



# STEREOTÜÜPE MURDES – JUHENDMATERJAL NAISTE POTENTSIAALI SUURENDAMISEKS TEADUSE JA TEHNOLOOGIA VALDKONDADES



## Projekt "Stereotüüpe murdes"

### *Stereotüüpe murdes: naiste potentsiaali suurendamine teaduse ja tehnoloogia valdkondades*

#### *Projekti elluviija:*

WiTEC – European Association for Women in Science, Engineering and Technology

#### *Projekti partnerid:*

UPC – Universitat Politècnica de Catalunya – Hispaania

VHTO – Holland

G/I/S/A – Gender-Institut Sachsen-Anhalt – Saksamaa

INOVA – Inova Consultancy – Ühendkuningriigid

HH – Halmstad University – Rootsi

UT – Tartu Ülikool – Eesti

BME – Budapest University of Technology and Economics – Ungari

Technikon – Technikon Forschungs- und Planungsgesellschaft mbH – Austria

EDEM – Greek Women's Engineering Association – Kreeka

SPPI – Diputació de Barcelona – Hispaania

© Projekti "Stereotüüpe murdes" eksperdid ja partnerid

Selle trükise ilmumist toetab Euroopa Komisjoni tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat

Käesolev väljaanne ei pruugi ühtida Euroopa Komisjoni ametlike seisukohtadega



**Tackling Stereotypes**  
*Maximising the potential of women in SET*



*“Naiste võrd- ja samaväärse osavõtu saavutamine meeste kõrval kõikides teadusharudes ja kõikidel tasanditel, suurendab Euroopa teaduse mitmekesisust, aitab kaasa uutele teadussaavutustele ning kompetentsi kasvule. Sellise reaalse ning püsiva muutuse saavutamine ja teadusvaldkondades töötavate või töötada soovivate naiste olemasolu aitab ellu viia Euroopa kaasava teadusruumi ideed, mis toob kasu nii majandusele kui ühiskonnale tervikuna.”*

*Euroopa Komisjon. Naised ja teadus. 2005*

## SISUKORD

<b>SISSEJUHATUS</b>	<b>5</b>
<b>1 SOOSTEREOTÜÜBID PÕIMUMAS TEADUSE JA TEHNOLOOGIA ALAL KEHTIVATE STEREOTÜÜPIDEGA</b>	<b>6</b>
<b>2 STEREOTÜÜPIDE MÕJU</b>	<b>7</b>
2.1 Töökoha valik	7
2.2 Karjäärivõimalused	8
2.3 Töökohal esinevad takistused	8
<b>3 STEREOTÜÜPIDE MURDMINE: ETTEPANEKUD MUUTUSTEKS</b>	<b>8</b>
3.1 Uuringu meetod ja andmed	8
3.2 Ideed muutuste elluviimiseks	10
<b>4 ÜLEVAADE HEADEST TAVADEST EUROOPAS</b>	<b>16</b>
<b>KOKKUVÕTE</b>	<b>32</b>
<b>ALLIKAD JA VIITED</b>	<b>33</b>

## SISSEJUHATUS

Projekt **Stereotüpe murdes: naiste potentsiaali suurendamine teaduse ja tehnoloogia valdkondades** on rahastatud Euroopa Komisjoni poolt viienda naiste ja meeste võrdsete võimaluste arendamise strateegilise tegevuskava<sup>1</sup> raames. Projekti viis ellu **WiTEC** (European Association for Women in Science, Engineering and Technology) koostöös erinevate organisatsioonidega üheksas Euroopa riigis.

**WiTEC** on rahvusvaheline organisatsioon, mis ühendab ülikoolides, ettevõtetes ja asutustes töötavaid naisi, kes tegelevad teaduse ja tehnoloogia valdkondades. Organisatsioonil on rohkem kui viieteistkümne aasta pikkune kogemus teaduses ja tehnilistel aladel töötavate naiste arendamise ja toetamisega seotud projektide läbiviimisel koostöös partneritega Euroopa riikidest. WiTEC'i eesmärkideks on: suurendada teaduse ja tehnoloogiaga seotud valdkondade õppimist naiste ja tüdrukute seas; kasvatada ettevõtlusega seotud oskusi ja teadmisi läbi initsiatiivikoolituste ja -projektide; jagada informatsiooni teaduse ja tehnoloogia valdkondades töötavate naiste võrgustike kaudu; edendada ning toetada uuringuid aladel, mis on seotud teaduse ja tehnoloogia valdkondades töötavate naistega; toetada initsiatiivi soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete elluviimisel; tõsta teadlikkust ja huvi antud valdkonna osas regionaalsel, riiklikul ning rahvusvahelisel tasandil.

Naiste haridustase on enamikes Euroopa riikides meeste üldisest haridustasemest kõrgem. Samas aga võib naise vähe kohata kõrgetel akadeemilistel positsioonidel ja tehnoloogia valdkondadega seotud ametialadel töötajate ja õppijate seas<sup>2</sup>. Statistika näitab, et naistel on suured raskused vastavates valdkondades töö leidmisega – neil on piiratud juurdepääs juhtivatele ametikohtadele ning otsuseid vastuvõtivatele ametkondadele. Suureks takistuseks on just sugupooli puudutavate stereotüüpide levik, mis mõjub negatiivselt naiste töölevõtmisele, töökoha säilitamisele ja edutamisele teaduses ja tehnilistel aladel.

Projekti "Stereotüpe murdes" eesmärgiks on teaduses ning avalikus ja erasektoris tehnoloogia valdkonnas töötavate naiste potentsiaali suurendamine ning suurema hulga naiste kaasamine teaduse ja tehnoloogiaga seotud valdkondadesse.

Käesolev väljaanne on praktiliseks teejuhiks otsustajatele ja muutuste elluviijatele ülikoolides ja ettevõtetes, sisaldades näiteid naiste osakaalu suurendamise kogemustest ja positiivsetest meetmetest teaduse ja tehnoloogia valdkondades üle kogu Euroopa. Ennekõike on tegemist juhendmaterjaliga organisatsioonikultuuri muutmiseks teaduse ja tehnoloogia alal tegutsevates organisatsioonides, tuues esile positiivseid algatusi ja projekte, mis teaduses ja tehnilistel aladel õppivaid ja töötavaid naisi arendada ning edendada aitavad.

Täisaruanne asub projekti kodulehel [www.tackling-stereotypes.org](http://www.tackling-stereotypes.org).

---

<sup>1</sup> *Fifth Community Action Programme on Gender Equality (2001-2006)* (Viies Euroopa Ühenduse soolise võrdõiguslikkuse strateegiline tegevuskava (2001-2006))

<sup>2</sup> Science and Society in Europe. [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html), November 2005.

## 1 SOOSTEREOTÜÜBID PÕIMUMAS TEADUSE JA TEHNOLOOGIA ALAL KEHTIVATE STEREOTÜÜPIDEGA

Teaduses ja tehnoloogilistel aladel töötavate naiste kohta kehtivad stereotüüpe on kahte tüüpi: ühed on stereotüübid meeste/naiste kohta ning teised puudutavad teaduse ja tehnoloogia valdkonda kuuluvaid ameteid.

Esimesed ehk **soostereotüübid** ehk meeste ja naiste kohta käibivad eelarvamuslikud hoiakud peegeldavad traditsioonilisi naistele ja meestele omistatud rolle, mis on aastate jooksul kinnistunud ja seega raskesti muudetavad. Sellised rollid tulenevad traditsioonilisest töö- ja võimujaotusest igapäevases elus. Avalikus elus ja teistes koduvälistes valdkondades on viimaste sajandite vältel domineerinud mehed, samal ajal on naised olnud vastutavad perekonna ja kodutööde eest.

