

TARTU ÜLIKOOL
Sotsiaalteaduste valdkond
Johan Skytte poliitikauuringute instituut

Thérèse Liis Kilk

NAISTE ALAESINDATUSE PÕHJUSED ENERGEETIKAVALDKONNA
JUHTIVATEL AMETIKOHTADEL

Magistritöö

Juhendaja: Alar Kilp, PhD

Tartu 2025

Autorsuse deklaratsioon

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

Töö sõnade arv: 20 056

Thérèse Liis Kilk, 19. mai 2025

Annotatsioon

Magistritöös uuritakse naiste alaesindatust energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Keskendatakse naisi karjääriteel võimestavate ja takistavate, sisemiste ja väliste tegurite analüüsile. Töö eesmärk on mõista, miks esineb energeetikavaldkonna juhtivate ametikohtade lõikes sooline segregatsioon, sest püsiv sooline segregatsioon kannab endas riski, et ligi pool ühiskonnast jääb kõrvale Euroopa (energia)poliitikakujunduses ning äärmiselt ambitsioonikate kliimaeesmärkide saavutamise trajektoiril jäävad väga spetsiifilised vaatenurgad otsustusprotsessidest kõrvale.

Uurimistöö aluseks on 11 poolstruktureeritud intervjuud ning nende kvalitatiivne võrdlev analüüs kasutades induktiivset ning horisontaalset kodeerimist. Töö tulemuste tõlgendamisel lähtutakse sotsiaalse konstruktsionismi, sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria käsitlustest ning soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegiast.

Töö tulemused näitavad, et lisaks naisõppurite madalale osakaalule energeetika erialadel, on naiste alaesindatuse põhjusteks ka piiratud üleühiskondlik teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest koos püsivate soostereotüüpidega, jäigad organisatsioonistruktuurid ning ka isiklikud, enesetõhususega seotud tegurid. Uuringu tulemused omavad ühiskondlikku mõju rõhutades kaasava, sooteadliku poliitikakujunduse ja organisatsioonikultuuri olulisust ning energeetikavaldkonnas naiste kui kliimamuutuste poolt ebaproportsionaalselt mõjutatava ühiskonnagrupi jaoks võrdsete võimaluste tagamist.

Abstract

This master's thesis investigates the underrepresentation of women in management positions within the energy sector. The focus is on both internal and external factors, enablers, and barriers that women encounter on their career paths. The aim of this study is to understand the reasons behind gender segregation in management positions within this field, because a persisting lack of gender parity entails the risk that nearly half of the society remains excluded from the European energy policies and planning, setting specific perspectives aside in the decision-making and the process of achieving the highly ambitious climate goals of the EU.

The study is based on eleven semi-structured interviews that are analysed using qualitative content analysis with inductive and horizontal coding. The theoretical framework of the thesis draws on social constructionism, social-cognitive career theory and the dual strategy of gender mainstreaming.

The findings of the master's thesis show that in addition to the low number of female students in energy-related education, the underrepresentation of women in the field is affected by limited societal awareness of gender equality, enduring gender stereotypes, rigid organizational structures, and individual-level factors such as self-efficacy. In practical terms the research underscores the importance of gender-aware policy making and organizational culture while offering insights to support equal opportunities in the energy field for women as the societal group that climate change impacts most disproportionately.

Sisukord

Sissejuhatus.....	8
1. Juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni teoreetilised käsitlused ja kirjanduse ülevaade.....	12
1.1. Sotsiaalse konstruktsionismi teooria	12
1.2. Sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria	16
1.3. Soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegia	18
1.4. Naiste esindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel Eestis ja EL-is 21	
1.4.1. Naiste alaesindatus loodus- ja täppisteaduste valdkonnas	34
1.5. Tegurid, mis mõjutavad naiste jõudmist energeetikavaldkonna juhtivatele ametikohtadele	35
2. Andmed, meetodid	42
2.1. Uurimuse metoodika	42
2.1.1. Valimi koostamise meetod	42
2.1.2. Andmete kogumise meetod.....	45
2.1.3. Andmeanalüüsi meetod.....	48
2.2. Piirangud ja eetika	52
3. Empiiriline analüüs.....	54
3.1. Juhtivale ametikohale (mitte)jõudmise põhjused.....	54
3.2. Intervjueeritavate vaade naisjuhtide olukorrale Eesti energeetikavaldkonnas	62
3.3. Intervjueeritavate ettepanekud naiste võimendamiseks ja kaasamiseks	67
3.4. Korduvad narratiivid ja teemad	77
3.4.1. Hea juhi omadused	78
3.5. Tulemuste kokkuvõte ja järeldused	79
3.5.1. Mis põhjustel naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal?	79
3.5.2. Kuidas tajuvad naiste vähest esindatust energeetikavaldkonnas töötavad Eesti inimesed?	80
3.5.3. Millised on selle soolise lõhe vähenemist soodustavad või takistavad (poliitika)meetmed?	80
3.5.4. Laiemad järeldused	81
4. Kokkuvõte.....	83
5. Kasutatud kirjandus	86
6. Lisad	98
Lisa 1. Intervjuu kava	98

Lisa 2. Informeeritud nõusoleku leht.....	101
Lisa 3. Esimese uurimisküsimuse kodeerimistabel	102

Joonised ja tabelid

Joonis 1. Triaadilise retsiprooksuse (kahesuunalise põhjuslikkuse) mudel illustreerimaks seoseid inimese käitumise, keskkonnategurite ja isiklike tegurite vahel.	18
Joonis 2. Energeetikavaldkonnas hõivatute sooline protsentuaalne jaotus aastatel 2014-2024	26
Joonis 3. Palgalõhe tegevusalade lõikes, 2023 versus 2024.....	28
Joonis 4. EL 27 liikmesriigi suurimate börsil noteeritud ettevõtjate juhatustes naiste osakaalu muutus (%) võetud meetmete lõikes ajavahemikus 2013-2023.....	30
Joonis 5. Energeetikavaldkonna sooline palgalõhe Euroopa riigiti aastal 2023, protsentides. Võrdluseks EL sektoriteülene keskmine palgalõhe.....	31
Joonis 6. Euroopa sotsiaaluuringu tulemused küsimusele: „Kas ettevõttele on hea või halb, kui juhtivatel ametikohtadel on võrdselt mehi ja naisi?“	33
Joonis 7. Arusaam soorollidest Eurobaromeetri uuringu järgi Eestis ja EL keskmisena.	36
Joonis 8. Üliõpilaste sooline jaotus õppekavarühmade lõikes tehnika, tootmise ja ehituse õppevaldkonnas 2024/25 õppeaastal.	38
Tabel 1. Tegurid, mis mõjutavad naiste jõudmist energiasektori juhtivatele ametikohtadele.	41
Tabel 2. Ülevaade valimist.....	44
Joonis 9. Esimese uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk põhjused, miks naiste esindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on madal. ...	61
Joonis 10. Teise uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk tajutud naiste esindatus Eesti energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel.....	66
Joonis 11. "Nõiaring" väliste ja sisemiste üksteist mõjutavate tegurite vahel.	68
Joonis 12. "Vooruste ring" võimestavate väliste ja sisemiste tegurite vahel, mis mõjutavad naiste juhupositsioonile jõudmist.	73
Joonis 13. Kolmanda uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk välja pakutud meetmed naisjuhtide võimestamiseks ning asjaolud, mis nende võimestamist takistavad.	76
Joonis 14. Hea juhi iseloomustamiseks intervjuudes kasutatud sõnad ja väljendid.	78
Tabel 3. Ühe Eesti energeetikaettevõtte 2024-2025.a. värbamiste soolise statistika näide.....	81
Tabel 4. Esimese uurimisküsimuse vastuste kategooriad, koodid ja näited	102

Sissejuhatus

Sooline võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu (EL) põhiväärtus ja põhiõigus ning EL aluslepingud sätestavad ülesande edendada kõigis oma tegevusvaldkondades naiste ja meeste võrdõiguslikkust (Euroopa Komisjon, 2022). Palju on uuritud soolist palgalõhet, mis võib olla teatud ametite lõikes ühele poole, üksikutes organisatsioonides teisele poole, kuid üleühiskondlikult Eestis tuvastatud siiski olevat naiste kahjuks (Soolise palgalõhe probleem Eestis, i.a.) ning ka seda, miks tütarlapsed harvem valivad loodus- ja täppisteaduste (LTT) eriala (STEM women, 2023). Autori hinnangul on see, miks esineb edaspidi loodus- ja täppisteaduste valdkondade ja täpsemalt energiavaldkonna juhtivate ametikohtade lõikes soolise pariteedi puudumine, liiga vähe uuritud valdkond. Käesolev magistritöö on suunitlusega naistele ja neid energeetikavaldkonna karjäärireedelil võimestavatele ja takistavatele faktoritele. Eesmärk on paremini mõista seda nähtust ehk naiste alaesindatust energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Oluline on silmas pidada, et need faktorid on väga isikupärased, mis teeb muustrite tuvastamise ja üldistamise sedavõrd keerukamaks.

Viimasel ajal on ilmunud mitu uuringut, mis on käsitletud laiemalt naisi tippjuhi ametikohtadel (näiteks Praxise 2024. aastal ilmunud uuring, mille autoriteks on Maarja Tinn, Mari-Liis Sepper ja Maari Põim (Tinn, Sepper, & Põim, 2024)), kuid teemavaldkonnad on erinevad ning kui uurimise all on haridus- ja sotsiaalvaldkond, kaitse- ja julgeolekuvaldkond või energeetika, on võimalik, et teemavaldkonnale kultuuriliselt omistatust sõltub see, kuidas vastavas valdkonnas mehed ja naised ametitesse pürgivad ning kas või mis on selles pürgimises tajutud klaaslagi. Teadaolevalt investeeriti üleilmselt energeetikavaldkonda 2024. aastal esmakordselt üle kolme triljoni dollari, sealhulgas kaks triljonit sellest puhta energia valdkonda (International Energy Agency, i.a.). Seega on naiste energiavaldkonna juhtivatelt kohtadelt kõrvale jäämise korral sisuliselt pool ühiskonnast majanduslikus vaates ning kultuuriliselt, grupinormide ja hoiakute mõistes tajutatavalt alaväärtustatud ja statistilises mõttes alaesindatud kiirestiarenevas ja üliolulises tööstusvaldkonnas (Bomasang, 2025).

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi ehk EIGE aastal 2012 läbi viidud uuringu järgi kuulus naistele 17,3 protsenti juhtivatest ametikohtadest energeetikasektoris, 2023. aasta uuringu järgi oli see osakaal tõusnud 20 protsendile ning uuringuaruanne toob esile, et Euroopa Liidus on energiasektor erinevatel põhjustel naistele ebaatraktiivne (nii tööturule sisenemise kui karjääri edenemise etappides ja üheaegselt töö- ning eraeluliste kohustuste vahel tasakaalu hoidmise kontekstis) (European Institute for Gender Equality, 2023, lk 97).

Arvestades EL üldist rahvastikustatistikat ja võttes aluseks vaid bioloogilise soo, tuleb välja, et tööelistest inimestest ligikaudu pooled on naised, kuid vaid kolmandik naistest on kõigi valdkondade üleselt juhtivatel ametikohtadel (Euroopa Parlamendi Kommunikatsiooni peadirektoraat, 2025, lk 4). Lätis on EL suurim naissoost juhtide osakaal (kõigi erialade lõikes): 45 protsenti, samas kui Eestis on see näitaja 36 protsenti (Eurostat, 2021). Soolisele pariteedile on seega valdkondadeüleselt kõige lähemal Läti, energeetikasektoris on enim naisi hõivatud Portugalis, 34 protsenti, Eestis samal ajal 18 protsenti (European Institute for Gender Equality, 2023, lk 96).

Lähtudes eespool mainitud nõudest, et EL edendaks naiste ja meeste võrdõiguslikkust, on Euroopa Parlament ja nõukogu võtnud vastu direktiivi 2022/2381, 23. november 2022, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (Euroopa Parlament ja Nõukogu, 2022). Direktiiv kaotab kehtivuse 2038. aasta lõpus. Eesti oma kinnitatud seisukohtades selle direktiivi kohta on küll nõustunud lähenemisega, et kõikides liikmesriikides tuleks naistele ja meestele tagada võrdsed võimalused töötamiseks juhtivatel ametikohtadel, kuid samas ei toeta kohustusliku kvantitatiivse eesmärgi (kvoodi) kehtestamist. Eesti ametlikuks eelistuseks eelmainitud seisukohtades on pigem ettevõtlusvabadust vähem riivavad soovituslikud instrumendid ja Eesti jäi kõnealuse direktiivi üldise lähenemisviisi hääletusel hääletusest kõrvale (Vabariigi Valitsus, 2022, lk 1). Eestis on ettevõtteid (suuri aktsiaemitente), kellele direktiiv kohaldub, 2024. aasta augusti seisuga 12 (samas on Eestis kokku registreeritud üle paari tuhande aktsiaemitendi), kellest neli täidavad juba praegu seatud künnise eesmärgi (Maidla, Lille, Maripuu, & Kliiman, 2025, lk 6). Seaduseelnõu, millega Eestis kõnealune direktiiv üle võetakse, on Riigikogu täiskogu otsustanud töö esitamise ajaks saata kolmandale lugemisele ja lõpphääletusele 2025. aasta 21. mail (Vabariigi Valitsus, 2025).

Eesti Statistikaameti andmetel on täpsemalt energeetikavaldkonna (see tähendab elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamise tegevusalal) töötajate hulk viimase kahekümne aasta jooksul vähenenud nii naiste kui meeste lõikes (põhjuseks tehnoloogiate kaasajastamine ja efektiivistumine, lihttöödega seotud töötajate arvu vähenemine), kuid naiste hulk üldiselt moodustab vaid ligi pool selles sektoris hõivatud meeste arvust (Statistikaamet, i.a.). Kui normatiivne mõõdik võiks statistiliselt olla pariteet, siis seda tuleb samaaegselt vaadelda koos praktiliste andmetega ja pidades silmas ühiskondlik-kultuurilisi hoiakuid, sest arvestades Eurostati andmebaasis toodud elektri- ja energiavaldkonna õppurite soolist jaotust

(Eurostat, 2025) tuleb välja, et naised ka õpivad võrreldes meestega tunduvalt vähem selle valdkonna erialadel ning täpselt 50-protsendilise osakaalu saavutamine oleks keerukas. Eelkõige takistab sooline segregatsioon nii hariduses kui tööturul riigi inimvara tõhusat rakendamist (ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus, i.a.).

Võttes ühelt poolt arvesse, et EL püüab end positsioneerida globaalse liidrina kliimamuutuste vastu võitlemisel (Eyl-Mazzega & Mathieu, 2020, lk 28) ning energeetikavaldkond on selles kontekstis üks olulisemaid töösuundi ja tööjõuvajadus (taastuv)energeetikaga seonduvates valdkondades on tõusutrendis (Rosenblad, Leoma, & Krusell, 2022, lk 28) – on äärmiselt oluline, et energiaspektori ametikohtadel on inimesed, kel on ühtviisi nii erialane võimekus kui kirg energeetikavaldkonna vastu. Tõenäoliselt on lisaks meestele ka selliseid naisi palju, kuid ühel või teisel põhjusel ei ole nad selles valdkonnas karjääri teinud. Kas on ehk ühiskondlikud stereotüübid meestele/naistele sobivatest töödest ja valdkondadest neid otsuseid mõjutanud või on energiaspektori naisjuhtide vähesuse taga hoopis mingi kolmas põhjus? Töö käigus kogutavate andmete ning analüüsileidude puhul on võimalik seega nii poliitiliste kui kultuuriliste, ühiskondlike kui isiklike mõjurite ilmumine.

Töö aktuaalsuse ja praktilise väärtuse toetuseks kõneleb näiteks Civitta teostatud „Võrdõiguslikkuse vajadused ja võimalused rohepöördes“ analüüs (Biin & Napp, 2023, lk 16), mille järgi kliimamuutustega kaasnev mõjutab inimesi erinevalt. Seega asjaolu, et naistel on kehvem ligipääs otsustuskogudesse ja nendele ametikohtadele, mis mõjutavad kliimamõjude leevendamise ja võrdsete võimaluste edendamise seotud otsuseid ja tegevusi tähendab seda, et neis protsessides ei ole naiste vajadustega piisavalt arvestatud. Selline sooline segregatsioon (või vähemalt pariteedi puudumine) ning eelkõige juhtivatel ametikohtadel, kannab endas riski, et Euroopa (energia)poliitikakujunduse käigus ei võeta arvesse neid asjaolusid, mis näiteks just naised ebaproportsionaalselt palju mõjutavad. Sooliselt jaotunud tööturg mõjutab majandustsüklite kaudu naisi ja mehi erinevalt ja on soolise palgalõhe üheks põhjuseks. (ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus, i.a.) Näiteks puudutab energiahindade tõus ja energiavaesus rohkem naisi kui mehi, sest eelmainitud palgalõhe tõttu on esimeste sissetulekud keskmiselt väiksemad. UNESCO 2024. aastal avaldatud aruande järgi ei ole kliimamuutused sooneutraalsed ning mõjutavad globaalselt ebaproportsionaalselt rohkem naisi ja tüdrukuid kui mehi, aga mitte igal pool ja kõiki võrdselt (see tähendab, et põlisrahvaste esindajaid ja maapiirkondade elanikke rohkem kui teisi) (UNESCO, 2024, lk 2).

EL dokumentides esineb mitmel pool kõikehõlmava katus-avaldusena sooline võrdsus, kuid see paistab minevat kaduma edaspidi konkreetsete poliitikate rakendamise käigus – Euroopa Roheleppe rakendamise käsiraamatus ja teistes EL peamistes kliimapoliitikaga seotud dokumentides napib viiteid soole ning need materjalid ei ole koostatud soolõimest lähtudes. Valdavalt seisnevad neis liikmesriikidele sooküsimuses jagatavad juhtnöörid ebamäärases suunises „selle arvestamiseks kui see on asjakohane ja kohaldatav“ (Allwood, 2025). Seega soolõime põhimõtted, mida tutvustati Pekingis toimunud neljandal ÜRO ülemaailmsel naiste konverentsil 1995. aastal (seal osales ka Eesti delegatsioon) ning mis on käesoleva uurimistöo koostamise ajaks juba 30-aastaseks saanud, pidid asuma seda probleemi lahendama, kuid seni ebaõnnestunult (Allwood, 2025). Väga spetsiifilised vaatenurgad ja ekspertiis jäävad tõestatud otsustusprotsessidest kõrvale, aga silmas pidades EL äärmiselt kõrgeid ambitsioone kliimakriisiga toimetulekuks ning õiglase ülemineku protsessi keskmes asuvat põhimõtet, et „kedagi ei jäeta maha“ (Euroopa Komisjon, i.a.), on oluline iga panus.

Tööl on kolm uurimisküsimust:

- 1) Mis põhjustel naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal?
- 2) Kuidas tajuvad naiste vähest esindatust energeetikavaldkonnas töötavad Eesti inimesed?
- 3) Millised on selle soolise lõhe vähenemist soodustavad või takistavad (poliitika)meetmed?

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimene peatükk vaatleb juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni teoreetilist raamistikku, võrdõiguslikkuse edendamist, naiste võimestamist ning seda, kuidas inimeste omavahelised suhted ja riik seda mõjutavad. Kuna soolise ebavõrdsuse põhjused on sotsiaalsed, mis tähendab, et need on kujunenud välja ajalooliselt ja ebavõrdsust taastoodavad ühiskonnas levinud kultuurilised ja sotsiaalsed normid ja neist tulenevad hoiakud, siis on soolise ebavõrdsuse teoreetilise raamistiku paremaks mõistmiseks kasutusel sotsiaalkonstruksionistlik teooria, sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria ja soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegia. Teine peatükk käsitleb magistritöös kasutatud meetodeid ja andmeid, võimaldab tutvuda valimi moodustamise põhimõtete ja andmete kogumise ning analüüsimise meetoditega. Magistritöö kolmas, empiirilise analüüsi osa tugineb üheteistkümmel poolstruktureeritud intervjuul, mis viidi läbi naiste ja meestega (kellest kõik peale ühe töötavad Eestis) ajavahemikus 7. märts – 2. aprill 2025. Valim moodustus sihipärast meetodit kasutades

ehk oli mittetöenäosuslik (Rämmer, 2014). Töös kasutati juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi, mis võimaldas intervjueeritava vihjeid ja kavatsusi kodeerida (Kalmus, Masso, & Linno, 2015). Empiirilise analüüsi peatükis on esitatud intervjuude käigus kogutud ja süstematiseeritud teave ning leidude tõlgendused. Töö viimased kaks peatükki sisaldavad kokkuvõtet, milles kirjeldatakse magistr töö käiku ja tuuakse välja selle peamised tulemused ja järeldused esitatud uurimisküsimuste lõikes, kuid ka piirangud ning ettepanekud edasiseks uurimistööks. Töö lõpus toodud lisad annavad võimaluse tutvuda magistr töö empiirilise osa tarbeks kasutatud instrumentidega.

1. Juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni teoreetilised käsitlused ja kirjanduse ülevaade

Magistr töö käesolev peatükk annab kirjanduse põhjal, see tähendab tuginedes aruannetele, strateegiatele ning varasematele teadustöödele, mis käsitlevad soolise võrdõiguslikkuse eesmärgi ning viise nende saavutamiseks, ülevaate juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni tekke ning selle käsitlemise ja leevendamise meetoditest. Sellest peatükist selgub, millised tegurid mõjutavad seda, kas ning miks naised pole üldiselt juhtivatel ametikohtadel esindatud, kui kõik muud asjaolud peale soo on samad. Järgmises peatükis on selgitatud käesolevas uurimistöös kasutatud andmete ja valimi koostamist ja kirjeldatud valitud analüüsimeetodit.

1.1. Sotsiaalse konstruktsionismi teooria

Magistr töö teoreetilist raamistikku kujundab ühelt poolt sotsiaalse konstruktsionismi teooria, mille järgi meie käitumine ja väärtused on sotsiaalselt toodetud, mitte loomulikult, bioloogilise pärilikkuse teel antud (Noormets, i.a). Sotsiaalse konstruktsionismi lähtekohti leidub nii eksistentsiaalses, fenomenoloogilises kui sotsiaalpsühholoogias, sotsiaalajaloos, hermeneutikas ja selle käsitlusi leidub erinevate autorite töödes eri aegadel üle maailma (Galbin, 2014, lk 87). Võimalik, et konstruktivismi ja sotsiaalse konstruktsionismi omavahel mingil määral eristamiseks (kuigi osa autoreid neid ka vaheldumisi kasutab) võib mõista esimest kui tähendusloomet ning maailma konstrueerimist läbi indiviidi, viimast aga kui maailma konstrueerimist sotsiaalsete protsesside ja interaktsiooni kaudu (Andrews, 2012, lk 39). Selline lihtsus peidab endas loomulikult sügavamat heterogeensust nii nendes mõistetes endis kui neil omavahel ja ühtset arusaama ega kokkulepet pole ka ekspertide seas (Young & Collin, 2004). Sotsiaalse konstruktsionismi puhul ei ole seega tegemist väga rangelt defineeritud

teooriaga (tema kriitikute kahjuks) ega samas liiga kitsalt piiritletud liikumisega (sotsiaalkonstruksionismi entusiastide rõõmuks) (Galbin, 2014, lk 86).

Sotsiaalne konstruksionism käsitleb sotsiaalset tegelikkust kui tegelikkuse tähenduslikku osa, kusjuures tähendused luuakse ja taasluuakse inimestevahelises interaktsioonis, kasutades olemasolevaid kontseptsioone või arendades välja uusi (Käst, 2010, lk 14). Sotsiaalse konstruksionismi teooria vaates käsitletakse ka teaduslikku uuringut sotsiaalse interaktsioonina, kuna uurimuse teostaja suhtleb uuritavatega ning toimub reaalsuse konstrueerimine ja interpreteerimine ja uurimuse teostajal on vahendaja roll uurimissubjektide ja uurimisaruaude lugejate vahel (Strömpl, Selg, & Tartu Ülikool, 2002, lk 8-9).

Uurimistöö seisukohast on olulise tähtsusega sotsiaalse konstruksionismi põhiprintsiibid, millest uurimistöö teoreetilises osas lähtuda. Jaanika Käst (Käst, 2010, lk 15) toob välja, et *„esiteks tuleb mõista, et iseenesestmõistetavaid nähtusi ei ole olemas. Kõik, mida on harjutud pidama iseenesestmõistetavaks, on sotsiaalse konstrueerimise tulemus. Teiseks põhiprintsiibiks on asjaolu, et sotsiaalse tegelikkuse objektide ja fenomenide olemus ei tulene nende sisemisest iseloomust, vaid on inimeste kollektiivse tegevuse tulemus.“* Raivo Palmaru on leidnud, et sotsiaalne konstruksionism vastandub positivismile ja empirismile ning suhtub kriitiliselt ideesse, et meie vaatluse tulemused avavad meile maailma olemuse ning et maailm ongi selline nagu ta meile näib. Ehk maailma sotsiaalseid konstruksioone võib olla väga palju (Palmaru, 2017, lk 5, 34).

Käesoleva töö uurimisküsimuste mõttes on oluline see teoreetiline lähtekoht, et ühiskond võib eksisteerida nii subjektiivse kui objektiivse reaalsusena ning sotsiaalse konstruksionismi teooria peab tähtsaks teadmise konstrueerimist ja mõistmist epistemoloogilisest perspektiivist lähtuvalt (Andrews, 2012, lk 44). Sellest vaatenurgast võib ebavõrdsuse (sealhulgas naiste alaesindatuse) tajumine peegeldada alateadlikke või ühiskonnas kinnistunud ja taastoodetavaid norme. Teisalt ühiskondlikes kokkulepetes naiste juhtivatel ametikohtadel esindatuse normina kinnitamine tekitab uusi tähendusi ning nii muutub ka sotsiaalne konstruksioon või tajutud reaalsus.

Sotsiaalse konstruktsionismi ja sugude/sugupoolte (see tähendab *sex/gender*) kontekstis on traditsiooniliselt feministlikus diskursuses lähtunud vaatenurgast loodus ehk *nature* (bioloogiline sugu) *versus* kasvatus ehk *nurture* (sotsiaalne sugupool¹) (Felluga, 2015, lk 17).

Peter L. Berger ja Thomas Luckmann käsitlevad sotsiaalse teadmuse ühiskondlikku konstrueerimist, mille tulemusel kujunevad mingit laadi väärtused ja reeglid, mida järgitakse, teadmised normeeritakse „õige“ ja harjumuspärasena ning miski toimub nii, nagu see on „alati“ toimunud ega kuulu kahtlemisele, kuigi tegu on kokkuleppega (Berger & Luckmann, 1966, lk 37,111-112). Judith Butler samas arendab eelmises lõigus toodud mõtet veelgi edasi ning väidab, et tegelikult ei eksisteeri universaalset naiste kategooriat ning sooline identiteet ei kujune kuidagi bioloogilise reaalsuse kaudu, vaid subjekti ja ühiskonna koos- ja vastastikmõju kujundab seksuaalse ja soolise identiteedi, nii ühiskondliku määratluse kui psühholoogilise enesemääratluse (Jaanimägi, 2024, lk 3,4). Feminismi klassiku Simone De Beauvoir' veelgi varasem arutluskäik tõdes traditsioonilise feministliku põhimõtte toetuseks, et „naiseks ei sünnita, vaid saadakse“ (Beauvoir, 1949, lk 330). Gayle Rubin omakorda oli see, kes pakkus välja ühe esimestest kaasaegsetest soosuhete kirjeldustest (ning kellele Butler samuti sageli viitab) väites, et sugu – nii nagu meie seda teame – sooline identiteet, seksuaalne iha ja fantaasiad, lapsepõlvkontseptsioonid – ongi ise sotsiaalne konstruktsioon (Rubin, 1975, lk 166). Peavoolumeedia on sealjuures üks peamisi, kuid mitte ainus institutsioon, mille kaudu ühiskonnas „head“, „normaalset“ ja „loomulikku“ väärtussüsteemi taastoodetakse ja naiste kujutamise viis meedias on ühiskonna soosüsteemi püsimise või muutumise üheks indikaatoriks. (Rubin, 2013, lk 152)

Eelnevast lähtudes võib käsitleda ka keelt, mida võib pidada teadmiste kujunemise üheks põhialuseks ning mis ei ole mõeldud maailma kirjeldamiseks, vaid on maailma konstrueerimise viis ning keelekasutust saab lugeda sotsiaalse protsessi vormiks, hõlmates nii tegevusi kui reaktsioone neile (Galbin, 2014, lk 90). Kuna keele tähendus tekib tema kontekstis kasutamisest, siis konstruktsionistlik lähenemine toonitab võimalust luua reaalsust läbi keele selle mitmekesisites vormides ning stimuleerides pidevat loomeprotsessi (Galbin, 2014, lk 90). Sotsiaalse konstruktsionismi teooria rõhuasetus on igapäevasel inimeste vahel toimival interaktsioonil (ehk mitte ainult suhtlusel vaid üldisemal vastasmõjul) ja sellel, kuidas nad

¹ Naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni ehk Istanbuli konventsiooni (millega EL liitus aastal 2023) tekstis on sugupoolte mõiste defineeritud kui sotsiaalselt konstrueeritud rollid, käitumine, tegevused või omadused, mida antud ühiskond naistele ja meestele sobivaks peab (Euroopa Nõukogu, i.a., lk 5).

kasutavad keelt oma reaalsuse konstruksiooniks (Andrews, 2012, lk 44). Soostereotüübid ja kaasuv diskrimineerimine kodeeritakse keelde ja seeläbi kantakse neid edasi ning tekib sooline ebavõrdsus. Kui soolist ebavõrdsust kommuniqueeritakse läbi lingvistilise praktika, siis sotsiaalse reaalsuse muutmiseks on vaja muuta keelt (Formanowicz & Hansen, 2021, lk 127). Mitmes keeles on ajaga kaasas käimise märgina feministliku keeleuuenduse toel meessoole osutavaid ametinimetusi (esimees, kaupmees, põllumees) muudetud sooneutraalseks või naissugu kaasavaks (Kaukonen, 2023, lk 328, 329). Ehkki mitmesse keelde tõlgitud Euroopa Parlamendi sooneutraalse keele juhised on olemas ka eesti keeles ning selles soovitatakse *esimehe* asemel näiteks sõnu *spiiker* või *eesistuja*, on *esimees* jätkuvalt levinud ning Liisa Pakosta leidis võrdõigusvolinikuna, et kuna eesti keeles puudub grammatiline sugu, ei tekita mitte keel ise probleemi, vaid see, mil moel meestest ja naistest kirjutatakse ning milliseid tähendusvälju sugudest luuakse (Kaukonen, 2023, lk 329).

Lähtudes Archon Fungi (Fung, 2020, lk 132, 133) käsitlusest võimu nelja mõõtme kohta, või täpsemalt tasemetest, mille kaudu võimu ja sellest vabanemist või võimestatuks saamist tõlgendada, on võimalik vaadelda esimest, n-ö igapäeva võimu mõõdet (käesoleva töö konteksti silmas pidades seda, kas naistel on energeetikavaldkonnas töötamine sama lihtne kui teistel), üldreeglite võimu mõõdet, struktuurset (sealhulgas protsesside) võimu mõõdet ja viimasena eetilist (normide ja ühiskondlike kokkulepete) võimu mõõdet. Ning võttes arvesse Fungi kasutatavat võimu definitsiooni; „A omab võimu niivõrd, kui võrd A saab oma huve edendada isegi kui see seab tagaplaanile teiste osalejate huve (B₁, B₂, B₃),“ mis ei keskendu tähelepanuväärselt ja erinevalt tavapärasest niivõrd sellele, kas A domineerivad mingi konkreetse B üle, vaid kas A põhimõtteliselt on võimelised *oma* huve kaitsma ja edendama (Fung, 2020, lk 133). Siis on võimalik järeldada täiendavalt konstruksionistlikule lähenemisele omasele identiteedikesksusele, et sooline ebavõrdsus on lisaks individuaalsete valikute küsimusele ka nende lõigu alguses mainitud nelja võimu mõõtme omavahelise vastastikmõju tulemus.

Jätkates Fungi artikli põhjal juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni analüüsi on võimalik järeldada, et esimesel võimu tasemel leidub enesetõhusus ja võib-olla konkreetse indiviidi ebakindlus juhioskuste koolituse ning naistele rohkemaid edu saavutanud naissoost eeskujusid. (Fung, 2020) Teisel võimu tasemel on Fungi artikli põhjal kehtestatud üldreeglid, sealhulgas näiteks lapsehoolduspuhkusele jäämist puudutav soopime ja stereotüüpe süvendav

poliitikakujundus, millele võimestamiseks sobib vastu pakkuda soolõime strateegiat ja kaasavat, sooteadlikku poliitikakujundust. (Fung, 2020) Kolmas võimu mõõde ehk struktuurne mõõde hõlmab organisatsioonidele kehtivaid reegleid, praktikaid (veelgi süvitsi minnes ka valitsemisrežiimi või majanduskeskkonda) – näiteks seda, kellel on üldse hääletusõigus ning millise ühiskonnagrupi vaatenurga läbi seadusi ja poliitika luuakse ja kes struktuurselt kõrvale jäetakse (Fung, 2020, lk 140). Võimestamise eelduseks on kindlasti vajalik laiem juhtimiskultuuri ümberkujundamine ning kohustuslikud, ametlikud, sooteadlikud kaasamisprotsessid. Viimaks neljandal, eetilise võimu tasemel on Fungi loodud käsitluse järgi ideoloogiad ja ühiskondlikud narratiivid, mille mastaapse muutmisega käib kaasas oht manipuleerimise esinemiseks (Fung, 2020, lk 148). Demokraatlikus ühiskonnas on kodanike väärtused ja arvamused need, mille läbi kas toetatakse või kritiseeritakse seadusi, poliitiku, asutusi või huvigruppe, mis neid mõjutavad (Fung, 2020, lk 148). Seega jõudes võimu viimaselt tasemelt taas sotsiaalse konstruktsionismini – seadusandlikud ja normatiivsed muudatused hakkavad toimuma alles siis, kui saab selgeks, et ühiskondlikult ja vastastikku süvitsi jagatud väärtused ei ole enam kooskõlas kehtivate seaduste ja levinud praktikatega (Fung, 2020, lk 148).

1.2. Sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria

Täiendava teoreetilise vaatenurga käesoleva magistritöö tulemuste tõlgendamiseks annab sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria (SKKT), mis tugineb Albert Bandura sotsiaal-kognitiivsele ja enesetõhususe teooriale, kusjuures kõrge enesetõhusus on see, mis võimaldab endale ise eesmärgi seada ja riskida keeruliste eesmärkide püstitamisega (Lent, Brown, & Hackett, 2002, lk 269). Sotsiaal-kognitiivne karjääriteooria on raamistik, mille eesmärgiks on selgitada ametikoha otsingute (karjäärihuvi kujunemine), otsustamise (karjäärivalik) ja edu saavutamise (karjääri toimimine ja oodatav tulemuslikkus) seotud protsesse (Dziak, 2024).

SKKT teoreetilise kontseptsiooni, mille töötasid 1994. aastal välja teadurid Robert W. Lent, Steven D. Brown ning Gail Hackett, keskmes on enesetõhusus, oodatavad tulemused ja isiklikud eesmärgid (Dziak, 2024). Dziak kirjeldab teooria keskmes olevaid kolme kontseptsiooni järgnevalt:

- 1) Enesetõhusus hõlmab endas seda, kui võimekane indiviid tunneb end oma karjääriga seotud ülesannete täitmise suhtes (mis mõjutab nii tema karjäärihuvi kui valikut).

