

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL
Majandusteaduskond
Ragnar Nurkse innovatsiooni ja valitsemise instituut

Sigrid Aas

**SOOPERSPEKTIIV JA SOOLINE VÕRDSUS EESTI
KAITSEVÄES**

Magistritöö
Õppekava HAHM

Juhendaja: dr Külli Sarapuu

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11456 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Sigrid Aas

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood:

Üliõpilase e-posti aadress: sigrid.arumae12@gmail.com

Juhendaja: dr Külli Sarapuu

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE TAUST	8
1.1. Sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonid ja naiste roll nendes	8
1.2. Feministlikud lähtekohad julgeolekuteoorias	11
1.3. Soolise võrdsuse ja sooperspektiivi põhimõtted julgeolekus	15
1.3.1. ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsioon 1325	16
1.3.2. NATO tegevus ja suunised ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsioon 1325 rakendamisel	17
1.4 Teoriaosa kokkuvõte.....	19
2. SOOLISE VÕRDSUSE JA SOOPERSPEKTIIVI OLUKORD EESTI KAITSEVÄES.....	21
2.1. Uurimuse eesmärk ja meetodika	22
2.2 Sooline võrdsus ja formaalsed nõuded Kaitseväes.....	24
2.3. ÜRO JNR 1325 Eesti tegevuskavad.....	26
2.4. Eesti Kaitsevägi kui soolistunud organisatsioon	30
2.4.1. Sooliselt eristav isikkoosseisu jaotus Kaitseväes	30
2.4.2. Suhtumine naissoost tegevteenistujate ja -ajateenijate osalemise suurendamisesse Kaitseväes	32
2.5. Diskussioon	36
2.6. Järeldused ja ettepanekud	41
KOKKUVÕTE	44
SUMMARY	46
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	48
LISAD	56
Lisa 1. Ülevaade varasematest uuringutest naised ja riigikaitse kontekstis	56
Lisa 2. Sõjaväeliste auastmete jaotus	58
Lisa 3. Naissoost tegevteenistujate ja naissoost ajateenijate osalemise suurendamine Kaitseväes	59

LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolev magistritöö keskendub Eesti Kaitseväes soolisele võrdsusele ja sooperspektiivile ning uurimistöö tulemusena saab anda soovitusi mainitud eesmärkide paremaks rakendamiseks. Sooperspektiivi normi rakendamine Kaitseväes tuleneb NATO 1325 rakendamise kavast kui ka JNR 1325 rakendamise riiklikust tegevuskavast. Naiste kaasamine riigikaitseesse tuleneb inimõiguste ja ka riigikaitse tõhususe parendamise põhimõttest.

Magistritöös otsitakse vastuseid küsimustele: millised kohustused ja soovitused tulenevad NATO ja riiklikest JNR 1325 tegevuskavadest, milline on soolise võrdsuse olukord Kaitseväes ning kuidas suhtuvad organisatsiooniliikmed naiste suuremasse kaasamisse nii aja- kui tegevteenistusse. Magistritöös kasutatakse seletavat ja kaardistavat uurimisstrateegiat kus uurimismeetoditeks on dokumendi- ja sisuanalüüs ning feministlik diskursus.

Magistritöös jõutakse järeldusele, et Eesti Kaitseväes esineb mõningaid diskrimineerivaid praktikaid. Sooperspektiivi ja JNR 1325 valdkondlike põhimõtete rakendamine Kaitseväes toimub vähesel määral. Isikkoosseisu sooliselt eristavast jaotusest järeldub, et naissoost tegevteenistujate osakaal Kaitseväes on langevas trendis. Naised on jätkuvalt koondunud administreerivatele ja toetavatele positsioonidele. Naiste kaasamise eesmärgi suhtes esineb organisatsiooni liikmetel traditsioonilisi stereotüüpeid uskumusi ja hirme, kuid vaatamata sellele on 45% vastanutest eesmärgi suhtes positiivselt häälestatud.

