

## Murdke soolised stereotüübid, andke andekatele võimalus.

### Kuidas osaleda?

Seminaridest ja konsultatsioonidest osavõtt on tasuta. Samas on kohtade arv piiratud ja kohti jagatakse sõltuvalt ettevõtte ja potentsiaalsete osavõtjate profiilist.

Registreerumiseks või täiendava info saamiseks, palume külastada alljärgnevat lehekülge:

[www.businessandgender.eu](http://www.businessandgender.eu)

või võtke ühendust initsiatiivi Sekretariaadiga Eesti:

BPW Estonia  
Tatari 56, Tallinn, Eesti  
Pille Soome +372 56489937  
pille@avar.ee  
Faks +3726511201  
Külliki Luks +372 5079535  
personal@wuerth.ee

Käesoleva initsiatiivi osaks on koostöö järgnevate riikide kaubanduskodade ja VKE-de liitude esindajatega: Bulgaaria, Tšehhi, Eesti, Prantsusmaa, Saksamaa, Kreeka, Ungari, Iirimaa, Itaalia, Malta, Poola, Portugal, Rumeenia, Sloveenia ja Hispaania. Initsiatiivi algatajaks on Euroopa Komisjon, Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat lepingu "Ettevõtete teadlikkuse tõstmine võitluses sooliste stereotüüpidega" raames ILO rahvusvahelise koolituskeskuse egiidi all, koostöös Euroopa Kaubandus- ja tööstuskodade liiduga (EUROCHAMBRES).

Seda trükist toetatakse Euroopa Ühenduse tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse programmi (2007-2013) raames. Programmi haldab Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat. Programm loodi selleks, et toetada rahaliselt Euroopa Liidu eesmärkide rakendamist tööhõive ja sotsiaalse solidaarsuse valdkonnas ning aidata seeläbi kaasa Lissaboni strateogia eesmärkide saavutamisele kõnealuses valdkonnas.

Seitsmeaastane programm on suunatud kõikidele huvirühmadele, kes aitavad välja töötada asjakohaseid ja tõhusaid õigusakte ning kujundada tööhõive ja sotsiaalpoliitikat Euroopa Liidu 27 liikmesriigis, Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni riikides ning Euroopa Liidu kandidaatriikides ja potentsiaalsetes kandidaatriikides.

Programmi PROGRESS eesmärk on suurendada ELi toetust liikmesriiki de võetud kohustustele ja jõupingutustele luua rohkem ja paremaid töökohti ning ehitada üles sidusam ühiskond. Seetõttu hõlmab programm PROGRESS järgmisi meetmeid:

- (1) asjakohaste poliitikavaldkondade analüüs ja poliitiline nõustamine;
- (2) asjakohaste poliitikavaldkondadega seotud ELi õigusaktide rakendamise jälgimine ja aruannete koostamine;
- (3) ELi eesmärkide ja prioriteetidega seotud kogemuste vahetamise ning liikmesriikidevahelise teabevahetuse ja vastastikuse toetamise edendamine ning
- (4) arvamuste vahetamine huvirühmade ja kogu ühiskonna vahel.

Täiendav teave:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html)

Infoleht ei pruugi peegeldada EU komisjoni täielikku arvamust.



Heitke kõrvale stereotüübid, muidu kärbite oma ressursse võrra.

## Avastage soolise võrdõiguslikkuse äripotentsiaal

### Kas te teadsite, et:

- Ettevõtjad näevad oskuste puudumises põhilist tegurit, mis takistab nende ettevõtete arengut? (Euroopa äriuuring 2007)
- 59% uutest ülikoolilõpetajatest ja ligikaudu 80% ärijuhtimise üliõpilastest Euroopas on naised?
- Euroopat võib oodata 24 miljoni töövõimelise inimese puudus aastaks 2040?
- Naised mängivad otsustavat rolli rohkem kui 70% ostuotsuste tegemisel?
- Soolise võrdõiguslikkuse programmid mõjutavad positiivselt töötajate motivatsiooni, loovust ja tootlikkust? (Nutek 1999)
- Firmad, kus on naised kõige aktiivsemalt edutatud kõrgematele positsioonidele, on 18% kuni 69% kasumlikumad oma valdkonnas võrreldes Fortune 500 pingeritta kuuluvate keskmise suurusega ettevõtetega? (Adler)

### Oskustel ei ole sugu

Ärge loobuge poolest inimpotentsiaalidest. Sooline võrdõiguslikkus toob kasu nii ettevõtetele kui ka nende töötajatele. Ettevõtteid arenevad ja saavutavad edu tänu koostööle klientide, investorite, aktsionäride, töötajate, tarnijate ja muude partneritega. Nende seas on nii naisi kui ka mehi, kellel on erinevad anded, ootused ja vajadused. Ettenägelik ärijuht peaks olema teadlik nendest aspektidest.