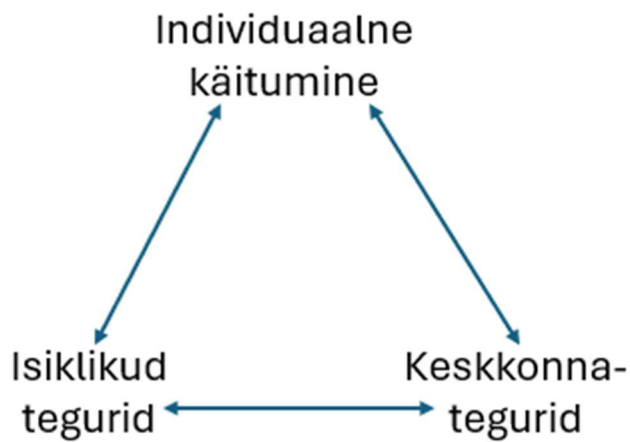
- 2) Oodatavate tulemuste all mõistetakse indiviidide karjääriga seotud ootusi, mis suunavad teda sellisele rajale, kus ta usub end positiivseid tulemusi saavutavat (õnnestuvat).
- 3) (Isiklikud) eesmärgid on need, mis indiviidi motiveerivad ja tema karjääriteekonnale suuna annavad (Dziak, 2024).

Märgates ning leevendades stereotüüpide kahjulikku mõju mõningate loodus- ja täppisteaduste erialadele, oleks võimalik naiste LTT-alast huvi nende keskkooliõpingute ajal toetada, kuna lisaks isiklikele võimekusele, huvidele ja seisukohtadele mõjutavad (naiste) LTT-alast karjäärihuvi nii eeskujud ja rollimudelid kui ka perekondlikud ning ühiskondlikud tegurid (sealhulgas levinud soostereotüübid) (Holmes, 2023, lk 382).

Kuna SKKT võtab arvesse Bandura triaadilist retsiprooksust, täpsemalt tema välja arendatud täielikult kahesuunalise põhjuslikkuse mudelit (see tähendab seoseid individuaalse käitumise, keskkonnategurite ja indiviidist endast tulenevate isiklike tegurite vahel), siis selles süsteemis on inimesed nii ennast ümbritseva sotsiaalse keskkonna loodud kui selle loojad – kusjuures koos enesereguleerimise potentsiaaliga (Lent, Brown, & Hackett, 2002, lk 261). Selline mudel on omakorda kooskõlas töös varem mainitud sotsiaalse konstruktsionismi põhiprintsiipidega.

Alloleval joonisel (**Joonis 1**) kirjeldatakse protsessi, kus inimese enesetõhusus mõjutab tema käitumist ja teda ümbritsevat keskkonda ning keskkonnategurid omakorda mõjutavad inimese enesetõhusust. See, kuidas inimesed tõlgendavad oma tegevuse tulemusi, kannab endas infot ja muudab omakorda nende keskkonda ja isiklike tegureid, mis omakorda annavad sisendit ja muudavad võimalikke tegevusi tulevikus (Pajares, 2006, lk 340).

Joonis 1. Triaadilise retsiprooksuse (kahesuunalise põhjuslikkuse) mudel illustreerimaks seoseid inimese käitumise, keskkonnategurite ja isiklike tegurite vahel.



Allikas: autori eestindus Frank Pajares'i joonise põhjal (Pajares, 2006, lk 341).

1.3. Soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegia

Liivi Pehki koostatud Soolõime käsiraamat toob välja, et „kuigi seadustega kehtestatud tingimused näivad olevat kõigile ühesugused, on tegelikkuses naiste ja meeste sotsiaalsed kohustused, võimalused, vastutus ja õigused jagunenud ebavõrdselt“ (Pehk, 2014, lk 12). Lisaks seadustele kehtivad kokkuleppelised normid, ühiskondlikult levinud soostereotüübid või kivistunud arusaamad soorollidest, mis kõik võivad päädida ebavõrdse kohtlemisega nii tööl kui mujal ja piirata (lähtudes sotsiaal-kognitiivsest karjääriteooriast ja enesetõhususe mõistest) nii haridus- kui edasisi töövalikuid ja isiklikku arengut, kujutades seetõttu endast olulist takistust naiste ja meeste vahelise võrdsuse saavutamisel (Pehk, 2014, lk 12).

Magistritöös käsitletud poliitikameetmete või -soovituste teoreetilise raamistiku loomiseks toovad võrdõiguslikkuse edendamise ja koordineerimise eest vastutav Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium (Võrdsuskeskus, i.a.) ning eelmainitud Soolõime käsiraamat (Pehk, 2014, lk 16) välja soolise võrdsuse edendamise puhul kaks peamist strateegiat: soolise võrdsuse ajutised erimeetmed, mille eesmärk on tasandada ajaloolist ebavõrdsust ning soolõime ehk soolise võrdsuse läbivat lõimimist kõigisse poliitikavaldkonnadesse. Erimeetmed ja soolõime täiendavad ja toetavad teineteist, moodustades soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegia (Pehk, 2014, lk 16).

Kuna ebavõrdsus on struktuurne ja puudutab kõiki eluvaldkondi, ei jõua ühiskond soolise võrdsuseni iseenesest. Kui erimeetmeid kavandavad valdavalt poliitikakujundajad, siis soolõimega saavad ja peaksid tegelema kõigi poliitikavaldkondade ametnikud (Pehk, 2014, lk 15) ning Eestis kehtiva soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi on keelatud soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimine lisaks avalikule ka erasektoris (Soolise võrdõiguslikkuse seadus, 2023). Kusjuures soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi ei loeta diskrimineerimiseks ajutiste soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamist, mis vähendavad soolist ebavõrdsust või annavad eelise alaesindatud soole (Riigikogu, 2004). Teedeehituse valdkonna analoogina võiks soolise võrdõiguslikkuse edendamise erimeetmeid võrrelda juba tekkinud teeaukude lappimisega, kui soolõime on täiesti uue tee ehitus, kus tänu täiustatud tehnoloogia kasutamisele tekib teeauke juba algusest peale väiksema tõenäosusega (Pehk, 2014, lk 5).

Kvalitatiivses uurimistöös, kus on vajalik mõista keerukaid nähtusi, on otstarbekas kasutada teooriaid, mis loovad raami uurimistöö tulemuste tõlgendamiseks ja mõtestamiseks (Kalu & Bwalya, 2017). Kuna vaid ühele teooriale tuginemine ei pruugi hõlmata kõiki tulemusi või ei ole tulemused piisavalt tugevad, on teadustöös sageli kasutusel teoreetiline triangulatsioon ehk kolmallika meetod, mis hõlmab mitme teoreetilise perspektiivi kaasamist (QDAcity, i.a.).

Järgneva kirjanduse ülevaate põhjal on võimalik eespool kirjeldatud teooriatest lähtudes oletada, et naisõppurite madal osakaal energeetika erialadel ei ole ainus naiste alaesindatuse põhjus energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel ning põhjuste hulgas esineb näiteks soolist diskrimineerimist või omavad ühiskondlikult levinud soostereotüübid ja ebapädevad poliitikameetmed ning organisatsioonikultuurilised tegurid teatavat mõju energeetikavaldkonna ametikohtade täitmisel ja naiste juhtivatele ametikohtadele kandideerimisel.

Töö paremaks jälgimiseks on järgnevalt välja toodud töös kasutatavad peamised mõisted.

Enesetõhusus (ka eneseefektiivsus, *self-efficacy*) „mõjutab mõttemudeleid, mis võivad olla stimuleerivad või siis vastupidi, takistada toimetulekut. Enesetõhusus määrab ära selle, kuidas inimene mõtleb, tunneb, ennast motiveerib ja käitub“ (Ernits, 2012, lk 8). „Eneseefektiivsus on usk oma võimesse sooritada tegevus, mis toob kaasa teatud saavutused“ (Õim, 2008, lk 20).

Konstruksionismi põhimõtteks on, et „tähendused ja teadmised on kollektiivne looming“ (Strömpl, 2020). Konstruksionistide maailmapildis paiknevad teadmised, emotsioonid ja moraal inimestevahelistes suhetes ning on olemas mitmeid inimeste poolt koosloodud

tegelikkusi, mis võivad üksteisest erineda, ent on kõik tõesed (Strömpl, 2020). „*Lihtsustatult on sotsiaalne konstruksionism lähenemine, mis rõhutab viise, milles meie sotsiaalsed tähendused, kategooriad ja väärtused ning käitumine on pigem sotsiaalselt toodetud, mitte loomulikult antud meie bioloogilise pärilikkuse teel*“ (Noormets, i.a).

Soolise ebavõrdsuse all mõistetakse olukorda, „*kus naistel ja meestel on ühiskonnas erinev osalemise määr, võim ja mõjujõud, töö eest saadav tasu ning muud hüved, õiguste kasutamine ja ligipääs ressurssidele (raha, aeg, staatus, ametikoht, materiaalsed hüved, suhted, informatsioon jne)*“ (Võrdsuskeskus.ee, i.a.).

Sooline segregatsioon, arvestades, et segregatsioon Eesti õigekeelsussõnaraamatu järgi tähendab lahutamist ja eraldamist (ÕS, 2018), tähendab tööelus „*tööde jagunemist naiste ja meeste töödeks ning erialadeks*“ (ENÜ portaal Haridus ja sugu, i.a.). Kusjuures infoportaali „*vordsedvoimalused.ee*“ põhjal nimetatakse tööturu mõistes „*olukorda, kus naised ja mehed töötavad erinevates valdkondades, näiteks naised hariduse ja mehed tehnoloogiaaladel, tegevusalapõhiseks ehk horisontaalseks segregatsiooniks. Ametialane ehk vertikaalne segregatsioon väljendab olukorda, kus naised ja mehed töötavad erinevatel positsioonidel, näiteks juhtide ja spetsialistidena.*“ (ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus, i.a.)

Sooline võrdsus (ka sooline võrdõiguslikkus) on „*ühiskonna seisund, kus naistel ja meestel on ühiskonnas võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus ühiskonnaelu kõigis valdkondades. Soolise võrdsuse vastandiks on sooline ebavõrdsus, mitte sooline erinevus.*“ (Võrdsuskeskus, i.a.)

Soolõime (varaemalt on olnud kasutusel ka väljend soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine) on „*strateegia, mille rakendamisel arvestatakse kõigi poliitikameetmete ja tegevuste kavandamisel soolise võrdõiguslikkusega*“ (Sotsiaalministeerium, 2023).

Teadurid Naila Kabeer ja Ramya Subrahmanian (1996) töötasid välja sooteadliku planeerimise meetodika ja tööriista lähtudes Naila Kabeeri varasemast tööst sotsiaalsete suhete meetodiga (Kabeer, 1994). Oma raamatus jagasid autorid soolõime rakendamise strateegiad järgnevalt:

- **Soopime** lähenemine (näiline sooline neutraalsus) ja -analüüs lähtub meessoost osaleja mõistest, on sageli sooneutraalses keeles kirja pandud, kuid on kaudselt meeste suunas kallutatud, eelistades meeste vajadusi, huve ja prioriteete võimaluste ja ressursside jaotamisel (Kabeer & Subrahmanian, 1996, lk 2).

- Seevastu **sooteadlik** lähenemine tunnistab nii naissoost kui meessoost osalejaid ning seda, et nad on protsessi kasusaajate ja osalejatena kaasatud erineval ja sageli ebavõrdsel viisil, mistõttu võivad neil olla omavahel erinevad või vastukäivad vajadused, huvid ja prioriteedid (Kabeer & Subrahmanian, 1996, lk 4). Sooteadliku lähenemise liigitavad Kabeer ja Subrahmanian kolmeks erinevaks poliitikakujundamise ja sekkumise kategooriaks:
 - **Sooneutraalne** poliitikakujundamine võiks olla miinimumtase, mida poliitikakujundamiselt või -analüüsist oodata. Meetmete puhul lähtutakse olemasolevate ressursside ja vastutuse soolise jaotuse täpsest hinnangust ning tagatakse antud kontekstis poliitikaeesmärkide võimalikult tõhusalt saavutamine. (Kabeer & Subrahmanian, 1996, lk 10)
 - **Soospetsiifiline** poliitikakujundamine – poliitika, mis on suunatud konkreetsele soole, et saavutada teatud poliitikaeesmärke või soospetsiifilisi vajadusi paremini katta. Kusjuures selleks, et nais-spetsiifiline sekkumine saaks olla sooteadlik, mitte soopime, tuleks lähtuda projekti kujundamisel soospetsiifilistest piirangutest, mitte eelnevatest eeldustest „naistele sobilikest“ rollidest. (Kabeer & Subrahmanian, 1996, lk 12)
 - **Sooliselt ümberkujundav** poliitika võib olla suunatud naistele, meestele või mõlematele, oluline on soospetsiifiliste vajaduste ja piirangute teadvustamine ning olemasolevate sooliste suhete egalitaarsemaks ümberkujundamine läbi ressursside ja vastutuste ümber jaotamise. See on ühtlasi neist kolmest kõige keerukam, kuna ressursse on praktiliselt võimatu (naistele) ümber jagada nii, et mehed ei peaks kas teatud privileegidest loobuma või teatud vastutust endale lisaks kanda võtma. (Kabeer & Subrahmanian, 1996, lk 12)

1.4. Naiste esindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel Eestis ja EL-is

Võttes ühelt poolt arvesse, et EL püüab end positsioneerida globaalse liidrina kliimamuutuste vastu võitlemisel (Eyl-Mazzega & Mathieu, 2020, lk 28) ning energeetikavaldkond on selles kontekstis üks olulisemaid töösuundi ja töjõuvajadus (taastuv)energeetikaga seonduvates valdkondades on tõusutrendis (Rosenblad, Leoma, & Krusell, 2022) – on äärmiselt oluline, et energiasektori ametikohtadel on inimesed, kel on ühtviisi nii erialane võimekus kui kirg selle valdkonna vastu. Energeetikavaldkonna ametid ei ole objektiivselt võttes kuidagi etteantult ühe

soo omad rohkem kui teise omad. Tõenäoliselt on seega lisaks meestele ka selliseid naisi palju, kes neile ametikohtadele sobida võiksid, kuid ühel või teisel põhjusel ei ole nad selles valdkonnas karjääri teinud. Allpool on Euroopa Sotsiaaluuringu koostatud graafik (**Joonis 6**), millel kujutatakse inimeste hoiakuid selle suhtes, kui naisi ja mehi oleks juhtivpositsioonidel võrdselt.

EL põhiõiguste harta artikkel 23 näeb ette, et võrdõiguslikkus tuleb tagada kõigis valdkondades ning see põhimõte ei takista säilitamast või võtmast meetmeid, mis annavad alaesindatud soole eeliseid (Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon, 2009). Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtete hulka kuuluvad naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused, sealhulgas tööturul osalemise, karjääri edendamise ja töötingimustega seoses (Euroopa Komisjon, 2017).

Elizabeth Allen, Hannah Lyons ning Jennie C. Stephens (Allen, Lyons, & Stephens, 2019) uurivad oma artiklis seda, mil määral omab tähtsust naisjuhtide osakaal energiasüsteemides muudatuste elluviimises ja energiaõigluse ja energiademokraatia põhimõtete juurutamises, tuues näiteks välja ÜRO inimõiguste voliniku Mary Robinsoni tsitaadi, „kliimamuutused on inimtekkeline (*man-made*) probleem ning sel peab olema feministlik lahendus.“ Samuti rõhutavad samad autorid, et kuigi energeetikavaldkonnas püsib sooline ebavõrdsus, on ometi hästi dokumenteeritud naiste palkamise ja töö hoidmisega kaasnevad kasud ning et seni on liiga vähe teadvustatud ja analüüsitud seda, et fossiilkütustelt taastuenergiapõhisele tulevikule ümber orienteerumisel on naisjuhtidel oluline roll (Allen, Lyons, & Stephens, 2019, lk 1,4,9). Kokkuvõtvalt toovad autorid välja struktuurseid ja (organisatsiooni)kultuuri ja normidega seotud asjaolusid, mis soolist kallutatust jätkuvalt tekitavad. Eespool viidatud artiklitega haakub OECD (Majandusliku Koostöö ja Arengu Organisatsiooni) välja antud aruanne, millest nähtub, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsuse edendamine valdkondadeüleselt ei peaks olema üksnes moraalne kohustus, vaid arvestades arenenud riikide kiiresti vananevat ühiskonda, madalat sündivust ja maailma tabanud kobarkriise, hädavajalik, et toetada tulevikus võrdõiguslikku majanduskasvu ja sotsiaalset ühtekuuluvust (OECD, 2023, lk 18, 338).

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE) koostas 2023. aastal aruande, millest ilmnes, et praegune sooline ebavõrdsus, mis puudutab juhtivaid ametikohti EL rohepöörde valdkonnas toob kaasa selle, et võidakse kehtestada laialdased poliitikameetmed ja strateegiad, mis ei hõlma adekvaatselt soolist võrdsust ja jätavad seega tähelepanuta need probleemid, mis just näiteks naisi ebaproportsionaalselt palju mõjutavad (European Institute for Gender

Equality, 2023, lk 97). EIGE aruandega sarnaselt on Ina Sokolska jt. oma uuringus tuvastanud, et energiapoliitikat tehakse küll sooneutraalselt, eeldades, et naised ja mehed saavad sellest võrdselt kasu, kuid naiste osalus energeetikavaldkonnas on madalam, mis tähendab, et osa ühiskonnast jääb siiski piisaval määral kaasamata. (Sokolska, Clancy, & Feenstra, 2019, lk 32) Autorid kinnitavad, et on olemas tõendeid selle kohta, kuidas sooline tasakaal ehk naiste laiapõhjalisem osalus energeetikavaldkonnas on oluline ja vajalik edukalt puhtale energiale üleminekuks (Sokolska, Clancy, & Feenstra, 2019, lk 11). Sooliselt kihistunud ühiskond on takistuseks ühiskonna jätkusuutlikkusele ning inimeste elukvaliteedi paranemisele, majandusliku ja sotsiaalse heaolu suurenemisele (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 16).

Kuna naisõppureid on statistiliselt energeetikavaldkonnas vähem, on selle olukorra tasakaalustamiseks võimalik teadlikult juhtida tähelepanu energiasektoris toimuva rohepöörde interdistsiplinaarsete oskuste vajadusele. Ehk taastuenergeetika puhul leidub kokkupuutepunkte näiteks õiguse, ettevõtluse, finantsvaldkonna ja keskkonnapoliitikaga seotud erialadega ning ainuüksi inseneriharidus tervet sektorit edasi ei vii ehk suurim kasu oleks oskuste sünergiast (UN Women, 2025). Olena Shatilova jt. käsitlevad oma teadusartiklis nii „klaasseinade“ kui „klaaslae“ probleemi ehk eespool lahti kirjutatud horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni energiavaldkonnas. Autorid tõdevad, et kuigi naiste osakaal energiasektoris aegamööda kasvab, ootavad naisi ees sotsiokultuurilised tõrked ühiskondlikul tasandil ja ettevõtete tasandil soolise võrdõiguslikkuse seisukohast ebapädevad korrad ja protseduurid (Shatilova, Sobolieva, & Vostryakov, 2021, lk 19).

Karsten Gareis jt. 2024. aasta uurimistöo soovitab tungival Euroopa Komisjonil integreerida sooline võrdõiguslikkus energiaülemineku strateegiasse (ehk kinnitab soolõime ja niinimetatud kliimamuutuste-lõime omavahelist sünergiat), lisaks suurendada rahastust soolise tasakaalu tagamiseks ja tuvastada täpsed indikaatorid, millega tõhusamini progressi jälgida (Gareis, et al., 2024, lk 10). Nagu eespool Sokolska jt. esile tõid, tuleb ka Gareis jt. aruandest välja, et lõpuks see, kuidas energiaülemineku kohta otsuseid tehakse ning keda, kuidas ja miks neisse otsustesse kaasatakse, omab ühtlasi väga suurt mõju nende otsuste tagajärgedele – see tähendab sellele, kuidas rahastus ja jõukus (või vastupidi kärped neis) üleühiskondlikult jagunevad (Gareis, et al., 2024, lk 8-10). Theresia Sumarno jt. oma 2024. aasta artiklis tõdevad, et naiste osalus energiaüleminekus on uuringute põhjal ja kaasamise seisukohast ülioluline ning tänapäeval

seisavad nii ASEANi² kui G7³ riigid silmitsi sarnaste väljakutsetega naiste kaasamise kontekstis (Sumarno, Fitriyanti, & Khusna, 2024, lk 14). Autorid väidavad samas, et kumbki riikide blokk ei ole energiapoliitikas soolist võrdõiguslikkust piisavalt käsitletud kuigi sooline mitmekesisus ettevõtete juhtkonnas aitaks kaasa energeetikavaldkonnas teretulnud innovatsioonile, erinevate vaatenurkade kaasamisele ja seega tõenäolisemalt üldisele edule. Nagu Gijsbert Stoet jt. oma uurimistöös tõdevad – pelgalt teadlikkuse tõstmisest ei piisa ja esmalt on vajalikud riikliku tasandi meetmeid, mis nügiks omakorda kõiki ülejäänud osapooli oma strateegiaid ja püüdlusi paremini soopõhiselt joondama (Stoet & Geary, 2018, lk 17, 18).

Energiavaesuse kontekstis on suurem risk just naistel (sissetulekute ebavõrdsuse tõttu), samuti elavad naised kauem ja on seega suuremal määral esindatud nii üksi elavate indiviidide kui üksikvanemate seas (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2019). Palgalõhe on tõendatult samuti naiste kahjuks (European Institute for Gender Equality, i.a.), kusjuures emasid karistatakse veel täiendavalt tööturul, sest kuigi Eestis läbi viidud uuringu järgi emaduslõivu⁴ ja laste mõju palgale on positiivne, on see ometi erinev – naiste puhul 3,3 protsenti ning meeste puhul 12,2 protsenti (Täht, et al., 2022, lk 61). Energeetikavaldkonna oskustöölise seas on suurem osa mehi, mille selgituseks võib veel füsioloogilisi põhjuseid otsida, kuid ka paremini tasustatud administratiivsed ja otsustusõigusega töökohad energiavaldkonnas on statistiliselt meeste käes (Thomson, 2022). Selle olukorra põhjusteks võib lugeda järgmisi Euroopa Parlamendi uuringus (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2019, lk 20) kirjeldatud tegureid:

- Juba varem mainitud sooline ebavõrdsus energeetikavaldkonna õppekohtade täitumisel ja sellest tulenev pädevuste puudumine;
- Levinud arusaam, et energiasektor on meeste valdkond ning püsivad soostereotüübid;
- Töö-pereelu rollide vahel tasakaalu leidmise keerukus, mistõttu naised ei julge asuda ametikohtadele, millega võib kaasneda ettearvamatu töögraafik või kiireloomulisi tööreise;

²ASEAN ehk Kagu-Aasia Maade Assotsiatsioon asutati 1967. aastal ja sellesse kuulub praegu 10 riiki (asutajaliikmed Indoneesia, Malaisia, Filipiinid, Singapur ja Tai ning Brunei Darussalami Riik, Vietnam, Laos, Kambodža ja Myanmar).

³G7 gruppi kuuluvad Suurbritannia, Kanada, Prantsusmaa, Saksamaa, Itaalia, Jaapan, Ameerika Ühendriigid ning kohtumistel osaleb ka Euroopa Liit.

⁴Emaduslõiv väljendab laste saamise ja kasvatamise mõju sissetulekute suurusel.

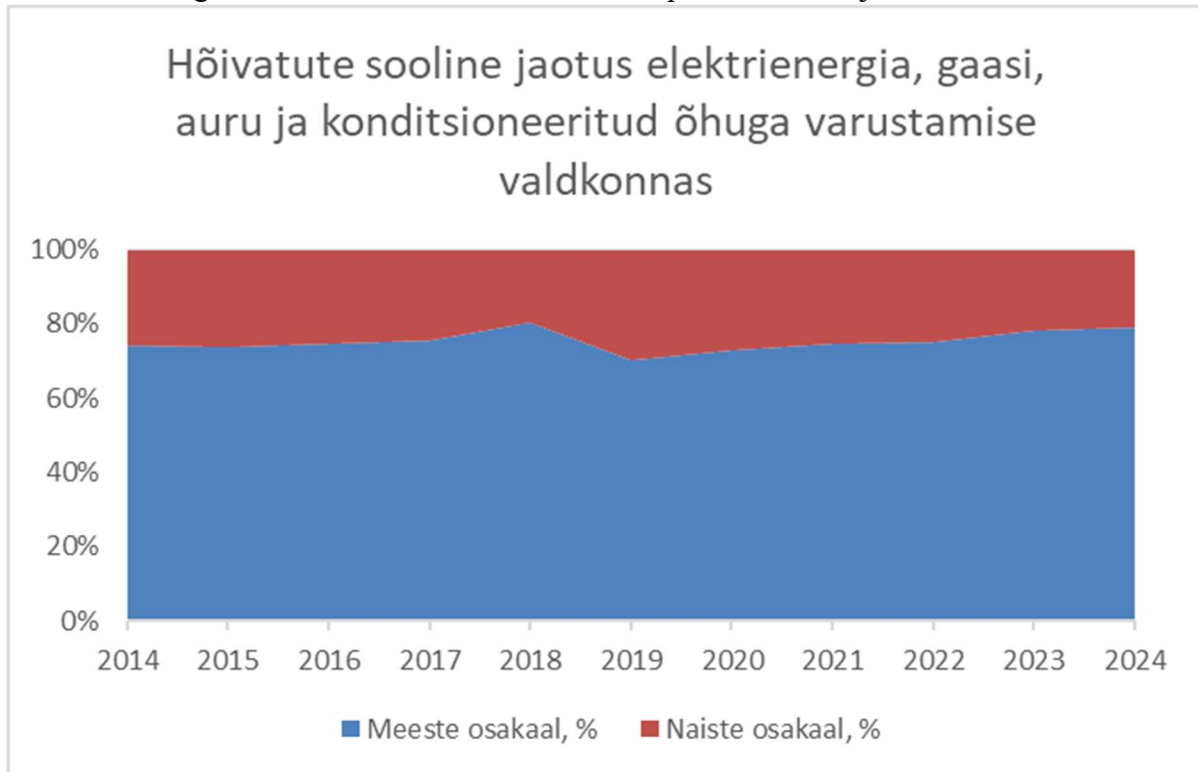
- Ebapiisavad karjääri edendamise võimalused ning naistele suunatud mentorprogrammide puudus.

Üks käesoleva töö uurimisküsimustest puudutab seda, kuidas üldisemalt tajutakse naiste alaesindatust energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Kirjandusest tuleb Christine L. Exley ja Kirby Nielsen (Exley & Nielsen, 2024) uurimistöö põhjal väga jõuliselt selles aspektis välja enesekindluse lõhe küsimus, eriti stereotüüpselt meeste erialadel. Enesekindluse lõhe all peetakse silmas seda, kuidas mehed ja naised iseennast ja üksteist *tajuvad*, täpsemalt mitmete ühiskondlike näitajate suhtes on mehed enesekindlamad – nad on kindlad oma võimetes ja oskustes, kandideerivad ametikohtadele, mille ootustele nad vaid 60% ulatuses vastavad ning on jutukamad (Consolo & Poole, 2024). Sellele vastukaaluks väidab Emilie Aries (Aries, 2023), et tegelikult on uuringute järgi võrdselt meeste ja naiste puhul üks enimlevinud vastus küsimusele, miks nad mõnele teatud töökohale ei ole kandideerinud – 41 protsenti naistest ja 46 protsenti meestest tõid välja selle, et „Ma ei arvanud, et nad mind valiks, sest ma ei vastanud kandidaadile seatud nõudmistele ning ma ei tahtnud oma aega ja energiat raisata.“ Teisisõnu ei kandideeri inimesed ametikohtadele, kui nad nõudmistele ei vasta juhul kui nad eeldavad, et tööandja mõtleb neid nõudmisi tõsiselt (Aries, 2023). Tulles tagasi Exley ja Nielsen (Exley & Nielsen, 2024) töö juurde, selgub nende läbi viidud katsetest, et töötajate enesekohaste hinnangute põhjal on naised siiski pessimistlikumad oma tulemuste suhtes kui täpselt sama soorituse teinud mehed.

Töös käsitletud mõistete selgituste all toodi välja, et ametialase soolise segregatsiooni all mõistetakse seda, et meestel ja naistel on kalduvus töötada erinevates ametites ning esineb nii horisontaalset (erinevused ametikohtade lõikes) kui vertikaalset (erinevused sotsiaalses staatuses, sealhulgas ametipositsioonis, palgalõhes) dimensiooni, millele lisandub täiendavalt veel erinevus karjääri tegemise võimalustes. Maria Bastida, Luisa Helena Pinto ja Anne-Will Harzing toovad välja, et üldisem sooline segregatsioon tähendab seda, et tegelikult esinevad kõik need dimensioonid koos ja omavahelises koosmõjus, mis teeb ametialase soolise ebavõrdsuse selgitamise ja lahtimõtestamise väga keerukaks (Bastida, Pinto, & Harzing, 2021, lk 5). Seetõttu on ka käesoleva uurimistöö uurimisküsimused sõnastatud selliselt, et ühelt poolt mõista seda, kuidas olukord on selliseks kujunenud, et esineb naiste alaesindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel, kas (ning kuidas) seda olukorda taastoodetakse ja soolist segregatsiooni süvendatakse ning missuguseid meetmeid või soovitusi kirjeldatakse praeguse dünaamika ühes või teises suunas muutmiseks.

Allolevad graafikud annavad statistilise ülevaate soolisest tasakaalust laiemalt energeetikavaldkonnas Eestis. **Joonis 2** allpool kirjeldab energeetikavaldkonna soolist jaotust aastatel 2014-2024. Graafikul nähtav märgatav erinevus 2018 ja 2019 aastatel on tingitud Eurostati andmete kogumise meetoodika muudatusest. Naiste ja meeste osakaalud on üldiselt läbivalt viimase kümne aasta jooksul püsinud pigem muutumatuna vastavalt 25% ja 75% tasemel.

Joonis 2. Energeetikavaldkonnas hõivatute sooline protsentuaalne jaotus aastatel 2014-2024



Allikas: Autor, Eesti Statistikaameti andmetel.

OECD 2022. aasta raporti järgi koosneb Eesti sooline palgalõhe kolmest osast: naiste töötamisest madalamalt tasustatud valdkondades (s.o vertikaalne segregatsioon), naiste töötamisest madalamatel ametikohtadel (ehk horisontaalne segregatsioon) ning kolmas osa on seni jäänud täpsemalt defineerimata ja analüüsidest põhjendamata. Kusjuures vertikaalne segregatsioon, mida käsitleb ka antud uurimistöo ei ole vaid Eestile omane nähtus. Näiteks on USA-s pikalt jälgitud järgmist statistikat – millal tõuseb Fortune 500 ettevõtete juhtide seas naiste hulk suuremaks John-nimeliste meeste omast (see juhtus esimest korda alles 2023. aastal). Eestis on OECD andmetel naiste esindatus juhtivatel ametikohtadel püsinud stabiilselt madal (Maripuu, 2024), mis eristab Eestit teistest riikidest, kus see on viimase kümnendi jooksul oluliselt kasvanud. Kui Lätis on naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel aastatel 2009–2019 peaaegu kahekordistunud, siis Eestis viimase kümne aasta jooksul kasvanud kõigest

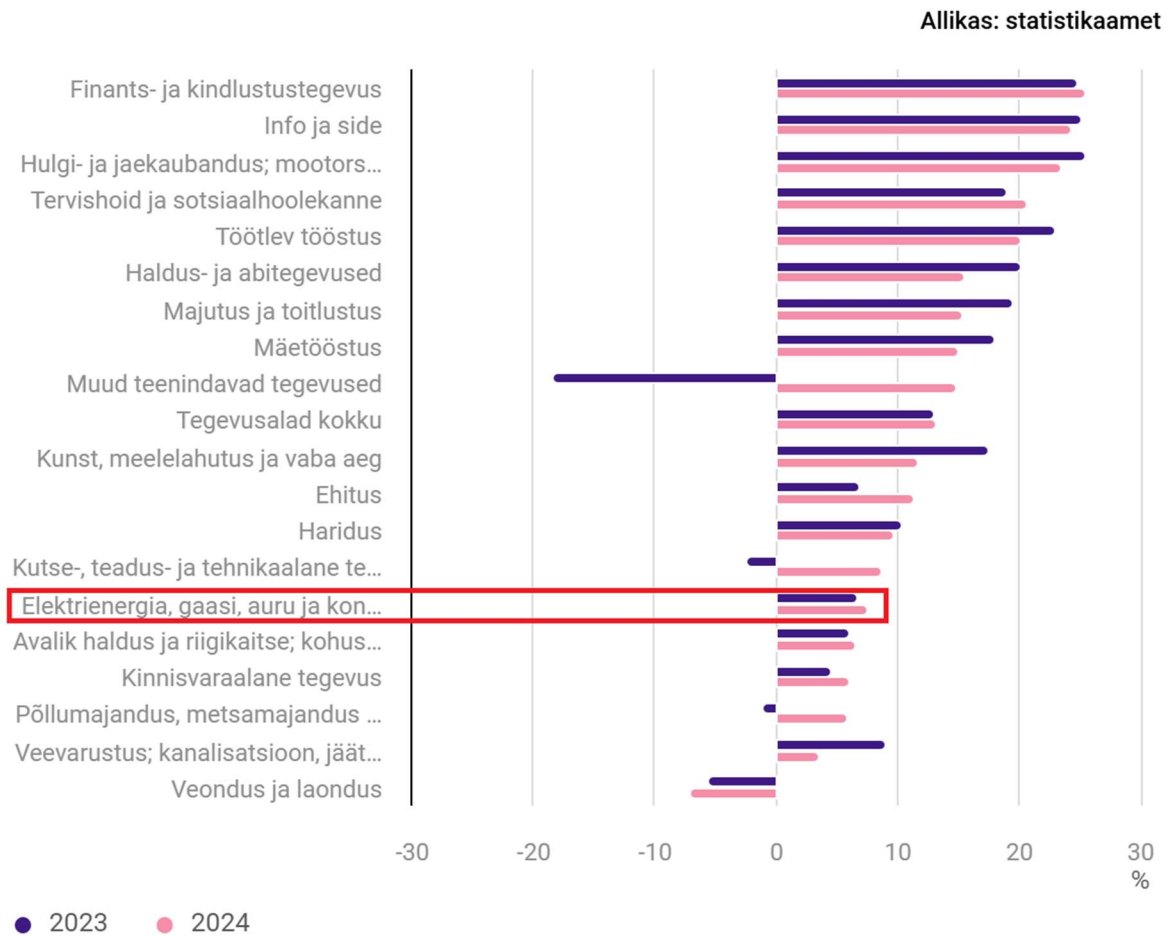
kolme protsendipunkti võrra. EIGE soolise võrdõiguslikkuse indeks näitab, et naiste positsioon majanduse otsustustasanditel on Eestis tagasihoidlik (16,9 punkti 100st) ning jääb märgatavalt maha EL riikide keskmisest tasemest (57,6 punkti) (European Institute for Gender Equality, 2023, lk 98).

Samal ajal iseloomustab Eesti tööjõuturgu asjaolu, et madamalatel juhtimistasanditel on soolised erinevused väiksemad (Maidla, Lille, Maripuu, & Kliiman, 2025, lk 4). Allolev **Joonis 3** võrdleb soolise palgalõhe muutust Eestis tegevusvaldkondade kaupa aastatel 2023 ja 2024. Positiivne protsendimäär joonise horisontaalteljel näitab seda, kui palju vähem saavad selles valdkonnas töötavad naised vähem palka kui mehed. Negatiivne protsendimäär näitab, et selles tegevusvaldkonnas on palgalõhe naiste kasuks. Eraldi esiletõstuga on märgitud joonisel elektrienergiavaldkonna sooline palgalõhe.