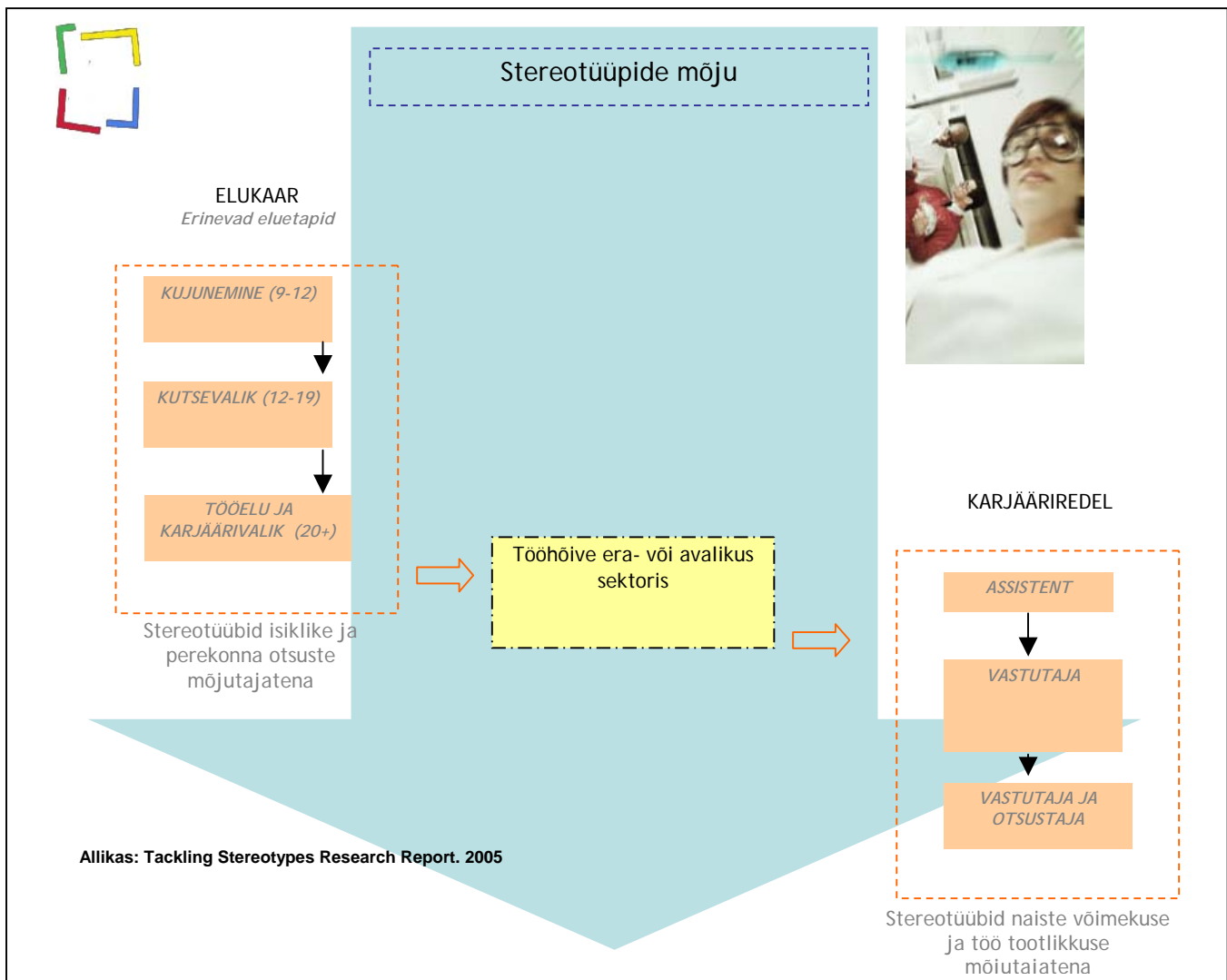
Teised ehk **teaduse ja tehnoloogia valdkondade** kohta käivad stereotüübid, puudutavad nende ametite igavaks pidamist ja nende puudulikkust sotsiaalse suhtlemise sfääris. Lisaks sellele mõjutavad stereotüübid ametialade lahterdamist "meeste" ja "naiste" töödeks, mis leiab tihti peale kinnitust ka meedias. Stereotüüpide ja sellest tulenevate eelarvamuslike tõttu seostub inimestele alateadlikult üks osa valdkondi ja ametikohti pigem meestega ja teine osa naistega. Nii sugupoolte kui ka teaduse ja tehnoloogia kohta käivad stereotüübid loovad takistusi naistele nende karjäärivalikutes, töölevõtmisel, töökoha säilitamisel ja edutamisel nii teaduses kui tehnilistel aladel.

*Stereotüüpidest tulenevad takistused töölevõtul, töökoha säilitamisel ning edutamisel teaduse ja tehnoloogia valdkonnas töötavatel naistel<sup>3</sup>*

1. Naiste ja meeste erineva elukaare mitteamarvamine teaduskompetentsi hindamisel
2. Meeste domineerimine fondide ja teadusnõukogude eesotsas
3. Naiste alaeesindatus ettevõtete juhtorganites
4. Meestekeskne organisatsioonikultuur: keel ja naljad, riietumistava, töökeskkond
5. Puudulik töö- ja pereelu ühitamise poliitika
6. Naiste madal enesekindlus ja tunnustuse puudumine
7. Positiivsete naissoost eeskujude ja juhtide vähesus
8. Probleemid töölenaasmisel pärast lapsepuhkust
9. Sooliselt kallaklik personalipoliitika: valimise protsess, töökuulutused, tööprofiil
10. Sooliselt kallaklik ja meeste, kui domineeriva grupi väärtustest lähtuv hindamis- ning edutamispoliitika
11. Naiste ja meeste palgaerinevus
12. Naiste negatiivne ja eelarvamuslik suhtumine teaduse ja tehnoloogia valdkondade ametitesse
13. Naiste ühekülgne kujutamine meedias

<sup>3</sup> Loetletud takistused ei ole esitatud pingereana

Joonis 1 näitab sugupoolte ja ametialade kohta kehtivate stereotüüpide mõju naistele erinevatel eluetappidel ja ametialases karjääris



Joonis 1. Stereotüüpide mõju naiste haridusele ja karjäärile

## 2 STEREOTÜÜPIDE MÕJU

Sugupoolte ning teaduse ja tehnoloogia valdkonda jäävate ametite kohta käivad stereotüübid mõjutavad nendes valdkondades töötavate naiste tööelu kolmel erineval tasandil: töökoha valikul, karjääris ja tööalases arengus ning ka igapäevases töös.

### 2.1 Töökoha valik

Stereotüüpidel on tugev mõju naiste tööalastele valikutele. Naised kipuvad valima töökohti ja -valdkondi lähtuvalt traditsioonilisest jaotusest nn. "naiste" ja "meeste" töödeks – otsustatakse valdkonna kasuks, mis on rohkem seotud traditsiooniliste huvide ja püüdlustega.

## 2.2 Karjäärivõimalused

Kõrghariduse omandanud naised, kellel on võimalus asuda tööle teaduse ja tehnoloogia valdkondades, omavad samuti teatud stereotüüpe. Näiteks seostuvad informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia töövaldkonnaga pikad tööpäevad, jäigad töögraafikud, naistevaenulik õhkkond, töökohustuste ja täiendkoolituse ühitamise raskus (Van den Brekel, Van Klaveren & Tijdens, Amsterdami Ülikool, 1999)<sup>4</sup>.

## 2.3 Töökohal esinevad takistused

Naised seisavad tihti peale silmitsi probleemiga, et neid meessoost kolleegide poolt täiel määral ei aktsepteerita ning neil puudub ligipääs vajalikele võrgustikele ideede ja kogemuste vahetamiseks. Naiste väljajätmist põhjendatakse nende ebakompetentsusega. On oluline märkida, et kompetentsuse ja väärtuste hindamisel lähtutakse normidest – meeste poolt domineeritud hindamismõukogud kipuvad tihti peale naiste poolt läbiviidud uuringuid alahindama.

Enamus ameteid ja haridusprogramme on endiselt kujundatud meeste poolt ja suunatud meestele, eeldades naistelt juba eelnevalt loodud struktuuridega kohandumist. Paljud naised tunnevad end töökohal kõrvalejäetuna – eriti suur tõenäosus on kogeda toetuse puudumist tehnoloogia valdkondades ja teistes meeste poolt domineeritud aladel. (Neighbourship, I.O. Metal & Municipal Technology Centres, 2004)<sup>5</sup>.

# 3 STEREOTÜÜPIDE MURDMINE: ETTEPANEKUD MUUTUSTEKS

## 3.1 Uuringu meetod ja andmed

Järgnevad ettepanekud muutuste elluviimiseks on suunatud organisatsioonis töötavatele aktiivsetele juhtidele ja personalitöötajatele, teadus- ja arendustegevuse korraldajatele ning isikutele, kes on otseselt seotud töötajate värbamise, koolitamise ja edutamisega organisatsioonis.

Võimalikke viise muutuste elluviimiseks arutati teadusasutustes ja tehnoloogia valdkonnas töötavate naistega läbiviidud fookusgruppides – kõigis üheksas partnerriigis viidi läbi kaks fookusgruppi mõlema valdkonna esindajatega.

Tehnoloogia valdkonnas töötavad naised omasid erinevaid ametikohti – nende seas oli juhte, projektijuhte, insenere, konsultante, võrgustike liikmeid, avaliku sektori ametite ja ühingute esindajad – kõik nad töötasid teaduslikel või tehnilistel aladel. Valdkonnad, mida esindati, olid samuti erinevad – keemia-, energeetika-, infotehnoloogia- ja konsultatsiooniga tegelevad ettevõtted ja seda nii avalikus- kui erasektoris.

---

<sup>4</sup> Van den Brekel, C.; Van Klaveren, M & Tijdens, K (1999). The Absence of Women in the ICT-sector. University of Amsterdam.

<sup>5</sup> Neighbourship (van Dimen, D., Kupier, E.R., Mulder, B.) (2004), I.O. Metal (Technical services – FEMEVAL), Municipal Technology Centres (Aurell, H., Davidsson, B., Skogh, I-B., Stjerdahl, I-L). Women Creating Technology. ESF-EQUAL transactional cooperation.



Akadeemiliste töötajatega läbiviidud fookusgrupis osalenud naised esindasid erinevaid teadusharusid ning –tasandeid. Arutellu olid kaasatud ka teadusühingute liikmed ja tippkeskuste esindajad. Mõnes riigis läbiviidud fookusgruppidesse olid arutlema kutsutud ka mehed.

