. The "Think manager, think male" paradigm, which is used as "Think entrepreneur, think male" in entrepreneurship research, suggests that leaders are seen as masculine. According to role incongruity theory, it is more difficult for women to succeed in leadership positions. Improving women's social capital through networks, mentorship, and role models is important to increase the share of women entrepreneurs. In addition, effective entrepreneurship education is essential to develop their entrepreneurial skills and boost their confidence.

The second chapter gives an overview of women's entrepreneurship in Estonia, introduces the research methods, and presents the results, based on which conclusions and recommendations are made. In this thesis, a qualitative method is used. For the collection of data, 12 semi-structured interviews were conducted among the members of BPW Estonia. The data was analysed using a qualitative content analysis and a deductive approach.

The research results show that more than half of the respondents have encountered stereotypical attitudes or expectations. In addition, half of the respondents think their entrepreneurial experience would be different if they were male. Answering the second research question, women have experienced a range of problems related to gender stereotypes. For instance, the difficulty in balancing work and family life, which is influenced by the unequal distribution of care responsibilities and unpaid household chores. Women entrepreneurs may experience criticism or feelings of guilt about managing family and work life. In addition, women are affected by their lack of self-confidence and adequate financial knowledge in entrepreneurship, leading them to be discouraged from asking for fair compensation for their work. Addressing the third research question, women's entrepreneurial networks and sharing experiences are seen as the most important measures to overcome challenges related to gender stereotypes.

As a result of the study, the author made recommendations to BPW Estonia on how to raise awareness about the possible links between gender stereotypes and female entrepreneurship. BPW Estonia can contribute to raising awareness about gender stereotypes by collaborating with various stakeholders, including schools and the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner. In addition, the organisation can organise discussions on gender equality and highlight the experiences of women entrepreneurs across various industries and business sizes.

It may be said that the aim of the research was achieved and the research questions answered. Awareness-raising efforts must continue to take steps toward an equal and inclusive entrepreneurial environment that empowers women to contribute fully to economic and social development.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marlen Kokla,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Naisettevõtjate kogemused soostereotüüpidega Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsiooni näitel”, mille juhendaja on Liina Käär, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Marlen Kokla

17.05.2024