EL soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020–2025 järgi tuleb soolise palgalõhe likvideerimiseks tegeleda kõigi selle algpõhjustega, nii naiste väiksema tööturul osalemise, nähtamatu ja tasustamata töö, sagedasema osajatöö ja karjäärikatkestustega, kuid lisaks ka soostereotüüpidel ja diskrimineerimisel põhineva vertikaalse ja horisontaalse segregatsiooniga (Euroopa Komisjon, 2022).

Joonis 3. Palgalõhe tegevusalade lõikes, 2023 versus 2024

Palgalõhe tegevusalati, 2023–2024



Allikas: Statistikaamet (Eesti Statistika, 2025)

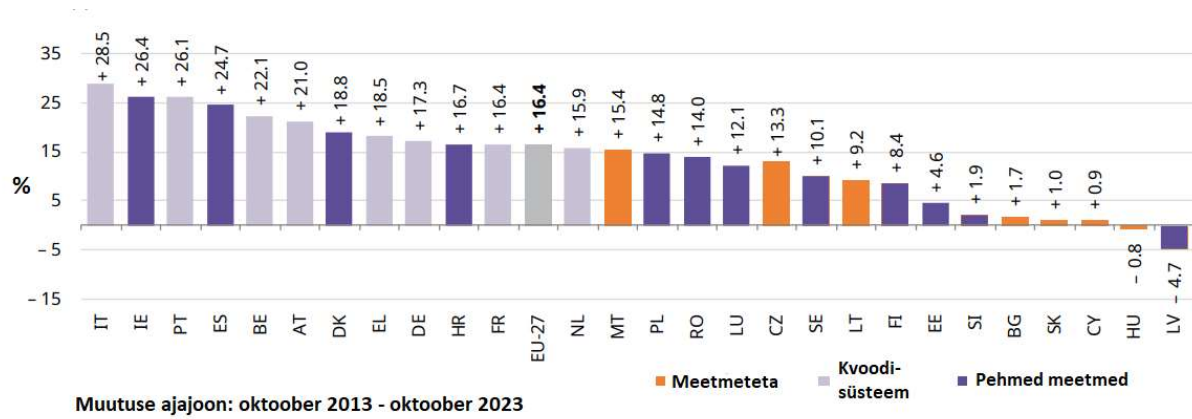
Üle-euroopalises võrdluses on Eesti energeetikavaldkonna sooline palgalõhe (6,8%) pigem väike, jäädes märgatavalt alla EL sektoriteülesele palgalõhele (vt. **Joonis 5**). Üheski valdkonnas ei olnud aastal 2023 Eesti palgalõhe teiste riikide kättesaadava statistikaga võrreldes kõige suurem ega kõige väiksem. Tegevusalade lõikes oli ehitusvaldkond see, milles Eestiga võrreldes suurem palgalõhe naiste kahjuks esines vaid Saksamaal (10,6% versus 10,8%), vastupidiseid näiteid, kus Eestis oleks EL riikide võrdluses peaaegu kõige väiksem palgalõhe, Eurostati metoodika põhjal koostatud andmebaasis ei leidunud. Sektoriteülevalt oli 2023. aastal Eesti sooline palgalõhe EL keskmisest (12%) tunduvalt suurem: 16,9%. (Eurostat, 2025) Arvestades Eesti börsiettevõtete arvu, ei too börsiettevõtete juhtkonna liikmete seas soolise tasakaalu parandamise direktiivi ülevõtmisega edendatav naiste suurem kaasatus juhtkondades kaasa erilist mõju Eesti soolisele palgalõhele, kuid see võib siiski kaudselt ning läbi laiem

ühiskondliku mõju palgalõhet mingil määral vähendada (Maidla, Lille, Maripuu, & Kliiman, 2025, lk 6).

Naiste senisest suurem osalus ja nähtavus võib tuua tippjuhtimises kaasa seniste kultuuriliste ja ühiskondlike sooliste eelarvamuste ja stereotüüpide muutumise. Euroopa Liidule annaks soolise tasakaalu saavutamine juhtivatel ametikohtadel suhtelise eelise kolmandate riikide ees, kuna seda peetakse globaliseerunud majanduses oluliseks. Mitmekesisus toob kaasa rohkem innovatsiooni, paremaid juhtimisotsuseid ning parandab ettevõtja tulemuslikkust (on täheldatud positiivset korrelatsiooni naiste suurema osaluse ja suuremate dividendimaksetega) (Credit Suisse, 2021, lk 21). Soolise mitmekesisusega ettevõtjad saavutavad paremaid tulemusi keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimiskriteeriumite suhtes ning järgivad tõenäoliselt jätkusuutlikke ja eetilisi äripraktikaid (Maidla, Lille, Maripuu, & Kliiman, 2025, lk 4).

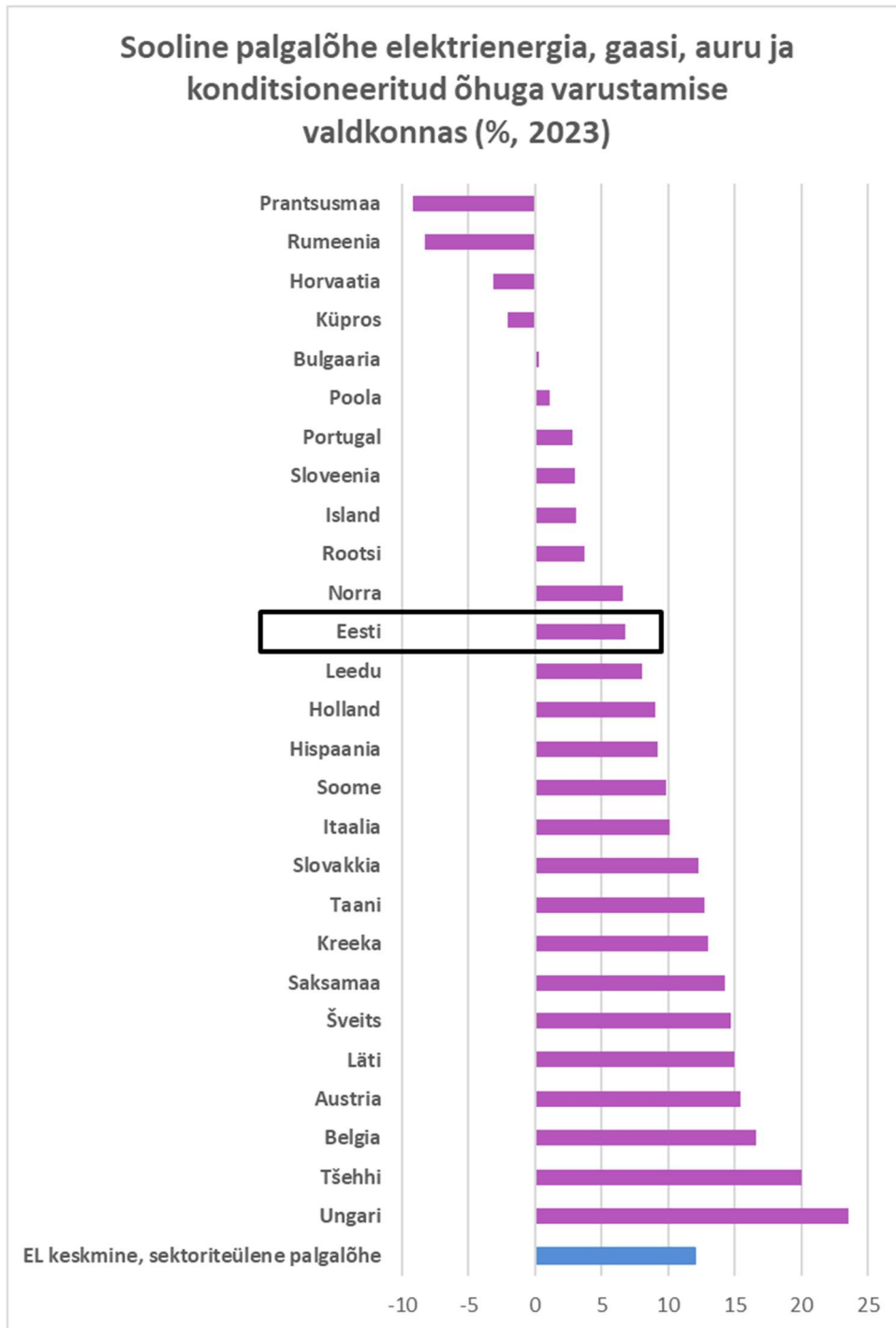
Vaatamata eelmainitud positiivsetele aspektidele on EL-is suurimate börsil noteeritud ettevõtjate juhatustes naiste osakaal 33,9%. Vaid neli riiki on saavutanud vähemalt 40%, mitmes riigis on ületatud 33% piir, aga mõnes riigis (sealhulgas Eestis) on naised juhatustes endiselt vaid üks kümnest (Maidla, Lille, Maripuu, & Kliiman, 2025, lk 4). Allolev **Joonis 4** kirjeldab naiste esindatuse muutust liikmesriikide börsiettevõtete juhtkonnas kümneaastase perioodi jooksul.

Joonis 4. EL 27 liikmesriigi suurimate börsil noteeritud ettevõtjate juhatustes naiste osakaalu muutus (%) võetud meetmete lõikes ajavahemikus 2013-2023.



Allikas: autori eestindus EIGE raporti põhjal (European Institute for Gender Equality, 2024, lk 2).

Joonis 5. Energeetikavaldkonna sooline palgalõhe Euroopa riigiti aastal 2023, protsentides. Võrdluseks EL sektoriteülene keskmine palgalõhe.



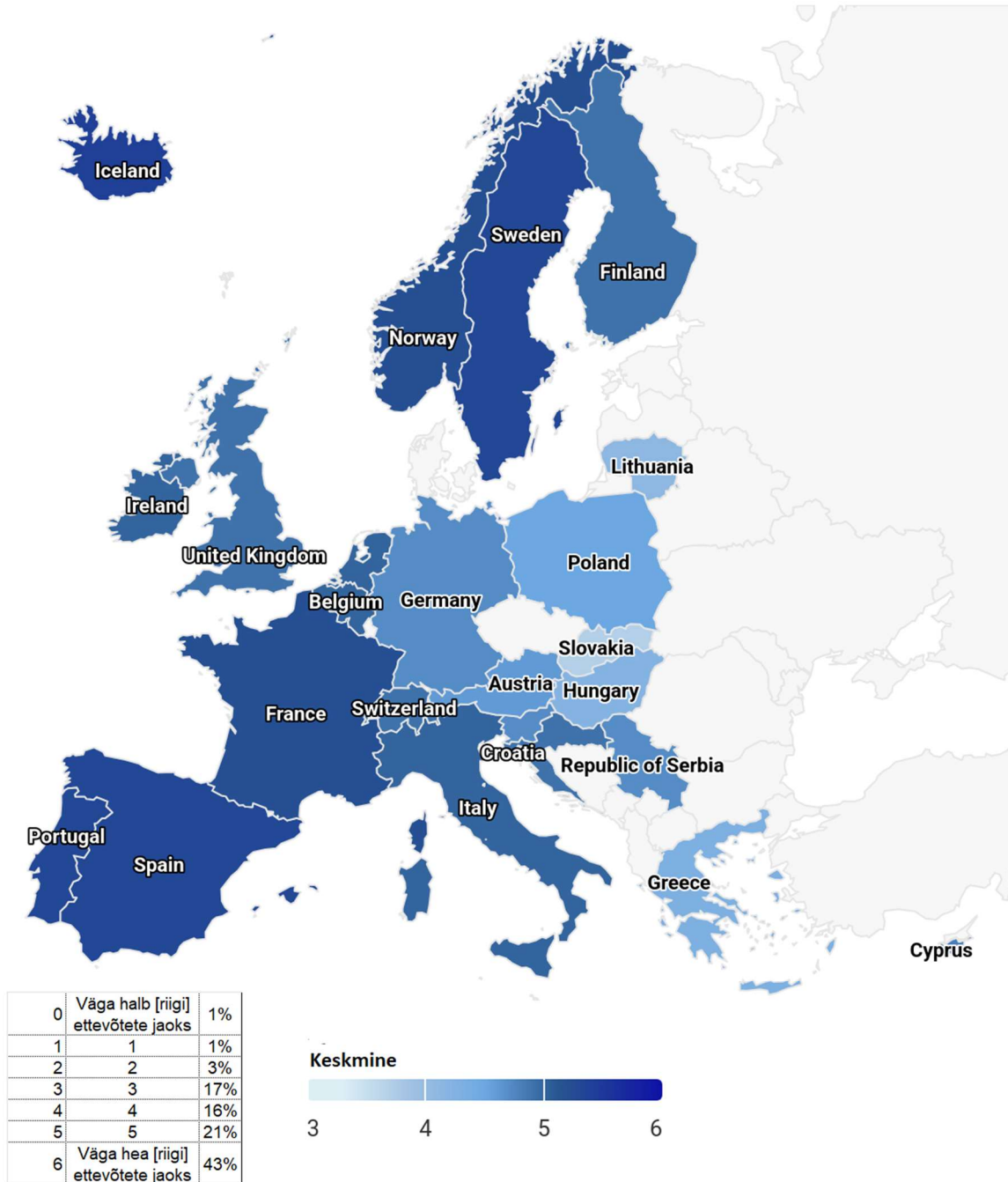
Allikas: autor, Eurostat andmetel (Eurostat, 2025). Positiivne protsendimäär näitab, et esineb palgalõhe naiste kahjuks.

Alloleval joonisel (**Joonis 6**) on Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS – *European Social Survey*) läbi viidud rahvusvahelise sotsiaalteadusliku uuringu tulemused inimeste hoiakute kohta selle suhtes, kas ettevõttele on hea või halb kui juhtivatel ametikohtadel on võrdselt naisi ja mehi. Kui kinnituskalduvus või kinnituseelarvamus (*confirmation bias*) tähendab (BehavioralEconomics.com, i.a.) järgi kalduvust otsida ja eelistada tõendusmaterjali, mis toetab juba omaksvõetud uskumusi ning eirata teavet, mis neid uskumusi kahtluse alla seab, siis kuigi korrelatsioon ei tähenda kausaalsust, väidab 2024. aasta McKinsey ja Company aruanne, mille koostasid Alexis Krivkovich, Emily Field, Lareina Yee, Megan McCONNell ning Hannah Smith (Krivkovich, Field, Yee, McConnell, & Smith, 2024)), et andmete põhjal on võimalik tuvastada mittejuhuslik seos juhtimistasandi soolise mitmekesisuse ja ettevõtte finantstulemuste vahel (Emerson, 2024). Kuna nii eespool viidatud Euroopa Sotsiaaluuringu läbi viidud uuring küsitleb inimesi kui ka McKinsey & Company aruanne tugineb suurel määral küsitlustele, ei ole tegelikult nende andmete põhjal võimalik üheselt järeldada, kas edukad ettevõtted saavad endale lihtsalt lubada rohkem soolisele võrdõiguslikkusele ja võrdsetele võimalustele panustamist või eksisteerib kausaalne seos juhtimistasandi soolise mitmekesisuse ja ettevõtte edukuse vahel. Samas mida enamatel inimestel on selline uskumus ja hoiak, seda enam on võimalik sotsiaalse konstruktsionismi teooria järgi selle normi kinnitamine ja seeläbi tajutud reaalsuse muutumine.

Eesti Rakendusuuringu Keskuse CentAR ning Poliitikauuringute Keskuse Praxis koostatud teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaate järgi ei ole alluvate hinnangul mees- ja naisjuhtide vahel erinevusi ja vertikaalne sooline segregatsioon ei tulene soolisest erinevusest juhtimisstiilides – ehk sugu ei määra meeste või naiste paremat sobivust juhtivatel positsioonidel töötama, vaid muudest ajaoludest (Anspal, Biin, Kallaste, Karu, & Kraut, 2009, lk 74). Raporti järgi on organisatsioonipraktikal oluline roll alates töötajate valimisest ettevõttesse, kuni selleni, millised on naiste võimalused võrreldes meestega teha võimetele vastavat tööd, saada selle eest panusele vastavat tasu ning jõuda edasi karjääriredelil (Anspal, Biin, Kallaste, Karu, & Kraut, 2009, lk 75). Praxise uuring soovib keskenduda juhtimiskvalifikatsiooniga naistööjõu pakkumise kasvatamisele, kuid märgib siiski ära, et kasu võib olla ka stereotüüpsest tegevusest (Karu, Kallaste, Kraut, Rõõm, & Turk, 2010, lk 50).

Joonis 6. Euroopa sotsiaaluuringu tulemused küsimusele: „Kas ettevõttele on hea või halb, kui juhtivatel ametikohtadel on võrdselt mehi ja naisi?“

**Kas [riigi] ettevõttele on hea või halb, kui juhtivatel ametikohtadel on võrdselt mehi ja naisi
(Keskmine)**



ESS round 11 - 2023. Social inequalities in health, Gender in contemporary Europe | N = 38576

ess.sikt.no

Allikas: Euroopa Sotsiaaluuring (*ESS ERIC (European Social Survey European Research Infrastructure)*, 2024).

1.4.1. Naiste alaesindatus loodus- ja täppisteaduste valdkonnas

Kuna kirjandust väga täpselt antud kitsal energeetikavaldkonna soolise lõhe teemal ei ole piisavalt, on töös laiendatud ülevaate jaoks kasutatud artiklite käsitlust ühelt poolt ka soolisele lõhele loodus- ja täppisteaduste õppurite seas ning teisalt soolisele lõhele üldisemalt juhtivatel positsioonidel (see tähendab, et ka mujal kui energeetikavaldkonnas).

Gili Freedman, Melanie C. Green, Mia Kussman, Mason Drusano ning Melissa M. Moore toovad oma 2023. aasta artiklis intervjuude põhjal välja nõuandeid ja kogemuslugusid, mida LTT-valdkonnas tegutsevad naised oma tulevastele kaastudengitele edukaks hakkamasaamiseks tahaksid edasi anda. Peamiselt sisaldavad need toetava sotsiaalse kogukonna (sealhulgas perekondliku toetuse) olulisuse rõhutamist: olles vähemuses – on oluline vähemalt hoida kokku (Freedman, Green, Kussman, & Drusano, 2023, lk 12). Stephanie Mabel Kong, Katherine Margaret Carroll, Daniel James Lundberg, Paige Oura ning Bianca Arielle Lepe on tuvastanud oma teadusartiklis meetmeid, mida riiklikul tasandil või ka asutusesiseselt rakendada selleks, et toetada soolist võrdõiguslikkust ja vähendada diskrimineerimist LTT-valdkonnas, sest autorite hinnangul on põhjused selleks sageli eelarvamustest tulenevad (Kong, Lundberg, Omura, & Lepe, 2020, lk 55). Isegi kui sooline pariteet saavutada mõne valdkonna siseselt, püsib juhtivatel ametikohtadel ebavõrdsus ning autorid on veendunud, et jättes sekkumata, jäävad eelarvamused soostereotüüpide kohta püsima. Kõnealused autorid on ka ühed vähestest kirjanduse ülevaate koostamisel tuvastatud teadlastest, kes on rõhutanud oma järeldustes parema statistika vajadust, et poliitikutel oleks võimalik teha andmepõhiseid otsuseid (Kong, Lundberg, Omura, & Lepe, 2020, lk 59). Niisamuti on uurinud Gijsbert Stoet jt. oma artiklis seda, kuidas vaatamata pingutustele muuta soolist tasakaalu LTT-valdkonna õppurite seas, püsib see järjepidevalt ning artiklis tuuakse esile haridusliku soolise võrdõiguslikkuse paradoksi, mille järgi riikides, kus on igati laiapindne sooline võrdõiguslikkus, on just LTT-valdkonna kõrghariduse lõpetajate seas suur sooline ebavõrdsus. Selle põhjustena on autorid tuvastanud nii distaalseid sotsiaalseid (see tähendab sotsiaalseid ja majanduslikke tingimusi laiemal tasandil, mis mõjutavad valikuid kaudselt ning pikaajaliselt – näiteks riigi majanduslik arengutase) kui proksimaalsemaid (ehk otseseid – nagu näiteks õpilase isiklikud huvid ja akadeemilised tugevused ning nõrkused – vahetult konkreetseid haridusvalikuid mõjutavaid) tegureid (Stoet & Geary, 2018). Samast tööst tuleb välja seegi, et sageli ei piisa soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ja teadlikkuse tõstmisest

ühiskonnas ja teatud põhjustel läheb paraku kusagil kesk- ja kõrghariduse omandamise vahepealsel ajal osa naissoost LTT-pädevust kaduma (Stoet & Geary, 2018, lk 581-582).

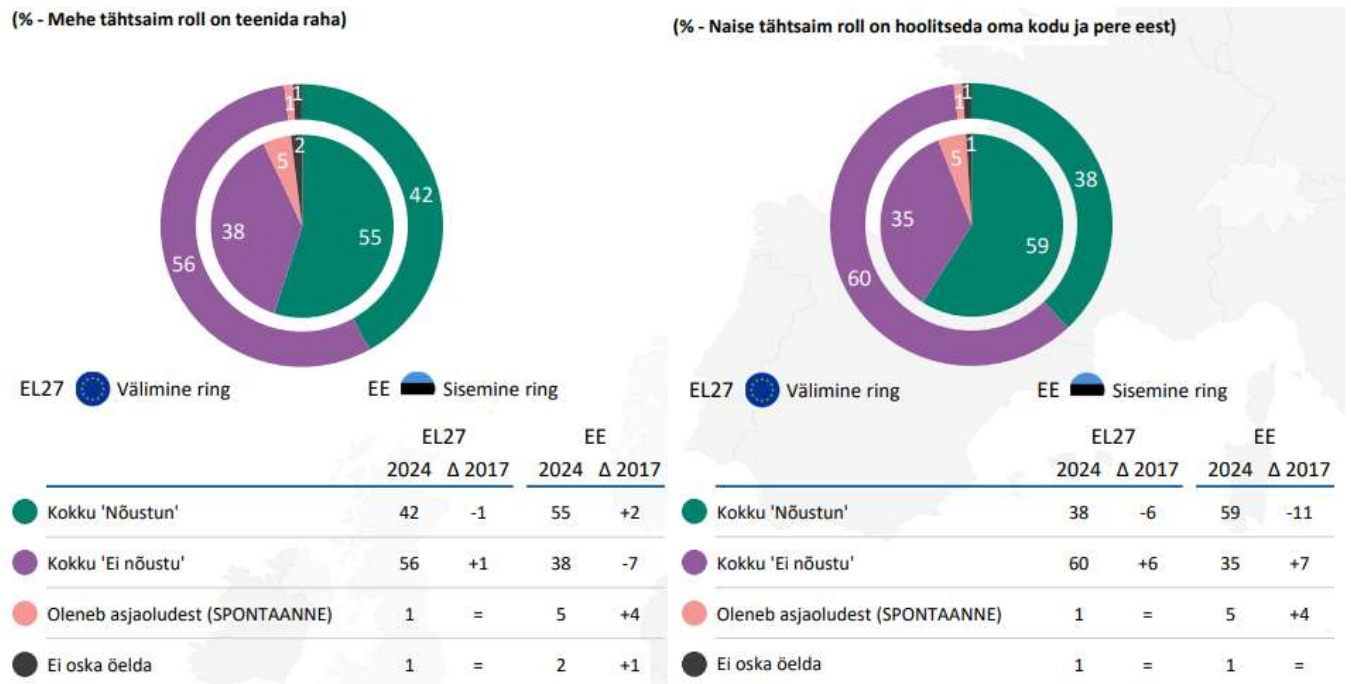
Akadeemilises kirjanduses tuuakse välja, et naiste alaesindatus LTT akadeemilise tööjõu hulgas on seotud süsteemse soolise ebavõrdsusega, sealhulgas arvulises vähemuses olemise, madalama sotsiaalse kapitali (tugivõrgustiku) ning mittesoosiva akadeemilise õhkkonnaga (vaenulikkus ja pinged, seksuaalne ahistamine). Lisaks negatiivsed läbivad soostereotüübid (millega võib kaasneda diskrimineerimine tööle võtmisel või karjääriredelil tõusmisel) (Casad, et al., 2020, lk 1). Selleks, et tütarlapsed valiksid LTT erialasid (nende seas energeetikat) õppima minna, on muuhulgas tähtis naissoost õppejõudude eeskuju (Casad, et al., 2020). Sarnastele tulemustele loodus- ja täppisteaduste vaates on jõudnud ka Kong jt. (Kong, Lundberg, Omura, & Lepe, 2020) ning energeetikavaldkonnaspetsiifiliselt on Elizabeth Allen jt. (Allen, Lyons, & Stephens, 2019, lk 4) oma töös jõudnud järeldusele, et kuigi sooline ebavõrdsus energeetikavaldkonnas on seni püsiv nähtus, on võimalik loetleda kasusid naiste palkamise juures – ettevõtted, mis investeerivad naiste palkamisse ja sooliselt mitmekesisesteesse meeskondadesse, on autorite andmetel kasumlikumad ja innovatiivsemad. Kliimanetraalsuse ja energeetikaalaste ambitsioonide kontekstis toovad eelmainitud autorid välja, et just naised on tõenäolisemalt töökohtadel jätkusuutlikkuse ja keskkonnahoiu eestvedajad ning ettevõtted, mille juhtkonnas on rohkem naisi, investeerivad tõenäolisemalt taastuvenergiasse ja tegelevad ettevõtte süsinikuheite vähendamisega (Allen, Lyons, & Stephens, 2019, lk 4). Bettina Casad jt. tõdevad täiendavalt oma artiklis, et kuigi naiste alaesindatus loodus- ja täppisteaduste valdkonnas on viimasel ajal palju huvi äratanud ja leidub arvukalt tõendusmaterjali selle kohta, missugused tagajärjed on soolisel ebavõrdsusel, on progress soolise pariteedi suunas jätkuvalt aeglane (Casad, et al., 2020, lk 2).

1.5. Tegurid, mis mõjutavad naiste jõudmist energeetikavaldkonna juhtivatele ametikohtadele

Kuna inimene on sotsiaalne olend, siis Suriana Ramli jt. toovad oma 2024. aasta artiklis välja selle, kuidas just organisatsioonikultuur ja ka -struktuur ning palgasüsteem mõjutavad naiste karjääri edenemist (Ramli, Shaari, Rosnan, & Nor, 2024, lk 123). Artikli autorid räägivad Malaisia (kus 65% ühiskonnast on moslemiusku) kultuurist ja nad täpsustavad, et naisi peetakse selles riigis eelkõige majapidamise eest vastutavaks ning sama soorolli norm kandub seega üle ka ettevõtetesse kus naisi peetakse rohkem administratiivsetele ja tugiteenuste ametikohtadele

sobivaks (Ramli, Shaari, Rosnan, & Nor, 2024, lk 127). Eestis on palkade sooline ebavõrdsus olnud kõrge alates nõukogude ajast (1980ndate teise poole statistikat arvestades) ning on pikaajalise trendina aeglaselt vähenemas, sest ka inimeste käitumine tööturul ning ühiskonnas levinud hoiakud ja normid muutuvad aeglaselt (Tambur, 2024). Ka iganenud stereotüüpsed leivateenija ja koduhoidja soorollid, mis 2024. aastal läbi viidud Eurobaromeetri uuringu järgi on Eestis laiemalt levinud võrreldes EL 27 liikmesriigi keskmisega (vt. allolev **Joonis 7**), mõjutavad tööturu segregatsiooni ja palgalõhet. Graafikute võrdluses olulisim indikaator ühiskonnas toimuvatest muudatustest on see, et võrreldes eelmise küsitluskorraga on märgatavalt vähenenud nende küsitletute hulk, kes nõustuvad, et naise tähtsaim roll ei ole tingimata kodu ja pere eest hoolitsemine, kuid stabiilsel (ja sarnasel) tasemel on nende vastanute määr, kelle arvates mehe tähtsaim roll on raha teenimine.

Joonis 7. Arusaam soorollidest Eurobaromeetri uuringu järgi Eestis ja EL keskmisena.



Allikas: Eesti riigi kohta koostatud teabeleht (Euroopa Komisjon, 2024, lk 2)

Eestiga võrreldes on Malaisia kultuur võõras, nii et sealse kvoodisüsteemi ülevõetavuse või võrreldavuse mõõtmes ei ole see hea näide, küll aga kultuuri mõju käsitlemise mõttes. Jannatul Ferdous jt. poolt koostatud 2023. aasta artiklis uuriti perioodi 2013-2017 Malaisias kui sealsete ettevõtete juhatustes kehtis 30% naiste osakaalu kvoot ning autorid leidsid, et kvoodisüsteem sellisena paraku ei toonud ettevõtete jaoks edu, sest naisterahvaid valiti juhtkonda sageli vaid sümbolseks, mitte tänu oma teadmistele ja oskustele või tundsid nii-öelda „kvoodinaised“ end

pidevalt luubi all olevat ning vajadust ennast tõestada ja jäid oma arvamuse avaldamisel pigem tagasihoidlikuks (Ferdous, Yusof, & Zakaria, 2023, lk 57).

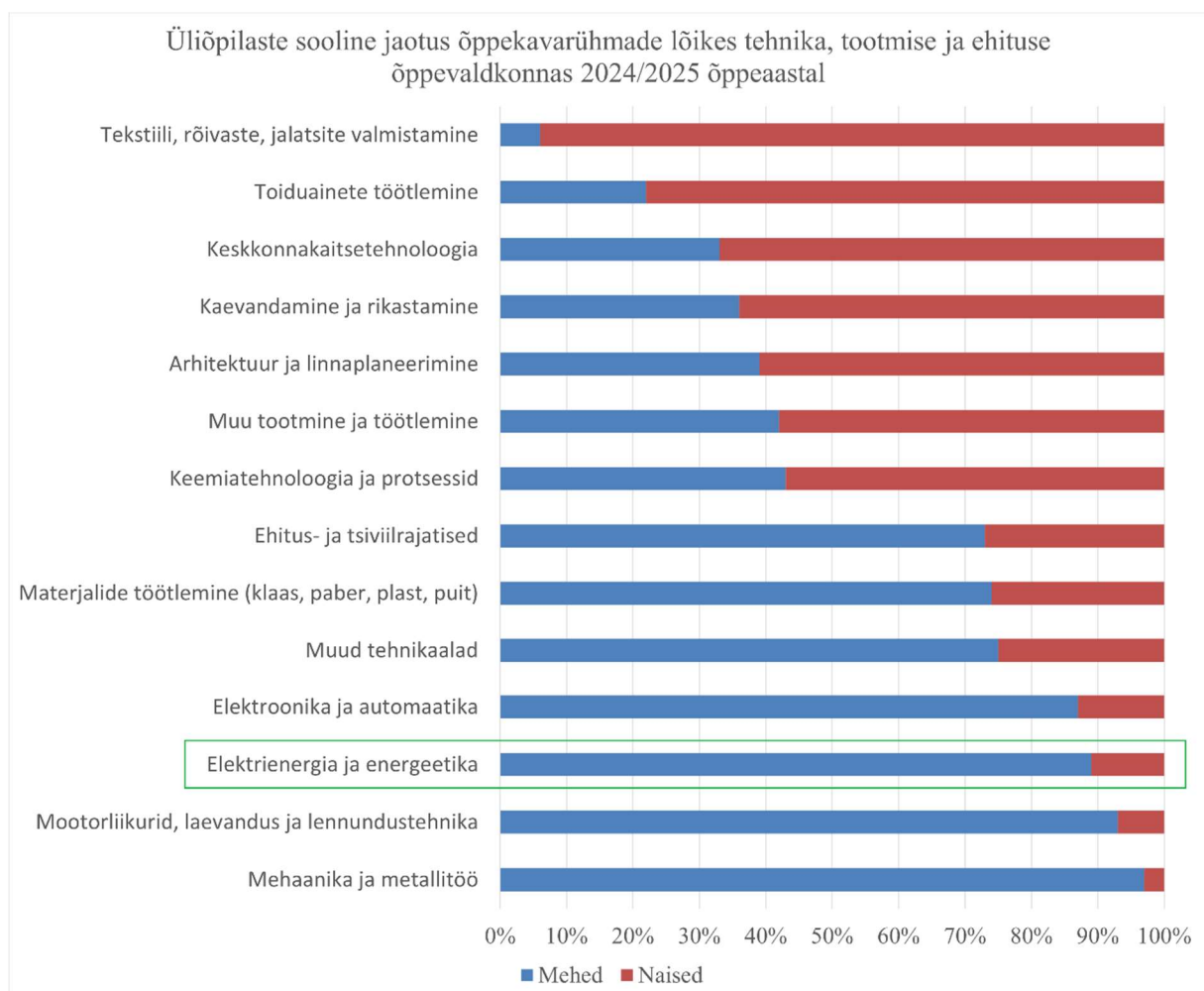
Soostereotüüpide püsivusest räägib 2006. aastal Inglismaal läbi viidud eksperiment kahe CV-ga, mille kohta kirjutatud artiklis kirjutati, et sageli oli personaliotsingu protsess ja dokumentatsioon üles ehitatud selliselt, et tagantjärele oli väga raske kui mitte võimatu tõendada, et sooline diskrimineerimine leidis aset (Riach & Rich, 2006, lk 16). Lisaks toodi artiklis eraldi välja, et diskrimineerimine oli suurem meeste suhtes tüüpiliselt „naiste“ ametikohtadele kandideerides kui naiste suhtes „meeste“ ametikohtadele (44% *versus* 28%) – ehk kui mees kandideeris näiteks sekretäri kohale, tähendas see justkui, et tal ei ole ambitsioone või puudub saavutusvajadus (Riach & Rich, 2006, lk 10).

Eelmises lõigus mainitud Peter A. Riachi ning Judith Richi läbi viidud eksperiment (Riach & Rich, 2006, lk 11) seisnes selles, et teadlased esitasid CV-sid inseneri ja sekretäri töökuulutustele vastuseks, kusjuures esitati sarnaste omadustega, pädevuste, vanuse ja kogemusega CV-sid mõlemale kohale – erinev oli vaid kandidaadi sugu. Teadlased tuvastasid märkimisväärse diskrimineerimise naiste suhtes inseneri ametikohale kandideerimisel ning selle selgituseks leiti, et tööandjatel on tõenäoliselt välja kujunenud alateadlik eelistus vastavalt senisele kogemusele, valida see variant, mis on tuttavam. (Riach & Rich, 2006) Oluline on ka see, et aina digitaliseeritumas ühiskonnas ei mõjuta soolised stereotüübid enam ainult inimeste langetatavaid otsuseid – need võivad kas teadliku või alateadliku tegevuse tulemusel kanduda ka automatiseeritud otsuste tegemisse ja nii võivad tehisintellektil ja algoritmidel põhinevad tehnoloogilised lahendused stereotüüpe ja eelarvamusi mitte ainult korrata, vaid ka võimendada (Sotsiaalministeerium, 2023, lk 16).

Võiks eeldada, et naiste jõudmine tippjuhi kohale on seotud nii-öelda klaaslaega (see on *„kunstlikud takistused ja nähtamatud tõkked, mis piiravad naiste (või teatud vähemusgruppide) juurdepääsu olulistele otsustusprotsessidele ja organisatsiooni juhtkonda kas avalikus või erasektoris mistahes valdkonnas. Sõna „klaas“ kasutatakse seetõttu, et need takistused on nähtamatud, väga raskesti ületatavad ja aitavad säilitada status quo'd“* (Feministeerium, 2021)), kuid hoopis püsivamaks murekohaks on läbi aastate hoopis nii-öelda katkine (karjääri)redeli alumine aste. See tähendab, et esimesele juhtimistasemele jõudmist esineb naiste seas harvem ning eelkõige just see mõjutab naiste edasist karjääri (Field, Krivkovich, Kügele, Robinson, & Yee, 2023).