Fookusgruppide läbiviimise eesmärgiks oli koguda andmeid selle kohta, kuidas teaduses ja tehnilistel aladel töötavad naised selles valdkonna kohta käivaid stereotüpe tajuvad. Gruppides arutati kuidas naiste ja vastavate valdkondade kohta levinud stereotüübid ning naiseks olemine nende endi karjääri on mõjutanud ja kuivõrd vastav stereotüüpne mõtlemine nende enda töökohal aset leiab.

Kõikides maades läbiviidud fookusgruppides arutati peamiselt neljal alljärgneval teemal:

- teaduses ja tehnilistel aladel töötavate naiste olukorra kirjeldus;
- stereotüüpide negatiivne mõju teaduses ja tehnilistel aladel töötavatele naistele;
- isiklikud kogemused töökohal;
- strateegiad ja tegevused stereotüüpide murdmiseks ning organisatsioonisiseste muutuste esilekutsumiseks

### 3.2 Ideed muutuste elluviimiseks

Järgnev osa teatmikust keskendub kolmeteistkümnele tegurile, mis mõjuvad takistavalt naiste töölevõtmisel, töökoha säilitamisel ja edutamisel teaduse ja tehnoloogia valdkonnas.

Viimases osas ehk tabelis, on välja toodud partnerriikide poolt elluviidud projektid ja head tavad, mis on otseselt seotud naiste suurema kaasamisega teaduse ja tehniliste aladega seotud valdkondades.

TEADUSASUTUSED
<b>1. TAKISTUS</b>
Teadusalase kompetentsi hindamisel puudub sootundlik lähenemine
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Via läbi kõikide organisatsioonide akadeemilisel ametikohal töötavate naiste kogemuste hindamine, et leida põhjuslikke seoseid ning rakendada sootundlikku hindamissüsteemi
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussioonigruppide (nii nais- kui meessoost esindajatega) moodustamine arutamaks soolise ebavõrdsusega seotud probleeme, keskendudes olemasolevale hindamissüsteemile.</li> <li>• Ülikooli naissoost lektorite ja uurijate arvamusi puudutava küsitluse läbiviimine.</li> <li>• <i>Online</i> foorumi loomine võimaldamaks arutelu akadeemilise kogukonnaga.</li> <li>• Sugupooleuuringute ja sooperspektiiviga seotud uurimistöde edendamine ja väärtustamine.</li> <li>• Organisatsioonisiseste ja -välise sugupooleküsimate ekspertide kaasamine.</li> <li>• Isiku teadusliku silmapaistvuse hindamisel lähtumine neutraalsetest ja objektiivsetest kriteeriumidest.</li> <li>• Ülikoolide ja uurimiskeskuste hindamispoliitika kontrollimine ja edendamine neutraalsete hindamiskriteeriumide ning –protsesside suunas, mis rajaneksid stereotüüpse lähenemise asemel reaalsete oskuste hindamisele</li> <li>• Teadlikkuse tõstmine ja seega sallivuse arendamine alternatiivsete töövormide suhtes, väärtustades mehelike omaduste kõrval võrdset määral ka naiselike omadusi.</li> <li>• Aktiivsete meetmete kasutuselevõtmine vanemapuhkuse tunnustamiseks ja soosimiseks, laskmata muutuda sellel takistuseks naiste teaduse- ja tehnoloogiaalases karjääris.</li> </ul>

TEADUSASUTUSED
<b>2. TAKISTUS</b>
Rahastamisnõukogud, akadeemilised nõukogud, juhtkonnad ja teised otsuseid vastuvõtavad kogud koosnevad valdavalt meestest
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Luaa nii naistest kui meestest koosnevad nõukogud, komiteed ja juhtkonnad, kus naiste esindatus proportsionaalselt meestega oleks vähemalt 40% - 60%
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analüüsida kuidas komisjonid, rahastamisnõukogud ja juhtkonnad moodustatakse</li> <li>• Sootundliku statistika kogumine ja sorteerimine</li> <li>• Teadlik poliitika võrdsete võimaluste tagamiseks (kvoodid)</li> <li>• Vältida diskrimineerimist projektide hindamisel ja stipendiumite, teaduspreemiate ja grantide määramisel</li> </ul>

<b>TEADUSASUTUSED/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>3. TAKISTUS</b>
Naiste puudulik esindatus asutuste juhtkondades ja otsustavate kogude tasandil
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Edendada naiste esindatust juhtkondade ja otsustavate kogude tasandil nii, et nende esindatus proportsionaalselt meestega oleks vähemalt 40% - 60%.
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viia sisse süstemaatiline juhtkondi ja otsustavaid kogusid puudutava sooliselt segregeeritud statistika kogumine ja levitamine</li> <li>• Julgustada naisi võtma vastu kõrgeid ametikohti</li> <li>• Koolituste läbiviimine juhtide ja otsustajate seas teadlikkuse tõstmiseks sugupooleküsimustes.</li> <li>• Sootundliku statistika kogumine ja sorteerimine kõikide tasandite töötajate lõikes</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>4. TAKISTUS</b>
Meestekeskne organisatsioonikultuur (keel ja naljad, riietumistava, töökeskkond)
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Sooliselt neutraalse organisatsioonikultuuri kujundamine
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toetada ja julgustada juhte võrdsete võimaluste loomisel ja naiste vastu töötavate stereotüüpide murdmisel.</li> <li>• Uurida keelekasutust ametlikes dokumentides, kodulehtedel ning organisatsioonisiseses ja -välises kommunikatsioonis.</li> <li>• Tõsta institutsioonide (ülikoolid, ettevõtted, uurimiskeskused) teadlikkust sugupooleküsimustes</li> <li>• Viia läbi koolitusi teadlikkuse tõstmiseks sugupooleküsimustes.</li> <li>• Tõsta teadlikkust sugupooli puudutavate stereotüüpide kohta</li> <li>• Toetada tippjuhtide positiivset suhtumist naistöötajatesse. Ülevalt-alla lähenemine on oluliseks faktoriks organisatsioonikultuuri muutmisel.</li> <li>• Toetada neutraalset keelekasutust ja töötada välja vastav keelekasutusjuhend.</li> <li>• Pöörata tähelepanu füüsilise töökeskkonna uurimisele ning kujundada seda vastavalt naiste vajadustele ja huvidele.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>5. TAKISTUS</b>
Puudulik töö- ja pereelu ühitamise poliitika
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Edendada töö- ja pereelu ühitamist nii naiste kui meeste seas
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Julgustada mehi pereelus suuremas ulatuses osalema</li> <li>• Luua meestele paindliku tööaja võimalused.</li> <li>• Tõsta meeste ja naiste teadlikkust lastehoiu võimaluste, vanemapuhkuse ja teiste puhkuse vormide (näiteks akadeemiline puhkus) kohta.</li> <li>• Hinnata organisatsioonis kehtivat korda töögraafikute, töötundide, koosolekute aegade ning tööaja paindlikkuse osas.</li> <li>• Pakkuda võimalust kodus töötamiseks (kaugtöö) ja paindliku tööaja võimalusteks</li> <li>• Vältida koosolekute pidamist pärast ametliku tööpäeva lõppu.</li> <li>• Tõsta töötajate teadlikkust klientide soolise jaotuse kohta: pooled teenuste või toodete tarbijatest on naissoost</li> <li>• Koguda infot naiste osakaalu kohta erinevate sektorite ja ametipositsioonide lõikes ning muuta see info kättesaadavaks naissoost töötajatele.</li> <li>• Selgitada välja organisatsioonides rakendatavad töö- ja pereelu ühitamise poliitikad ning muuta see info kättesaadavaks naissoost töötajatele.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>6. TAKISTUS</b>
Enesekindluse ja tunnustuse puudumise tajumine meesdominantsetes valdkondades töötavatel naistel
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Julgustada teaduses ja tehnoloogias edu saavutanud naisi olema mentoriks samas valdkonnas tegutsevatele noorematele kolleegidele ja tudengitele ning varustama neid vajalike kontaktide ja võrgustike andmete osas.
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Töötada välja vastavad koolitusprogrammid.</li> <li>• Pakkuda naistele karjäärinõustamist või muud juhendamist.</li> <li>• Töötada välja enesekehtestamise ja enesekindluse arendamise koolitused.</li> <li>• Arendada välja teaduses ja tehnoloogias tegutsevate naiste võrgustikud, mis võimaldaks jagada kogemusi ning üksteist julgustada ja toetada.</li> <li>• Pakkuda koolitusi tehnilise ettevalmistusega töötutele naistele, eesmärgiga luua neile töövõimalusi pärast koolituse läbimist, suurendades seeläbi naiste osakaalu teaduses ja tehnoloogias.</li> <li>• Tõsta juhtide teadlikkust selles, et naiselikud omadused on dünaamilises töökeskkonnas sama väärtuslikud kui mehelikud omadused.</li> <li>• Tegeleda naisettevõtluse ja naiste ettevõtlusvaldkondade väärtustamisega</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>7. TAKISTUS</b>
Naissoost eeskujude vähesus teaduse ja tehnoloogia valdkondades
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Suurendada kompetentsete naiste esiletõstmist ja tunnustamist teadustegevuses ja tehnilistel aladel. Kindlustada, et naised ja nende saavutused oleksid organisatsioonis nähtavad.
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suurendada vanemas eas naiste tegevuse kajastamist kõikvõimalikes meediakanalites ja tuua välja nende edulood kõikvõimalikul moel.</li> <li>• Toetada naiste osalemist avalikus elus.</li> <li>• Teha koostööd meediaga, et tõsta teaduses ja tehnilistel aladel tegutsevate naiste nähtavust.</li> <li>• Luua koolitusprogrammid, mis julgustaks naisi rääkima koolides ja ülikoolides oma tööst.</li> <li>• Võimaluse korral kasutada naiselikku keelekasutust, vältides meheliku keelekasutuse kui normi taastootmist.</li> <li>• Kajastades naisi meedias, tuleb tõsta esile nende individuaalseid saavutusi, mitte kujutada naisi läbi nende abikaasade, isade või perekondade saavutuste.</li> <li>• Luua teaduse- ja tehnoloogiaalaseid võrgustikke naiseettevõtjate, naistöötajate ja naisteadurite kokkuvõimiseks.</li> <li>• Luua naissoost inseneridele ja teaduritele mõeldud autasud, mis antakse avalikult üle</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>8. TAKISTUS</b>
Tööturule naasmisega kaasnevad raskused pärast lapsepuhkust
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Toetada naiste töökohale naasmist tööesuunamise ja mentorluse kaasabil
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tõsta töandjate teadlikkust probleemide osas, millega naised pärast lapsepuhkust tööle naastes kokku puutuvad.</li> <li>• Pakkuda töölenaasmise ajaks toetust mentorite näol.</li> <li>• Pakkuda naisele enne lapsepuhkusele minekut võimalust intervjuuks töandjaga, arutamaks töökorralduse ja toetuse üle pärast lapsepuhkuselt naasmist.</li> <li>• Luua võimalused paindliku töögraafiku alusel töötamiseks pärast lapsepuhkuselt naasmist.</li> <li>• Pakkuda erialaseid järeleaitamiskoolitusi, et uuendada naiste oskusi ja lihtsustada seeläbi nende sisseelamist igapäevaste tööülesannete täitmisel.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>9. TAKISTUS</b>
Sooliselt kallaklik värbamispoliitika (töölevõtu protsess, töökuulutused, ametikirjeldused).
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Luaa neutraalne ja objektiivne süsteem kandidaatide hindamiseks.
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koolitada värbamisspetsialiste ja personaliosakonna töötajaid sootundlikkuse küsimustes.</li> <li>• Kindlustada vabu töökohti puudutava info jõudmine kõikide organisatsiooni töötajateni.</li> <li>• Olukordades, kus kandidaadid on oma oskuste ja võimete poolest võrdsed, kasutada positiivset diskrimineerimist, eelistades naiskandidaati meesdominantsetes valdkondades.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>10. TAKISTUS</b>
Klaaslagi: sooliselt kallaklikud edutamispoliitikad
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Luaa neutraalne ja objektiivne süsteem kandidaatide hindamiseks
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koolitada värbamisspetsialiste ja personaliosakonna töötajaid sootundlikkuse küsimustes.</li> <li>• Kindlustada vabu töökohti puudutava info jõudmine kõikide organisatsiooni töötajateni.</li> <li>• Olukordades, kus kandidaadid on oma oskuste ja võimete poolest võrdsed, kasutada positiivset diskrimineerimist, eelistades naiskandidaati meesdominantsetes valdkondades.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>11. TAKISTUS</b>
Meeste ja naiste palgaerinevus – tasustamise poliitikad
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Viia realselt ellu põhimõte "võrdse töö eest võrdne palk"
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ümber nimetada organisatsioonis kasutuselolevad ametinimetused, et tagada nende vastuvõetavus ja sobivus nii meeste kui naiste jaoks.</li> <li>• Tööülesannete neutraalne ja täielik kirjeldamine ametijuhendites.</li> <li>• Kasutada ametikohtade hindamisel neutraalset hindamissüsteemi</li> <li>• Kindlustada palkade läbipaistvus organisatsioonis.</li> <li>• Koguda ja levitada töötajaskonda puudutavaid soopõhiseid andmeid organisatsiooni sees.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>12. TAKISTUS</b>
Negatiivne ja eelarvamuslik suhtumine teaduse ja tehnoloogia valdkonna ametitesse
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Parandada teaduse ja tehnoloogia valdkondade imidžit ja muuta need naiste jaoks atraktiivsemaks.
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analüüsida sugupooleaspekti integreerituse taset õppekavades ning õpetamise metodoloogiates ja meetodites.</li> <li>• Soodustada naisuurimuse lülitamist õppekavadesse.</li> <li>• Tugevdada ja kinnistada sugupooleuringuid kui olulist distsipliini.</li> <li>• Integreerida naiste huvid ja vajadused uurimistöde eesmärkidesse, muutes seeläbi tehnoloogilised alad naistele atraktiivsemaks.</li> <li>• Kujundada vastavaid valdkondi tutvustavad materjalid nii, et need oleksid sobilikud nii mees- kui naissoost sihtrühmale.</li> <li>• Toetada positiivsete eeskujude kampaaniaid, varustades koole ja ülikoole plakatitega, kus kujutatakse noori trendikaid naisi huvitavas ja dünaamilises teaduse ja tehnoloogiatega seotud keskkonnas.</li> </ul>