Magistritöö esitab sooperspektiivi ja soolise võrdsuse paremaks rakendamiseks ettepanekud ja poliitikasoovitused.

Märksõnad: sooline võrdsus, sooperspektiiv, sõjaväelisel korraldatud organisatsioon, ÜRO JNR 1325, feministlik julgeolekuteooria.

SISSEJUHATUS

Riigikaitset, sõjapidamist ja sõjaväge seostatakse traditsiooniliselt meeste ja mehelikkusega. Naiste rolli riigikaitstes on ajalooliselt nähtud enamasti toetavas rollis ja marginaalsena. Tänapäevase julgeolekukäsitluse kohaselt on naiste kõrvale jätmine alusetu ning see on eelkõige tingitud eelarvamustest naiste ja meeste rollide kohta ühiskonnas ning ajalooliselt väljakujunenud sotsiaalsetest normidest (Egnell *et al.* 2012, 6). Nüüdisaegne arusaam, et ka naised tuleb kaasata riigikaitse, põhineb duaalsel printsiibil: suurem kaasatus on oluline nii inimõiguste kui ka riigikaitse tõhususe perspektiivist (Olsson *et al.* 2009, 19).

Eeltulenevast on magistritöö eesmärk analüüsida sooperspektiiviga arvestamist ja soolist võrdsust Eesti Kaitseväes regulatiivsel ja organisatsioonikultuurilisel tasandil. Teema on seotud erinevate õigusteoreetiliste, rahvusvaheliste suhete ja julgeoleku kui ka sotsiaal-kultuuriliste distsipliinidega. Nimetatud teema töid julgeolekudebatti eelkõige feministlikud rahvusvaheliste suhete ja julgeolekuteoreetikud, kuid rahvusvaheliselt suurema kõlapinna andis ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ (edaspidi: *JNR 1325*) vastuvõtmine 2000. aastal (Egnell 2016, 74). Resolutsiooniga seati eesmärgiks, et rahvusvahelistel sõjalisel operatsioonidel, nii kriisiohjes kui rahuvalves, peab läbivalt arvestama sooperspektiiviga operatsiooni igas faasis. Sellest tulenevalt annavad peamise teoreetilise raamistiku tööle nii feministlik julgeolekuteooria kui ka inimõigustest tulenev võrdsuse printsiip ning julgeoleku kontekstis rakendatav sooperspektiivi põhimõte. Sooperspektiiv rahvusvahelises ja riiklikus julgeolekus ning feministlikus julgeolekuteoorias ei ole mitte ainult naiste õiguste tagamine vaid keskendub mõlemale soole (Shimko 2014, 46). Seega on töö fookuses soolise võrdõiguslikkuse ja sooperspektiivi rakendamine ning sooliselt tasakaalus riigikaitse.

Eestis pööratakse aina enam tähelepanu naiste osalemisel riigikaitstes. Näidetena võib tuua 2017. aastal kaitseministri poolt heaks kiidetud poliitikadokumendi naiste kaitseväeteenistuses osalemise parendamiseks ja ka kampaania „Naised vormi“. Hoolimata teema olulisusest ja aktuaalsusest on seda autori hinnangul Eestis siiski suhteliselt vähesel määral uuritud – ülevaade valdkonnas läbi viidud soouuringutega seotud analüüsides on esitatud uurimistöö lisana (LISA 1 Tabel 1). Autorile teadaolevalt ei ole Kaitseväes sooperspektiivi ja soolise võrdsuse rakendamist käesolevas magistritöös käsitletud kujul uuritud. Soolise võrdõiguslikkuse olukorda Kaitseväes käsitles oma magistritöös mõningal määral Pille Otsatalo (2015), uurides Kaitseväe personali soolise võrdõiguslikkuse ja väärtusalaste hoiakute seost.