Eespool, peatükis 1.4 viidatud sooline segregatsioon esineb lisaks tööturule ka haridusmaastikul ning naised ja mehed koonduvad erinevatele erialadele – mehed õpivad ülikoolis tehnilistel erialadel, naised sotsiaalvaldkonnas, kunsti ning meditsiini erialadel, kusjuures kõigist kõrghariduse omandajatest enam kui pooled (60%) on naised (ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus, i.a.). Eelnevat kirjeldab allolev **Joonis 8**, mis toetab peatükis 3.2. kirjeldatud ühe konkreetse Eesti kõrgkooli tehnikateaduse eriala bakalaureuseõppe sisseastumisstatistikat, mis on püsinud stabiilselt sarnasel, joonisel välja toodud tasemel aastast 2019. Eesti Statistikaameti andmetel on 25–64-aastaste vanuserühmas kõrgharidusega 52,7% naistest ja 33,7% meestest, kusjuures magistrikraadiga on Eesti kõrgharitud naistest pooled ehk 26,4%, samas kui meestest vaid 16,3% (Statistikaamet, i.a.). Eelnev viitab sellele, et Eestis on kvalifitseeritud naisi, keda peaks olema võimalik kaasata juhtivatele ametikohtadele.

Joonis 8. Üliõpilaste sooline jaotus õppekavarühmade lõikes tehnika, tootmise ja ehituse õppevaldkonnas 2024/25 õppeaastal.



Allikas: autor, vordsedvoimalused.ee andmetel (ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus, i.a.)

See asjaolu on oluline käesoleva uurimistöo kontekstis, kuna haridusel on soolise võrdõiguslikkuse arendamisel eriline roll – kooli mõjutavad ühelt poolt ühiskonnas levinud väärtused, kuid kool saab neid kas muuta või taastoota, kujundades soolisi stereotüüpe ja õppurite arusaama soorollidest (Valk, 2016, lk 3). Haridus- ja Teadusministeeriumi tellimisel hariduses esineva soolise lõhe kohta koostatud aruanne tõdeb käesolevas uurimistöös välja toodud oletuse toetuseks, et sooline palgalõhe ning meeste ja naiste erinevad karjäärivõimalused on küll haridusega seotud, kuid käsitletavat siiski laiema ühiskondliku ja tööturuprobleemina. Naiste alaesindatus juhtivpositsioonidel ei ole seega vaid hariduse ja teaduse probleem, vaid on (osaliselt) seotud ka stereotüüpidega. (Valk, 2016, lk 4)

Eesti Teadusagentuuri 2019. aastal tellitud uuringus toodi välja, et näiteks algklasside tüdrukute huvi robootikaringis osalemise vastu võib mõjutada ebamugavustunne tulenevalt poistega võrreldes erinevast riietusest ja poiste ehitusideedest (see tähendab, et tüdrukud tahaksid valmistada teistsuguseid asju) – mis tähendab, et LTT-d populariseerivate tegevuste kavandamisel tuleb juba varajasest east peale pöörata soolisele aspektile suuremat tähelepanu (Balti Uuringute Instituut, 2019). Laiaulatuslikus uuringus leiti, et huvi mingi valdkonna vastu kaob tihti 6.–7. klassis ning huvi jätkumise jaoks on vaja jõukohaseid väljakutseid ja eduelamusi, kuid ka toetavat sotsiaalset keskkonda ja järjepidevalt hea õpetaja või juhendaja olemasolu (Rakendusliku Antropoloogia Keskus, Eesti Uuringukeskus, 2023, lk 76). Takistustena teekonnal, kuidas tüdrukud LTT huviringist jõuaksid vastava erialavalikuni kõrgkoolis toodi välja, et huviringidesse jõutakse vanuse mõttes kas liiga hilja või väga juhuslikel viisidel (eriti kui vanematel puudub huvi LTT vastu) ning huviringidel omakorda puudub sageli koostöö kõrgkoolidega (Papp, 2017, lk 66).

Lähtudes esialgsest kirjanduse ülevaatest on võimalik koostada süsteemne hüpoteetiline ja mitteammendav loetelu võimalikest tegurigruppidest, mis (eeldatavasti) mõjutavad naiste jõudmist energiasektori juhtivatele ametikohtadele (vt. **Tabel 1**). Kuigi reeglina on perekondlik tase hõlmatud mikro- või mesotasandil, ei vaadelda selles kontekstis konkreetset perekonda, vaid laiemalt neid makrosotsiaalseid mehhanisme (kas või perekonnamudeleid), mille kaudu perekondade taustad kujundavad struktuurseid mustreid ühiskonnas süsteemselt ning mõjutavad haridusteed ja karjäärivalikuid (näiteks seda millistesse perekondadesse sünnivad nn. edukad naised). Selles vaates on võimalik ka perekondlikku tausta käsitleda makrotasandi

tegurina, sest see peegeldab ja kannab edasi ühiskonnas levinud kultuurinorme. Sarnaselt käsitlevad peremudeleid kultuuri- ja makrotasandil näiteks Ronald Inglehart ning Pippa Norris oma artiklis (Inglehart & Norris, 2003, lk 8), väites, et valdavalt soolise tasakaaluga kultuur loob soodsa keskkonna, et *de jure* õigused ka *de facto* õigusteks muutuks ning kultuuri eriline tähtsus seisneb selles, et naised ja mehed võtavad omaks laialt levinud suhtumise, väärtused ja uskumused ühiskondlikult sobivaks peetud soorollide kohta. Niisiis kultuuri muutus on soolise tasakaalu oluliseks eelduseks ning moderniseerimine toob kaasa süsteemsed, prognoositavad soosüsteemi muutused (Inglehart & Norris, 2003, lk 10). Artiklis tuuakse eelneva näiteks välja, et agraarühiskonnast industriaalühiskonda üleminekul toimub perekonnamuudetes nihe laiendatud perekonnalt niinimetatud tuumikperekonnale, sündimus järk-järgult kahaneb ja rohkem naisi siseneb palgatöajõuturule. Seejärel industriaalsest postindustriaalsesse ühiskonda üleminekul väheneb tuumikperekondade ning suureneb ebatraditsiooniliste leibkondade osakaal, abielude ja lahutustega seotud mustrid muutuvad, tasustamata hooletööde ning töökohustuste jaotuses paraneb sooline tasakaal. Palgatöajõuturule siseneb rohkem (eriti just abielus) naisi. (Inglehart & Norris, 2003, lk 14)

Tabel 1. Tegurid, mis mõjutavad naiste jõudmist energiasektori juhtivatele ametikohtadele.

Mikro (indiviidi (isiklik)) tasand	Meso (kooli ja ettevõtte) tasand	Makro (pere- ja ühiskondlik) tasand
Motivatsioon ja akadeemiline edukus valdkonnas	Valdkonna õppejõudude sooline tasakaal ja eeskuju	Ühiskondlikud ja kultuurilised hoiakud, normid ja väärtused
Individuaalsed ootused, hoiakud ja karjääriambitsioonid	Erialase täiendkoolituse ja sertifikaatsioonide kättesaadavus	Ühiskondlikud stereotüübid naiste rollide kohta
Kuuluvustunne, professionaalsete kontaktide ja mentorite olemasolu	Töökeskonna turvalisus ja toetav atmosfäär professionaalseks arenguks	Perekondlik soorollide jaotus ja eeskujud
Töö- ja eraelu tasakaalu hoidmise võime, toetav sotsiaalne võrgustik	Tööandja mitmekesisuse ja kaasatuse poliitikad, paindlikud töötingimused	Perekondlik (sotsiaalmajanduslik) taust, ühiskonnaklassistruktuur
Füüsiline ja vaimne tervis, stressi haldamise oskus	Mentorlusprogrammid, professionaalsed võrgustikud	Majanduse (ja energeetikasektori) üldine seis
Demograafia (asukoht, perekonnaseis, vanus, rahvus, kultuuriline taust jne.)	Rollimudelite ja eeskujude olemasolu	Valitsuse algatused ja seadused soolise võrdõiguslikkuse kohta, sh. kvoodid

Allikas: Autori koostatud NESET aruande (Evagorou, Puig, Bayram, & Janeckova, 2024, lk 17) tabeli põhjal.

Teoreetiliselt on võimalik olukord, et käesolevast uuringust nähtub, et naised ise ei olegi huvitatud energeetikas juhtivatel ametikohtadel töötamisest ning probleem ei ole selles, et piisavalt naisi energiavaldkonna erialadel ei õpi ja ühtegi soovitus ega ettepanekut olukorra parandamiseks ei ilmne, sest probleemi ei teadvustatagi, kuid sel juhul on ka need sobilikud vastused püstitatud uurimisküsimustele.

2. Andmed, meetodid

Käesolev magistritöö peatükk kirjeldab uurimuse metoodikat, kasutatud valimi koostamise ja andmete kogumise meetodeid, selgitab konkreetse uurimistöö andmeanalüüsi meetodit ning sellele peatükile järgneb antud uurimistöö empiirilise analüüsi osa.

2.1.Uurimuse metoodika

Magistritöös ei ole püstitatud otseselt hüpoteesi, kuid töö oletab, et on võimalik, et naisõppurite madal osakaal energeetika erialadel ei ole ainus naiste alaesindatuse põhjus energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Magistritöö eesmärgiks on kaardistada tegelikke põhjuseid, miks naiste osakaal energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on väike ning teha ettepanekuid, mis võiksid aidata kaasa naiste suuremale kaasatusele energiavaldkonna juhtpositsioonidel. Tööga soovitakse välja selgitada, miks see vähene esindatus niisuguseks on kujunenud ning kas see on tajutav probleemina.

2.1.1. Valimi koostamise meetod

Kvalitatiivses uuringus on tavaks kasutada eesmärgile vastavat valimit (Virkus, 2016) ning ka käesoleva magistritöö valim moodustati sihipäraselt, mis tähendab, et uurija valib ise uuritavad välja, püüdes leida populatsiooni tüüpilisemaid esindajaid (Rämmer, 2014). Seega on magistritöö puhul tegemist mittetöenäosusliku valimiga, ehk valimisse sattumiseks ei pidanud olema uuritavatel võrdseid võimalusi (Virkus, 2016). Magistritöö valimi koostamisel mängis rolli ka mugavuse kriteerium (sellisel juhul tehakse valim nendest subjektidest, keda on kõige mugavam valida (Virkus, 2016)) kuna töö autoril on varasem energiavaldkonna haridus ja töökogemus nii energeetikaettevõttest kui avalikust sektorist energeetikaga seotult, siis oli võimalik valim koostada peamiselt autori praeguste ja endiste kolleegide ja õpingukaaslaste põhjal, kellega kontakti saamine oli isiklikul tasandil hõlpsam. Valimi moodustamise juures pööras autor tähelepanu kriteeriumitele ehk sellele, mis karjääriastmetel naisi, kui palju (ning sama ka võimalike valimisse kaastavate meeste osas) ning mis põhjusel just neid valimis hõlmatakse. Kaasates valimisse mehi, püüdis autor soolise võrreldavuse huvides tagada sama valimi mustri (samad karjääriastmed jne). Uurimistöö lõplik valim sisaldab nii juhtivatel ametikohtadel olevaid energeetikaharidusega naisi kui ka naisi, kel on küll vastav haridus, kuid kes ei tööta erialaselt juhtival ametikohal. Samuti naist, kes on töötanud juhtival kohal energiasektoris ilma vastava valdkonna haridust omamata. Valimisse on teise vaatenurga

saamiseks lisatud ka energiavaldkonnas töötavaid mehi erinevatel ametikoha tasemetel. Juhtimistasemete eristus on detailsemalt lahti kirjutatud intervjuu kava alguses (vt. **Lisa 1.**

Intervjuu kava). Intervjuusid viidi läbi nii avaliku kui erasektori töötajatega. Käesoleva magistr töö valim koosneb seega üheteistkümnest Eestis elavast isikust, kes vastavad ühele järgmistest tingimustest:

- On õppinud energeetikat ja töötavad energeetika-alasel juhtival ametikohal
- On õppinud energeetikat, aga ei tööta energeetika-alasel juhtival ametikohal
- Ei ole õppinud energeetikat, aga töötavad energeetika-alasel juhtival ametikohal

Kõik valimisse valitud inimesed andsid nõusoleku uuringus osalemiseks.

Võimaliku riskina tuleb välja tuua uurimistöö läbiviija pikaajaline töötamine energeetikavaldkonnas, mis võib ühelt poolt mõjutada intervjuueeritavate valikut ning intervjuude käigus kogutud informatsiooni tõlgendamist uurimistöös. Selle riski maandamiseks on oluline intervjuude läbiviimiseks teadlikult ette valmistuda ning uurimistöös esitatavate järelduste puhul püütakse tugineda eelmises lõigus mainitud erinevatele andmeallikatele (s.o võimalusel triangulatsiooni kasutamist), et vähendada kallutatud järelduste tegemist.

Tabel 2. Ülevaade valimist

Respondent (N – naine, M – mees)	Intervjuu kuupäev ja kestus	Ametikoha sektor / energeetika- erialane haridus – jah/ei	Juhtimistase (1: alluvateta tehniline töötaja – 5: tippjuht)	Kogu tööstaaž/ staaž energeetika- valdkonnas (aastat)	Kuidas sattus valdkonda tööle
N1	11.03.2025; 35 minutit	riigiasutus / jah	4	10+	Kandideeris ise
N2	12.03.2025; 27 minutit	riigile kuuluv ettevõtte / jah	2	15+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N3	11.03.2025; 42 minutit	riigile kuuluv ettevõtte / ei	4	15+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N4	12.03.2025; 59 minutit	riigile kuuluv ettevõtte / jah	4	5+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N5	13.03.2025; 1h 31min	riigile kuuluv ettevõtte / ei	3	20+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N6	7.03.2025; 1h 30min	riigile kuuluv ettevõtte /jah	4	25+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N7	13.03.2025; 1h 5min	riigile kuuluv ettevõtte / jah	4	20+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
N8	02.04.2025 1h	avalik sektor / ei	5	20+/7	Kandideeris ise
M1	17.03.2025; 56 minutit	avalik sektor / jah	3	5+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
M2	7.03.2025; 53 minutit	haridus / jah	4	35+	Kutsuti kandideerima (praktikalt)
M3	17.03.2025; 1h 11min	erasektor / jah	5	20+/15	Kandideeris ise

Allikas: autor

Intervjueeritavatega suhtles töö autor neljal korral:

1. Esimesel korral saatis autor igale valimisse valitud uuritavale personaalse e-kirja, et selgitada uuringu eesmärgi ja küsida kinnitust uuringu osalemises nõustumise kohta. Kirjale oli lisatud informeerimise ja teadliku nõusoleku vorm tutvumiseks.

2. Teisel kontaktivõtul saatis uurija intervjuueeritavale tutvumiseks intervjuu esialgse kava ja küsimused, et respondentil oleks võimalik end ette valmistada, vastas osalemiseks nõusoleku andnu täpsustavatele küsimustele. Toimus intervjuu aja ja koha kokku leppimine.
3. Kolmas kontaktivõtt oli intervjuu läbiviimine, mille käigus toimus informeerimise ja teadliku nõusoleku lehe allkirjastamine (juhul kui uuritav ei olnud seda juba eelnevalt digitaalselt allkirjastanud). Intervjuule eelnes uuringu eesmärkide tutvustamine ning osalemisega seotud info üle kordamine. Intervjuu lõpus tänas autor vestluse ja uuringusse panustamise eest ning kinnitas, et uuringuga on võimalik suvel selle valmimise järel tutvuda.
4. Neljas kontakt uurija poolt leiab aset magistritöö kaitsmise järel, mil on võimalik respondente tänada veel kord uuringusse panustamise eest ning saata igale huvi üles näidanud intervjuueeritavale lugemiseks magistritöö digitaalne versioon.

2.1.2. Andmete kogumise meetod

Magistritöös kasutatav andmete kogumise meetod on poolstruktureeritud intervjuu ehk teemaintervjuu. Erinevalt struktureeritud intervjuust, mis on sisuliselt ankeedi täitmine ja struktureerimata ehk süvaintervjuust, mis on laialivalgavam ning mille puhul intervjuueeritava arvamuste ja arusaamade kohta küsitakse alles siis, kui need vestluse kulgedes loomulikult esile tulevad – on poolstruktureeritud intervjuu puhul küll intervjuu alateemad teada, kuid küsimuste valiku ja järjekorra – isegi kui need on eelnevalt formuleeritud – otsustab lõplikult uurija (Virkus, 2016).

Kvalitatiivsetes uuringutes võidakse koguda kas verbaalseid või multimodaalseid andmeid ehk süstemaatilise infohankimise eesmärgiga uurimuslikku intervjuud võib pidada teaduslikuks meetodiks ning selle suur eelis teiste andmekogumismeetodite ees on paindlikkus, mis võimaldab vastavalt olukorrale ja vastajale andmete kogumist reguleerida (Laherand, 2008, lk 176). Kuigi intervjuusid saab rakendada nii kvalitatiivses kui ka kvantitatiivses uurimistöös, siis lähtudes töö uurimisküsimuste iseloomust ei ole käesolevas magistritöös kvantitatiivsed uurimisviisid kõige sobilikumad, kuna kvantitatiivset uurimistööd iseloomustab deduktiivne (üldiselt üksikule) strateegia, samas kui kvalitatiivses uurimistöös kasutatakse induktiivset (üksikult üldisele) strateegiat (Õunapuu, 2014). Eespool kirjeldatud uurimisküsimuste ülesehitusest (miks- ja kuidas-küsimused)

nähtub kvalitatiivse uurimistöö üldisem funktsioon – ilmutada tegelikkuse varjatud tahke ja anda neile tähendus (Õunapuu, 2014, lk 62).

Valitud andmete kogumise meetodi sobivust käesoleva töö jaoks kinnitab ka Lembit Õunapuu oma raamatus (Õunapuu, 2014, lk 172) öeldes, et poolstruktureeritud intervjuud on mugav kasutada fenomenoloogilistes uurimistöödes, kus soovitakse uurida varjatud nähtusi ja nende tunnuseid. Tegemist on sisuliselt vestlusega, millel on eelnevalt kavandatud eesmärk ning mille käigus on võimalik nii verbaalse kui mitteverbaalse kommunikatsiooni abil intervjuueeritava ja intervjuueerija vahel vahendada mõtteid, hoiakuid, seisukohti, teadmisi ja tundeid (Laherand, 2008, lk 176). Bill Gillham ((2004:11), läbi (Laherand, 2008, lk 179)) soovib intervjuu kasulikkuse vaagimisel võtta arvesse, et intervjuu sobib hästi kui küsimused on avatud, nõudes pikki ja põhjalikke vastuseid ning kui eesmärgiks on just mingi nähtuse tähenduse sügav mõistmine.

Intervjuu kavasse valitud küsimused koostati magistr töö eesmärkidest ja uurimisküsimustest lähtudes. Küsimuste koostamisel võeti arvesse eelnevat kirjanduse ülevaadet ning teisi sarnases formaadis läbi viidud uuringuid ning teadustöid. Selle magistr töö jaoks tehtud intervjuude läbi viimise juhise ehk intervjuu kava asub töö lisan: **Lisa 1. Intervjuu kava.** Läbi viidud intervjuudes kasutatud küsimused võib jagada neljaks: temaatilisteks, täpsustavateks, otsesteks ning tõlgendatavateks (Lagerspetz, 2017, lk 141).

Teave, mida osalejad uurijale on avaldanud, on isiklik ning uuritavatele tagatakse käesoleva magistr töö raames konfidentsiaalsus ja anonüümsus (välja arvatud juhul, kui uuritav on spetsiifiliselt sellest loobumist väljendanud), mis tähendab, et vastajate poolt avaldatud info on vaid töö autori käes, seda materjali säilitatakse kindlas kohas ning hävitatakse pärast uurimistöö lõppu. (Lagerspetz, 2017, lk 113) Selles leppis autor uuritavatega kokku ning osalejad kinnitasid informeeritud nõusoleku lehe allkirjastamisega, et mõistavad uuringu eesmärgi, läbiviimise aspekte ning uuringus osalemise vabatahtlikkuse põhimõtet. (Virkus, 2016) Magistr töös ei mainita respondentide nimesid ega teisi selliseid andmeid, mille põhjal oleks võimalik isikut tuvastada (välja arvatud juhul, kui uuritav on loobunud konfidentsiaalsusnõudest) ning selle asemel kasutatakse isikute, kohtade ja asutuste nimetamiseks koode või väljamõeldud nimetusi (Lagerspetz, 2017, lk 114). Käesolevas magistr töös kasutatud informeeritud nõusoleku leht asub töö lisan: **Lisa 2.**

Informeeritud nõusoleku leht

Mikko Lagerspetz (Lagerspetz, 2017, lk 113) hoiatab oma raamatus uurijaid selle eest, et juhul kui lugejate hulgas võib olla inimesi, kes teavad uuringu toimumise üksikasjadest rohkem kui tavalugeja – kas või kõik intervjueeritavad, kes võivad olla omavahel tuttavad siis detailid (näiteks kasutatavad kõnekäänud) võivad tsitaadi allika reeta. Konfidentsiaalsuse tagamiseks viis autor intervjueeritavatega intervjuud läbi vähemalt erinevatel päevadel või sama päeva korral erinevates kohtades ja piisava ajavahega. Arvestades, et kõik intervjueeritavad nõustusid intervjuu salvestamisega, siis intervjuu helifail salvestati mobiilirakendusega, et oleks võimalik paremini keskenduda vastuste kuulamisele ja järgmise küsimuse ettevalmistamisele, mitte vastuste kohta märkmete tegemisele (Lagerspetz, 2017, lk 148). Helisalvestise kasutamine on võimaldanud uurijal andmete algversiooni juurde tagasi pöörduda ja üle kuulata, samas kui vaid märkmeid tehes see võimalus puuduks (Laherand, 2008, lk 273). Kõik selle töö jaoks läbi viidud intervjuud kestsid vahemikus 27 kuni 91 minutit ning üheksa neist viidi läbi isiklikul näost-näku kohtumisel, vaid kahel korral toimus intervjuu üle *Microsoft Teams*'i rakenduse.

Läbi viidud intervjuud transkribeeriti andmete kogumise tarbeks, kodeeriti, et oleks võimalik teostada juhtumiülene analüüs (*cross-case analysis*) erinevate intervjuude tekste omavahel läbi töötades, et mõtestada lahti paremini kontekst ja leida sarnasused ning erinevused intervjuude vahel. (Kalmus, Masso, & Linno, 2015) Intervjuu helisalvestisest transkriptsiooni saamiseks kasutati TTÜ (Tallinna Tehnikaülikooli) kõnetehnoloogia labori loodud avalikku kõnetuvastuse teenust Tekstiks.ee, mille tehnoloogia ja mudelid on mõeldud eelkõige eestikeelsete helisalvestiste automaatseks transkribeerimiseks (Olev & Alumäe, 2022). Autor võib kinnitada, et kasutatud rakendus andis tunnetuslikult oluliselt paremaid tulemusi kui tasulised või välismaised alternatiivid, mida samuti test-helifailidega järele prooviti. Transkribeerimine ehk litereerimine ehk (heli)salvestise muutmise tekstiks tähendab salvestusele kirjaliku kuju andmist (Laherand, 2008, lk 279). Saadud tekstifaile, mida oli kokku 230 lehekülge, oli seejärel võimalik kasutada analüüsimiseks, sest kirjalikku teksti oli võimalik üha uuesti üle lugedes jõuda andmestiku esialgse liigendamiseni (Virkus, 2016). Helisalvestisi ja neil põhinevaid tekstifaile hoidis töö autor paroolidega kaitstud arvutis ning on kustutanud need peale magistritöö kaitsmist (18. juunil 2025).

Eespool viidatud Mikko Lagerspetzi hoiatusest lähtudes pidas autor andmeid analüüsides, neid tõlgendades ning uurimistulemusi kirja pannes silmas eelkõige uuritavate konfidentsiaalsuse kaitsmist. Analüüsitulemusi esitades on kõigile vastajatele viidatud

koodiga (vt. **Tabel 2** ülal) ning vajadusel on intervjuus leiduvat olulist mõtet edastatud ilma otsesitaadita, et vältida selliste ütluste edastamist, mis võiksid reeta tsitaadi allika või negatiivselt mõjutada allika mainet või uurimuses käsitletud inimeste ja organisatsioonide omavahelist läbisaamist (Lagerspetz, 2017, lk 114). Uuringu jooksul ja hilisemal tulemuste tõlgendamisel on tulnud autoril silmas pidada eneserefleksiooni arvestades, et intervjuude puhul on põhiliseks mõõteinstrumentiks uurija ise (Ehin, i.a.). Tähtis on selle uurimistöö juures meeles pidada, et ka 'naised' kontseptsioonina ei ole üks homogeenne rühm ning mõjurid võivad olla selle rühma piires väga erinevad, olgu nad takistavad või soodustavad ja seega võivad võimalikud käsitletavad meetmed olla väga erinevad ja väga spetsiifilised. Töös valitud lähenemine võib aidata täiendada nii olemasolevat teoreetilist raamistikku kui kirjanduse ülevaate faktilisi andmeid põhjalikumate teadmistega ning saada parema arusaama naiste esindatuse määra kujunemise põhjustest just energeetikavaldkonnas, mille osas eestikeelset teaduskirjandust leidub vähe.

Meri-Liis Laherand (Laherand, 2008, lk 177) peab järgmisi viite tunnust iseloomulikuks intervjuude läbiviimisele just teadusuuringute raames ning autori hinnangul vastab käesoleva magistr töö raames läbi viidud intervjuude korraldus nendele kirjeldatud tunnustele:

- 1) Intervjuu eesmärgiks on saada usaldusväärne teave uurimisprobleemist oma valdkonnas.
- 2) Intervjuu juhtroll on uurijal, kes alustab ning suunab intervjuud.
- 3) Intervjueerija motiveerib intervjueeritavat ning hoiab tema motivatsiooni.
- 4) Intervjueerija tunneb oma rolli ja vastutust, kuid intervjueeritav omandab selle intervjuu käigus.
- 5) Intervjueeritavale tagatakse tema käest saadud andmete ja vastuste konfidentsiaalsus.

2.1.3. Andmeanalüüsi meetod

Töö empiiriline osa tugineb kvalitatiivsele võrdlevale analüüsile, kuna selline meetod võimaldab tuvastada vajalikke ja piisavaid tingimusi mingi tulemuse ilmnemiseks. Hsiu-Fang Hsieh ning Sarah E. Shannon (Hsieh & Shannon, 2005, lk 1278) defineerivad kvalitatiivset sisuanalüüsi kui „uurimismeetodit, mida rakendatakse tekstiandmete sisu subjektiivseks tõlgendamiseks süstemaatilise liigendamise- ja kodeerimisprotsessi ning teemade või mustrite kindlakstegemise abil.“ (Laherand, 2008, lk 290) Kodeerimine on andmete (sõnaliste, pildiliste, andmegruppide) asendamine numbrite või tähtedega (Õunapuu, 2014, lk 178) ning Laherand

(Laherand, 2008, lk 120) lisab, et selline andmete osadeks lahutamine, mõtestamine ja uuel viisil kokku panemine on tähtsaim protsess, et andmetest kujuneks teooria. Kodeerimine selle töö kontekstis tähendab, et sarnase tähendusega tekstiosad koondatakse vastavate kategooriate alla, mis võivad esindada nii selgelt välja öeldud kui ka mõista antud sõnumeid (Laherand, 2008, lk 290). Magistritöö jaoks läbi viidud intervjuudes on olnud kasutusel pigem avatud küsimused, et anda intervjuueeritavatele võimalus rääkida vabalt kõigist võimalikest mõjutavatest asjaoludest. Sealjuures on olnud vajalik lisaks eksplitsiitsetele, sõnaselgetele arusaamadele, mida intervjuueeritavad spontaanselt küsimustele vastates väljendasid, tuvastada ka implitsiitsed arusaamad (Laherand, 2008, lk 192, 193). Selleks, et intervjuueeritavad suudaksid neid arusaamu sõnastada, tuleb intervjuueerijal neid toetada läbi eri tüüpi küsimuste esitamise (Laherand, 2008, lk 193). Valitud meetodil on võimalik tekstimaterjali parafraseerida, summeerida ja moodustada kategooriad (Laherand, 2008, lk 338). Kuna peab olema võimalik intervjuueeritava vihjeid ja kavatsusi kodeerida, siis antud juhul valides juhtumipõhise ja juhtumiülese analüüsi vahel, valiti käesolevas magistritöös kasutamiseks juhtumiülene ehk horisontaalne analüüs. See tähendab, et samal ajal vaadatakse mitut analüüsitavat juhtumit – kogutakse erinevatest intervjuudest kokku kõik konkreetse teema kohta käivad tekstiosad, võrreldakse selle teema käsitlust kõigi intervjuude lõikes – sel juhul on tänu võrdlusvõimalusele eeldusi mõnevõrra suuremaks üldistatavuseks võrreldes juhtumipõhise analüüsiga (Kalmus, Masso, & Linno, 2015).

Mikko Lagerspetz rõhutab kvalitatiivse tekstianalüüsi puhul, et „*Olenemata analüüsi eesmärkidest peab see vastama igasuguse teadusliku uuringu kohta käivatele nõuetele. See, mida teksti alusel väidetakse, peab olema falsifitseeritav (väide peab võima osutada ka ekslikuks) ja seesmise vasturääkivusteta. See tähendab, et järeldused peavad põhinema kindlatel kriteeriumidel ja et nende aluseks olev argumentatsioon peab olema läbipaistev.*“ (Lagerspetz, 2017) Kvalitatiivse analüüsi lähtekohaks antud töös on teooria, mis suunab empiirilist analüüsi ehk tegemist on teoriapõhine analüüsiga (lähtutakse teoreetilisest arusaamast ja edenetakse empiiriasse) (Lagerspetz, 2017). Analüüsi lähtekohaks on uurimisprobleemi täpsustamine, mis tähendab, et üldisemast probleemist tuletatakse täpsemad uurimisküsimused, mida materjalile esitatakse ning millest kujuneb uurimuse analüütiline raamistik (Lagerspetz, 2017).

Kirjeldatud andmete ja meetoditega on võimalik jõuda püstitatud eesmärgi suhtes usaldusväärsete tulemusteni, kuna käesoleva magistritöö eesmärk on mõista nähtust (s.o naiste

alaesindatuse põhjuseid energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel) paremini ja intervjuude kui meetodi peamine eelis ilmnebki just olukorras, kus kesksel kohal on tähenduse sügav mõistmine ja tüüpilisus on teisejärguline (Laherand, 2008, lk 179). Intervjuudele lähenemine on induktiivne, s.o üksikjuhtumite uurimine ja üldistamise suunas liikumine, eesmärgiga luua uut teadmist lähtudes intervjuude sisust. (Õunapuu, 2014, lk 47) Intervjuudest tulevad eeldatavasti esile peamised teemad, mustrid ja seosed vastuste vahel, mis võiksid aidata mõista, miks on naiste esindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel nii madal, kas seda tajutakse intervjuueeritavate seas laiemalt probleemina ning kui jah, millised võiksid olla potentsiaalsed lahendused või mis võib osutada takistavaks teguriks. Intervjuude vastuste ja statistiliste andmete tõlgendamisel ja analüüsil on arvestatud nii Eesti kui Euroopa Liidu poliitilise maastiku nüansse ja laiemaid soolise võrdõiguslikkuse teemasid.

Oma raamatus on Laherand (Laherand, 2008, lk 290) toonud välja, et kvalitatiivset sisuanalüüsi kasutavad just need uuringud, mis keskenduvad keele kui kommunikatsioonivahendi intensiivsele uurimisele ning teksti sisule või kontekstilisele tähendusele, ehk sarnase tähendusega tekstiosad koonduvad kategooriate alla, aga kategooriad võivad esindada nii selgelt välja öeldud kui mõista antud sõnumeid. Lähtudes eelkirjeldatust on kvalitatiivse sisuanalüüsi kui andmeanalüüsi meetodiga kooskõlas magistr töö tulemuste tõlgendamiseks valitud sotsiaalse konstruktsionismi teooria, mille kohaselt käsitletakse ka teaduslikku uuringut sotsiaalse interaktsioonina, kuna uurimuse teostaja suhtleb uuritavatega ning toimub reaalsuse konstrueerimine ja interpreteerimine ja uurimuse teostajal on vahendaja roll uurimissubjektide ja uurimisaruaude lugejate vahel (Strömpl, Selg, & Tartu Ülikool, 2002, lk 8-9).

Käesoleva magistr töö andmeanalüüs koosnes järgmistest andmeanalüüsi etappidest ja tegevustest lähtudes sellest, mida on kirjeldanud Laherand (Laherand, 2008, lk 291):

- 1) Intervjuude tekstifailide korduvalt läbi lugemine, et tunnetada tervikut.
- 2) Intervjuude tekstifailide lugemine sõnahaaval, et tuletada koode tähtsamaid mõtteid või kontseptsioone väljendavate (märk)sõnade, mustrite või lühikeste fraaside/mõttekäikude pealt.
- 3) Uurijapoolsete analüüsi kohta tekkivate esialgsete muljete, märkmete ja mõtete kirjapanek.
- 4) Korduvalt tekstifailide ja märkmeid üle lugedes tekivad tuletatud koodidele rohkem kui ühte juhtmõtet hõlmavad nimetused ning tekib esialgne kodeerimissüsteem.
- 5) Koodid ühendatakse kategooriateks, võttes arvesse koodide omavahelisi seoseid.

- 6) Kategooriate abil on võimalik koodid korrastada ja grupeerida tähendusriikasteks kogumiteks – alakategooriateks, millest on võimalik moodustada väiksem arv peakategooriaid nii, et need kataksid kogu teksti.
- 7) Peakategooriate, alakategooriate ja koodide definitsiooni loomine ja iga peakategooria ja koodi iseloomustamiseks leitakse tekstist näiteid.

Kuigi kvalitatiivse sisuanalüüsi jaoks on võimalik kasutada mitmeid analüüsivahendeid, näiteks Philipp Mayringi ning Thomas Fenzli (Mayring & Fenzl, i.a.) loodud veebipõhist andmetöötluskeskkonda *QCAmap*, et oma tekstifaili kodeerida, on võimalik üsna väheste analüüsitavate tegurite korral nagu antud uurimistöös – piirduda kodeerimis- ja kategoriseerimissüsteemi loomisel tabelarvutusprogrammiga *Microsoft Excel*. Tabeli lahtritesse kanti käesoleval juhul tekstilõigud ja laused ning nende kõrval asuvatesse lahtritesse omakorda märkmed, mille abil oli võimalik esialgsed koodid tuletada ja samasse kõrvale omakorda alakategooriad ja peakategooriad. Nii võis ühtlasi tuvastada tekstilõigud ja mõtted, mis ei aidanud otseselt kaasa käesoleva uurimistöö küsimustele vastuse leidmisele, kuid mis leidsid siiski käsitlust juhul kui nad esinesid mitme intervjueritava vastustes, korduvate narratiivide ja teemade alapeatükis 3.4. Lahtrite sisu märksõnade kaupa filtreerides oli võimalik tuginedes tsitaadi sisule ja märkmetele sõnastada, ümber sõnastada ja täpsustada kujunenud kategooriaid.

Käesolevas töös tehti helifailist transkriptsioon reeglina intervjuu toimumisega samal päeval. Iga intervjuu mahakirjutusele ning kontrollile kulus uurijal keskmiselt kaks korda sama palju aega kui oli intervjuu enda kestus, et võimaldada transkriptsiooni vajadusel lisada märkmetena mitteverbaalset käitumist (näiteks pause, ebalemist või naeru) (Laherand, 2008, lk 257, 281). Suulise kõne transkribeerimisel ja kodeerimisel märgiti nii mitteverbaalse väljenduse kohta tehtud märkused kui üldisemad transkribeerija lisatud selgitused sulgudesse (Laherand, 2008, lk 280).