<b>TEADUSVALDKOND/TEHNOLOOGIASEKTOR</b>
<b>13. TAKISTUS</b>
Naiste ühekülgne kujutamine meedias
<b>ETTEPANEK MUUTUSTEKS</b>
Teaduses ja tehnilistel aladel töötavate naiste teadlik ja läbimõeldud kujutamine meedias
<b>TEGEVUSKAVA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koolituste korraldamine ajakirjanikele ja teistele meedia esindajatele sugupooleküsimustes.</li> <li>• Ebatraditsioonilistel aladel töötavate naiste kujutamine meedias läbimõeldud viisil.</li> <li>• Paikapandud ja läbimõeldud meediaplaaniga kampaaniate korraldamine.</li> <li>• Meediahariduse andmine lastele: eeskujud ja kangelased meedias, rolliomane käitumine, teadmiste jagamine stereotüüpidest ja traditsioonidest väljamurdmiseks.</li> <li>• Karjäärivalikute soopõhine analüüs meedias.</li> </ul>

## 4 ÜLEVAADE HEADEST TAVADEST EUROOPAS

Alljärgnevas tabelis on esitatud ülevaade partnerriikides läbiviidud projektidest ja praktilistest tegevustest, mis toetavad naiste osakaalu suurendamist ja tööalast arengut teaduses ja tehnilistel aladel. Toodud näited on heas kooskõlas Euroopas kehtivate positiivse sekkumise ideedega.



Ülevaade headest tavadest Euroopas, 2006

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
AUSTRIA	ICT&S (Salzburgi Ülikool).	Naiste IT-alane suvekool	Projekti eesmärgiks on suurendada teaduses ja tehnilistel aladel õppivate ja töötavate naiste arvu.	Naissoost üliõpilased, õpilased ja teadurid IT alal	Naissoost õppurite ja töötajate vähene osalemine IT-sektoris.	Naiste vajadustele vastava IT-hariduse pakkumine	10,12
	Solve Direct	SD 100 Solve Direct inclusive	Solve Direct'i arengurühmadesse sisenemiseks naistele võimaluste loomine, järeleaitamise struktuuri loomine.	Naissoost üliõpilased	Vajadus parandada naissoost üliõpilaste efektiivsust segarühmades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leida ülikoolidest naissoost töötajaid</li> <li>- Koolitused, karjäärijuhtimine, mentorlus, paindlikud töögraafikud ja kaugtöö võimalused töötajatele, eriti naistele</li> </ul>	5, 9, 10
	Grazi Tehnoloogiaülikool	"Naised tehnoloogias"	Algatus, mis toetab naisi, kes töötavad või õpivad teaduses ja tehnilistel aladel	<p>Naissoost õpilased vanuses 17-20 aastat</p> <p>Naised, kes on alustamas õpinguid tehnoloogilistel aladel ja tegemas valikuid edasise karjääri osas.</p>	Madal naiste osakaal tehnilistel aladel. Kehtivad barjäärid ja stereotüübid, mis takistavad naiste osalemist teaduse ja tehnoloogia valdkondades (ülikoolides ja tööturul)	Noorte naiste õpinguotsuste toetamiseks pühendatud tegevused	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Schnuppertage": Võimalus järgi proovida, mis tunne on õppida tehnoloogia valdkondades</li> <li>- Mentoring Platform: IT-alane programm mis ühendab ja toetab naissoost tudengeid ja naisi, kes juba töötavad tehnilistel aladel</li> </ul>