Kaitseväeteenistuses osalevate naiste arvu suurendamine on tähtis nii inimõiguste tagamise kui ka riigikaitse tõhususe vaatenurgast. Tänapäeva julgeolekus on järjest olulisemaks muutunud naiste kaasamine seetõttu, et see laiendab kompetentsi ja oskusi ning võimaldab paremini saavutada riigikaitse eesmärgi (Egnell 2016, 77).

Magistritöö uurimisobjektiks on sooperspektiivi ja soolise võrdsuse olukord Eesti Kaitseväes. Lähtudes eeltoodust püstitas autor järgmised uurimisküsimused:

- Millised on Kaitseväele laienevad kohustused ning soovitusel tulenevalt JNR 1325 NATO suunistest ja riiklikust tegevuskavast?
- Milline on Eesti Kaitseväes soolise võrdsuse olukord?
- Milline on organisatsiooni liikmete suhtumine Kaitseministeeriumi poolt püstitatud eesmärgi suurendada naiste osakaalu ajateenistuses ja tegevteenistuses?

Magistritöö uurimisküsimustele vastamiseks mõtestab autor töö esimeses osas lahti uurimiskonteksti ja annab ülevaate tööle raamistiku andvast feministlikust julgeolekuteooriast, sooperspektiivi ja julgeoleku ning JNR 1325 alustest. Uurimistöö eesmärgi täitmiseks ja uurimisküsimustele vastamiseks on autor püstitanud järgnevad uurimisülesanded:

- koondada normid ja suunised, mis reguleerivad Eesti Kaitseväes võrdset kohtlemist ja sooperspektiivi ning analüüsida neid tulenevalt NATO ja riiklikest JNR 1325 valdkonna normidest;
- kaardistada ja analüüsida JNR 1325 täitmist Eesti Kaitseväes;
- kaardistada Eesti Kaitseväe isikkoosseisu sooline jaotus auastmete kaupa;
- analüüsida naiste kaasamise suurendamise eesmärgi tajumist Eesti Kaitseväe tegevteenistujate hulgas;

Töö teine osa koosneb empiirilise uurimisest ja järeldustest. Empiirilise osa alguses koondab autor uurimisküsimustega seotud normatiivsed sätted. Seejärel vaatlus autor sisulisemalt, kuidas on tagatud Eesti Kaitseväes sooperspektiiv ja sooliselt võrdsed võimalused. Lisaks dokumendianalüüsile uurib autor ka organisatsiooniliikmete hinnangut naissoost tegevteenistujate ja ajateenijate kaasamise osas. Autor kasutas 2017. aastal Kaitseministeeriumi poolt läbiviidud küsitluse „Naised Eesti Kaitseväes: motivatsioon, suhtumine kogemus ja väljakutsed“ (Siplane 2017) vastuseid.

Soolise võrdsuse ja sooperspektiivi põhimõtete rakendamisel riigikaitstes saab kasutada ka käesoleva magistritöö tulemusi. Need võiksid olla huvipakkuvad sisendid nii Kaitseministeeriumile, Kaitseväele ja ka Välisministeeriumile. Viimane vastutab resolutsioon JNR 1325 rakendamise ja koordineerimise eest Eesti Vabariigis. Samuti annab töö väärtuslikku informatsiooni teistele julgeolekuvaldkonnas soolõime ja soouuringutega tegelevatele institutsioonidele.

1. TEOREETILINE TAUST

1.1. Sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonid ja naiste roll nendes

Sõjaväeliselt korraldatud organisatsiooni peamine ülesanne on riigi-, rahva- ja põhiseadusliku korra kaitse. Selleks, et võimalikult tõhusalt täita oma põhiülesannet, on sõjalised organisatsioonid läbi aegade olnud spetsiifiliselt formeeritud, treenitud ja varustatud. Need aspektid mõjutavad eriomase professionaalse kultuuri väljakujunemist. Just ülesannete püstitus on põhjuseks, miks sõjalised organisatsioonid erinevad muudest organisatsioonidest ühiskonnas (Egnell 2016, 75). Sõjaline organisatsioon võib kasutada jõudu või ähvardada jõu kasutamise (Kronsell 2012, 44). Distsipliin, lojaalsus, tugevus, kuulekus, sõjaväelase mõtteviis ning üksuse ühtekuuluvustunne on vaid mõned näited tunnustest, mis ei pruugi olla tsiviilühiskonnas olulised, kuid on professionaalse riigikaitse seisukohast hädavajalikud (Kennedy-Pipe 2000, 32 -33).