Mahakirjutusel ei tehtud olulisi lihtsustusi, kuid näiteks parasiitsõnu on osaliselt välja jäetud pärast nende piisaval hulgal transkribeerimist, et lugeja intervjueritava kõnelemisharjumustest ettekujutuse saab (Laherand, 2008, lk 280). Samuti on mittemidagiütlevaid häälsusi välja jäetud kui nende kasutamine on nii sagedane, et see võib varjutada öeldu mõtet (Laherand, 2008, lk 280). Kärpeid ei ole tehtud sellisel juhul kui lugeja võiks mitte mõista, et intervjueritava kõne oli takerdunud või kõhklev – ka siis kui rääkija on teinud kordusi või alustanud ühe mõtte väljendamist mitu korda, sest see peegeldab tema mõtlemisprotsesse või

näitab, et rääkija võidab enne millegagi nõustumist aega (Laherand, 2008, lk 280). Magistritöö empiirilise analüüsi osas näidetena esitatud tekstikatked on seega teatud määral toimetatud, kuid nende tõlgendamisel on peetud silmas intervjuueeritava mõtet.

Uurimistöös kasutatud kodeerimis- ja kategoriseerimissüsteemid on uurimisküsimuste lõikes välja toodud käesoleva magistritöö kolmandas, empiirilise analüüsi peatükis iga uurimisküsimuse kohta eraldi. Ühe uurimisküsimuse kodeerimistabel (vt. **Tabel 4**) on toodud näitena töö lõpus asuvas lisas:

Lisa 3. Esimese uurimisküsimuse kodeerimistabel.

2.2. Piirangud ja eetika

Töö autor tutvus enne intervjuude läbiviimist Tartu Ülikooli eetikaveebi teaduseetika materjalidega ning lähtus eelmainitust magistritöö planeerimisel, andmete kogumise ja analüüsi vältel. Käesoleva magistritöö puhul on uurimisobjektiks inimene ja teadustöö eetika näeb ette, et kogudes uurimisobjekti kohta teadustööks vajalikku informatsiooni, ei tohi osalisi kahjustada (Tartu Ülikool, i.a.). Oluliste märksõnadena on silmas peetud ausust, privaatsust, anonüümsust ning konfidentsiaalsust.

Käesolevas magistritöös ei kogutud eriliigilisi andmeid, kõik respondendid olid uuringu läbiviimise ajal täisealised ega kuulunud muul moel haavatavatesse gruppidesse. Intervjuude läbi viimise eel ja jooksul informeeriti uuritavaid sellest, mis uuringu jooksul toimub ning valimisse sattunud uuritavad olid vabatahtlikult nõus uuringus osalema, mille kinnituseks on nad allkirjastanud informeeritud nõusoleku lehe. Kõigile uuringus osalejatele on uuringu käigus tagatud konfidentsiaalsus ning anonüümsus ja tagatud võimalus igal ajahetkel kuni magistritöö kaitsmiseks esitamiseni uuringus osalemisest loobuda. Käesolevas magistritöös olid peamisteks eetilisteks väljakutseteks isikuandmete kaitse ning sobiliku meetodika valik, kuna intervjuude käigus kogutud andmed on kohati tundliku loomuga ning väga isiklikud. Uuringu tulemused on väljendatud võimalikult selliselt, et nende põhjal ei ole võimalik ühegi vastaja isikut tuvastada või vastuseid konkreetse ettevõtte või isikuga seostada. Intervjuude helisalvestisi ja transkriptsioone hoiti magistritöö autori parooliga kaitstud arvutis ning need kustutati pärast magistritöö kaitsmist hiljemalt 18. juunil 2025. Detailsemalt on isikuandmete kaitse ja säilitamise etappe kirjeldatud töö peatükis 2.1.2. Kõiki respondente on informeeritud

võimalusest soovi korral valminud magistritöö ja uuringutulemustega tutvuda ning mitmed neist on selleks intervjuu käigus juba soovi avaldanud.

Kvalitatiivsete uuringute piirangutena toob Laherand (Laherand, 2008, lk 47-48) välja vastuolusid intervjuude transkribeerimise ja nende hilisema tõlgendamise vahel ehk erinevad uurijad võiksid intervjuude – eriti mitteverbaalseid – osi erinevalt tõlgendada. Samuti võib ühel ja samal märksõnal esineda mitu erinevat tähendust, mis omakorda olenevad täielikult vastajast ehk kvalitatiivsete uuringute valiidsuse ja reliaabluse küsimuste üle ei vaidle mitte ainult kvantitatiivse suunitlusega autorid vaid ka kvalitatiivsete uuringute pooldajad ise (Laherand, 2008, lk 48). Väga üldiselt mõistetakse uuringu valiidsuse all uurimisküsimuste ja uuritava kattuvust – ehk kas mõõdetakse seda, mida väidetakse end mõõtvat, kas valitud instrument on antud mõiste mõõtmiseks sobiv/õige ning usaldusväärsus ehk reliaablus tähendab seda, kuivõrd uuesti mõõtmisel saadakse sama tulemus eeldusel, et muutuja tegelik väärtus ei ole muutunud (Ehin, i.a.).

Bentley B. Allan (Allan, 2016, lk 20) tõdeb, et positivism maksimeerib reliaablust valiidsuse arvel, aga tõlgenduslikud meetodid maksimeerivad valiidsust reliaabluse arvel ehk käesolev uurimistöö, kus kasutusel on intervjuud – kaldub valiidsuskesksusele. Allan jätkab, et on loomulik, et tõlgendusliku meetodi puhul koodinimetused või analüüsivahendid ei lange üksteisest sõltumatute uurijate puhul ideaalselt kokku, ent sedalaadi mõningane ebaühtlus reliaabluses, s.o mõõtmistäpsuses ja järjepidevuses ei ole probleem, kui erinevalt koostatud ja kasutatud vahenditega saadakse olemuslikult piisavalt sama tulemus. Ehk antud juhul öeldes, et selle uurimistöö tulemus on kehtiv (valiidne), ei proovi autor fikseerida maailma mingist erapooletust vaatenurgast, vaid väidab, et järgmine uurija saab piisava usaldusväärusega tabada sarnaseid kategooriaid ja koode, mille raames need tegurite grupid moodustati (Allan, 2016, lk 31).

Uurimistöö empiirilise analüüsi osas on paratamatu, et kodeerimis- ja kategoriseerimissüsteem on subjektiivne ja kannab endas analüüsi tegija isikupära, seega sarnast lähenemist kasutava uuringu kordamine ei pruugi saada vastuseks samu tulemusi identsuse mõttes (see tähendab, et uurimistöös ei pea esinema samu mõisteid või väljendeid valiidsuse saavutamiseks), kuid olemuslikult peaks tulemuste muster kattuma ehk põhiolemuselt peaks tulemused olema korratavad. Ehkki intervjuu meetodi kasutamisel on mitmeid plusse (väheneb küsimuste väärnimistamise oht ning võimalus mõnele küsimusele vastamata jätta ja ka respondentide väljalangevus on väiksem kui teiste meetodite korral) on selle meetodi puhul üheks sageli

arutatud probleemiks ka intervjuerija võimalik mõju intervjueritava vastustele (näiteks soov vastata viisil, mis võiks intervjuerijale meeldida (Lagerspetz, 2017, lk 176).

Vähendamaks eelmainitud väljakutseid ja põhjendamaks, miks magistritöös valitud indikaatorid on sobivad, valiidsed ja usaldusväärsed, on käesoleva töö uurimuse metoodika peatükis **2.1.** detailselt kirjeldatud nii uuringus osalejate profiili kui kodeerimissüsteemi koostamise aluseid ja põhjendatud nende eesmärgipärasust, võimaldamaks kordusuuringu läbiviijatel luua sarnased tingimused uuringu kordamiseks.

3. Empiiriline analüüs

Uurimisküsimusi, millele magistritöö vastuseid otsib, on kolm:

- 1) Mis põhjustel naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal?
- 2) Kuidas tajuvad naiste vähest esindatust energeetikavaldkonnas töötavad Eesti inimesed?
- 3) Millised on selle soolise lõhe vähenemist soodustavad või takistavad (poliitika)meetmed?

Iga uurimisküsimuse puhul on intervjuudest pärit leide selgitatud nii infograafikat kui tekstilisi näiteid kasutades ning analüüsitud koostatud ala- ja peakategooriaid.

Käesoleva magistritöö empiirilise analüüsi peatüki saab jaotada alapeatükkideks, mis lähtuvad eespool toodud kolmest uurimisküsimusest ning toetavad seeläbi töö eesmärki, mõista seda nähtust, s.o naiste alaesindatust energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Peatüki viimases osas on toodud tulemuste kokkuvõtted ning järeldused. Empiirilise analüüsi peatükile järgneb kogu magistritöö kokkuvõtte ning soovitusel edasiseks uurimistööks sellel teemal.

3.1. Juhtivale ametikohale (mitte)jõudmise põhjused

Esimene töö kolmest uurimisküsimusest käsitleb põhjuseid, miks naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal. Uurimisküsimuse jaoks lähtus autor oma analüüsis kodeerimis- ja kategoriseerimissüsteemist, mis on toodud välja alapeatüki lõpus asuval joonisel (vt. **Joonis 9**). Transkriptsioonide alusel oli võimalik erinevate intervjuude põhjal, kuid sama teema kohta käivad tekstiosad kokku koguda, neid võrrelda ning

seejärel koondada sarnase tähendusega sõnad. Saadud koodidest tekkisid sarnasused, mida oli võimalik alateemadeks jaotada. Seejärel moodustusid neist omakorda ala- ja peakategooriad.

Intervjuu kavas olid selle uurimisküsimuse paremaks lahtimõtestamiseks ettevalmistatud küsimused pigem paigutatud intervjuu algusesse, et paremini kogu intervjuu tausta ja konteksti luua. Analüüsi mõttes võib põhimõtteliselt selle uurimisküsimuse puhul sõltuvaks muutujaks pidada esindatust energeetikavaldkonna juhtival ametikohal ning sõltumatuteks muutujateks defineerida näiteks toetavat või takistavat töökultuuri, vajalike isikuomaduste olemasolu, sotsiokultuuriliste tegurite esinemist ühiskonnas, isikliku professionaalse arenguga seotud tegureid, psühholoogiliste põhjuste esinemist, kuid ka juhuslikkust.

Tulemuste tõlgendamisel on võimalik teatud tegurite puhul jõuda seisukohale, et tegemist on nii sisemise kui välimise teguriga ühes. Näiteks isa või sugulased rollimudeli/eeskujuna või energeetikavaldkonna maine ja prestiiž ühiskonnas on osaliselt kahtlemata ka välise tegurina kirjeldatavad. Uuringus on võetud lähtekoht, et tegemist on eelmainitute puhul peamiselt siiski sisemiste ja tajutud teguritega, sest sellest (või neist) on inimene ise rääkinud, vastavast olukorrast nii ise aru saanud ja niisugusel kujul on tegemist sisemise tähendusloomega, mida objektiivselt uurijal kvantifitseeritult mõõta või tuvastada ei ole võimalik. Selliselt jätkates võiks vastasel juhul lõpuks ka intervjuus andmete tsiteerimist mõista sisemise tegurina, kuna sellisest vastusest tuleb välja, mida inimene peab oluliseks või mille põhjal indiviid käsitleb ühiskonnas toimuvat, kuid ühiskondlikult usaldusväärselt kontrollitavad, kvantitatiivsed andmed on selles analüüsis siiski liigitatud välisteks teguriteks.

Enamuse teguritest oli võimalik eelnevast lähtudes liigitada subjektiivseteks, see tähendab sisemisteks teguriteks ning selline tulemus on ootuspärane, sest uuringutulemuste põhjal on tuvastatavad koosmõjus nii isiklikud uskumused ja tajutavad ning käitumuslikud tegurid kui kontekstuaalsed, keskkonnast tulenevad tegurid. Sotsiaalse konstruktsionismi ning sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria lähenemise puhul on inimeste omavaheline või vastastikune tajutud tegevus või tegevusetus see, mis mõjutab seda, mida inimene tegelikkusest arvab ehk ka tema enesetõhusust.

Subjektiivselt tajutavate, sisemiste teguritena, mis takistavad üldiselt juhtivale ametikohale jõudmist toodi intervjuudes ühelt poolt välja edutamist mitte soosiva töökultuuri ja töökeskkonnas diskrimineerimise tajumist. Respondendid tõid väliste tegurite all välja jäiga organisatsioonistruktuuri, kus struktuurimuudatusi väga sageli ei tehta, et tekiks juhtivaid

ametikohti juurde või samas ka väga õhukese organisatsiooni ülesehituse, kus pikaajsete töötajate kaadrivoolavus, eriti juhtivatel kohtadel on väike:

„Ma ei teagi, kuhu edasi minna, et mul ongi see dilemma, et... kuhu edasi, sellepärast, et minu otsene ülemus on juhatuse liige.“ (N4)

„/--/ ja seetõttu ma arvan, et isegi kui meil oleks maja peal naisi, kellele võiks anda võimalusi, siis noh, meil ei ole selliseid vabu kohti, ei ole lihtsalt, /--/“ (N6)

Üks respondentidest kirjeldas oma teooriat, mille järgi eelistatud on juhikohale organisatsioonisiselt kandideerimine, sest madalamalt ametikoha tasemelt teise organisatsiooni juhiks kandideerimisel eeldatakse juhtimiskogemuse olemasolu:

„Mul on selline teooria, et ikkagi kui soovida juhi positsioonile tõusta, siis seda saab kõige paremini teha selle sama asutuse siseselt – sa oled seal saanud ennast tõestada, seal tekivad vabad positsioonid ja seal sind edutatakse. Kandideerida eksperdina või spetsialistina teise asutusse juhiks tundub vähem realistlik, kuna juba oodatakse, et see väljastpoolt tulev inimene – tal on juba mingisugune juhtimiskogemus olemas.“ (M1)

Nii naissoost kui meessoost respondentid tõid välja, et see asjaolu, et naised on alaesindatud energeetikavaldkonna erialade õppurite seas, on statistiliselt oluline tegur, mis kinnitab teooria osas viidatud mõtet, et energeetikasektor on naiste jaoks mitmel põhjusel ebaatraktiivne ja see suhtumine saab alguse juba enne erialavaliku tegemist:

„Tõenäosusteooria räägib, mis põhjustab selle, et naisi juhtivatel kohtadel pole, sest naisi ei ole ka üleüldse selles valdkonnas, lihtsalt ei ole.“ (M2)

„Võib-olla see on juba sellepärast nii, et miks meid täna on nii vähe, et kes sinna kursuselegi sisse astuvad, et võib-olla see, noh, ongi keeruline nagu keskkooli lõpus, kui sa ei ole just padufüüsikahuviline...Selle valikuni jõuda.“ (N7)

Teisalt tuli respondentide vastustest välja, et lisaks eneseanalüüsi põhjal tuvastatavatele psühholoogilistele teguritele, mis võivad takistada juhtivale ametikohale jõudmist, oli vähemalt kahe respondendi sõnul nende karjääri edenemise või takistuste taga tuvastatav ka teatav

juhuslikkus või õnn – õigel ajal õiges kohas olemine või piisava mõjuvõimu ja positsiooniga inimesele positiivselt silma jäämine:

„Mul lihtsalt vedas, et sellist rolli pakuti! See on õnneasi, et jääd kellelegi silma, et keegi pakub sulle võimaluse.“ (N6)

„Nii et need on nagu sellised suured globaalsed arengud, mis minu õnneks on mänginud. Jah (õnne peab olema), ja kindlasti ajastus, et sa võid teha sama asja, aga valel ajal ja sa ei saavuta mitte midagi.“ (N8)

Selle eelmises lõigus mainitud juhuslikkuse kategooria alla võib tinglikult liigitada ka sotsiaalsed võrgustikud (mida mainiti neljas intervjuus), sealhulgas näiteks ülikooli kursuselt leitud tutvused, kellega hiljem saadakse töökaaslasteks või ülikoolis kohustusliku praktikakursuse käigus leitud tulevane töökoht. Ühe näitena kirjeldati seda olukorda alljärgnevalt, millest tuleb välja stereotüüpne soorollide jaotus, kus meestel on aega käia sõpradega väljas, kuid naisel algab justkui pärast kooli- või tööpäeva teine töö kodus:

„Mis naiste probleem on see, et neil pole oma võrgustikku – meestel on rohkem aega võrgustuda, nad tulevad mingitest välja kujunenud suhtlusringidest, mis võivad tekkida ka samal ajal ülikoolis käimisest, mida naistel ei ole. Meestel on aega sinna võrgustumisse rohkem panustada. Tööväliselt aega, mis naistel kuulub perele. Ma arvan, et väga suur osa edenemisest on see, et sa mitte ei ole üksik hunt, vaid et sul on sinu eest kostjad, soovitajad ja nii sind leitakse uutele töökohtadele.“ (N8)

Nendesamade võrgustike varjuküljena toodi intervjuudes kahel korral, nii naisterahva kui meesterahva poolt otseselt välja ka oht sotsiaalsete, täpsemalt isiklike suhete tekkimiseks kas juba ülikoolis või tööalaselt, mis võib suhte lõppemisel takistada edaspidi konstruktiivse koostöö võimalusi. Sellist olukorda tuleb küll tõenäoliselt harvem ette samast soost võrgustikukaaslaste vahel, mistõttu on mitmel pool soovitud ja ka rakendatud naiste omavaheliste võrgustike teket (kas või Eesti Kaubandus-Tööstuskoja naisjuhtide kiirendi programm (Eesti Kaubandus-Tööstuskoda, i.a.)):

„Aga siin on ka miinuspool, pead olema range ja panema piirid paika, ei tohi langeda tööalaste suhete lõksu. /--/ See on see, mis võib naisjuhil tekkida. Et kui juht armub temasse, siis kuidas see mängu mõjutab, kuidas sellest välja tuled ja

mida teed, kui saad aru, et juht mõtleb sinust teistmoodi, hakkab sind piirama, ei taha et sa teistega suhtled...“ (N6)

„Paratamatult mu tutvusringkond on rohkem mehed kui naised. Sõbraks saad ikka rohkem meestega. Kui mul ülikoolis tekib mingi võrgustik, siis kui naissoost kursakaaslasega tekib mingi kontakt, võib-olla ka suhe ja see läheb lõrri, siis sa ei võta teda pärast tööle, on ju. Ja kui suhet ei teki, siis ega ei helista iga aasta, et kord kvartalis saame kokku, käime väljas, kõik vaataks imelikult. Nii et see sõprus tekib ikka ju meestel meestega ja naistel naistega.“ (M3)

Eespool mainitud psühholoogiliste takistavate tegurite puhul on eelkõige silmas peetud üldist ebakindlust või alalhoidlikkust, kuid samavõrd ka naiste ja meeste sotsiaalse suhtlusvõrgustiku erinevusi, karjääri-pere ühildamise küsimusi või kõrgema positsiooniga kaasnevate logistilisi muresid (sealhulgas näiteks võimalik nõue sageli lähetuses käia või juhtkonna kontori asumine teises linnas). Allolevad respondentide vastused näitlikustavad ebakindlust (peatükis 1.4 kirjeldatud enesekindluse lõhet ehk *confidence gap*) ja stereotüüpselt naistele omast pere- ja töö tasakaalu leidmise väljakutset:

„Mina ei oleks julgenud kandideerida. Ma ei oleks tõenäoliselt selle pealegi tulnud kunagi. Isegi kui ma mõtlen, et kui praegu oleks seal mingisugused kohad, siis võib-olla esimene emotsioon on ikkagi see, et kus ma nüüd ennast lähen nüüd ise..., et kui kutsutakse, siis on hoopis teine asi, aga noh, ise niimoodi kuskile ennast...“ (N6)

„Vahel tuleb mõtelda prioriteetide peale. Kui keegi küsib, et kuidas su elu kulges, siis ma ei tahaks vastata, et: „tööd sai tehtud!“ Mulle töö küll meeldib, see on tegelikult põnev, aga nagu pigem nagu see, et ma ei taha siia nagu ära uppuda, siia töösse ja hoida muid asju ka fookuses. Et kui enam trenni ei jõua üldse, siis on halvasti ja kui lapsed ütlevad, et emme ei mängi muga mitte kunagi, siis on halvasti.“ (N3)

Samavõrd on uurimistöös võimestavate tegurite all mõistetud intervjuudes välja toodud juhiomadusi või isikuomadusi, mis on tunnetuslikult aidanud kaasa edu saavutamisel kas värbamisintervjuudel või oma organisatsioonisiselt juhtivatel ametikohtadel olevatele ja mõjuvõimu omavatele töötajatele positiivselt silma jäämisel, antud juhul enesekindlust:

„Ja siis ta ütles mulle, et „Aga sul ei ole ju energeetikasektori kogemust?“ Ja siis ma ei tea, kas ma olin too hommik piltlikult öeldes lõvipildiga šokolaadi söönud, aga ma olin hästi enesekindel. Ütlesin, et: „Vastupidi!“ Et „see on minu tugevus, et mul ei ole!“ (N5)

Intervjuudes toodi välja juhtivatele ametikohtadele jõudmisele kaasa aitavate, kuid sisemiste, subjektiivsete teguritena välja eeskujude ja rollimudelite olemasolu, sealhulgas on silmas peetud nii inspireerivaid füüsikaõpetajaid, avalikke eeskujusid kui ka perekondlikke suunanäitajaid – eeskuju olemasolu ja tähtsus erialavaliku suunamisel on kogutud andmete põhjal üsna võrdselt tähtsal kohal nii naissoost kui meessoost respondentide puhul:

„Mingisuguste edulugude jagamine naisjuhtide poolt ma arvan, et kindlasti aitaks ja võib olla juba varakult, et gümnaasiumis ja taolises staadiumis tuleks rohkem seda promoda, et...et tehtaks õigeid valikuid juba ülikoolis, mitte ei minda kuhugi lihtsama vastupanu teed.“(N2)

Vastukaaluks tajutavale diskrimineerimisele rõhutasid mõned respondendid tajutava võrdse kohtlemise tunnetamist ning seeläbi iseenda võimestamist või märkisid eksplitsiitselt, et nemad klaaslage kui sellist ei tunneta:

„See on hea et ma nii nagu tugevalt ei tunne seda (soolist diskrimineerimist), aga võib-olla kui ma oleksin ettevõttes, kus on enamik mehi, eks ole, ja siis ma pean oma ellujäämise pärast võitlema, et oma häält kuuldavaks teha, et noh, see oleks võib-olla teine asi, eks ole.“ (N1)

Seitsmest intervjuust käis läbi mõttekäik sellest, kui võrd Eesti ühiskond on jõudnud sobivale arengutasemele või arenemas ning parema soolise tasakaalu suunas liikumas ja tõdeti, et võrreldes paarikümne aasta taguse ajaga on ühiskonnas teadlikkus soolisest võrdõigusest kasvanud:

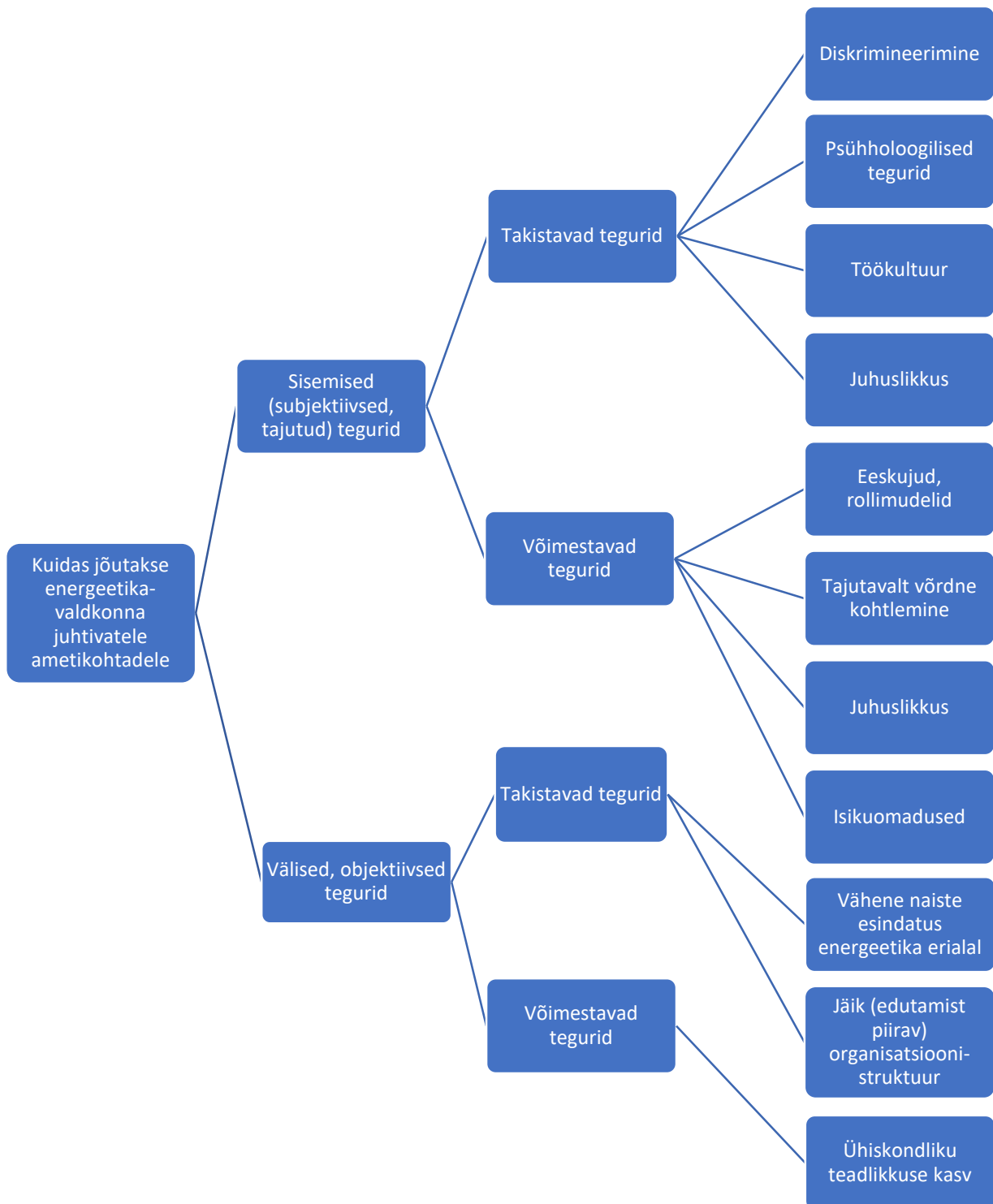
„See on pigem nagu inimese enda soov, mida ta teha tahab. Ja kui naine tahab teha energeetikas karjääri, siis ma arvan, et ühiskond seda enam ei takista. Järjest rohkem tegelikult aktsepteeritakse seda. Sellest ühiskonnast, kus naine oli kodus, kasvatas lapsi, hoolitses kodu eest, mida põlvkond edasi – saadakse aru, et see pole naise/mehe puhul eraldi määratud, vaid on inimese enda soov, mida ta teha tahab,

ühiskond seda enam ei takista. Kui naine tahab teha energeetikas karjääri, järjest rohkem aktsepteeritakse seda.“ (N3)

Lähtudes sotsiaalse konstruktsionismi teoriast, peegeldab asjaolu, et ühiskondlikes kokkulepetes või kollektiivses teadvuses kinnitatakse naiste juhtivatel ametikohtadel esindatus normina seda, et luuakse uusi tähendusi ning kaasneda võib muutus sotsiaalses konstruktsioonis ehk tajutud reaalsuses. Teisalt peegeldab tööturu soorežiim seda, mis toimub teiste elusfääride soorežiimidega ja vastupidi ehk sugu ja soosuhed mõjutavad inimesi nii töö- kui ka eraelus ja võivad kinnistada vastastikku juba välja kujunenud segregatsiooni, sest vastavaid poliitikaid viivad ellu, norme ja ebavõrdseid praktikaid kujundavad ja taastoodavad need, kes on ühiskonnas juhtivatel ja otsustavatel positsioonidel (Hämmal, et al., 2022, lk 21).

Sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria vaates on oluline välja tuua, et intervjueeritavate seas oli levinud meritokraatlik usk, et inimesed on valikute tegemisel vabad ja sõltumatud ning kõigil on võimalik oma võimete piires edu saavutada ehk suurem rõhk oli enesetõhususel, ent vähem pöörati oma vastustes tähelepanu keskkonnamõjudele. Nii on oht jätta arvestamata, et tegelikult on tööturuotsused väga mitmekihiline sotsiaalne nähtus ja keskkond võib olla vastava indiviidi (toimija) jaoks nii toetav kui piirav ning nii mikro-, meso- kui makrotasandil mõjutavad tegurid on omavahel sisuliselt väga läbipõimunud (Hämmal, et al., 2022, lk 17).

Joonis 9. Esimese uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk põhjused, miks naiste esindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on madal.



Allikas: autor, uurimistöös läbi viidud intervjuude transkriptsioonide põhjal.

3.2. Intervjueeritavate vaade naisjuhtide olukorrale Eesti energeetikavaldkonnas

Teine uurimisküsimus kavandati tuvastama seda, kuidas intervjueeritavad üldisemalt tajuvad naiste esindatust energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Intervjuudest saadud vastuste põhjal oli uurija eesmärk mõista, millised on need faktorid, mis võivad mõjutada naisi valima energeetikavaldkonda ja lisaks kandideerima juhtivatele ametikohtadele või vastupidi sellest hoiduma. Sarnaselt esimese küsimusega oli võimalik transkriptsioonile tuginedes koondada sarnase tähendusega sõnad koodidesse, mida omakorda oli võimalik grupeerida sarnasuste alusel ning ühendada alateemadeks. Ala- ja peakategooriad moodustusid järgmisena ning on kokkuvõtlikult näha peatüki lõpus asuval joonisel: vt. **Joonis 10**.

Intervjueeritavate vastustest selle uurimisküsimusega seotud küsimustele vastuseks ei tulnud kordagi enam viiteid juhuslikkusele, vaid enam viidati sellele, et naised on jõudnud juhtivatele ametikohtadele Eesti energeetikavaldkonnas eelkõige tänu juhile omastele iseloomuomadustele, ettevõtte tippjuhtkonna sihilikule püüdlemisele soolise võrdsuse suunas ning selle tõttu, et üldine teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse kohta on kasvanud. Teisalt leiti intervjuudes, et naiste vähest esindatust tingivad eelkõige jätkuvalt püsiv klaaslagi, üldiselt vähene naissoost loodus- ja täppisteaduste erialadele sisseastujate arv ning Ida-Euroopa või Baltikumi regiooniga seotud ajaloolised eripärad, mille mõjusid tunnetuslikult tajutakse visalt kadumas ja samaaegselt märgiti ära, et Eesti ühiskond on arenemas Põhjamaade mudeli või suurema soolise tasakaalu olukorra suunas:

„Näiteks kui vaatad Põhjamaid või Mandri-Euroopat, siis seal on juhtivatel kohtadel ja just ka väga tehniliselt väga-väga palju naisi. Aga Baltikumis on hämmastav kombel endiselt, noh, ainult mehed ümber laua ja see toob kaasa teatud sellise tormakuse. Et naistel on oma... võib-olla natukene selline nagu tagasihoidlikkus, rohkem kõiki aspekte läbi analüüsida. Ja isegi... alalhoidlikkus, jah.“ (N6)

Seda, et ei ole kokkuleppelist ühest vaadet naisjuhtide olukorrale, tõdesid 2024. aastal ilmunud Praxise aruande kokkuvõttes selle autorid (Tinn, Sepper, & Põim, 2024, lk 54) ning sama leidis ka osa käesoleva töö jaoks intervjueerituid. Ehk ühed, et juhtideks saadaksegi kaasasündinud isikuomaduste tõttu, teise osa hinnangutel on juhiomadused õpitavad ja nii algselt välja- kui edasi arendatavad. Saab täheldada intervjueeritavate vastuste põhjal, et soostereotüübid ning diskrimineerimine on ühelt poolt veel ühiskonnas levinud, ning tähelepanuväärne on, et seda

peetakse Baltikumi või siis Ida-Euroopa ajalooliseks taagaks ja eripäraks. Selle all peavad respondendid silmas ühiskondlikus vaates jätkuvat kokkulepet naiste ja meeste tööde eristamisest, naiste kammitsetust kodu külge samal ajal kui meestelt kõrge karjääri tegemist ja raha teenimist eeldatakse ja nii edasi. Vastajate hinnangul on näha neid Eesti ühiskondlikke kokkuleppeid ajas aina enam muutumas Skandinaaviale ja Lääne-Euroopale omasemaks ja sooliselt võrdsemaks:

„Ma just nägin kusjuures eile artiklit, et Eestis on 12 meestöötajat lasteaias, et mulle tundub, et seal ka natuke see taju on, et ühiskond nagu ei ole päris valmis nagu selleks, et meeskasvatada... Või noh, võib-olla tänapäeval õpetaja, et noh, miks, või et tekitab küsimusi... Et.. et noh, et on ikkagi nagu mingid ajaloolised nagu soorollid, mis on muutumas, et me oleme liikumas Põhjamaade suunas jah.“ (N5)

Eesti ajalugu ühelt poolt seda mõttekäiku ei selgita, kuna Nõukogude Liidu perioodil edendati naiste osalemist tööjõuturul ning Baltikumis ja Eestis oli väga kõrge naiste tööhõive (sotsialistlik emantsipeerimisprojekt, mille järgi naise rolli nähti eeskätt töötajana ja alles seejärel emana) (Sotsiaalministeerium, 2010, lk 51). Teisalt olid 1990ndad Eestis ja postsovetlikes ühiskondades soolise tasakaalu mõõtnes kriisiaeg, kui sotsialismiaegne lagunes või vähenes ning naiste osakaalud esinduskogudes langesid (pöörati selg kõigele, mida peeti nõukogude ajaga seostuvaks – sealhulgas niinimetatud nõukogude naise fenomenile, aga ka soolise võrdõiguslikkuse küsimusele tervikuna) (Kivimaa, 2015). Igas riigis toimus see veidi erinevalt. Tol ajal algas ka uue Eesti feministide dialektika feminismiga Läänes ja feminismi vahel siin. Võib öelda, et lineaarset, ajaloolist feminismi arengut Eestis ei pruugigi sellisel kujul olla olnud, kuid EL-iga liitumisel hakkas see igal juhul ühtlustuma ka Eestis ning tekkis taas mõnevõrra teistsugune dünaamika. (Tomescu-Dubrow, Dubrow, Grabowska, & Zabrowska, i.a.) Ent arusaamad, mis seostavad naise kodu ja lastega ehk privaatsfääriga, on hoolimata naiste liikumisest tööellu ja avalikku sfääri – visad kaduma ja taastoodavad nii arusaama naiste ja meeste erinevusest kui peegelduvad naiste ja meeste ebavõrdses positsioonis tööturul (Sotsiaalministeerium, 2010, lk 52). Ehk ühiskonna teadlikkuse kasvu on intervjuueeritavate vastustes rõhutatud korduvalt, kuid mainitakse peaaegu sama sageli, et teadlikkus kasvab aeglaselt.