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Infineon Technologies Austria AG	Naisttöötajatele suunatud personalitöö ja -poliitika	Infineon'i poolt koostatud programm toetamaks naisi, kes pärast lapsehoolduspuhkust tulevad tööle tagasi	Tehnoloogia alase kõrghariduse omandanud naised  Infineon'i naissoost personal  Tüdrukud, kes alustavad hariduse omandamist tehnoloogia alal	Suurendada naissoost tehnikute arvu. Naissoost töötajate puudus ettevõtte erinevates osakondades.	- Värbamisega seotud tegevused: "Tüdrukute päev" (tüdrukud kutsutakse ettevõtet külastama) - Erilised koolitusvõimalused tüdrukutele, kellel puudub tehnoloogiline haridus - Töötajate hoidmise ja motiveerimisega seotud tegevused: lapsehoolduspuhkuselt tööle naasva naise arendamine ja toetamine, töökoha alleshoidmine	8,10,5
	Wild Austria GmbH koostöös Austria Tööturuametiga	"Naised tehnoloogias"	Baaskoolitus naistele CNC (Computerized Numerical Control), liinitehnoloogia ja elektroonika valdkondades	Naised, kes otsivad tööd Wild'is, kuid kellel puudub nõuetele vastav haridus	Vajadus tehniliste oskustega töötajate järele tootmisega seotud valdkondades	Tööturul tunnustatud koolitus naistele CNC, liinitehnoloogia ja elektroonika valdkondades	9,10
EESTI	QUIN-Estonia	Naisleiutajate ja innovaatiliste naiste koostöövõrgustik  Koduleht: <a href="http://www.quinest.ee/eng">www.quinest.ee/eng</a>	Võrgustik loodi naiste loovuse, leidlikkuse ja leiutustegevuse edendamiseks ja naiste suuremaks osalemiseks innovatiivsete toodete väljatöötamisel	Naissoost ettevõtjad ja leiutajad	- Leiutajate ühendused ei ole naistele ligitõmbavad - Paljud naised ei pea ennast leiutajaks (isegi patendimanikud) - Leiutaja roll on Eesti naise jaoks ebatraditsiooniline  Vajadus levitada häid näiteid Skandinaavia naisleiduritest kui innovaatoritest	- Uuringu "Naisettevõtjad ja innovatsioon" läbiviimine: olukorra kirjeldus, probleemide ning võimalike lahenduste kaardistamine - Naiste enesekindluse kasvatamine: naiste toodete viimine (välis)turgudele, naiste tegevuse väärtustamine ning positiivsete eeskujude tutvustamine. - Naiste aktiveerimine toetamine: kohalik ja regionaalne tugi, naisettevõtluse edendamine, informatsiooni levitamine.	7,12,6,13



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Teaduskeskus AHHA	Teaduskeskus AHHA  Koduleht: www.ahha.ee	AHHA missiooniks on teaduse tutvustamine laiale ringile, kasutades interaktiivseid, innovaatilisi ja meelelahutuslikke õpimeetodeid	Õpilased, laiem publik	Eelarvamusliku teadusesse suhtumise muutmine, huvi tekitamine erinevate teadusalade vastu.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pakkuda innovaatilist teaduslike eksperimentide näitamist</li><li>- Organiseerida teadusalaseid üritusi: näitused, loengud, demod, teadusteater, teaduspäevad jne</li><li>- Toetada koolide formaalset õppekava</li></ul>	12
	Eesti Füüsika Selts	Teadusbuss  Koduleht: www.fyysika.ee/efs	Maailma Füüsika Aastale pühendatud Teadusbuss on organiseeritud kui rändav füüsikanäitus.	Naissoost üliõpilased, õpilased ja teadurid	Tekitada huvi füüsika vastu ja murda eelarvamuslikku suhtumist õpilaste seas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tegevused teaduse reklaamimiseks: koduleht, koolikülastused, avalike ürituste külastused, interaktiivsed loengud gümnaasiumis, teleshowd.</li><li>- Naisüliõpilased ja naisfüüsikud (eeskujudeks)</li></ul>	12
	TÜ Teaduskool	Teaduskool  Koduleht: www.ttkool.ut.ee	Teaduskool organiseerib lisakoolitust ning pakub andekatele õpilastele juhendamist matemaatikas ja teistes reaalteadustes.	Õpilased, kellel on sügavam huvi matemaatika, füüsika ja astronoomia, keemia või arvutiteaduste vastu	Kooli õppeprogrammid ei paku õpilastele piisavalt võimalusi nende huvide sügavamaks arendamiseks matemaatikas, füüsikas, keemias ja arvutiteadustes	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kaugtöö protsess õpilastega</li><li>- Organiseerib loengupäevi, õppesessioone ja -laagreid</li><li>- Iga-aastased avalikud võistlused ja olümpiaadid</li></ul>	10,12
SAKSAMAA	Metop GmbH	"Topeltsamm" (kaks sammu – esimene samm tehnoloogiasse ja teine juhtimisse)	Projekti eesmärgiks on suurendada naiste ametialade valikut ja innustada naisi valima sobivaid kursusi	Tüdrukud ja noored naised	Kaasaegne põlvkond naised on Saksamaal erakordselt hästi koolitatud, paraku seavad noored naised ja tütarlapsed endale siiski piiranguid nende ametialal valitseva eeskujude puudumise tõttu	Kahetasandiline mentorlusprojekt: <ul style="list-style-type: none"><li>- Anda tüdrukutele võimalus avastada ametialade lai valik</li><li>- Vähendada võimalikke stereotüüpe ning eelarvamusi teaduse ja tehnoloogia valdkondades esinevate ametite kohta</li></ul>	7,12,6



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Siemens AG	YOLANTE (Young Ladies' Network of Technology)	YOLANTE on mentorlusprogramm, mille sihtgrupiks on noored tehnoloogia valdkonna naisüliõpilased.	Naissoost üliõpilased teaduse ja tehnoloogia valdkondades	Naiste potentsiaali laialdasem kasutamine (noorte naiste kaasamine tööprotsessi alates esmatasandist)  Probleemiks on naisüliõpilaste vähesus tehnoloogilistel aladel.	"All Around Service" Õpingute ajal pakutakse üliõpilastele juhendamist ning praktika- ja uurimistöö läbiviimise võimalusi, et tutvustada tööd ettevõttes.	
	Technische Universität Braunschweig  Rahastatud Alam-Saksi Teadus- ja Kultuuriministeeriumi poolt	EMENTO (E-mentorlus)	EMENTO on e-mentorluse programm, mille sihtgrupiks on õpilased tehnoloogia valdkondades. Eesmärk on motiveerida noori naisi õppima tehnoloogilistel aladel, ning neile tagada vastav haridus	Kooliõpilased ja naissoost üliõpilased tehnoloogia valdkondades	Suurendada naissoost tehnikute arvu	Pakkuda kooliõpilastele kaks eri temaatikaga moodulit aastas.	12
KREEKA	Attiko Metro S.A	Võrdsete võimaluste poliitikate rakendamine	Võrdsete võimaluste strateegia ja poliitikad	Naissoost töötajad Attiko Metro's	Suurendada naiste osakaalu ettevõttes kõikidel tasanditel (rakendatud alates 1991. aastast, siiani on saavutatud: ligi 50% ettevõtte töötajatest on naised, enamus neist töötab kesktaseme juhina ning paljud ka kõrgematel tasanditel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tagada võrdne ligipääs täiendkoolitustele</li> <li>- Töö ja pereelu ühitamine</li> <li>- Tunnustada emaduspuhkust</li> <li>- Rahalised toetused töötajatele lapse sünni puhul</li> </ul>	3,7,8,5
	Public Power Cooperation S.A	Võrdsete võimaluste poliitikate rakendamine	Võrdsete võimaluste strateegia ja poliitikad	Women Power Cooperation töötajad	Väike arv naisi juhtivatel positsioonidel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kvalifikatsioonile vastavad edutamispoliitikad</li> <li>- Pikendatud vanemapuhkus (seaduste poolt ettenähtust)</li> <li>- Lühendatud töötundide programm</li> <li>- Võrdne ligipääs täiendkoolitusele (kui naised omandavad kvalifikatsiooni, neid edutatakse)</li> </ul>	10,5,8



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
UNGARI	Ungari Teaduste Akadeemia, Keemiaosakond  Hungarian Academy of Science, Chemical Research Centre	Teadlikkuse tõstmine naisteadlase karjäärivõimalustest	Projekt (käivitatud aastal 2005) alustas teadusasutustes töötavate, akadeemilist kraadi omavate naiste isikliku ja tööalase elutee uurimisega  Eesmärk on aidata kaasa naiste töövõimaluste, ametialase edu ja karjäärivõimaluste arengule	Naissoost keemikud ja vastava valdkonna teadurid	Naiste karjäärivõimalused sõltuvad suurel määral perekondlikust taustast, sotsiaal-poliitilisest olukorrast ja soolisest ebavõrdusest ühiskonnas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karjääri- ja publitseerimisvõimaluste loomine naisteaduritele</li> <li>- Töö- ja pereelu ühitamise võimaluste loomine noorematele naistele</li> <li>- Enesearengu ja edasijõudmise toetamine vanemate naiste puhul</li> </ul>	1,5,3
	Budapesti Tehnoloogia ja Majanduse Ülikool  Budapest University of Technology and Economics (BME)	Naisõppejõudude ja -teadurite positsiooni ja tulemuslikkuse statistilise mõõtmise pilootprojekt	Projekti eesmärgiks on analüüsida naiste positsiooni ja osakaalu ülikoolihierarhias, konverentsidel osalejate ja Euroopa Liidu uurimistoetuste taotlejate ja saajate seas.	Naissoost töötajad ülikoolis	Toetada naisteadureid nende akadeemilises arengus	Uuringutulemused on aluseks võrdsete võimaluste poliitika loomiseks ülikoolis	3
	Pásztor Tamás és Társa Ltd	Pidev haridustee, täiendkoolitus ja paindlik tööaeg	Naistele pakutav koolitus, klienditeenindaja ametikohtade täitmiseks	Ettevõtte naissoost töötajad	Madal naiste osakaal ettevõttes	Moodustada heade tehniliste oskustega võõrkeeli rääkiv meeskond.	
	L'Oréal Magyarországi Kft.	L'Oréal – UNESCO Ungari stipendiumiprogramm naisteadlastele	Stipendiumi põhieesmärgiks on soodustada silmapaistvate, praktiliste ja kasutatavate teadusalaste lahenduste väljatöötamist  Teiseks eesmärgiks on edendada naiste võimalusi teaduses, eriti Ungari jaoks prioriteetsetel teadusaladel	Ungari kodakondsusega naised, üliõpilased ja teadurid teatud aladel	Edendada naiste võimalusi teaduses ja tunnustada naisteadlaste saavutusi	Avalik tunnustus ja heakskiit naisteadlastele stipendiumite kaudu (silmapaistvad tulemused materjali- ja loodusteadustes saavad eluaegse autasu)	1,2