### Õige inimene õige töö jaoks

Ettevõtteid ei saa lubada endale inimpotentsiaali raiskamist. Samas tekitavad probleemid stereotüüpsed arusaamad meeste või naiste omasest tegevusest, mis takistavad ettevõtte juhti inimeste individuaalset potentsiaali avastamast ja rakendamast. Vaatamata kõrgele haridustasemele töötavad pooled EU naised lihtsatel või madalapalgistel töökohtadel. Vaid 29% teadlastest ja inseneridest ning 33% EL-s töötavatest firmajuhtidest on naised.

## Töötajate jaotus valdkondade lõikes (EU-27, 2006)

Valdkond	% M	% N
Tööstus	70.1	29.9
Ehitus	91.9	8.1
Mitte-finantsteenused	55.7	44.3
Finantsteenused	48.1	51.9
<b>Majandus kokku</b>	<b>64.2%</b>	<b>35.8%</b>

Allikas: EU Business, Facts and Figures, 2007.

## EL töötajad, soo ja eriala lõikes (EU-25, 2006)

	% M	% N
Seadusandjad, tippametnikud ja firmajuhid	66	34
Spetsialistid	50	50
Tehnikud / nooremteadurid	45	55
Ametnikud	30	70
Teenindajad / müügiteenindajad	31	69
Kvalifitseeritud põllumajandus- ja kalandu- stootajad	75	25
Oskustöölised / seotud müügivaldkonnad	89	11
Tehaste ja seadmete operaatorid ja pai- galdajad	82	18
Lihttöötajad	48	52
<b>Kokku töötajaid</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>

Allikad: Eurostat, ELFS, 2006.

Vaatamata kõrgele haridustasemele töötavad pooled EU naised lihtsatel või madalapalgistel töökohtadel. Vaid 29% teadlastest ja inseneridest ning 33% EL-s töötavatest firmajuhtidest on naised. Vastupidi, mehed on alaesindatud hariduse, tervishoiu ja sotsiaalhoolekande valdkonnas. Erasektoris sunnib mehi kaasaegne elurütm taluma pikki ja pingelisi tööpäevi, võimalus ühendada töö- ja pereelu on aga minimaalne. Selline olukord võib ettevõtetele kalliks maksma minna: inimkapitali kadu, keerulised suhted töötajate vahel, kõrge stressitase ja ükskõiksus. Kui aga nii naiste kui ka meeste anded oleksid

rakendatud olukorras, kus esikohal on inimeste oskused, professionaalsus ja tootlikkus, oleks võimalik luua vastastikku kasulik õhkkond tänu naiste ja meeste vahelisele koostööle.

## Sooline võrdõiguslikkus tähendab alljärgnevaid eeliseid:

- Ligipääs ja võimalus kasutada suuremat inimpotentsiaali
- Rohkem loovust, innovatsiooni ja kasu
- Rohkem rahulolevaid kliente
- Kõrgem töömoraal ja kohtuhagide oht minimaalne
- Avaliku maine paranemine ja suurem väärtus aktsionäride silmis.

## Murdke soolised stereotüübid, andke andekatele võimalus.

Avastage teie ettevõtte varjatud inimpotentsiaal. Antud kampaania eesmärgiks on aidata Euroopas tegutsevatel väikese ja keskmise suurusega ettevõtetel (VKE) maksimeerida oma töötajate potentsiaali ja seeläbi tõsta tootlikkust ja konkurentsivõimet, vabaneda soolistest stereotüüpidest.

Kampaania raames näidatakse, kuidas soolise võrdõiguslikkusele suunatud tegevused parandavad ettevõtte näitajaid ja aitavad saavutada edu:

- "vahend" individuaalsete annete tõhusamaks rakendamiseks ettevõtte piires (samuti internetis aadressil [www.businessandgender.eu](http://www.businessandgender.eu))
- praktiline seminar, kus arutatakse, kuidas saavutada konkurentsivõimet läbi soolisele võrdõiguslikkusele suunatud tegevuste
- konsultatsioonid ja informatsioon
- võimalus teha oma ettevõtte paremini märgatavaks.

Tegevuste sihtgrupiks on kaubanduskodade, äri- ja ametiühingute ning koolitusfirmade töötajad; ärimehed ja -naised; väikese ja keskmise suurusega ettevõtete juhid; personalijuhid ja kõik muud töötajad, kelle ülesandeks on parandada töö kvaliteeti ja konkurentsivõimelisust väikese ja keskmise suurusega ettevõtetes.