„Eestis on hästi palju ajaloolise ja kultuurilise tausta mõju – energieetika on traditsiooniliselt olnud meeste domineeritud valdkond – eriti tehnilistes ja ettevõtlusega soetud ametites ja sotsiaalsed normid ja stereotüübid on pikka aega

kujundanud seda arusaama. /--/ Meie ühiskond on juba sinnerpoole liikumas, on ka ettevõtetes erinev – Põhjamaades on normaalne, et võetakse isapuhkust, idapoolse taustaga (ettevõtetes) vaadatakse teisiti. Et noh, juhul muidugi, kui riiklikult minnakse nii kaugemale mingi jõuliseks, et tehakse mingid konkreetsed nagu sookvoodid, et noh, oluline ongi nagu see, et noh, mõlemad tunneksid ennast võrdselt kohelduna. /--/ See muutus toimubki generatsioonide kaupa, Eestil ei ole nii pikka ajalugu selles.“ (N5)

Haridussüsteemi senise soolise ebavõrdsuse ära märkimist leidis intervjuudes mitmel korral ning ühest Eesti kõrgkoolist pärit statistika põhjal (statistika avaldanud isiku palvel jääb kool ning konkreetne eriala konfidentsiaalseks) on viimase kuue aasta jooksul, see tähendab alates aastast 2019 stabiilselt selle loodus- ja täppisteaduste valdkonda kuuluva eriala bakalaureusekraadi omandama asunutest vaid 6–12 protsenti naised ning samal perioodil ja erialal naissoost bakalaureusekraadi omandanute arv jääb lõpetajate koguhulgast 0–13 protsendi juurde. Selline statistika räägib matemaatiliselt selle asjaolu kasuks, et kui tehnikateaduse ja inseneeria erialade naissoost lõpetanuid on väga vähe, ei saagi neid olla selle eriala juhtivatel ametikohtadel päris võrdses mahus eriala lõpetanud meestega:

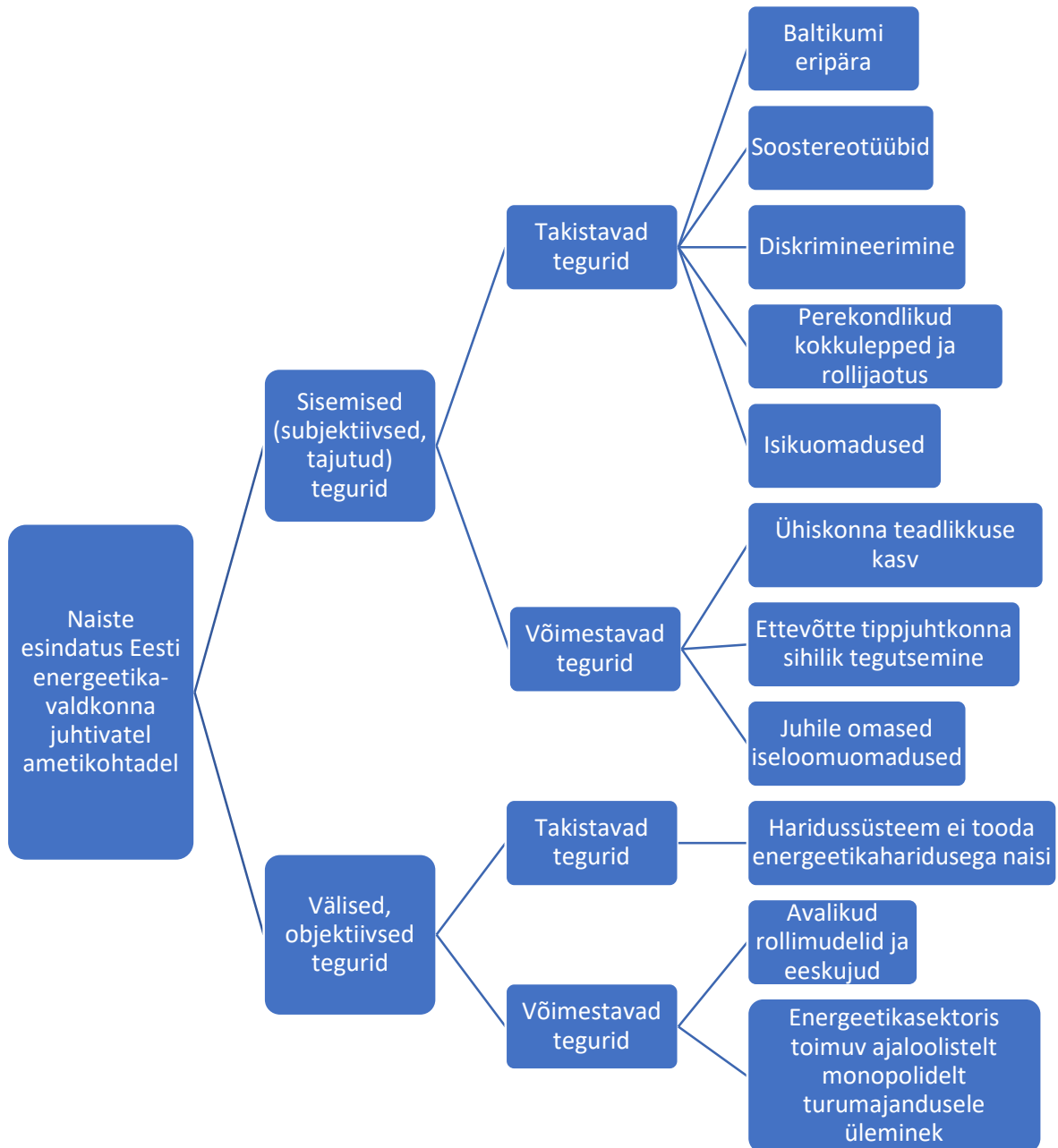
„Tuleb vaadata ka haridussüsteemi mõjusid, et kuidas vähe naised valib tehnika- ja inseneriteaduse erialasid, mis on seotud energeetikasektoriga ja reaallaineid, füüsikat ja inseneeriat peetakse ikkagi rohkem meeste aladeks.“ (N5)

Teisalt võttes arvesse, et intervjuudest tuli välja see, et tippjuhtkonna puhul oodatakse erialast kompetentsi vähem ning juhtimisalaseid võimeid rohkem, võiks juhtivatel ametikohtadel soolist segregatsiooni nügida nii soolõime kaksikstrateegia vaates kui ka käitumisökonomika mõttes rohkem soolise tasakaalu suunas. Osaliselt ongi seda teemat käsitletud Kantar Emori uuringus „Nüginismeetodite kasutamine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks“ (Hämmal, et al., 2022).

Ettevõtte tippjuhtkonna sihilik tegutsemine tuli intervjuude vastustest välja selles kontekstis, et kui osakond on oma juhi nägu ning ettevõtte samamoodi, siis juhul kui tippjuht ei hinda oma meeskonnas ja juhtide valikul soolist tasakaalu (näiteks värbamispartnerile ülesannet andes ei taotle, et lõppvalikusse jääks kummastki soost vähemalt üks kandidaat) ei ole tõenäoline, et ka keskastme juhid ja üksuste juhid sellele teadlikult tähelepanu pööraks. Mitte ükski intervjuueeritavatest ei toonud välja, et nende ettevõttes oleks personalipoliitikas selgesti

väljendatud soolise tasakaalu või soolõimega seotud asjaolusid või tingimusi. Seega võib sotsiaalse konstruktsionismi ja täpsemalt keelekasutuse vaates leida, et personalipoliitika on parimal juhul kirja pandud sooneutraalsest lähtekohast, kuid halvimal juhul soopimedast seisukohast ehk vaid näiliselt sooneutraalselt. See toob kaasa tahtliku soolise eelarvamuse ja inimeste mitmekesisuse kõrvale jätmise ning teadliku soolise diskrimineerimise esinemise ja soostereotüüpide ignoreerimise.

Joonis 10. Teise uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk tajutud naiste esindatus Eesti energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel.



Allikas: autor, uurimistöös läbi viidud intervjuude transkriptsioonide põhjal

Inimeste ettekujutus sellest, millised on heale juhile sobivad omadused on sageli mõjutatud alateadlikest soolistest stereotüüpidest – näiteks, et mehed on enesekindlamad ja otsustavamad,

mida peetakse sageli juhi eeldusteks. Neid eelarvamusi süvendab veelgi asjaolu, et mehi on alati olnud juhtivatel kohtadel naistest rohkem. Just selliste sooliste eelarvamuste ja stereotüüpide murdmine on vajalik selleks, et kõigil inimestel oleksid võrdsed võimalused edu saavutamiseks ja juhiks saamiseks, olenemata soost. (Võrdsuskeskus.ee, i.a.) Käesoleva töö peatükis **3.4.** on korduvate narratiivide ja mõtete all välja toodud lühike analüüs intervjuudest esile kerkinud hea juhi omaduste kohta ning sellest, kas juhi või tunnetuslikult hea juhi puhul mängib sugu rolli.

3.3. Intervjueeritavate ettepanekud naiste võimestamiseks ja kaasamiseks

Magistritöö kolmas uurimisküsimus püstitati eesmärgiga hinnata välja pakutud juhtivate ametikohtade lõikes soolise lõhe vähendamise (poliitika)meetmete tõhusust intervjueeritavalt saadud vastuste põhjal ning selgitada välja võimalikud naisjuhtide võimestamist takistavad tegurid. Algselt oli ka võimalik, et intervjuudest nähtub, et ühtegi soodustavat meetet ei nähta või peeta vajalikuks või takistavaid mõjureid ei tuvastata. Uurimisküsimusega seotud info analüüsimise jaoks kasutatud kodeerimis- ja kategoriseerimissüsteem on allpool (vt. **Joonis 13**).

Lähtudes uurimistöö teooria osas välja toodud sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria põhimõtetest, saab välja tuua Enkhzul Galsanjigmedi ja Tomoki Sekiguchi (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 382) artikli, milles näidatakse, et nii sisemised kui välised tegurid mõjutavad naiste karjääri edenemist, moodustades nii-öelda nõiaringi (vt. allpool **Joonis 11**). Näiteks olukord kus organisatsioonisiselt levivad stereotüübid või diskrimineeriv töökultuur toovad kaasa selle, et naine küll edutatakse, aga organisatsiooniliselt võib-olla ebaprioriteetsele või ajutisele positsioonile, kus neis tekitatakse alaväärsuse ja ebapädevuse tunne, mille järel naissoost juhid võivad alahinnata oma juhivõimeid ning võib langeda nende enesekindlus. Madalam enesetõhusus toob kaasa sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria järgi iseenda karjäärivalikute piiramise, võib kaasa tuua juhtimisvigu ning süvendada organisatsioonisiseseid soostereotüüpe. Need omakorda toetavad taas väliseid tegureid, mis takistavad naistel juhtivatele ametikohtadele jõudmist.

Joonis 11. "Nõiaring" väliste ja sisemiste üksteist mõjutavate tegurite vahel.



Allikas: autori eestindatud (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 382).

Asjaolud, mida nähakse eelkõige subjektiivsete ja tajutud takistustena naisjuhtide võimestamises ja naiste suurema esindatuse saavutamises, on mitme respondendi sõnusti seotud naiste endi vähese enesekindlusega (nii-öelda enesekindluse lõhe, mida selgitatakse täpsemalt käesoleva töö alapeatükis 1.4):

„Jällegi sõltub sellest, et kui enesekindel sa oled või kui palju sa siis nagu ennast number üheks sead, et kuskil on see tasakaalumoment, aga sul on vaja nagu teada oma tugevusi.“ (N7)

Samuti toodi välja, et ühiskonnas on endiselt laialdaselt levinud hoiak, et mehed lapsehoolduspuhkusele ei jää ning lapsehoidjate palkamise kultuur ei ole Eestis tunnetuslikult väga levinud:

„On kaks varianti, on ju, et kas siis tegeleb mees või sa leiad lapsehoidja, aga ühiskond on nii vaene, et lapsehoidjat esiteks ei leita, pole raha palka maksta, ja teiseks, ma arvan, meil ei ole ka töötajaid, kes oleks nõus lapsehoidjad olema. See hakkabki peremudelist peale. Sa peaks ühiskonna peremudelit laiemalt muutma selliselt, et mehed on ka lastega kodus, aga ma arvan et sellisel juhul oleks meil pooled lapsed lastekodudes (naerab).“ (M3)

Seega on koduste rollide väljakujunenud dünaamika naiste juhtivatele ametikohtadele jõudmise puhul takistavaks teguriks.

„Ühiskondlik teadlikkus ja kommunikatsioon, naiste enda soorollid – näiteks naised ei kipu võtma siis juhtivamaid positsioone kui mees on neil juba juhtival positsioonil.“ (N5)

Mõneti on sellega seotud ka intervjuudes välja toodud juhtide läbipõletamise oht, kuna mõnede uuringute järgi võivad naisjuhid olla edukamad kriisijuhtimises tänu oma paremale võimekusele riske hallata, mitmekülgsemale suhtlemisoskusele ning paremale oskusele kollektiivi omavahel koostööle suunata. Sellistes olukordades on võimalik nii juhi läbipõlemine kui teisalt naissoost juhi vaid tänu oma eelmainitud oskuste pärast juhupositsioonile kinnitamine. (Tinn, Sepper, & Põim, 2024, lk 17,18). Eelnevalt kirjeldatud stereotüüp kannab pealkirja *Think crisis – think female* (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 368) ehk „Ütlend kriis – mõtlend naine“ (Kallas-Anton, 2024).

„Sellega põletatakse päris palju inimesi läbi, et oo, sa oled, vaata, tippekspert, et võta siis tiim ja juhi seda ja siis nad tegelikult põlevad läbi ja ei taha üldse juhtida, ei sobi juhtimine.“ (N4)

Samas töid võimestavate tegurite vaates nii nais- kui meessoost respondendid välja seda, et oma lastele püüavad nad anda edasi arusaama, et ei ole olemas „naiste ja meeste töid“ ning kannustavaid lapsi püüdlema oma unistuste poole:

„Et seetõttu ma olen ka oma lastele püüdnud seda edasi anda, et oluline on nagu läbi mõelda, mis on see suund, millega sa tahad tegeleda. Et noh, et eesmärk ei ole lihtsalt koolis käia, eesmärk on õppida midagi, mis lõpuks on nagu abiks sulle ja toeks sulle sinu elukutsel. Et noh, et mis sa siis iganes tahad teha...“ (N7)

„Mulle vähemalt tundub, võib-olla ma olen lihtsalt sellises ringkonnas, et kõik õpetavad oma lastele seda ja sellist nagu pealesurutud mingeid soorolle ei ole....“ (N3)

Niisamuti võib selle teguri alla tinglikult liigitada ka näiteks tüdrukute suunamist tüdrukute tehnoloogiaringi, teaduslaagrisse ja teisi sarnaseid initsiatiive, kuid järelkasvu alla võib teisalt

liigitada ka juhtide järelkasvule tähelepanu pööramise ning organisatsioonisisese soolise võrdsuse toetamise.

„Et siis ma olen ikkagi nagu selles suunas nagu silma peal hoidnud, et märgata ja... ja võib-olla tõesti nagu luua neid võimalusi, avada neid ukse, tekitada neid olukordasid, kus ta siis saab seda potentsiaali kasutusele võtta ja arendada ja noh, kus võib-olla mingid ägedad asjad hakkavad pärast juhtuma.“ (N7)

Laiemalt kuuluvad võimestavate tegurite alla mitme respondendi kirjeldatud ettepanekud haridussüsteemi ja -poliitika radikaalseks muutmiseks alates kursuste sooneutraalsuse tagamisest (see tähendab, et sarnaselt ajateenistusele, kus öeldakse naistele, et nad on ka oodatud, oleks ka reaalinete kursustele samalaadne nii-öelda värbamispoliitika) kuni hariduspoliitika kujundamiseni selliselt, et õppekavast eemaldada humanitaaria-aineid ning suunata mõlemast soost õpilasi rohkem valima loodus- ja täppisteadusi. Rõhutati riigi rolli olukorra muutmises:

„Ütleme, et riigi poolt väga palju selleks tuge ei ole, et pigem noh, ma ütlen, et minu meelest on ütleme, et riigi poolt natuke lühinägelik, et panustatakse väga palju sellesse, mis tegelikult ühiskonnale väga palju tagasi ei too. Ütleme just need erialad, et mis tagasi too ja millegipärast lihtsalt on juhtunud niimoodi, et neid erialasid väga palju läheb õppima just naisterahvaid... /--/ Kui rääkida palgalõhest ka, siis see palgalõhe siit saabki alguse, et naisterahvad lähevad õppima neid erialasid, kus toimub ületootmine ja ei ole võimalik pärast erialast tööd saada.“ (M2)

Sellelaadsete ettepanekute toetuseks räägib ka Sotsiaalministeeriumi tellitud aruanne, milles leitakse, et soolise võrdsuse kasu ja häid praktikaid selle edendamiseks organisatsioonis võiksid käsitleda muuhulgas majandus-, ettevõtlus- ja personaliõppe õppekavad. Samuti, et need teemad võiksid olla mitmete täienduskoolituste üheks osaks (näiteks juhtimis- või palgaläbirääkimiste-alased koolitused) arvestades Eesti tööandjate madalat teadlikkust neil teemadel (Hämmal, et al., 2022, lk 123).

„Võib-olla ongi see koht, kus saavad ülikoolid öla alla panna, et kui nii juhtimiserialadel jagatakse rohkem seda teadmist, et mis on need väärtused, mida võivad naised meeskondadesse anda. Et juba sellepärast on sul hea naisi

meeskonnas omada või lihtsalt, et segatud meeskondi omada. Pluss siis personaliinimestele ka ülikoolides juba õpetatakse seda, et noh, et ühesõnaga, kui juhtiv inimene, ettevõtete juhid, riigiasutuste juhid teavad neid väärtusi, mida see kaasa toob, seda kasu, mida see ühiskonnale kaasa toob. Pluss siis need, kes tegelevadki värbamisega, seda samamoodi mõistavad, siis ma arvan, et teadlikkuse kasvuga ka saab see tulla.“ (N3)

„Ma arvan, et tegelikult noortel on ka päris palju nagu kaalutluspunkt see, et kas ma saan töökoha. Et kui ma lähen seda õppima, mis minust saab? Seal peavad ka nagu ülikoolid ettevõtetega koostööd tegema, et.. et see tuleviku perspektiiv, et noh, et kuskil on ka see, kus riik peab ütlema, et need on meile vajalikud erialad.“ (N8)

Üks respondentidest tegi küll naljaga pooleks ettepaneku keelustada naistele teatud perioodil või teatud erialadele sisseastumise, kuid seegi näitab teatavat lootusetust võimalike muude meetmete edu või toimimise suhtes. Igasuguste sarnaste radikaalsete poliitikate ümberkujunduste puhul on soolõime kaksikstrateegia mõistes tegemist ajutiste erimeetmetega. Ka 2025. aasta märtsis Vabariigi Valitsuse poolt 2026. aasta 30. juuniks seatud rakendamise tähtajaga vastu võetud seadusemuudatused, millele viitab Rahandusministeerium (Rahandusministeerium, 2025), ning mille järgi kehtestatakse börsifirmade juhtkonna soolise tasakaalu nõuded – on käsitletavad ajutise erimeetmena. Eelmainitud seadusemuudatustega nähakse ette, et vähemalt 40 protsenti börsifirmade nõukogu liikmetest peavad olema alaesindatud soost või vähemalt 33 protsenti juhatuse ja nõukogu liikmetest olema alaesindatud soost. Üks respondentidest väljendas veendumust, et kiiremini suurema soolise võrdsuse saavutamiseks ongi vajalik rakendada erimeetmeid:

„Selle suurema tasakaalustatuse saamiseks peab korraks tegema mingid nagu sellised poliitilised impulsid. Noh, mingid sõnumid üles panema, nagu näiteks komisjonis Von der Leyen ütles, et ma nõuan, et mulle esitatakse mees- ja naiskandidaat ja siis ma valin. Ja sealt edasi siis juba asi laheneb nagu normaalselt. Aga et see liiga aeglane, see protsess ei oleks, siis tuleb väike nagu poliitiline, niisugune tõuge teha. Aga see peab olema niivõrd delikaatselt sõnastatud, et inimesi, kes tegelikult oma töökohta väärivad, ei hakataks alaväärtustama kui kvooditäitjaid. Et neid vaadatakse kohe... Noh, et see tõuge ei tooks tipp-positatsioonile inimesi, kes seda ei vääri ja sellega siis diskrediteerivad

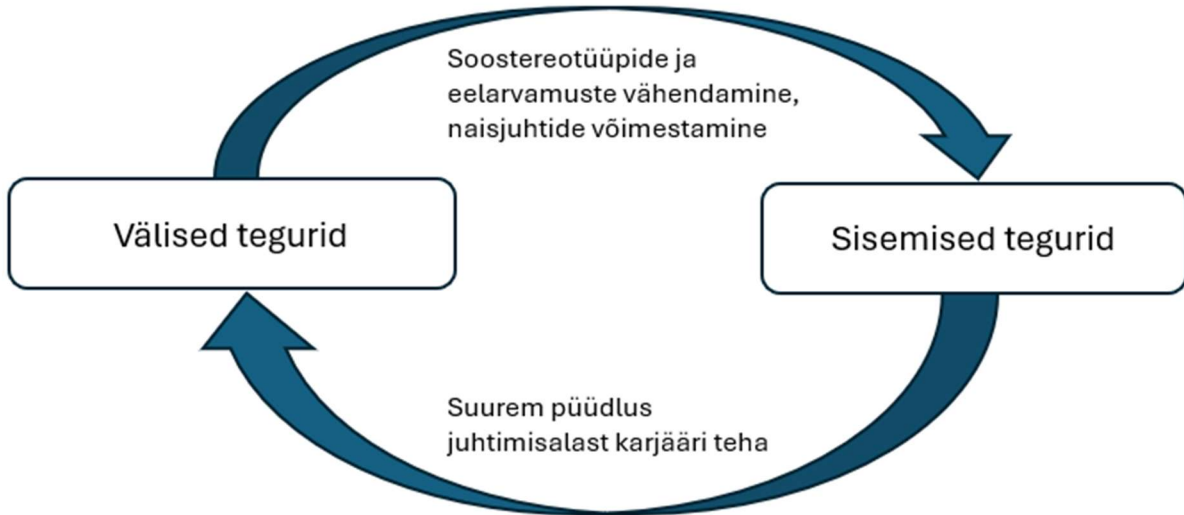
kõiki teisi ka. See on väga paljude naiste kõige suurem hirm, et nemad on saavutanud oma positsiooni ränga pühendumise ja tööga, ja siis lihtsalt edutatakse mõnda selle tõttu, et oli vaja tabelis linnuke teha.“ (N8)

Sarnaselt takistavate tegurite nõiaringile, toovad Galsanjigmed ning Sekiguchi (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 382,383) oma artiklis välja ka toetavate tegurite vooruste ringi (vt. allpool **Joonis 12**). See koosneb teguritest, mis üksteist võimendades ja võimestades toetavad soolist võrdsust ja aitavad naistele kaasavamad keskkonda luua ning eelmise joonise nõiaringist välja murda. Sellises organisatsioonis nähakse ette juba kohe algusest peale kogu värbamisprotsessi ümberkujundamist (sealhulgas ka personalijuhtide koolitamist) ning juhtimiskultuuri laiemat muutmist selliselt, et sooteadlikkus suureneb ettevõtteüleselt mõlemate – nii naiste kui meeste seas (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 383) ehk tegemist on sooliselt ümberkujundava (transformatiivse) poliitikaga. Teiseks tuleks organisatsioonidel naisi kaasata tippjuhtkonnas (vähemalt 20 protsendi ulatuses juhatusest (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 383)), et – sotsiaalse konstruktsionismi printsiipidest lähtudes – normaliseerida naiste kaasatust ning võimaldada neil end vabamalt väljendada (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 383). Seejärel tuleks naistele võimaldada mentorprogramme, *coaching*'ut või individuaalseid juhtimiskoolitusi, seda nii pädevuste tõstmiseks kui tõendatult vajalike võrgustike loomiseks (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 383). Viimaks on oluline, et ettevõtte toetaks naisjuhte nende valitud juhtimisstiili puhul. Nagu ka intervjuudest välja tuli sama mõtte toetuseks – naisjuhi edu jaoks on oluline, et tal oleks tippjuhi mandaat ja toetus ning tema valdkonda/projekti prioriseeritakse ettevõttesiseselt.

„Ma mõtlen, et minu see kogemus, et kõige olulisem kogemus on olnud ikkagi see, et naised.. ülioluline ja vajalik on kõrgema juhi toetus ja usaldus, sest muidu lihtsalt meeste maailmas... sa võid jääda nagu väga üks. Ja lihtsalt just anda talle võimalused, et see visioon, seda lihtsalt ei pruugi seal allpool olla, et saada, anda talle see mandaat.“ (N6)

„Selle juhtimiskultuuri nagu laiem kujundamine, nagu selline coaching, ma näen, et see nagu üha enam toetab nagu kanda, et kui me vaatame nagu sellist ajaloolist juhtimiskultuuri, et noh, ütleme nii, et „mina ütlen, et nii on“ versus nagu niisugune see „andes individuaalset vastutust, aga samas ka nagu toetada ja võimestada“, siis kindlasti on nagu see ka, kus nagu noh, Eesti on nagu seal kasvuteel.“ (N5)

Joonis 12. "Vooruste ring" võimestavate väliste ja sisemiste tegurite vahel, mis mõjutavad naiste juhipositsioonile jõudmist.



Allikas: autor, Enkhzul Galsanjigmedi ja Tomoki Sekiguchi (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023, lk 383) uurimistöös toodud joonise eestindus.

Respondendid tõid mitmel puhul välja, et ühiskonnas levinud juhtimiskultuuri laiem kujundamine ning juhtide harimine võiks olla asjakohane ning seeläbi võiks suurened ka naiste esindatus juhtivpositsioonidel. Soolise võrdsuse edendamise kaksikstrateegia puhul on sel juhul tegemist soolõimega ehk kitsam eesmärk poleks otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamine, vaid juhtide (sealhulgas personalijuhtide) harimine juba koolis, täiendkursustel – kuidas meeskonnadünaamikale võib tulla kasuks või ettevõtte konkurentsieelist kasvatada mitmekesisem meeskond ja erinevate vaatenurkade, mentorprogrammide ja *coaching*’u võimaldamine ning ühiskonnas üldisemalt kaasamist toetavate väärtushinnangute soosing.

„Naiste suurem esindatus on kasulik, sest mitmekesised juhtkonnad teevad paremaid otsuseid ja mõistavad laiemat ühiskondlikku pilti. Kvoodid võivad aidata lühiajaliselt, kuid pikaajaline lahendus on muutus mõtteviisis – et andekad inimesed, sõltumata soost, tunneksid end energeetikasektoris teretulnuna ja väärtustatuna.“ (N6)

„(Sooline võrdõiguslikkus personalipoliitika osana oleks konkurentsieelis) esiteks riskide vähenemise tõttu, teiseks uute ideede tekkimine - mis tekib erinevate vaatenurkade läbi. See on täiesti konkurentsieelise tekitamise meetod.“ (M2)

Võrdsuse suurendamise ja ebavõrdsuse vähendamise poolt oli küll valdav enamus intervjueritavatest, mis tähendab, et kui ka isiklikult ebavõrdsust ei tajutud, pakuti välja, et ebavõrdsust peaks siiski vähendama. Sealjuures ei soosinud ükski respondent puhtal kujul kvootide rakendamist ning võrdsuse suurendamiseks eelistati vabatahtlikke ja mittesiduvaid meetmeid. Seega võib tuvastada osa respondentide seas teataval määral kinnituskalduvuse olemasolu, kuna otsiti põhjendusi, miks võiks naiste esindatuse suurendamine mõjuda ettevõttele hästi, samas kui osa respondente jäi endale kindlaks meritokraatiast ja majandusloogikast lähtuvas vaatenurgas, et soost olenemata tuleb eelistada parimat kandidaati.

„Juhtide valik sõltub pigem tippjuhi visioonist, sõltumata soost. Ma ise ei ole niinimetatud kvootide toetaja, kuna mees-naine valikust olulisem on valdkonnasuutlikkus, juhtimise võime ja isikuomadused. Kui aga on näiteks valida kaks head kandidaati, siis naise kasuks otsustamisel on vaja kindlasti tippjuhi toetust talle.“ (N6)

Sisemiste tegurite mõistes toodi välja veidi erinevates sõnastustes mõtet, et võib-olla kõik naised ei peagi tahtma pürgida tippjuhiks ning ka horisontaalselt karjääriteel liikumine või oma teemas tippekspertiks saamine võiks olla samavõrd hinnatud, ent on tänapäeval pigem tabu ja ekspert peaks justkui põhjendama, miks ta ei soovi juhiks kandideerida või sellisest pakkumisest keeldub. Ka respondent ise mainib allolevas väljavõttes, et tegemist on stereotüüpse lähenemisega karjääriteele. Seda ei oleks keeruline üleühiskondlikus läbikäimises normaliseerida, sest ka edukultus ning see, mida läbi aegade on peetud edukas ja õnnelik olemise tunnusteks on ju samuti vaid sotsiaalsed konstruktsioonid:

„Stereotüüpne lähenemine on tihtipeale liftisõit ülesse. Karjääri teed ülespoole, aga tegelikult karjääri saab teha sama korruse peal nagu võttes uusi, täiesti uusi teemavastutusi, täiesti uusi tegevusvaldkondasid. Ilma, et sa nagu võib-olla noh, nii-öelda karjääriredelil kui sellisel võtaksid nagu kõrgema taseme juhi vastutuse. Aga küsimus on selles, mis on see karjäär nagu kellegi jaoks nagu, et kas sa tahad oma potentsiaali proovile panna, kas sa tahad ennast arendada, kas sa tahad oma kompetentsi laiendada? Versus see, et sa tahad lihtsalt kõrgema ametinimetusega

olla? Seda ma julgustaks küll nagu igal ühel proovima, et see on väga värskendav kogemus – liikudes oma korruse peal.“ (N7)

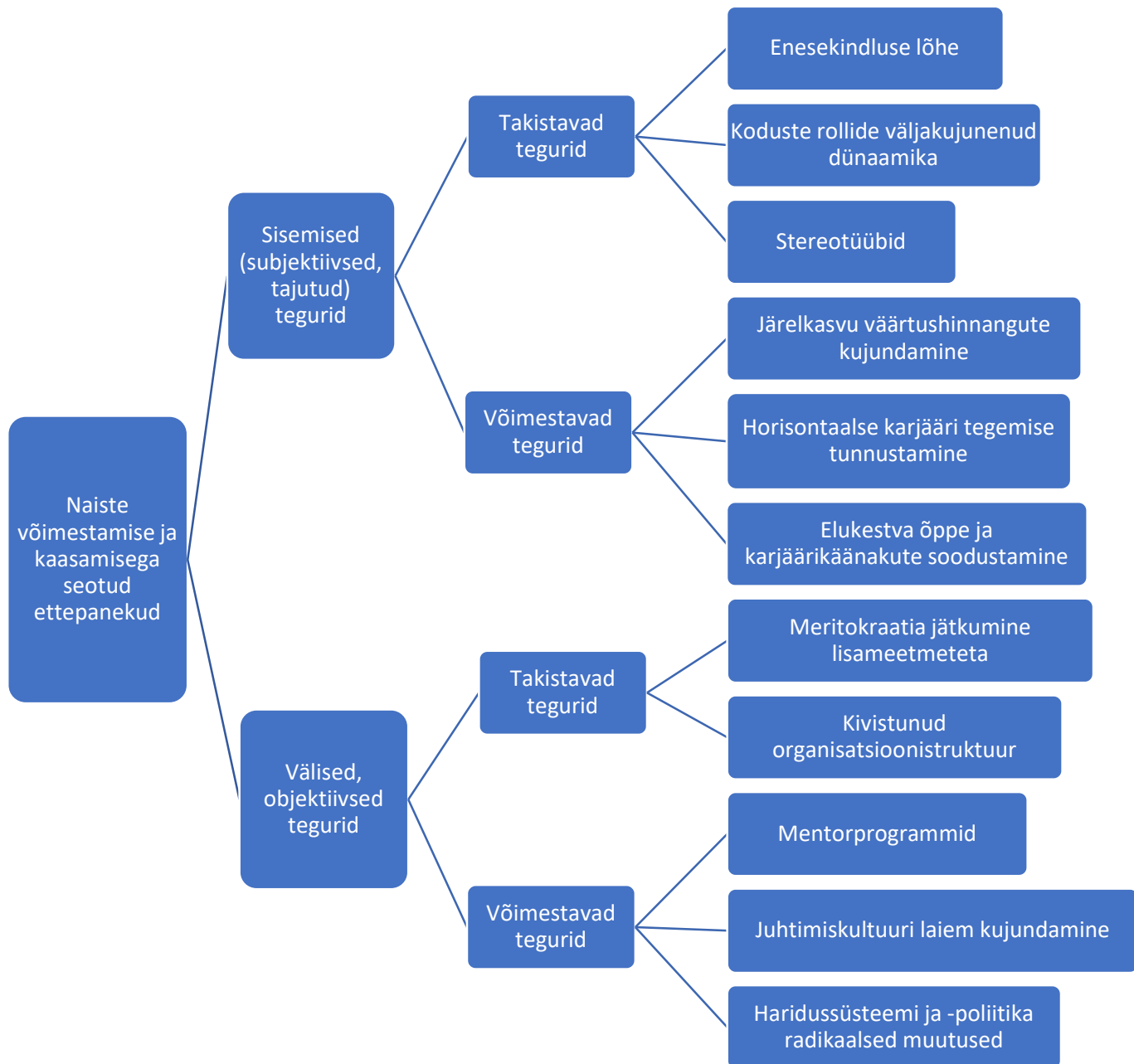
See mõte on eriti asjakohane organisatsioonides, mis on pigem õhukesed ja kus struktuur ja edutamise või karjääriredelil liikumise teed on üsna väljakujunenud, võib isegi öelda, et kivistunud. Teisalt on vähe neid organisatsioone või töökohti, kus tänapäeval on võimalik 40 aastat kindlat ja stabiilset tööd teha ning tänapäeva ühiskonnas soodustatakse ja innustatakse laiemalt ka elukestvat õpet. Samuti on võimalik karjäärikäänaku tegemine näiteks mikrokraadi programmi kaudu mõnel erialal, mis võib-olla haakub juba olemasolevaga, aga aitab saavutada suuremat edu mõnel ametikohal, mida riik prioriteetseks peab ehk kus on tekkinud tööjõupuudus.

„Ainuke lahendus ei ole väikesed tüdrukud, kes käivad energeetikute suvelaagris, vaid on ka kolmekümnesed ja neljakümnesed naised, kes teevad endale teise mikrokraadi peale ja saavad sellest teha karjäärile jõnksu sellesse valdkonda, kus uusi ja hästi tasuvaid töökohti tuleb.“ (N8)

Lühidalt tagab edu erialade omavaheline sünergia ja rohkemate interdistsiplinaarsete oskuste olemasolu. Ka üks respondentidest võttis teema tundlikkuse ja kompleksuse hästi kokku järgmiselt:

„Üldine nagu see psühholoogiline taust, et kus on siis see naiste ebakindlus, et miks nad endast vähem arvavad, et siin ma arvan, et põhjused on üsna nagu hästi nagu mitmetasandilised. Et kui see algab nagu lapsepõlvest, siis sa saad seda haridussüsteemis juurde, et siis pigem nagu ei soodustata seda. Et sa nagu kuuled mingeid teisi arvamusi, et sa läheksid õppima seda eriala, siis enne seda sa juba ei valigi neid võib-olla reaalinete eksameid. Ja siis, kui sa veel töökohas ka nagu koged seda, et näed, et sinu arvamus on olulisem, või noh, vähem olulisem siis nagu, et sellest nagu läbi murda ei ole nagu nii lihtne, et siin jah, selline nagu laiem, laiem kontekst.“ (N5)

Joonis 13. Kolmanda uurimisküsimuse koodipuu (kategoriseerimis- ja kodeerimissüsteem) ehk välja pakutud meetmed naisjuhtide võimestamiseks ning asjaolud, mis nende võimestamist takistavad.