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Procter & Gamble (P&G) Budapest	P&G Budapesti tehase naistöötajate ja piirkondlik naiste koostöövõrgustik	2003 P&G naistöötajate võrgustik asutati eesmärgiga diskuteerida naiste edutamise ja arendamise võimaluste üle organisatsioonis	Kohalikud naissoost töötajad P&G's	Vajadus motiveerida naissoost insenere ning varustuse ja tootmise spetsialiste ning kindlustada nende jätkamine oma ametikohal	- Arutelud teemadel: töö- ja pereelu ühitamine, enese edutamine, juhtimine ja kultuur ning mentorlus - Koolitussessioonid: juhtivatel ametikohtadel olevate naiste poolt P&G peakontorist Ameerika Ühendriikidest - Töötati välja töö- ja pereelu ühitamise poliitikad	5, 7, 6, 8
HOLLAND	Hollandi Teadusuuringute Keskus (NWO)  Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek	Programm 'Aspasia'	Aspasia programm käivitati 1999. aastal, eesmärgiga suurendada naislektorite osakaalu	Naissoost lektorid, kes on valmis saama dotsentideks	Kõrgematel akadeemilistel positsioonidel olev madal naiste osakaal	Naislektorid saavad taotleda toetusi nelja-aastase teadustöö või kahe-aastase magistrikraadi järgse programmi läbimiseks, misjärel neil avaneb võimalus edutamisele	2
	Opportunity in Bedrijf (Võimalused ettevõttes)	Ärisaadikute võrgustik	Ärisaadikute võrgustik koosneb tunnustatud meestest ja naistest erinevatelt elualadelt ja kõikidest sektoritest. Nende tegevuse kaudu püütakse naisjuhte esile tõsta ja nähtavaks teha ning innustatakse naisi end arendama ning võtma vastu tööd juhtivatele kohtadele	Tüdrukud ja naised	Karjäärivalikute ja õppimisvõimaluste tutvustamisel on erinev suhtumine meestesse ja naistesse, mis piirab valikute tegemist.	<i>City Tour Women &amp; Technology</i> . esitletakse naisi, kes tegutsevad tehnilistel aladel, et tutvustada valdkonda ja eeskujude kaudu aidata kaasa karjäärivalikute kujunemisele tüdrukute, naiste, nende sugulaste ja sõprade hulgas	3, 7, 9



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	VHTO	"Spiegelbeeld" (Peegelpilt)	Eesmärgiks on näidata, et naisteadlased, naissoost tehniliste alade töötajad, naisjuhid ja -ettevõtjad on edukad ja oma tööga rahulolevad	Tüdrukud põhi- ja keskkoolis ning nende vanemad, õpetajad ja karjäärinõustajad	Laiendada ametialade valikut karjääriotsuste tegemiseks ja selgitada välja ametikoha sobivuse põhimõtted kooliõpilaste ja nende vanemate jaoks	VHTO töötab välja andmebaasi loodusteaduste ja tehnoloogia (IT) valdkonnas töötavate naiste kohta, kes on positiivseks eeskujuks noortele karjäärivalikute tegemisel  Naised saavad jagada oma kogemusi lühifilmide, esitluste, <i>online</i> foorumite, otsese suhtlemise, koolide külastamise ja "töövarju" võimaluse pakkumise kaudu	11, 7
HISPAANIA	Nestlé Spain S.A.	Arenduskomitee "Óptima Program"	Ettevõttes töötavate naiste olukorra analüüsimiseks ja vastavate ettepanekute elluviimiseks moodustati komisjon.  Organisatsioonikultuuri muutmise üheks eesmärgiks on soolise võrdõiguslikkuse edendamine.	Ettevõttes töötavad naised	Suurendada naistöötajate osakaalu ettevõtte kõikidel tasanditel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Töö- ja pereelu ühitamise toetamine</li> <li>- Alla üheaastast last kasvatavatel naistel keelustati öine töötamine.</li> <li>- Kodu lähedal asuvate müügikoolituste võimaldamine naistele.</li> </ul>	5
	Granada Ülikool/Andaluusia Naisuuringute Instituut  University Of Granada/Andalucian Women's Institute	Projekt UNIVERTECNA	Teaduse ja tehnoloogia valdkondade viimastel kursustel õppivate naiste karjäärinõustamine ja abistamine töökoha leidmisel.	Viimasel kursusel õppivad naissoost üliõpilased ja äsjalõpetanud	Teaduses ja tehnilistel aladel karjääri tegevad naised puutuvad kokku enamate takistusega kui nende meessoost kolleegid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karjäärinõustamine</li> <li>- Professionaalne areng</li> <li>- Praktilised kogemused</li> </ul>	9, 10



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	DuPont Iberica S.L.	Diversity - DuPont'i naistöötajate võrgustik	Ettevõtte erinevate osakondade töötajatest koosnev vabatahtlikkuse põhimõttel moodustatud organisatsioon, mis toetab ja edendab erisuguse diskrimineerimise poolt ohustatud inimgrupe.	Ettevõttes töötavad naised	Toetada töökoha säilitamist ja luua võimalused arenguks. Suurendada intellektuaalse kapitali mahtu ettevõttes tervikuna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Töö- ja eraelu ühitamise tegevuskava väljatöötamine</li> <li>- Meestele ja naistele suunatud võrdsete võimaluste loomine tööalaseks ja isiklikuks arengus.</li> <li>- Juhtkonna ja töötajakonna vahelise efektiivse kommunikatsiooni toetamine.</li> </ul>	5, 10
	INDO Internacional S.A.	INDO – eetiline visioon	<p>Üleüldise sotsiaalse kaasatuse programmi raames soolist aspekti arvesse võtva tegevuskava koostamine.</p> <p>INDO pöörab erilist tähelepanu töötajatele võrdsete arengu- ja karjäärivõimaluste tagamisele</p>	Organisatsiooni töötajad	Võrdsete võimaluste tagamine ettevõtte töötajatele	Üks osa programmist "Soolise võrdõiguslikkuse alaste tegevuskavade koostamine Barcelona ettevõtetes"	9, 10
	GIOPACT-UPC koostöös Kataloonia Naisuuringute Instituudiga  GIOPACT-UPC with the support of Catalan Institute of Woman	Sooliselt neutraalse keele kasutusjuhend  Koduleht: <a href="http://www.gencat.net/icdon/a/">www.gencat.net/icdon/a/</a>	Kõrgkoolidele mõeldud neutraalse keelekasutusjuhendi väljatöötamine.	Õppejõud jt ülikoolide töötajad, üliõpilased	Tehnikakõrgkoolides kasutatav keel on tihtipeale meestekeskne.	Juhiste väljatöötamine ja jagamine.	





## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Sooliselt neutraalse töötajate hindamise süsteem ISOS  Koduleht: <a href="http://www.mtas.es/mujer/index.html">www.mtas.es/mujer/index.html</a>	Sooliselt neutraalse töötajate hindamise süsteemi ja IT alase rakendustarkvara väljatöötamine.	Ettevõtted ja nende töötajad	Töö hindamisel lähtutakse reeglina meeste vaatenurgast ja reeglitest.	IT tarkvara sisaldavate CD-de tasuta jagamine.	9
	Programa Dona-UPC	Naisuurimuskeskuse Programa Dona suvekool	Tehniliste erialade propageerimine koolis õppivate tütarlaste seas.	Keskkoolis õppivad tüdrukud	Naiste madal osakaal teaduse ja tehnoloogia valdkonnas	Teaduse ja tehnoloogia valdkondadega kaasnevate mehelike stereotüüpide lõhkumine positiivsete naiseeskujude väljatoomise ja tüdrukutele mõeldud töötubade korraldamise kaudu	12, 7
ROOTSI	Rootsi Kõrghariduse Assotsiatsioon SUHF  The Association of Swedish Higher Education SUHF	IDAS - Enesemääratlemine. Areng. Edusamm. Toetus.  IDAS (Identification, Development, Advancement, Support)	Kolmeaastane riiklik programm, mille eesmärgiks oli tõsta naiste osakaalu kõrgetel akadeemilistel positsioonidel.	Naissoost õpetajad ja ülikoolides töötavad naised	Kvalifitseeritud juhtide puudumine (vähene naiste osakaal).  Viia ellu Rootsi valitsuse poolt sätestatud eesmärk: tõsta olulisel määral naiste osakaalu professuuris jt juhtivatel akadeemilistel positsioonidel	Perspektiivi omavate naiste leidmine: - Üleriigiliste ja kohaliku tasandi tegevuste: koolituste, seminaride jne läbiviimine - Keskendumine töölevõtmise ja ametissenimetamise protsessile - Naiste julgustamine juhtivatele ametikohtadele asumisel mentorite, nõustajate ja vanemate kolleegide abil	3, 7



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Halmstadi Ülikool, Tööelu ja soouringute osakond  Halmstad University, Department of Working Life and Gender	GIT projekt 'Sotsiaalne sugu, integratsioon ja tehnoloogia' (Gender, Integration and Technology)	72-nädalane pilootkoolitusprogramm 22-le töötule naisele. Pooled koolitatavatest olid immigrandid.	Töötud naised (eeskätt immigrandid)	Vähe naisi tehnilistel aladel ja kõrge töötuse määr naissoost immigrandite seas.  Vajadus kohandada rahvusvahelist sertifikaati omavad koolitused (CISCO)naiste vajadustega.	- Uute värbamis- ja õpetamismudelite testimine - Üliõpilaste vastuvõtmine kursustele nende huvidest mitte formaalsest kvalifikatsioonist lähtuvalt.	10, 9
	Rootsi Majanduse ja Regionaalse Arengu Agentuur (NUTEK)  NUTEK, Swedish Business Development Agency	KomTek (kogukond, ettevõtlus ja tehnoloogiakoolid)	KomTek on õpilastele ja õpetajatele mõeldud koht, kus on võimalik tutvuda tehnoloogia ja selle abil läbiviidavate katsetega. KomTeki õpetamis-metoodika põhineb probleemide lahendamise kaudu õppimisel	Naissoost õpilased, õpetajad ja töötud naised	Vajadus mõlemast soost tehniliste alade töötajate järele	Anda üldteadmised tehnoloogiast läbi vastavate kursuste.  Anda noortele võimalus lahendada ja uurida erinevaid teaduse- ja tehnikaalaseid ülesandeid läbi loovate lahenduste leidmise.	12
	Viienda EL soolise võrdõiguslikkuse strateegilise tegevuskava (2001-2006) toetusel	Naised tippu! (Women2Top)  Koduleht: <a href="http://www.women2top.net/se/">www.women2top.net/se/</a>	W2T projekti olid kaasatud Rootsi, Eesti, Taani ja Kreeka. Eesmärgiks oli luua pikaajaline strateegia naiste osakaalu suurendamiseks tippjuhtide seas ja selle protsessi kiirendamiseks.	Potentsiaalsed avaliku- ja erasektori tippjuhid ja töötajad ning personalijuhid	Naiste ja meeste osakaal juhtivatel ametikohtadel ei ole tasakaalus. Tippjuhtide tasand (juhatajad ja tegevjuhid) on Euroopa tööturul kõige kõrgema meeste osakaaluga hõivatutest	W2T kasutas eesmärkide elluviimiseks mitmeid uusimatel uuringu-tulemustel ja HR tavadel põhinevaid strateegiaid.	3
	Studieförbundet Näringsliv Samhälle	SNS projekt naisjuhtide osakaalu suurendamiseks  Koduleht: <a href="http://www.sns.se/zino.aspx?articleID=367">www.sns.se/zino.aspx?articleID=367</a>	Suurendada juhtivatel positsioonidel töötavate naiste osakaalu kaubanduses ja tehnoloogias.	Naisjuhid	Väga vähe naisjuhte tehnoloogilistel aladel.	Tegevused olid suunatud naiste osakaalu suurendamisele juhtivatel ametikohtadel ja naiste julgustamisele tippu jõudmiseks.	3



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Rootsi valitsuse poolt 2002. aastal elluviidud projekt	Alati tipus (Jämmt på toppen)  Koduleht: <a href="http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/91/94/1412574a.doc">http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/91/94/1412574a.doc</a>  Koduleht: <a href="http://www.ab.lst.se/templates/InformationPage_2171.asp">www.ab.lst.se/templates/InformationPage_2171.asp</a>	Kiirendada võrdsete võimaluste tagamise protsessi naiste osakaalu suurendamise kaudu juhtivatel positsioonidel.	Erasektoris töötavad naised	Suurendada naiste osakaalu kõrgetel positsioonidel	Seminaride ja supervisiooni läbiviimine. Koostöö erinevate ettevõtetega.	3
	Rootsi Posti- ja Telekommunikatsiooni Agentuur  PTS - Post- och telestyrelsen	Mentorlusprogramm 2006. aastal  Koduleht: <a href="http://www.regeringen.se/sb/d/6114/a/54757">www.regeringen.se/sb/d/6114/a/54757</a>	Soolise tasakaalu suurendamine infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni valdkondades.	Potentsiaalsed avaliku- ja erasektori tippjuhid ja töötajad ning personalijuhid	Suurendada naiste osakaalu juhtide ja tegevjuhtide seas infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni valdkondades.	Lähtumine projektist "Women to Top" saadud kogemustest.	3
	Harnosandi kommun  Harnosand Kommun	Võrdõiguslikkusalane foorum (Forum for jämställdhet)  Koduleht: <a href="http://www.harnosand.se/ffj">www.harnosand.se/ffj</a>	Kasutada ära naiste kompetentsi ja kogemusi ja võrdsustada neid meeste omadega.	Naised	Võrdsete võimaluste edendamine kõikides valdkondades	Loengute ja seminaride läbiviimine, töstmaks inimeste teadlikkust sugupoolteküsimustes, sh rõhutades soolise ebavõrdsuse aspekte.	3, 9, 10



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Võrdõiguslikkuse Ombudsman JämO	Projekt 'Klaasmaja' (nimetus tuleneb karjääritakistustest ehk nn klaaslaest ja klaasseintest)  Koduleht: <a href="http://www.jamombud.se/">www.jamombud.se/</a>	Info kogumine ja analüüsimine võrdsete võimaluste põhimõtete arengust ülikoolides ja töökohtadel.  Tööandjate teadlikkuse tõstmine naistöötajate probleemide osas.	Kõik kodanikud, eeskätt naised	Võrdsete võimaluste edendamine kõikides valdkondades  "Klaaslae" puhul on tegu nähtamatu, kuid realselt eksisteeriva takistusega karjääritegemisel	Võrdsete võimaluste edendamine läbi positiivsete kogemuste tutvustamise ja soolisest kuuluvusest tingitud takistuste ületamise. Eesmärgiks julgustada tööandjaid naisi palkama.	
	Q-Leader  Rahastatud võrgustikulike, NUTEKi ja läänivalitsuse poolt	Tipus (Pä toppen)  Koduleht: <a href="http://www.qleader.nu/">www.qleader.nu/</a>	Võrgustike loomine erinevates valdkondades töötavatele naistele kogemuste vahetamiseks ja kontaktide loomiseks.	Juhtivatel positsioonidel töötavad naised	Suurendada naistevahelist koostööd ja tõsta nende konkurentsivõimet juhtivatele kohtadele kandideerimiseks.	2003. aasta kevadel loodi kolm võrgustikku ja 2004. aastal veel kaks, hetkeseisuga on kaasatud 90 naist.	3,7
	KvinnorKan fond	KvinnorKan (Naised suudavad)  Koduleht: <a href="http://www.kvinnorkan.se">www.kvinnorkan.se</a>	Naiste staatuse parandamine ühiskonnas, nende arendamine ja toetamine tööelus	Naised	Naiste staatuse parandamine ühiskonnas, nende arendamine ja toetamine tööelus	Uurida ja tõsta esile naiste teadmisi ja oskusi erinevates valdkondades. Tuua välja positiivseid eeskujusid nii tuntud kui vähemtuntud naiste seast. Organiseerida koosolekuid, väitlusi ja messe, luues naistele võimalused arenguks, kasvuks, lõugastumiseks ja inspiratsiooni ammutamiseks.	
	Topp Namn	Tipptegijad  Koduleht: <a href="http://www.toppnamn.nu">www.toppnamn.nu</a>	Andmebaasi loomine, mis sisaldab andmeid kõrgelt kvalifitseeritud naiste kohta, lihtsustades ettevõtetele sobiva töötaja leidmist konkreetse ülesande täitmiseks.	Naised ja ettevõtted	Pikaajaline eesmärk on võrdsete võimalustega ühiskonna loomine. Otsene eesmärk on kompetentsete naiste nähtavaks tegemine	Andmebaas, mis võimaldab tööandjal leida kompetentseid naistöötajaid	9