Allikas: autor, uurimistöös läbi viidud intervjuude transkriptsioonide põhjal

Võrdsuskeskuse (Võrdsuskeskus.ee, i.a.) loodud koolitusmaterjalides lükatakse ümber käesolevas uurimistöös korduvalt välja toodud arvamust, et inimesi tuleks siiski ametikohtadele

valida nende oskuste järgi, mitte kvootide alusel. Eelmainitud Soolise võrdsuse ABC kursuse materjalides, mis on kättesaadavad DigiriigiAkadeemia.ee veebilehel (Võrdsuskeskus.ee, i.a.) väidetakse sellele vastu, et ühiskond ei ole võrdne, kuna naised ja teised alaesindatud rühmad seisavad silmitsi paljude sotsiaalsete, kultuuriliste ja majanduslike takistustega. Veel tuuakse välja, et endiselt on naiste kanda suurem osa tasustamata hoolde- ja kodutöödest ning nad teenivad vähem raha kui mehed ning arvamusi, et kvootide kehtestamine tähendab teistest vähem kvalifitseeritud kandideerijate valimist, ei vasta tõele (Võrdsuskeskus.ee, i.a.).

Samades kursuse materjalides väidetakse, et uuringutulemuste põhjal on kvoodi alusel valitud naised tavaliselt kogenumad kui nende meeskolleevid, mis näitab samuti, et inimesi ei valita ametikohtadele ainult nende oskuste alusel (Võrdsuskeskus.ee, i.a.). Võib järeldada, et mõnel inimrühmal on palju lihtsam leida kandideerimiseks aega, raha ja enesekindlust kui mõnedel teistel (Võrdsuskeskus.ee, i.a.). Koolitusmaterjalis rõhutatakse, et tegelikkuses on kvoodid päris levinud, mitte üksnes Põhjamaades ja feministlikus retoorikas esinev nähtus, mida nii-öelda päriselus harva kasutatakse ning üha rohkem riike kehtestab tänapäeval kas või valimiste raames eri tüüpi sookvoote – näiteks Rahvusvahelise Demokraatia ja Valimisabi Instituudi (International IDEA, i.a.) andmebaasi põhjal on sookvoodid kasutusel 138 riigis. (Võrdsuskeskus.ee, i.a.)

Võimalike takistavate ja võimestavate tegurite mõttes oli respondentide lõikes üldiselt mitmeid erinevaid arvamusi, kuid mingil põhjusel valitses kvootide suhtes ülekaalukalt seisukoht, et kvoodisüsteem ei ole lahendus ning seda ei peaks (vähemalt Eestis) rakendama. Kvoodisüsteem ise on samas soolõime rakendamise strateegiana käsitletav sooteadliku ning sooliselt ümberkujundava meetmena ja kvootide rakendamist toetavad mitmed teadlased naiste osakaalu suurendamiseks juhtpositsioonidel, sest on tõestatud, et need on efektiivsemad kui muud vabatahtlikud või mittesiduvad (pehmed) meetmed (Kirsch & Wrohlich, 2021, lk 20).

3.4. Korduvad narratiivid ja teemad

Poolstruktureeritud intervjuude puhul on võimalik respondendilt saada infot, mida esialgses plaanis uurija ette ei osanud näha ega intervjuu kavasse kirjutada, vaid see tuleb välja vastanute jutu käigus. Alljärgnevalt on toodud lühidalt välja leiud, mis ilmnisid intervjuudest täiendavalt seoses juhi puhul oluliseks peetavate isikuomadustega, kuid mis ei ole kaetud käesoleva töö uurimisküsimustega.

3.4.1. Hea juhi omadused

Sõnapilv respondentide vastuste kohta küsimusele, „millised on hea juhi omadused“ on toodud alloleval joonisel: vt. **Joonis 14**.

Joonis 14. Hea juhi iseloomustamiseks intervjuudes kasutatud sõnad ja väljendid.



Allikas: autor, intervjuu mahakirjutuste põhjal kasutades sõnapilve joonistamiseks *Word Cloud Generator* veebikeskkonda (Poll Everywhere, i.a.)

Crystal L. Hoyt ja Stefanie Simon (Hoyt & Simon, 2017, lk 3) tõdevad oma raamatus, et sotsiaalpsühholoogid on soo- ja juhtimisalase teadustöö raames ikka küsinud, „kas mehed ja naised juhivad erinevalt?“ ning on sellele vastuseks usaldusväärsete tulemustega tuvastanud teatavad väikesed soolised erinevused juhtimisstiilis – naissoost juhid kalduvad rohkem demokraatiale ja on kaasavamad kui mehed, samas kui meessoost juhid on rohkem suunava, ülevalt-alla juhtimisstiiliga kui naised. Lisaks on täheldatud, et vähem meessoost poolt domineeritud kontekstides kalduvad naised juhtima stereotüüpselt naissoole omasel (kogukondlikul) moel kui mehed (Hoyt & Simon, 2017, lk 4). Ka käesoleva magistr töö raames töid kaheksa respondenti üheteistkümnest välja, et naiste- ja meeste juhtimisstiilid on erinevad. Teisalt ei peetud erinevust põhimõtteliselt halvaks ning leiti, et subjektiivsetele ning tunnetuslikele hea juhi (isiku)omadustele võivad vastata ühtviisi nii mehed kui naised, mis on arusaadav, sest ootused juhiomadustele on ajas väga muutuvad.

Sellele, et juhtimisvõimekust ei tajuta soopõhiselt, viitab ka Janet Shibley ning tõdeb, et sugudevahelised erinevused on tunduvalt väiksemad kui erinevused soogruppide sees ning on sageli sotsiaalselt konstrueeritud. (Hyde, 2014)

Sama tuleb välja ka ülaltoodud märksõnade pilve jooniselt, et ülekaalukalt iseloomustasid respondendid head juhti kui lihtsalt juhtimisoskusega inimest. Ajalooliselt on juhtimisteooria (isiksuseomaduste ja oskuste teooriate) järgi peetud mingeid isikuomadusi edukate juhtide tunnusteks, aga neid tuleb alati vaadelda sotsiaalsete ootuste ja normide kontekstis (Mihhailova, 2009). Seega ei selgita respondentide kirjeldatud iseloomuomadused üksi kuidagi seda, miks ei võiks naisi ja mehi võrdsemalt selle sektori juhipositsioonidel olla.

LTT erialade juhtivpositsioonide soolise segregatsiooni kohta tõdes Hyde oma artiklis, et diskrimineerimine on statistikale tuginedes hüpoteesina endiselt elujõuline. Sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria kontekstis teeb Hyde tähelepaneku, et materialistlikes, areneva majandusega ühiskondades (näideteks toob ta Bulgaaria, Läti ja Rumeenia) on eesmärk valida eriala stabiilse, hästtasustatud tulevase töökoha järgi, mitte oma isiklikest huvidest lähtudes (Hyde, 2014, lk 3.17).

3.5. Tulemuste kokkuvõte ja järeldused

Selles peatükis võetakse kokku ja esitletakse magistritöö alguses esitatud uurimisküsimuste kaupa peamised läbi viidud empiirilise uuringu tulemused ja järeldused.

Empiirilise analüüsi tulemused näitavad, et naiste jõudmiste energeetikavaldkonna juhtivpositsioonidele, naiste juhtivpositsioonidel esindatuse tajumist ning naiste võimestamisega seonduvat mõjutavad mitmed tegurid nii individuaalsel ehk subjektiivsel, sisemisel kui ka struktuursel ehk välisel tasemel ning tuvastatavad mõjud avalduvad mikro-, meso- ja makrotasandil. Need tegurid võivad olla nii võimestavad kui takistavad.

3.5.1. Mis põhjustel naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal?

Esimese uurimisküsimusega kaardistati põhjuseid, miks naised ei jõua energeetikavaldkonnas juhtivale ametikohale ning ootuspäraselt liigitusid need tegurid valdavalt subjektiivseteks, see tähendab sisemisteks, tajutud põhjusteks. Kõigi välja toodud põhjuste ja neist moodustatud tegurite kategooriate, see tähendab keskkonnast tulenevate, inimeste omavahelise läbikäimisega seotud ning isiklike uskumuste vahel esineb sotsiaalse konstruktsionismi ja sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria põhimõtetest lähtuvaid vastastikmõjusid. Peamiste

põhjustena toodi välja jäika organisatsioonistruktuuri, psühholoogilisi takistavaid tegureid, üldiselt vähest naiste esindatust energeetika- (ning LTT-)erialadel, kuid teisalt toodi võimestavate teguritena esile eeskujude ja rollimudelite olemasolu ning üldist ühiskondliku teadlikkuse kasvu.

3.5.2. Kuidas tajuvad naiste vähest esindatust energeetikavaldkonnas töötavad Eesti inimesed?

Teise uurimisküsimuse eesmärk oli välja selgitada, kas naisjuhtide täna olukorda, see tähendab vähest esindatust (eelkõige) energeetikavaldkonnas tajutakse laiemalt probleemina energeetikavaldkonnas töötavate Eesti inimeste hulgas. Intervjuude põhjal võis tuvastada, et eelkõige on respondendid täheldanud aeglast, kuid kasvavat teadlikkuse tõusu ühiskonnas ja olukorra lähenemise suunas liikumist. Siiski toodi välja hariduspoliitika-alaseid puudujääke, mis soolist segregatsiooni taastoodavad. Respondendid tõid mitmel korral eeskujuks Põhjamaid ning Lääne-Euroopat, kus naisjuhte esineb rohkem ning see on normaliseeritud. Respondentide endi hinnangul on Eesti vabanemas senistest Baltikumi ning Ida-Euroopa regiooniga seotud ajaloolistest sotsiaalsetest normidest ning Skandinaavias levinud lähenemist (nii ühiskondlikult kui organisatsioonikultuuriliselt) üle võtmas. Soolise võrdõiguslikkuse diskursuse laiemale levikule ning olukorra teadvustamisele aitab kaasa vaid sellest rääkimine, mis saab viia tegudeni ning viimaks normide ja stereotüüpide muutumiseni.

3.5.3. Millised on selle soolise lõhe vähenemist soodustavad või takistavad (poliitika)meetmed?

Uurimistöö kolmas küsimus käsitles (poliitika)meetmeid, millega on võimalik naiste osakaalu energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel suurendada. Uurimisküsimuse vastuste seast tõusid võimestavate teguritena esile haridussüsteemi ja -poliitika ning juhtimiskultuuri laiema ümberkujundamise vajadus ning takistavate teguritena ilmnisid klassikalised stereotüübid ja eelarvamuslikud soorollid. Kõnealuste tegurite puhul on tegemist taas sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria mõistes erinevatel tasanditel toimivate põhjustega, mis võivad küll ühelt poolt olla subjektiivsed ja tajutud takistused, kuid mõjutavad ühiskonna hoiakuid ja (nais)juhtide enesetõhusust vastavalt eespool välja toodud välimiste ja sisemiste tegurite omavahelise vastastikmõju „nõiaringis“ (vt. ülal peatükis 3.3 toodud **Joonis 11**). Kvantifitseeritud eesmärkide seadmist ehk kvoodisüsteemi intervjuueeritavad ei pooldanud, kuigi need on EL liikmesriikide lõikes seni olnud kõige tõhusamad juhtivatel ametikohtadel naiste esindatuse suurendamisel.

3.5.4. Laiemad järeldused

Tööjõuturu tegeliku soolise jaotuse täpsemalt näitlikustamiseks võttis autor ühendust ühe Eesti tegutseva energeetikaettevõtte personaliosakonnaga ning palus esitada mõne hiljutise konkursi soolise jaotuse tulemused (vt. allolev **Tabel 3**). Ettevõtte esindaja palvel on tulemused esitatud ilma ettevõttele ja konkreetsetele ametikohtadele viitamata. Paraku laialdane sellelaadne statistika ei ole avalikult kättesaadav ning andmestiku maht sõltub suuresti ettevõtte personali- või värbamisjuhi vastutulelikkusest – ka saadud teadmine, et ettevõtted tegelikult sellist statistikat oluliseks ei pea ega kogu, on mingil määral indikatiivne.

Oluline on märkida, et nende kahe ametikoha puhul tabelis, kus naissoost kandideerijate osakaal on märgatavalt kõrgem meessoost kandideerijate omast, ei ole eeldatav energeetikahariduse olemasolu ning neil positsioonidel on tööülesanded seotud finants- ja keskkonnaalase jätkusuutlikkuse teemadega. Antud valimi puhul, kuigi see on väike, näitlikustab allolev lühike tabel siiski teataval määral töö empiirilises analüüsis intervjuueeritavate väljendatud seisukohti, et ka energeetikavaldkonna siseselt esineb horisontaalne sooline segregatsioon. Naised eelistavad pigem puhta energia ja elektrituru teemasid, mis ei eelda tingimata süvateadmisi energeetikast, vaid kandideerimistingimustele vastamiseks võib piisata ka täienduskoolitusest või mikrokraadist ning näiteks majandusalasest haridusest, samas kui insenertehnilisi süvateadmisi nõudvatele ametikohtadele kandideerivad eelkõige mehed (sealjuures on täpsustamata, kas kandideerijatel erialane haridus oli).

Tabel 3. Ühe Eesti energeetikaettevõtte 2024-2025.a. värbamiste soolise statistika näide

Ametikoht (juhtiv/alluv)	Eeldab inseneeriaharidust?	Naisi	Mehi	Kokku
Alluv	Jah	17	21	45% / 55%
Alluv	Jah	28	45	38% / 62%
Juhtiv	Jah	10	31	24% / 76%
Juhtiv	Ei	21	10	68% / 32%
Alluv	Ei	25	29	46% / 54%
Alluv	Ei	13	10	57% / 43%

Allikas: autor, anonüümseks jääda soovinud Eesti energeetikaettevõtte esindaja andmetel.

Haridus- ja Teadusministeeriumi tellitud aruandes toodi juba ligikaudu kümme aastat tagasi välja soovitus praegusest oluliselt enamate indikaatorite arvutamist soo lõikes, sest just tema fookusesse tõstmine ja monitoorimine viitaks sellele, et soolist võrdõiguslikkust peetakse

oluliseks (Valk, 2016, lk 24). Probleem ei ole mitte ainult Eestis või Euroopa Liidus, vaid sama tõdeb ka Rahvusvaheline Taastuvenergia Agenduur (*IRENA - International Renewable Energy Agency*).

Ühe olulise järeldusena käesoleva töö kontekstis võib välja tuua, et naised ega mehed ei moodusta üht homogeenset gruppi ning lisaks soolisusele on teisi struktuurset ebavõrdsust võimendavaid või kahandavaid asjaolusid. Kuna sooline ebavõrdsus on üks läbivamaid ja püsivamaid nähtusi, on see üks olulisemaid tegureid, mis määrab ühiskonnagruppide löikes kliimamuutuste ebaproportsionaalset mõju (Allwood, 2025). Arvestades keskkonna- ja kliimapoliitikakujunduse tihedat seotust energeetikavaldkonnaga, on oluline selles valdkonnas soolise mõõtmega arvestada. Töö tulemuste põhjal on võimalik kinnitada teooriast lähtunud esialgset oletust, et energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel esineva soolise ebavõrdsuse puhul on tegemist keeruka nähtusega, mille põhjused on sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria järgi mitmetasandilised, jagunedes sisemisteks ja välisteks, takistavateks ja võimestavateks teguriteks, ulatudes isiklikust enesetõhususest ning varasemast kogemusest kuni ühiskondlike soostereotüüpideni. Sotsiaalse konstruktsionismi teooria aitab sealjuures selgitada, kuidas need stereotüübid ja normid inimeste omavahelises suhtluses keele ja kultuuri kaudu tekivad ja püsivad, kujundades seeläbi tajutud reaalsust.

Käesoleva uurimistöö tulemuste mõistes saab täiendavalt järeldada, et soolise võrdsuse edendamiseks on esmalt oluline koguda soopõhiseid statistilisi andmeid, kuid sama tähtis on neid ka kasutada. IRENA 2019. aasta aruandes tuuakse välja, et sooliselt eristatud andmete nappus on üks peamisi takistusi probleemide teadvustamisel ja soolise tasakaalu parandamisel energeetikavaldkonnas, sest ilma nähtavuseta on keeruline kehtestada poliitilisi prioriteete (IRENA, 2019, lk 81). Soolõime ja sarnaselt ka nii-öelda kliimamuutuste-lõime kõigil otsustustasanditel ja sektorites rakendamise põhimõte ja olulisus käesoleva uurimistöö kontekstis tulebki välja sellest, et kliimamuutused ja sooline ebavõrdsus on mõlemad sedavõrd horisontaalsed teemad, mida mitte ainult üks erialavalik ega üksainus ministerium/valitsusasutus isoleeritult lahendada ei suuda. Sealjuures ei saa ka ükski kool ega tööandja kõrgemale tõusta ühiskonna üldisest väärtusruumist, vaid on ennekõike selle peegelduseks (Hämmal, et al., 2022, lk 99).

Kantar Emori 2022. aasta uuringust tuli välja, et selleks, et töö- ja pereelu ühildamine oleks nii meeste kui naiste jaoks normaalsus, oleks vaja enam kui vaid ettevõtete ja nende juhtide panust ning stereotüüpide taastootmises osalevad sageli ka ettevõtete personalijuhid (Hämmal, et al., 2022, lk 76,79). Kuigi intervjuudest ilmnis, et sookvoote või sihitud ja süsteemseid

meetmeid ei pooldata, siis teooria järgi aitaks just kohustuse seadmine tõsta ja hoida teemat fookuses ning annaks personalijuhtidele legitiimse võimaluse viidata kvoodile või seadusele (lisaks olemasolevale soolise võrdõiguslikkuse seadusele). Sooteadliku ja eriti veel sooliselt ümberkujundava (transformatiivse) personalipoliitika aluseks peavad olema pädevad mõjuanalüüsid ja sooliselt eristav statistika. Jätkuvat mittetegutsemist legitimizeerib korduvalt intervjuudes välja toodud hinnang, et muutus Eestis naiste juhtivatel ametikohtadel alaesindatuse vähenemise poole toimub iseenesest ja ajapikku.

4. Kokkuvõte

Magistritöö eesmärk oli kaardistada põhjuseid, miks naiste osakaal energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on madal ning teha ettepanekuid, mis võiksid aidata kaasa naiste suuremale kaasatusele energiavaldkonna juhtpositsioonidel. Uurimistöö proovis välja selgitada, miks see vähene esindatus niisuguseks on kujunenud, kas see on laiema tajutav probleemina ning kas nähakse vajadust ja võimalusi selle olukorra muutmiseks.

Teoreetiliste materjalide ja uuringu käigus valimi seas läbiviidud intervjuude põhjal oli uurimistöös võimalik esitada vähemalt mõningate põhjuste kaardistus selle kohta, miks naiste osakaal energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on nii madal, kuidas see on nii kujunenud ning valimi hulgas ei kujunenud välja ülekaalukat seisukohta, et naiste alaesindatus energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel sellisel kujul oleks probleem, kuna laialdaselt avaldatud arvamus oli, et olukord on pariteedi suunas muutumas ja täiendavat jõulist sekkumist ei vaja. Teisalt lähtudes asjaolust, et sooline eelistus alaesindatud soo puhul tuleks teha vaid juhul, kui on mitu võrdset kandidaati, kes on erinevast soost ja esmalt tuleks vaadelda ikkagi juhtivpositsiooni kandidaadi oskusi ja pädevust, toimiks regulatiivsete meetmete (ajutine) rakendamine soolise tasakaalu edendamiseks selgelt kiiremini kui vaid kultuuriliste muutuste järel ootamine või vabatahtlike ning mittesiduvate meetmete rakendamine.

Töö käigus tehtud järeldustel võib olla laiemat ühiskondlikku mõju, sest kuni juhtimine veel on seotud inimestega, mitte ei ole tehisintellektile üle antud sealhulgas energeetikavaldkonnas, on nii juhitav kui juht inimesena igal juhul mitmekesine. Jättes poliitikakujundamises täielikult kõrvale ja tähelepanuta nii olulise aspekti nagu inimese sooliselt eristatud olek, ei pruugi kavandatav poliitika toimida. Energeetikavaldkonnas – kus praegu on aktuaalne rohepööre ja energiakriisi lahendamine – puudutab energiahindade tõus ja energiavaesus mitmete uuringute

põhjal rohkem naisi kui mehi, sest esimeste sissetulekud on (eespool viidatud palgalõhe tõttu) keskmiselt väiksemad. Mehed on ühtlasi naistest vähem valmis tarbima roheliselt toodetud kaupu ja eelistama energiatõhusat transporti, aga kui rohepöörde eesmärgid on vaid soopimedad, on kavandatud sekkumised eeldatavasti vähem edukad ja võivad ebavõrdsust veelgi süvendada (Võrdsuskeskus.ee, i.a.).

Lisaks indiviidi ehk mikrotasandi andmetele, mis pärinevad intervjuudest ning millele tugines empiiriline analüüs, käsitleti uurimistöös mesotasandil statistikat ühe Eesti energiasektori ettevõttes läbi viidud ametikoha täitmise konkursside kohta ning ülikooli bakalaureuseõppesse sisse astunute ja kraadiõppe lõpetanute soolist jaotust. Makrotasandi andmeid, sh avalikest andmestikest pärit andmeid ei kasutatud analüüsi objektina, vaid vahendina uurimistulemuste tõlgendamisel.

Andmete kogumiseks analüüsiti teemaga haakuvat teaduskirjandust, soolise võrdõiguslikkusealaseid aruandeid ja statistikat, viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud energeetikavaldkonnas töötavate Eesti inimestega. Töö üheks eesmärgiks oli intervjuude abil võimalusel täiendada kirjanduse ülevaatest lähtuva teoreetilise raamistiku faktilisi järeldusi ning saada parem arusaam naiste (ala-)esindatuse põhjustest Eesti energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Sealjuures nendest sotsiaalsetest ja kultuurilistest teguritest, mis seda soolist esindatust selliselt on kujundanud.

Uurimistöö valim oli piiratud ning vaid ühe kvalitatiivse andmeanalüüsi meetodit kasutava uuringu põhjal ei ole võimalik üldistada ja laiendada selle magistritöö leidusid laiemale energeetikavaldkonnale. Jätku-uuringu puhul võib soovitada, et see hõlmaks laiemat ning juhuslikku valimit, et uuringutulemusi oleks võimalik suurema kindlusega üldistada. Töös leidis kinnitust sissejuhatuses mainitud asjaolu, et tegurid, mis mõjutavad naiste jõudmist juhtivatele ametikohtadele on väga isikupärased ehk sotsiaal-kognitiivse karjääriteooria rakendus ei erine mitte ainult meeste ja naiste lõikes vaid ka mõlema grupi siseselt.

Olemasolevate andmete tõlgendamise puhul on kitsaskohana võimalik välja tuua asjaolu, et korrelatsioon ei tähenda alati põhjuslikkust ning kasulik oleks kaaluda jätku-uuringus võimalusel ka kvantitatiivset meetodit, näiteks statistilist andmeanalüüsi koos usaldusvahemiku ja tõenäosuse läve leidmisega. Arvestama peab võimalusega, et isegi sellisel juhul on võimalik, et järeldused ei ole seni lõplikud kuni kasutatavate andmete puhul on tegemist indiviidide endi hinnangutel ja enesekohasel analüüsil antud vastustega, mille puhul kõigi vastanute erinevate

subjektiivsete reaalsuste puhul on tegemist sotsiaalselt konstrueeritud väärtustega, mis omavahelises koosmõjus ja keskkonnateguritest tingitult on pealegi pidevas muutumises, loomises ja taasloomises.

Kasutades erinevaid uurimismeetodeid ning lähenedes küsimusele nimelt erinevate vaatenurkade alt, on võimalik veel paremini mõista naiste alaesindatuse põhjuseid energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel. Kuna poliitiliste prioriteetide seadmiseks on vajalik probleemi nähtavus, on ka edaspidi tähtis koguda ja avaldada sooliselt eristatud andmeid ja teostada sarnaseid uurimusi, et tagada seadusloomes sooküsimuse mõjuanalüüsi kõrge kvaliteet, mis võiks omakorda kaasa aidata meetmete paberitelt ja avaldustest tegelikkusesse jõudmisele.

5. Kasutatud kirjandus

- Allan, B. (05 2016. a.). *Making Identity Count: Building a National Identity Database*. (T. Hope, Toim.) New York, United States of America: Oxford University Press.
Tsiteeritud 16. 05 2025. a.
- Allen, E., Lyons, H., & Stephens, J. (2019). Women's leadership in renewable transformation, energy justice and energy democracy: Redistributing power. *Energy Research & Social Science*(57). doi:10.1016/j.erss.2019.101233
- Allwood, G. (3. 3 2025. a.). *Mainstreaming Climate, Mainstreaming Gender*. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas Florence School of Regulation: <https://fsr.eui.eu/mainstreaming-climate-mainstreaming-gender/>
- Andrews, T. (June 2012. a.). What is Social Constructionism? *Grounded Theory Review*, 11, 39-46. Tsiteeritud 05. 04 2025. a.
- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., & Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/112115>
- Aries, E. (26. 10 2023. a.). *The Gender Confidence Gap Myth*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas LinkedIn: <https://www.linkedin.com/pulse/gender-confidence-gap-myth-emilie-aries-sphr-z5rfc/>
- Balti Uuringute Instituut. (2019). *Teadust ja tehnoloogiat populariseerivate tegevuste kaardistamine ja analüüs*. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2019/05/Teadust-ja-tehnoloogiat-populariseerivate-tegevuste-kaardistamine-ja-anal%C3%BC%C3%BCs.pdf>
- Bastida, M., Pinto, L., & Harzing, A. (2021). No room at the top? A system dynamics view of the recursive consequences of women's underrepresentation in international assignments. *Journal of Global Mobility*, 9(3), 361-381. doi:<https://doi.org/10.1108/JGM-04-2021-0047>
- Beauvoir, S. D. (1949). *The Second Sex* (First Vintage Books Edition, May 2011 tr.). New York: Vintage Books. Allikas: <https://archive.org/details/1949SimoneDeBeauvoirTheSecondSex>
- BehavioralEconomics.com. (i.a.). *Confirmation bias*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas BehavioralEconomics.com veebileht: <https://www.behavioraleconomics.com/resources/mini-encyclopedia-of-be/confirmation-bias/>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas <https://amstudugm.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/04/social-construction-of-reality.pdf>
- Biin, H., & Napp, M. (2023). *Võrdõiguslikkuse vajadused ja võimalused rohepöördes*. Civitta. Tsiteeritud 03. 04 2025. a.

- Bomasang, E. (03. 02 2025. a.). *Advancing Women's Representation and Leadership in the Energy Sector*. Kasutamise kuupäev: 09. 04 2025. a., allikas Medium: <https://medium.com/@ellenbomasang/advancing-womens-representation-and-leadership-in-the-energy-sector-c001b5e17489>
- Casad, B. J., Franks, J. E., Garasky, C. E., Kittleman, M. M., Roesler, A. C., Hall, D. Y., & Petzel, Z. W. (2020). Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM. *Journal of Neuroscience Research*, 13-23. doi:<https://doi.org/10.1002/jnr.24631>
- Consolo, G., & Poole, Y. (30. 03 2024. a.). *The confidence gap: why men are more likely to contribute in the classroom*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas The Oxford Student: <https://www.oxfordstudent.com/2024/03/30/the-confidence-gap-men-in-classroom/>
- Credit Suisse. (September 2021. a.). The CS Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas https://m4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/Newsletter/CreditSuisse.pdf
- Dziak, M. (2024). *"Social cognitive career theory (SCCT)"*. Kasutamise kuupäev: 05. 04 2025. a., allikas EBSCO: <https://www.ebsco.com/research-starters/business-and-management/social-cognitive-career-theory-scct>
- Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. (i.a.). *Naisjuhtide kiirendi*. Kasutamise kuupäev: 18. 5 2025. a., allikas Eesti Kaubandus-Tööstuskoja veebileht: <https://www.koda.ee/et/meist/meieprojektid/naisjuhtide-kiirendi>
- Eesti Statistika. (24. 04 2025. a.). *Sooline palgalõhe on suurim finants- ja kindlustustegevuses*. Kasutamise kuupäev: 10. 05 2025. a., allikas Eesti Statistika: <https://www.stat.ee/et/uudised/sooline-palgalohe-suurim-finants-ja-kindlustustegevuses>
- Ehin, P. (i.a.). *Loenguslaidid*. Kasutamise kuupäev: 11. 6 2024. a., allikas Uurimismeetodid sotsiaalteaduses: https://moodle.ut.ee/pluginfile.php/2700644/mod_resource/content/1/uurimismeetodid%20slaidid%205%202024.pdf
- Emerson, M. (03. 12 2024. a.). *Why Gender Equity in the Workplace is Good for Business*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas Harvard Division of Continuing Education: <https://professional.dce.harvard.edu/blog/why-gender-equity-in-the-workplace-is-good-for-business/#Why-Gender-Equity-Matters>
- ENÜ portaali Haridus ja sugu. (i.a.). *Sõnaseletusi*. Kasutamise kuupäev: 11. 04 2025. a., allikas Infoportaal "Haridus ja sugu": <https://www.haridusjasugu.ee/moisted-ja-eesmargid/sonaseletusi/?letter=S>
- Ernits, E. (2012). *Õpilaste enesetõhusus erinevates valdkondades ja selle võrdlus lähtuvalt soost ning kooli suuruselt*. Haridusteaduste instituut, Sotsiaal- ja haridusosakond. Tartu: Tartu Ülikool. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/3af6f50a-675f-4d56-b643-e5ad07fa60c9/content>

- ESS ERIC (European Social Survey European Research Infrastructure). (2024). *ESS11 - integrated file, edition 2.0 [Data set]*. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. doi:https://doi.org/10.21338/ess11e02_0
- Euroopa Komisjon. (26. 4 2017. a.). Komisjoni teatis: Euroopa sotsiaaõiguste samba loomine (COM(2017) 250 final). Brüssel. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A52017DC0250>
- Euroopa Komisjon. (5. 3 2022. a.). Võrdõiguslik liit: soolise võrdõiguslikkuse strateegia 2020-2025, COM(2020) 152 final. *EUR-Lex*. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Euroopa Komisjon. (12 2024. a.). *Soostereotüübid*. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas Eurobarometer: <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=95958>
- Euroopa Komisjon. (i.a.). *The Just Transition Mechanism: making sure no one is left behind*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Euroopa Komisjoni kodulehekülj: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en#:~:text=The%20Just%20Transition%20Mechanism%20%28JTM%29%20is%20a%20key,to%20alleviate%20the%20socio-economic%20im
- Euroopa Nõukogu. (i.a.). *Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsioon*. Kasutamise kuupäev: 13. 05 2025. a., allikas Council of Europe portal: <https://rm.coe.int/1680462531>
- Euroopa Parlamendi Kommunikatsiooni peadirektoraat. (24. 03 2025. a.). *Sooline palgalõhe: selgitus, faktid ja põhjused*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Euroopa Parlamendi veebileht: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/1/story/20200109STO69925/20200109STO69925_et.pdf
- Euroopa Parlament ja Nõukogu. (23. 11 2022. a.). direktiiv (EL) 2022/2381. Brüssel. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022L2381>
- Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon. (1. 12 2009. a.). *Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2016/C 202/02)*. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>
- European Institute for Gender Equality. (2023). *Gender balance in the European Green Deal*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality. (2023). *Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy*. Luxembourg: EU publications office. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20Equality%20Index%202023.pdf>
- European Institute for Gender Equality. (30. 06 2024. a.). *Gender balance in business and finance*. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20241634_pdf_mh0224399enn_002_updated.pdf

- European Institute for Gender Equality. (i.a.). *Gender Equality Index 2024*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/money>
- Eurostat. (5. 03 2021. a.). *Women remain outnumbered in management*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Eurostat news: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>
- Eurostat. (13. 03 2025. a.). *Distribution of students at education level and programme orientation by sex and field of education*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uae_enra30__custom_11325486/default/table?lang=en
- Eurostat. (03 2025. a.). *Gender pay gap statistics*. Kasutamise kuupäev: 11. 05 2025. a., allikas Statistics Explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Evagorou, M., Puig, B., Bayram, D., & Janeckova, H. (2024). *Addressing the gender gap in STEM education across educational levels*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:doi:10.2766/260477
- Exley, C., & Nielsen, K. (2024). The Gender Gap in Confidence: Expected But Not Accounted For. *American Economic Review*, 114(3), 851-885. doi:DOI: 10.1257/aer.20221413
- Eyl-Mazzega, M., & Mathieu, C. (2020). The European Union and the Energy Transition. *The Geopolitics of the Global Energy Transition. Lecture Notes in Energy*, 73. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-030-39066-2_2
- Felluga, D. F. (2015). *Critical Theory - The Key Concepts*. London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315718873>
- Feministeerium. (2021). *Sõnastik*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Feministeeriumi koduleht: <https://feministeerium.ee/dictionary/klaaslagi/>
- Ferdous, J., Yusof, N. A., & Zakaria, Z. (2023). Women on board and its impact on firm performance: Evidence from Malaysian energy industry. *International Journal of Accounting*, 8(46), 34-44. doi:10.55573/IJAFB.084603
- Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Robinson, N., & Yee, L. (2023). *Women in the Workplace 2023*. McKinsey. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace-2023#/>
- Formanowicz, M., & Hansen, K. (2021). Subtle Linguistic Cues Affecting Gender In(Equality). *Journal of Language and Social Psychology*, 41(2), 127-147. doi:<https://doi.org/10.1177/0261927X211035170>

- Freedman, G., Green, M. C., Kussman, M., & Drusano, M. &. (2023). "Dear future woman of STEM": letters of advice from women in STEM. *International Journal of STEM Education*(10(1)). doi:<https://doi.org/10.1186/s40594-023-00411-0>
- Fung, A. (2020). Four Levels of Power: A Conception to Enable Liberation. *The Journal of Political Philosophy*, 28(2), 131-157. doi:doi: 10.1111/jopp.12196
- Galbin, A. (2014). An introduction to social constructionism. *Social Research Reports*, 26, 82-92. Tsiteeritud 05. 04 2025. a.
- Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges Women Experience in Leadership Careers: An Integrative Review. *Merits*, 3, 366-389. doi:<https://doi.org/10.3390/merits3020021>
- Gareis, K., Dashja, E., Hüsing, T., Popov, P., Schulz, C., Pollitzer, E., . . . Dimanoska, M. (2024). *Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition : final report and annexes*. European Commission: Directorate-General for Research and Innovation. Publications Office of the European Union. doi:<https://data.europa.eu/doi/10.2777/8283>
- Holmes, K. (2023). Secondary school students' STEM career aspirations. *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)*, 382-387. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.13048-9>
- Hoyt, C., & Simon, S. (2017). Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. rmt: *Handbook of Research on Gender and Leadership* (lk 85-99). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas <https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1254&context=jepson-faculty-publications>
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (November 2005. a.). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. doi:10.1177/1049732305276687
- Hämmal, J., Reinson, H., Karolin, A., Kruuse, K., Roosalu, T., & Rüütsalu, K. (2022). *Nüгимismeetodite kasutamise soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks [uuringu lõpparuanne]*. Sotsiaalministeerium, Kantar Emor. Kasutamise kuupäev: 17. 5 2025. a., allikas <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:1013100>
- Hyde, J. (2014). Gender Similarities and Differences. *The Annual Review of Psychology*, 65, 65:3.1-3.26. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115057>
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press. doi:<https://doi.org/10.1017/CBO9780511550362>
- International Energy Agency. (i.a.). *World Energy Investment 2024*. Kasutamise kuupäev: 10. 04 2025. a., allikas International Energy Agency veebileht: <https://www.iea.org/reports/world-energy-investment-2024/overview-and-key-findings>

- International IDEA. (i.a.). Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas International Institute for Democracy and Electoral Assistance (International IDEA):
<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/database>
- IRENA. (2019). *Renewable Energy: A Gender Perspective*. Abu Dhabi: IRENA. Kasutamise kuupäev: 13. 5 2025. a., allikas
<https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>
- Jaanimägi, J. (2024). *The formation of gender and sexual identities under capitalist realism: putting Judith Butler and Mark Fisher into dialogue*. Johan Skytte poliitikauuringute instituut, Sotsiaalteaduste valdkond. Tartu: Tartu Ülikool. Kasutamise kuupäev: 11. 05 2025. a., allikas <https://hdl.handle.net/10062/101107>
- Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. London: Verso. Tsiteeritud 05. 04 2025. a.
- Kabeer, N., & Subrahmanian, R. (1996). *Institutions, relations and outcomes: Framework and tools for gender-aware planning* (Kd. 357). Brighton: Institute of Development Studies. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas
<http://www.ids.ac.uk/files/Dp357.pdf>
- Kallas-Anton, M. (28. 03 2024. a.). *Klaaskuristikul seistes tasub hoida kotsad maas ja pea püsti. Miks valitakse naisi tippjuhtideks kriiside ajal?* Kasutamise kuupäev: 09. 04 2025. a., allikas SEB veebileht:
<https://www.seb.ee/foorum/pressiuudised/klaaskuristikul-seistes-tasub-hoida-kotsad-maas-ja-pea-pusti-miks-valitakse>
- Kalmus, V., Masso, A., & Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Allikas: Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas: <https://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalys/>
- Kalu, F., & Bwalya, J. (2017). What Makes Qualitative Research Good Research? An Exploratory Analysis of Critical Elements. *International Journal of Social Science Research*, 5(2), 43-56. doi:doi:10.5296/ijssr.v5i2.10711
- Karu, M., Kallaste, E., Kraut, L., Rõõm, T., & Turk, P. (2010). *Sooline palgalõhe Eestis. Poliitikameetmete analüüs*. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <https://www.digar.ee/arhiiv/et/download/119502>
- Kaukonen, E. (2023). Kes on esinaine? *Keel ja Kirjandus*(3), 328-336.
doi:<https://doi.org/10.54013/kk783a4>
- Kirsch, A., & Wrohlich, K. (2021). Number of women on boards of large firms increasing slowly: Legal requirements could provide momentum. *DIW Weekly Report*, 20-31.
- Kivimaa, K. (29. 10 2015. a.). *Naiste rollid ja õigused kui riikliku propaganda osa*. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas Feministeerium:
<https://feministeerium.ee/naiste-rollid-ja-oigused-kui-riikliku-propaganda-osa/>
- Kong, S. &, Lundberg, D., Omura, P., & Lepe, B. (2020). Reducing gender bias in STEM. *MIT Science Policy Review*, 55-63. doi:10.38105/spr.11kp6lqr0a.