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Dalarna Kolledž Högskolan Dalarna	Projekt tehnilistele aladele tööeasuvate tüdrukute arvu suurendamiseks  Koduleht: <a href="http://www2.du.se/projekt/default.asp?iProjektid=145">www2.du.se/projekt/default.asp?iProjektid=145</a>	Suurendada tehnilistel aladel töötavate noorte naiste arvu.  Projekt sisaldab ettevalmistusaastat ülikoolis, mille käigus on võimalik proovida tehnilisel alal õpingute sobivust.	Kuni 36-aastased töötud naised	Jagada infot tehnoloogia-alaste õpingute kohta.	Ettevalmistav aasta enne õpinguid ülikoolis.	12
Ühendatud Kuningriigid	Lutoni Ülikool University of Luton	Inclusive Committee (Kaasav komitee - erikomitee naiste arengu- ja eduvõimaluste hindamiseks)	Uurida milliseid võrdsete võimaluste põhimõtteid ja positiivseid tavasid järgivad ülikoolid ja teised avaliku sektori organisatsioonid nõu-kogude ja liikmeskonna moodustamisel ja tööalastes protseduurides.  Määrata kindlaks tegurid, mis takistavad naiste edukat osalemist nõukogudes.	Naissoost teadlased	Tähtsaid otsuseid vastuvõtvates organites pole naiste häält piisavalt kuulda. Selle põhjuseks on meeste suurem osakaal teaduse ja tehnoloogia jt alade juhtkondades.	Ülikoolides töötavatele naistele saadeti ankeet, kus küsiti edutamise, arenguvõimaluste, komisjonides osalemise ning ülikoolis töötamise kogemuse kohta.	2



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Surrey Ülikool University of Surrey	Tipputõus (Moving Up)	Parandada naiste töölevõtu, töökoha säilitamise ja edutamise võimalusi ülikoolis, teaduse ja tehnoloogia valdkonnas. Toetada naiste rolli ülikooli arengus ja organisatsioonikultuuri kujundamisel.	Ülikoolis, teaduse ja tehnoloogia valdkonnas töötavad naised.	Naiste osakaal ülikoolide juhtide seas on liiga madal. Töötavate naiste töö hoidmisel esineb raskusi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uurida välja, miks naised töölt lahkusid ning otsida võimalikke lahendusi.</li> <li>- Koguda ja analüüsida karjääri arengut puudutavat informatsiooni ning otsida võimalikke diskrimineerimise põhjuseid.</li> <li>- Töötada välja juhtkonnale suunatud koostööprogramm</li> <li>- Luua teaduses ja tehnoloogia valdkonnas töötavaid naisi ühendav ja toetav võrgustik</li> </ul>	2, 10, 7
	Newell & Budge	IT alal töötamise atraktiivseks tegemine naistele	Newell & Budge'i näol on tegu naiste jaoks atraktiivse, karjääri ning tööalast paindlikkust soosiva ettevõttega.	Naised	Naistele on IT-valdkonda sisenemine keeruline juba varajases staadiumis, kuna nad ei ole tehnoloogiaga oma varasemas elus kokku puutunud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paindlik tööpoliitika: poole kohaga ja kodus töötamist võimaldav töögraafik.</li> <li>- Lapsehooldus- ja sünnituspuhkuse kindlustamine.</li> <li>- Võrdsete võimaluste poliitika</li> </ul>	5, 8
	Boltoni Ülikool University of Bolton	Regionaalne mentorprogramm tehnoloogiavaldkonna naisteadlastele	Naiste enesekindluse tõstmine silmapaistvate ning mõjukate positsioonide omandamine ülikoolide juhtimisstruktuurides, mis võimaldaks neil mõjutada protsesse ja teha otsuseid.	Naissoost teadlased teaduse ja tehnoloogia valdkondades	Väike arv vanemas eas naissoost teadlasi teaduse ja tehnoloogia valdkondades.	Mentorprogramm: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koostöö</li> <li>- Töötuba teadlikkuse tõstmiseks ja efektiivsete mentorlussuhete loomiseks.</li> </ul>	7,6



## Tackling Stereotypes

Maximising the potential of women in SET

RIIK	ORGANISAT-SIOONI NIMETUS	PROJEKTI NIMETUS	PROJEKTI KIRJELDUS	SIHTGRUPP	LAHENDUST VAJAV PROBLEEM	STRATEEGIA JA TEGEVUSED	VIIDE TAKISTUS-TELE
	Ühendkuningriikide Kuninglik Selts koostöös haridusasutuste, organisatsioonide ja õpetatud seltsidega	Athena (1999)	Edendada naiste karjääri teaduses ja kõrghariduse omandamisel teaduse ja tehnoloogia valdkondades.	Teaduse ja tehnoloogia valdkondades õppivad ja töötavad naised.	Tõsta märkimisväärselt naiste osakaalu kõrgetel ametikohtadel	Teiste toetajate seas olid projekti kaasatud: BP, Equality Challenge Unit, European Social Fund- Equal, Institute of Physics, Pfizer, Royal Academy of Engineering, Royal Society of Chemistry, UK Research Centre for Women in SET, and The Wellcome Trust	3
	WITEC	Teaduse ja tehnoloogia valdkonna naiseksperide andmebaas  Koduleht: <a href="http://www.setwomenexpertuk.org.uk">www.setwomenexpertuk.org.uk</a>	Ekspertide andmebaas on suurepäraseks vahendiks teaduse ja tehnoloogia alal tegutsevate naiste tutvustamiseks.	Teaduse ja tehnoloogia valdkondades töötavad naised	Jagada informatsiooni teaduse ja tehnoloogia valdkondades tegutsevate naiste kohta.	Andmebaasi kasutajateks on meediainstitutsioonid, avaliku ja erasektori asutused.	3
	Portia	Equalitec - Naiste arendamine ITEKis (informatsioonitehnoloogiate, elektroonika- ja kommunikatsiooni-valdkonnas)  Koduleht: <a href="http://www.equalitec.org.uk">www.equalitec.org.uk</a>	Pärast lapsepuhkust tööle naasvate naiste toetamine.	Tööle naasvad naised	Tööle naasvate naiste toetamine ja abistamine.	Mentorprogrammide, foorumite ja töökoha leidmise korraldamine.	7

## KOKKUVÕTE

Käesolevas kogumikus esitatatud ettepanekud muutuste elluviimiseks ja näited headest tavadest naiste potentsiaali suurendamiseks teaduses ja tehnilistel aladel põhinevad kahel allikal. Nendeks on WITECI kaheksateistkümne aasta pikkune projektitöö kogemus naiste ja tehnoloogiliste aladega seotud valdkondades ja projektis "Stereotüüpe murdes" osalenud Euroopa riikide poolt läbiviidud uuringute ja analüüside tulemused. Stereotüüpide lõhkumiseks on Euroopa erinevates riikides väljatöötatud mitmeid strateegiad nagu naiste tööturule naasmise toetamine pärast lapsepuhkust, tüdrukute julgustamine osalema tehnoloogiaalastel kursustel, positiivsete eeskujude ja mentorite olemasolu tagamine, muutuste elluviimine avalike- ja erasektori organisatsioonides naiste suurema kaasamise kaudu otsuste tegemisse, naisettevõtluse tugisüsteemi arendamine ning naiste ja tehnoloogiliste valdkondade positiivne kujutamine meedias.

Projektis osalenud riigid on sunnitud tõdema, et naiste suuremaks kaasamiseks ja nende potentsiaali paremaks ärakasutamiseks teaduse ja tehnoloogia valdkondades peab veel palju sihipärast tööd tegema. Muutuste elluviimiseks on vajalik kõikide huvigruppide omavaheline koostöö, sest Euroopa ei saa endale lubada, et kasutatakse vaid osa olemasolevatest ressurssidest – inimeste loovusest, talendist ja innovatsioonist.



## ALLIKAD JA VIITED

Täielik viidete nimekiri asub kodulehel [www.tackling-stereotypes.org](http://www.tackling-stereotypes.org)

<http://www.amit-es.org/>

<http://www.ebea.gr>

[http://www.csic.es/wi/mujer\\_ciencia.jsp](http://www.csic.es/wi/mujer_ciencia.jsp)

<http://www.sbh.ac.at/ges/people/wagnleithner/sa/pph/frauen.htm>

<http://www.eede.gr/>

<http://wien.arbeiterkammer.at/>

<http://www.kth.se/>

<http://metameta.org/~susi/da/node54.html>

[http://www.arbeit-wirtschaft.at/aw\\_09\\_01/art4.htm](http://www.arbeit-wirtschaft.at/aw_09_01/art4.htm)

<http://www.awise.org/>

[http://www.bke.hu/szoc/doc/lengyel/ite2003/ite1\\_nagy.pdf](http://www.bke.hu/szoc/doc/lengyel/ite2003/ite1_nagy.pdf)

<http://www.femtech.at>

<http://www.internet-relations.at/consulting/Frauen%20und%20IT.doc>,

[http://www.jku.at/akgleich/Frauenfrderungsplan\\_mtb\\_241104.pdf](http://www.jku.at/akgleich/Frauenfrderungsplan_mtb_241104.pdf),

<http://www.mtas.es/mujer/default.htm>

<http://www.nutek.se/sb/d/232/a/2356>

<http://www.regionalesmentoring.at/konzept/index.html>

<http://www.wto.gr>

<http://www.ine.es>

<http://www.isotita.gr>

<http://www.ntua.gr>

<http://www.kethi.gr>

[http://www.tecnociencia.es/especiales/mujer\\_empresa/introduccion.htm](http://www.tecnociencia.es/especiales/mujer_empresa/introduccion.htm)

<http://www.csic.es/wi/index.jsp>

<http://www.scb.se>

<http://www.eoc.org.uk>

<http://www.jivepartners.org.uk>

<http://www.portiaweb.org>

<http://www.setwomensresource.org.uk>