- Krivkovich, A., Field, E., Yee, L., McConnell, M., & Smith, H. (2024). *Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report*. McKinsey & Company. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>
- Käst, J. (2010). Õpetajate ja koolide tugispetsialistide võrgustikutöö tõlgendused ja koolitusvajadused ning soovituselised õpilaste heaolu paremaks tagamiseks koolikeskkonnas. *Magistritöö*. Tartu: Tartu Ülikool. Sotsiaal- ja haridusteaduskond. Kasutamise kuupäev: 27. 03 2025. a., allikas <https://dspace.ut.ee/bitstreams/1afd06c8-652d-421b-95a8-60fcab187285/download>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid: sissejuhatus ja väljajuhatus*. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: Infotrükk OÜ.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. rmt: D. B. associates, *Career choice and development* (Fourth edition tr., lk 255-311). San Francisco: Jossey-Bass. Allikas: <https://www.academia.edu/download/82033764/CareerDevelopment.pdf#page=276>
- Maidla, M., Lille, V., Maripuu, L., & Kliiman, E. (06. 03 2025. a.). Väärtpaberituru seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seaduse eelnõu seletuskiri. Kasutamise kuupäev: 14. 05 2025. a., allikas <https://www.riigikogu.ee/download/08c58f8f-9513-4066-8d52-3dafddea3d62>
- Maripuu, L. (05. 03 2024. a.). *Lee Maripuu: naiste 45 päeva pikem tööaasta*. Kasutamise kuupäev: 10. 05 2025. a., allikas Eesti Rahvusringhääling: <https://www.err.ee/1609271268/lee-maripuu-naiste-45-paeva-pikem-tooaasta>
- Mayring, P., & Fenzl, T. (i.a.). *QCAmap // a software for Qualitative Content Analysis*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas Qualitative Content Analysis Program: <https://www.qcamap.org/ui/en/home>
- Mihhailova, G. (2009). Kaasaegsed juhtimisteooriad. *Loengukonspekt*. Pärnu: Tartu Ülikooli Pärnu kolledž. Kasutamise kuupäev: 18. 5 2025. a., allikas <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/7c99f54e-ae9e-4a47-8a29-ff279e6b70bc/content>
- Noormets, J. (i.a.). *Etnograafiline meetod kehakultuuri uuringutes: uurimuse kavandamine*. Kasutamise kuupäev: 27. 03 2025. a., allikas Tallinna Ülikooli õpiobjektide sari: https://www.tlu.ee/opmat/ts/TSK6055/uurimuse_kavandamine/
- OECD. (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?* Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- Olev, A., & Alumäe, T. (2022). Estonian Speech Recognition and Transcription Editing Service. *Baltic J. Modern Computing*, 10, 409-421. doi:<https://doi.org/10.22364/bjmc.2022.10.3.14>

- Pajares, F. (2006). Self-efficacy during childhood and adolescence. rmt: F. Pajares, *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (5 tr., lk 339-367). Greenwich, Connecticut, United States of America: Information Age Publishing.
- Palmaru, R. (20. 11 2017. a.). *04KT Sotsiaalne konstruksionism.pdf*. Kasutamise kuupäev: 05. 04 2025. a., allikas PBWorks - Kommunikatsiooniteooria: <http://komteooria.pbworks.com/w/file/70923249/04KT%20Sotsiaalne%20konstruktsionism.pdf>
- Papp, Ü. (2017). *Loodus-, täppis- ja tehnikateaduste valdkonna huviharidus - sooline aspekt : uuringu aruanne*. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <http://www.digar.ee/id/nlib-digar:320747>
- Pehk, L. (2014). *Soolõime käsiraamat*. Kasutamise kuupäev: 30. 03 2025. a., allikas Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus: <https://enut.ee/files/Sooloime-kasiraamat.pdf>
- Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs. (Mai 2019. a.). *Study: Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Directorate General for Internal Polivies of the Union. European Parliament.: https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/172318608/IPOL_STU_2019_608867_EN.pdf
- Poll Everywhere. (i.a.). *Word Cloud Generator*. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas Poll Everywhere: <https://www.pollerywhere.com/word-cloud-generator-free>
- QDAcity. (i.a.). *What is Theory Triangulation?* Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas QDAcity veebileht: <https://qdacity.com/theory-triangulation/>
- Rahandusministeerium. (06. 03 2025. a.). *Valitsus kiitis heaks börsifirmade juhtkonna soolise tasakaalu nõuded*. Kasutamise kuupäev: 11. 04 2025. a., allikas Rahandusministeeriumi veebileht: <https://www.fin.ee/uudised/valitsus-kiitis-heaks-borsifirmade-juhtkonna-soolise-tasakaalu-nouded>
- Rakendusliku Antropoloogia Keskus, Eesti Uuringukeskus. (2023). *Tuleviku tegija teekond: kas homsed oskused tulevad koolist, huviringist või YouTube'ist?* Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas https://media.voog.com/0000/0037/5345/files/Tuleviku%20tegijate%20teekond%20%C3%B5ppraport_26042023.pdf
- Ramli, S., Shaari, N., Rosnan, H., & Nor, N. M. (2024). Exploring the Influence of Organizational Culture, Organisational Structure and Pay Structure on Career Progression for Women in the Tech Industry. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*(9(SI19)), 123-128. doi:<https://doi.org/10.21834/e-bpj.v9iSI19.5778>
- Riach, A. P., & Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy: Vol. 6*(Issue 2 (Advances). Article 1.). doi:10.2202/1538-0637.1416
- Riigikogu. (7. 4 2004. a.). Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (RT I, 30.06.2023, 72). Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>

- Rosenblad, Y., Leoma, R., & Krusell, S. (2022). *OSKA üldprognoos 2022-2031*. Tallinn: SA Kutsekoda. Kasutamise kuupäev: 16. Jaanuar 2024. a., allikas <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/02/OSKA-Uldprognoos-2022-2031.pdf>
- Rubin, G. S. (1975). The traffic in women: Notes on the " political economy" of sex. rmt: R. Reiter (Toim.), *Toward an Anthropology of Women* (lk 157-210). New York: Monthly View Press. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas https://glc.yale.edu/sites/default/files/pdf/rubin_the_traffic_in_women.pdf
- Rubin, G. S. (2013). "Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality" (revised and extended version, first published in Carole S. Vance (ed.) *Pleasure and Danger: Exploring Female Sexuality* (1984)). rmt: H. Abelove, M. Borale, & D. Helperin, *Social perspectives in lesbian and gay studies* (lk 100-133). New York: Routledge. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas <https://www.law.uh.edu/assignments/spring2020/17732-first.pdf>
- Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine*. Kasutamise kuupäev: 22. 03 2025. a., allikas Sotsiaalse Analüüsi Meetodite ja Metodoloogia õpibaas: <https://samm.ut.ee/valimid/>
- Shatilova, O., Sobolieva, T., & Vostryakov, O. (2021). Gender equality in the energy sector: analysis and empowerment. *Polityka Energetyczna-Energy Policy Journal*, 19-42. doi:10.33223/epj/143505
- Sokolska, I., Clancy, J., & Feenstra, M. (2019). *Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU*. Brussels: the European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality. Kasutamise kuupäev: 11. 04 2025. a., allikas [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU\(2019\)608867_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf)
- Soolise palgalõhe probleem Eestis. (i.a.). *Palgalõhe probleem Eestis*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2024. a., allikas <https://rege.tlu.ee/palgalohe-probleem-eestis/>
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus. (30. 06 2023. a.). *Riigi Teataja I*. Kasutamise kuupäev: 30. 03 2025. a., allikas <https://www.riigiteataja.ee/akt/130062023072?leiaKehtiv>
- Sotsiaalministeerium. (2010). *Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009*. Sotsiaalpoliitika info ja analüüsi osakond. Tallinn: Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/toimetised_20101.pdf
- Sotsiaalministeerium. (2023). *Heaolu arengukava 2023-2030 lisa*. Kasutamise kuupäev: 12. 5 2025. a., allikas <https://www.sm.ee/sites/default/files/documents/2023-04/Arengukava%20lisa.pdf>
- Sotsiaalministeerium. (05. 07 2023. a.). *Soolõime*. Kasutamise kuupäev: 06. 04 2025. a., allikas Sotsiaalministeeriumi veebileht: <https://www.sm.ee/lapsed-ja-hoolekanne/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/sooloime>
- Statistikaamet. (i.a.). *Haridus*. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas <https://rahvaloendus.ee/et/tulemused/haridus>

- Statistikaamet. (i.a.). *TT0251: PALGATÖÖTAJAD SOO JA TEGEVUSALA (EMTAK 2008) JÄRGI (1989–2019)*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Statistika andmebaas:
https://andmed.stat.ee/et/stat/Lepetatud_tabelid__Sotsiaalelu.%20Arhiiv__Tooturg.%20Arhiiv__palgat%C3%B6%C3%B6tajak/TT0251/table/tableViewLayout2
- STEM women. (30. 08 2023. a.). *Women In STEM Statistics: Progress and Challenges*. Allikas: STEM women: <https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges>
- Stoet, G., & Geary, D. (2018). The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering and Mathematics Education. *Psychol Sci.*, 1457-9280.
 doi:<https://doi.org/10.1177/0956797617741719>
- Strömpl, J. (2020). *Sissejuhatus - Kvalitatiivsete meetodite seosed neile omate uurimisparadigmadega*. Kasutamise kuupäev: 27. 03 2025. a., allikas Kvalitatiivsed uurimismeetodid sotsiaalteadustes: <https://sisu.ut.ee/wp-content/uploads/sites/394/paradigmad.pdf>
- Strömpl, J., Selg, M., & Tartu Ülikool, S. j. (2002). *Ülevaade Tartu linnas lastega, noortega ja reproduktiivses eas perekondadega tehtavast tööst*. Kasutamise kuupäev: 27. 03 2025. a., allikas
[https://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/425189e2d34fbc32c2256bfa003a4747/\\$FILE/Aruanne.pdf](https://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/425189e2d34fbc32c2256bfa003a4747/$FILE/Aruanne.pdf)
- Sumarno, T. B., Fitriyanti, V., & Khusna, V. A. (2024). Challenges in increasing Women's participation in the energy transition in ASEAN and G7 countries: A qualitative approach based on the three tenets of justice. *Energy policy*, 191.
 doi:<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2024.114163>
- Tambur, S. (07. 03 2024. a.). *Soolise palgalõhe vähendamiseks on mitmeid võimalusi*. Kasutamise kuupäev: 11. 05 2025. a., allikas TalTech Trialoog:
<https://trialoog.taltech.ee/soolise-palgalõhe-vahendamiseks-on-mitmeid-voimalusi/>
- Tartu Ülikool. (i.a.). *Teadustöö eetika*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas eetikaveeb: <https://eetika.ee/et/sisu/teadustoo-eetika>
- Thomson, E. (25. 11 2022. a.). *These 4 charts show the energy sector's gender gap and what needs to change*. Kasutamise kuupäev: 11. 04 2025. a., allikas World Economic Forum: <https://www.weforum.org/stories/2022/11/gender-gap-energy-sector/>
- Tinn, M., Sepper, M.-L., & Põim, M. (2024). *Tippjuhiks saamise teed: mehed juhtuvad juhiks, naised juhivad end juhiks*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskuse Praxis. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas
<https://praxis.ee/uploads/2024/08/Praxis.%20Tippjuhiks%20saamise%20teed%20-%20mehed%20juhtuvad%20juhiks,%20naised%20juhivad%20end%20juhiks.pdf>
- Tomescu-Dubrow, I., Dubrow, J., Grabowska, M., & Zabrowska, A. (i.a.). *Feminisms in Central and Eastern Europe*. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas Women, Politics, and Protest in Central and Eastern Europe:
<https://u.osu.edu/womenpoliticsprotest/feminisms-in-central-and-eastern-europe/>

- Täht, K., Roosalu, T., Unt, M., Aavik, K., Pilvre, B., & Kääramees, M. (2022). *Sooline palgalõhe Eestis: kujunemise tagamaad ja vähendamise võimalused*. Kasutamise kuupäev: 03. 04 2025. a., allikas Programmi RITA tegevuse 1 projekti "Soolise palgalõhe vähendamine (REGE)" lõpparuanne.: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2022/05/RITA-1-lopparuandne_REGE_projekt_31.03.22_parandatud.pdf
- UN Women. (21. 04 2025. a.). *Interview: Gender equality is key to a just renewable energy future*. Kasutamise kuupäev: 12. 5 2025. a., allikas UN Women: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/interview/2025/04/interview-gender-equality-is-key-to-a-just-renewable-energy-future>
- UNESCO. (2024). Gender equality to solve the climate emergency. Kasutamise kuupäev: 10. 05 2025. a., allikas <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389957.locale=en>
- Vabariigi Valitsus. (25. 02 2022. a.). *Eesti seisukohad Euroopa Liidu tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijaküsimuste nõukogu (EPSCO) 14. märtsi 2022. a istungil*. Kasutamise kuupäev: 14. 5 2025. a., allikas Eelnõude infosüsteem: <https://eelvoud.valitsus.ee/main/mount/docList/3aad45e6-e5aa-488d-b7fb-9b5ea71bf7ff>
- Vabariigi Valitsus. (14. 5 2025. a.). Väärtpaberituruseaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus 588 SE. Kasutamise kuupäev: 15. 5 2025. a., allikas <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelvoud/eelnou/864a4f36-c09e-47c1-be33-e00c01cd45e5/vaartpaberituruseaduse-muutmise-ja-sellega-seonduvalt-teiste-seaduste-muutmise-seaduse-eelnou-588-se-ii/>
- Valk, A. (2016). *Soolised lõhed hariduses*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusmin_soolised_lohed_hariduses.pdf
- Virkus, S. (2016). *Intervjuu, vaatlus ja sisuanalüüs*. Kasutamise kuupäev: 22. 03 2025. a., allikas Intervjuu kavandamine ja läbiviimine.: https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_liigid.html ja https://www.tlu.ee/~sirvir/Intervjuu_vaatlus_ja_sisuanals/intervjuu_kavandamine_ja_l_biviimine.html
- Võrdsuskeskus. (i.a.). *Mõisted*. Kasutamise kuupäev: 23. 03 2025. a., allikas Võrdsuskeskuse veebikeskkond: <https://www.vordsuskeskus.ee/et/koik-teemad/sooline-vordsus/moisted>
- Võrdsuskeskus.ee. (i.a.). *Soolise võrdsuse ABC*. Kasutamise kuupäev: 23. 03 2025. a., allikas DigiriigiAkadeemia.ee: <https://digiriigiakadeemia.ee/course/view.php?id=25>
- Õim, O. (2008). *Algajate õpetajate professionaalne areng muutustena eneseefektiivsuse tajus*. Pedagoogika osakond, Haridusteaduskond. Tartu: Tartu Ülikool. Kasutamise kuupäev: 05. 04 2025. a., allikas <https://dSPACE.ut.ee/server/api/core/bitstreams/89cc5862-60db-4130-b7e7-a322a54970ac/content>
- ÕS. (2018). *Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2018*. Kasutamise kuupäev: 11. 04 2025. a., allikas ÕS: <https://arhiiv.eki.ee/dict/qs/index.cgi?Q=segregatsioon&F=M>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool.

ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus. (i.a.). *Haridusvalikud*. Kasutamise kuupäev: 11. 5 2025. a., allikas VÕRDESDVÕIMALUSED:
<https://www.vordsedvoimalused.ee/haridus-ja-noorsootoo/haridusvalikud>

ÜKP fondide võrdõiguslikkuse kompetentsikeskus. (i.a.). *Segregatsioon*. Kasutamise kuupäev: 10. 05 2025. a., allikas VÕRDESDVÕIMALUSED:
<https://www.vordsedvoimalused.ee/too-ja-tooelu/segregatsioon>

Young, R., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational behavior*, 64(3), 373-388.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.005>

6. Lisad

Lisa 1. Intervjuu kava

Algus: uuringu tutvustamine ja nn. soojendusküsimused

Selle osa eesmärk on respondentile tutvustada täiendavalt oma uurimistöö eesmärke ning vastuste kasutamise viise, vastata respondendi võimalikele täiendavatele küsimustele; esimesed nn soojendusküsimused. Kuna autor on juba kõigi respondentidega tuttav, ei ole pikemalt omavahel tuttavaks saamise järele vajadust.

Magistritöö eesmärk on kaardistada põhjuseid, miks naiste osakaal energeetikavaldkonna juhtivate ametikohtadel on väike ning tuvastada, kas on vajalik aidata kaasa naiste suuremale kaasatusele energiavaldkonna juhtpositsioonidel. Tööga soovin välja selgitada, miks see vähene esindatus on niisuguseks kujunenud ning kuidas seda olukorda laiemalt tajutakse.

- *Millises energiavaldkonna asutuses töötate? Sobib ka valdkonna üldnimetus (elektrivõrgu projekteerimine, elektri- või gaasivõrguettevõtte, elektrimüük vmt.),.*
- *Kui kaua olete just energeetikavaldkonnas töötanud?*
- *Milline on Teie praegune ametikoha tase või liik (kui jaotada ametikohad järgnevalt tasemeteks 1-5, kus 1 on alg- või juuniorpositsioon ehk tehniline töötaja/assistent/andmesisestaja, 2 on spetsialist, s.o teatud tasemel erialaste kogemustega, 3 on vanem- või peaspetsialist/projektijuht, kel on rohkem kogemusi ja rohkem vastutust, 4 on juhtivpositsioon ehk osakonnajuhataja, tiimijuht, n-ö keskastmejuht ning 5 on tippjuht ehk kõrgeima taseme juhtimispositsioon)?*
- *Mis energeetikavaldkonnas töötamise juures kõige toredam on?*
- *Kas täna kaalute oma praeguselt ametikohalt 1-2 aasta jooksul lahkumist? Kui jah, siis miks? Kas ka energeetikavaldkonnast lahkumist?*

Küsimuste 1. osa: kuidas energeetikavaldkonna juhtivate ametikohtadele jõutakse ehk isiklik kogemus.

Osa eesmärk on mõista, kuidas respondent on jõudnud oma konkreetsele ametikohale energeetikavaldkonnas ning tuvastada põhjused, miks on või ei ole jõutud juhtivale ametikohale. Nt. kas oli mõjutajaid varases eas, oli haridustee loogiline jätk ning kuidas on kulgenud kandideerimisprotsessid. Võimalikud küsimused:

- *Kuidas Teie haridus, erialavalik ja karjäärikäänakud on Teid just sellele ametikohale toonud?*

- *Miks otsustasite õpinguteks valida just energiavaldkonna? Või kui olete eriala vahetanud, miks otsustasite energeetika kasuks? Kas oli keegi, kes eriliselt mõjutas Teid just energeetikavaldkonna suunas?*
- *Kuidas Teie perekond või lähedased suhtusid Teie energeetikavaldkonda siirdumisesse või erialavalikusse?*
- *Kuidas sujus kandideerimisprotsess nii sellele kui varasematele energeetikavaldkonna ametikohtadele? Kas kogesite ise takistusi või võite nimetada takistusi, mis Teie hinnangul oleks võinud Teie kandideerimisel edu kahandada.*
- *Kui Te olete praegu ametikoha tasemetel 1-3, kas kaalute kandideerimist või olete kandideerinud 4-5 taseme ametikohtadele? Kas andekad naised Teie ettevõttes üldiselt jõuavad juhtivatele ametikohtadele? Miks/miks mitte?*

Küsimuste 2. osa: kuidas tajutakse naiste vähest esindatust energiavaldkonna juhtpositsioonidel ehk üldine arusaam ja taju.

Osa eesmärk on selgitada välja, kuidas üldisemalt tajutakse naiste esindatust juhtivpositsioonidel, millised on need faktorid, mis mõjutavad naisi valima energeetikavaldkonda ja lisaks kandideerima juhtivatele ametikohtadele ning kas kuidagi on võimalik mõjutada ja kaasa aidata naiste kaasatusele energeetikavaldkonna asutuste juhtkondadesse. Võimalikud küsimused:

- *Kas olete tajunud muudatusi energeetikasektori personalipoliitikas Teie karjääri jooksul, eelkõige mis puudutab juhtide valikut?*
- *Kas Teie ettevõtte soosib naiste kandideerimist kõigil ametikoha tasemetel? Milliste meetoditega? Kui ei, kas Teie hinnangul tuleks seda teha ning milliste meetoditega?*
- *Missugune personalipoliitika tagab energeetika- ja elektrivaldkonna ettevõtetele konkurentsieelise? Kas sooline võrdõiguslikkus peaks või ei peaks olema sellise poliitika osa?*
- *Millised asjaolud või sündmused on Teie karjäärile seni kõige positiivsemalt mõjunud ja millised kõige negatiivsemalt (kui selliseid on olnud)? Kas Te tajute, et Teie sugu on ka rolli mänginud mõnel hetkel Teie karjääri jooksul?*
- *Kuidas Teie meelest oleks kõige parem suurendada naiste esindatust energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel (mentorprogrammid, kvoodid, laiem soolise võrdõiguslikkuse edendamine ühiskonnas)? Kas naiste esindatuse suurendamine oleks üldse kasulik?*

Lõpetamine: teemast väljajuhatus

Eesmärk on intervjuu sujuvalt kokku võtta ning pakkuda respondendile võimalus jagada veel midagi, mida ma küsida ei osanud. Võimalikud küsimused:

- *Mis on põhiline põhjus, miks praegu töötate just sellel ametikoha tasemel?*
- *Kas Teie hinnangul on tänapäeval ja ka tulevikus naistel lihtne energeetikavaldkonna juhtivale ametikohale kandideerida? Miks? Miks mitte?*
- *Missugused on üldse hea juhi tunnused või iseloomuomadused? Kas juhtiva ametikoha puhul on sugu relevantne? Kas meestel ja naistel on erinev juhtimisstiil?*
- *Kas Teie hinnangul tehisintellekti laialdasem kasutuselevõtt soosib pigem soolist võrdõiguslikkust või suurendab soolist ebavõrdsust?*
- *Sõna on vaba ehk kas meenub veel midagi seoses naistega energeetikas ja/või juhtivate ametikohtadega seoses?*

Lõppsõnad:

Tuletan respondendile meelde, kuidas töötlen selle uuringu raames tema isikuandmeid selle. Täna uuringus osalemise eest ja kinnitan, et respondendil on soovi korral võimalik oma vastuseid töö käigus muuta ning hiljem tutvuda valminud magistritööga.

Tagan Teie vastuste konfidentsiaalsuse. Intervjuu helisalvestust hoian oma arvutis alles kuni 2025. aasta 1. maini. Transkriptsiooni ja intervjuu märkmed kustutan pärast lõputöö kaitsmist (s.o 2025. aasta 18. juuni). Intervjueeritavate nimesid tean ainult mina ning kõigile respondentidele antakse magistritöös pseudonüüm.

Teil on võimalik uuringus osalemisest ja intervjuust loobuda igal ajahetkel ning nõuda, et Teie kohta ja Teie käest saadud infot ei kasutataks uuringus. Palun Teil oma nõusoleku tagasivõtmisest teavitada mind enne 2025. aasta 1. maid, et jõuaksin Teie andmed magistritöö lõppversioonist eemaldada.

Lisa 2. Informeeritud nõusoleku leht

INFORMEERIMISE JA TEADLIKU NÕUSOLEKU VORM

Hea uuringus osaleja!

Minu nimi on Liis Kilk ja ma kirjutan praegu Tartu Ülikoolis oma magistritööd pealkirjaga „Naiste alaesindatuse põhjused energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel.“ Tänan Teid, et nõustusite minu uurimistöösse panustama!

Minu magistritöö eesmärk on kaardistada põhjuseid, miks naiste osakaal energiavaldkonna juhtivatel ametikohtadel on väike ning selgitada välja, kas on vajalik aidata kaasa naiste suuremale kaasatusele energiavaldkonna juhtpositsioonidel. Soovin oma uurimusega välja selgitada, miks see vähene esindatus niisuguseks on kujunenud ning kuidas seda olukorda laiemalt tajutakse.

Uuringu jaoks palun võimalust Teid ligikaudu 40-60 minuti vältel intervjuuerida. Intervjuu jaoks olen ette valmistanud küsimustiku, millele ootan vastuseks Teie ausaid tähelepanekuid, arusaamu ning tajutud kogemusi ning vajadusel küsin täpsustavaid küsimusi. Meie kohtumise salvestust kasutan vaid kõneluse transkribeerimise ja selle edasise tekstianalüüsi tarbeks.

Teie isikuandmeid ja saadud vastuseid töötlen vastavalt isikuandmete kaitse üldmäärusele ning olen ainus, kes neid kasutab. Intervjuu helisalvestist säilitatakse kuni 2025. aasta 1. maini vaid minu paroolidega turvatud arvutis. Transkriptsioon ja salvestis kustutatakse pärast lõputöö edukat kaitsmist (2025. aasta 18. juunil). Kõigi intervjueeritavate nimed on teada ainult minule ja kõigile uuringus osalejatele viidatakse magistritöö raames pseudonüümiga. Teie vastustele ja hinnangutele on tagatud konfidentsiaalsus ning magistritöö üheski osas ei sisaldu intervjueeritavate nimed.

Uuringus osalemisega ei kaasne riske ning uuringu vältel tagatakse Teie anonüümsus.

Teil on igal ajahetkel õigus uuringus osalemisest loobuda ning nõuda, et Teilt kogutud andmeid uuringus ei kasutataks. Palun Teil nõusoleku tagasivõtmisest mind teavitada enne 2025. aasta 1. maid, et jõuaksin magistritöö lõppversioonist andmed eemaldada.

Mind,, on informeeritud ülalmainitud uuringust, olen teadlik läbiviidava uurimistöö eesmärgist, uuringu meetodikast ja ajakulust. Kinnitan oma nõusolekut selles osalemiseks allkirjaga.

Uuritava allkiri

Kuupäev, kuu, aasta

Intervjuuerija ja isikuandmete vastutav töötaja: Thérèse Liis Kilk (kilk.liis@gmail.com)

Lisa 3. Esimese uurimisküsimuse kodeerimistabel

Tabel 4. Esimese uurimisküsimuse vastuste kategooriad, koodid ja näited

Peamine kategooria	Alam-kategooriad	Kood	1. näide	2. näide
Tegurid, mis mõjutavad juhtivale ametikohale (mitte-) jõudmist	Sisemised võimestavad tegurid	Eeskujud, rollimudelid	See kindlasti, jällegi vaat on niisugune, no eeskuju on ees, eks ole, näed, et tegelikult mina võiks ju ka olla. Miks ma ei võiks olla <i>à la</i> Eesti Energia juht või mis iganes.... Et jah, tekib rohkem nagu julgust. (N1)	Ja loomulikult, et kuidas ma jõudsin.. Ma arvan, et kõigepealt number üks, et mul isa on insener. Küll natuke teiselt erialalt, aga ikkagi ka insener. (M2)
		Võrdne kohtlemine	Juhul muidugi, kui riiklikult minnakse nii kaugele ning jõuliseks, et tehakse mingid konkreetsed nagu sookvoodid. Oluline ongi see, et mõlemad tunneksid ennast võrdselt kohelduna. (N5)	Sa pead ära põhjendama, selgitama, kommunikeerima seda, mida see võrdsus tähendab. Ei saa teha vahet kas on naine või mees või saan paremini läbi ja seepärast maksan rohkem. (M3)
		Juhuslikkus	Ma ei ütleks, et nii lihtne liikuda on. Et mul on kuidagi ära vedanud, ma mõtlengi - terve elu lihtsalt ära vedanud kuidagi, et... pakuti ja üksuse juhi kohta mulle ka pakuti. (N4)	Minu valik ikkagi oli juhuslik. Ma läksin sõbraga koos samale erialale. Sõber teadis, et tema sinna tahab minna, kuna tema isa oli seal käinud ja ta kiitis seda ja see oligi kogu info, mis minu otsust ka kujundas. (M1)
		Isikuomadused	Kui ma midagi otsustan, siis mul ei ole mitte unistused, vaid mul on plaanid. (N3)	Ma võtsin initsiatiivi, olin võimeline ise kontseptsioone looma, neid välja töötama, ma ei vajanud juhtimist, olin väga iseseisev, projektijuhi omadustega. (N6)
	Sisemised takistavad tegurid	Diskrimineerimine	Tuleb tunnistada, et teatud ametikohtadel on nagu keeruline naisterahvale jah. Sellepärast, et see oleneb ka sellest, kes on see meeskond. Et	Noh, kindlasti on olnud neid hetki, kus on tehtud mingeid märkusi, aga pigem mul on tunne, et see on osade meeste arusaam huumorist ja

			kui sul on ikkagi väga pika staažiga, teisisõnu juba eakamaid meesterahvaid, siis paraku nemad... nende põlvkonna nägemus asjast on ju hoopis sootuks teine. (N7)	ma ei ole lasknud ennast sellest segada. Et pigem on nagu see, et sa pidid ennast tõestama sellega, et sa aru said. (N3)
		Töökultuur	Tihti seda tuuakse töökultuuris esile, et kui on ainult mehed, siis tekib nagu teatud tüüpi nagu õhkkond ja kui on ainult naised, et siis teatud tüüpi õhkkond, aga noh, lõpuks on turult vaja värvata reaalselt kompetentsi ja kas on just võtta see naine, kes täpselt sobis? See ongi ettevõtte küsimus, kas hakata nii-öelda nagu jõuga seda kujundama. (N5)	Naine üldjuhul toob kaasa kõrgema distsipliini ja sellega muutused kultuuris. Näiteks: kuidas me suhtleme, riietume, koostööd teeme. Teisalt energeetika-valdkonnas tuleb mõista, et mitte iga naine ei sobi juhiks, kui tuleb koos mängida meeskonnas, mitte naiskonnas. (N6)
		Juhuslikkus	"Keeruline on edasi liikuda, kui sa silma ei paista. Võid küll kandideerida, aga pead silma jääma, et saaks liikuda" (N4)	Võib-olla mõnikord on olla naine, suur eelis. Mõnikord vastupidi, et on mõlemaid. Ma olen tundnud, et ma olen nagu eelises ja ka vastupidi, kogu karjääri jooksul. (N6)
		Psühholoogilised tegurid	Mind kõige rohkem häirib juhi koha juures see, et juhid on kõige lihtsamalt ära visatavad kui tuleb struktuurimuudatus - mul on raske ennast veenda sinna, et ma suudaks selle hirmu alla neelata. Kui hakkad pere looma, siis ei taha olla olukorras et tööd ei ole. (N4)	Aga ma pigem ise ei taha.(Miks?) Noh mulle tundub, et see, kui sul on alluvad siis tuleb kohe lisatulesandeid juurde ja siis seda enda vaba aega jääb sellevõrra jälle vähemaks ja... peab rohkem end tööle pühenduma. Eks jah, see on põhiline. (N2)

	Välised võimestavad tegurid	Ühiskonna teadlikkuse kasv	Jah mulle tundub küll, et seda soositakse praegu ühiskonna poolt, et eriti just tippjuhte, et kui oleks nüüd hea naiskandidaat, siis kindlasti valitakse pigem naine. Et ühiskond on juba...noh, selleks nagu valmis. (N2)	Tasakaal tuleb raudselt. Võib-olla isegi natuke rohkem naiste kasuks. Sest praegu kõik on nii kättesaadav, visioonid, strateegiad, juhtimine, tänu sellele isegi ühiskondlikud rollid muutuvad. Varem olid (naised) ühiskonna poolt suunatud sinna, et su roll on olla ema, lapsed, et see on su põhifookus, ja töö on lihtsalt tore, siis see hoiak on täna nii muutunud - ja kui on juba maast madalast hoopis teine hoiak - siis miks naised peaksid vähem suurelt mõtlema kui mehed? (N6)
	Välised takistavad tegurid	Vähene naiste esindatus energeetika erialal	See elektroenergeetika on nagu mingi eriala, mis tuleks täielikult prioriteediks seada, sinna inimesi suunata, sest see on nagu nii raske programm ja kui sa selle läbi teed, sa võid selle elektroenergeetika pealt mida iganes teha - ehitust, energeetikat, kasvõi minna filoloogiks pärast, kui tahad. (M3)	Tuleks sellega süsteemselt ja teadlikult tegeleda, et teadvustada, mis on see põhjus, miks ei ole, mida see meile tähendab? Ehk siis tegelikult tihti sellistel energeetika, füüsikaga seotud erialadel, ajalooliselt on pigem Eestis olnud peamine osakaal meestel. Ja vastupidi, sellistel sotsiaal-humanitaarvaldkonna erialadel, siis naistel ... Aga et noh, teadvustada, et mis see meie ettevõtte-, organisatsiooni kultuurile tähendab? (N5)

		Jäik organisatsiooni- struktuur	Kõige raskem ikkagi seal, kus on nagu kivistunud struktuur. See on jah, kõige suurem keskastme-spetsialistide frustratsiooniallikas. Et karjääriredel lõpeb poole peal ära ja edenemine pole enam võimalik. (N8)	Töötajad tegelikult väga suuresti lahkuvad ikkagi juhtimis-, juhtimise tõttu, et lihtsalt see on ka hästi oluline, et kuidas siis organisatsioon ise toetab ka juhtide kompetentsi ja... ehk siis nagu osakonnajuhtide kompetentsi ja teeb selle siis ka neile kohustuslikuks, ehk siis nagu vaatab nende isiksuse teste (N5).
--	--	------------------------------------	--	--

Allikas: autor, läbiviidud intervjuude transkriptsioonide põhjal.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Thérèse Liis Kilk,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Naiste alaesindatuse põhjused energeetikavaldkonna juhtivatel ametikohtadel“, mille juhendaja on Alar Kilp, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada Tartu Ülikooli digitaalarhiivi kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi 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.

Thérèse Liis Kilk

19.05.2024