Sõjaväeliselt korraldatud organisatsioon on nii ajalooliselt, kui ka tänapäeval enamasti maskuliinne ja sellega kaasneb arusaam, et riigikaitse on meeste pärusmaa (Moore 2017, 194). Sageli nähakse sellist organisatsiooni kui meeste omandit – seda omavad mehed ja selles osalevad mehed. See tõsisasi on mõjutanud sõjaliste organisatsioonide põhimõtteid ja juhtimist ning kujundanud nende arengu- ja tegevuskavasid (Kennedy, Dingly 2016, 156). Seejuures ei seostu maskuliinsus sellistes organisatsioonides üldiselt ühiskonnas levivate sooliste stereotüüpidega, vaid erilise nn hegemoonilise maskuliinsusega (Kronsell 2006, 111). Hegemoonilises maskuliinsuses nähakse kõrgeimat maskuliinsuse vormi (Sjoberg 2010b, 237; Giddens, Sutton 2013, 641) ning seda seostatakse stereotüüpsete sõjaväelaste tunnustega nagu füüsiline tugevus, vaprus ja autunne (Carreiras 2006, 42).

Berggren (2012, 66) kirjeldab sõjaväelist organisatsiooni, kui midagi väga eripärast, mille kohta levib ühiskonnas uskumus, et see teeb poisist mehe. Rahvusriikide kaitsevägeid peetakse sageli viimaseks meessoos kindluseks, mida iseloomustab õigus kasutada vägivalda ja jõudu. Samuti on selliste organisatsioonide iseloomulikuks tunnuseks unikaalne riigi ja üksikisiku suhe, kus isikul on kohustus riigi ees, näiteks läbi ajateenistuse ning selle kohustuse mitte täitmine on karistatav.

(Berggren 2012, 66; Gray 2017, 232; Mathers 2013, 126–127). Kohustuslikust ajateenistusest rääkides peetakse sageli vaikimisi silmas nõ poolt rahvastikust – riiki on kohustatud teenima meessoost kodanikud tulenevalt oma bioloogilisest soost. Kronselli (2006, 113) uurimuse kohaselt ei rõhutada kaitseväge ja ajateenistuse kontekstis enamasti meeste rolli, ent seda seetõttu, et see on iseenesestmõistetav ja ei vaja eraldi mainimist. Ajateenistus, kui kodaniku kohustus, eelistab mehi ja seab nad seeläbi ka kodanikena naistest kõrgemale. Selline norm on pärit Vana-Kreekast, kus võimalus võidelda ja surra oma kodumaa eest andis õiguse olla täieõiguslik kodanik (*Ibid.*). Kuigi tänapäeval ei põhine kodanikuks olemine ainult ajateenistuse kohustusel, võib see anda ajaloolise aluse käsitleda naisi teisejärguliste kodanikena (või kui „sotsiaalselt teist“) kellel puuduvad meestega võrdväärsed õigused ja poliitiline autoriteet (Kennedy-Pipe 2000, 33; Mathers 2013, 128; Dijk 2005, 266). Sellest võib järeldada, et mehi peetakse kodanikeks *a priori* ja naistelt eeldatakse üksnes teatud kohustuste täitmist riigi ees ning meeste kirjutamata roll riigis on olla kaitsja ja sõdur (Kronsell 2006, 110–117; Egnell 2016, 75–76;). Seevastu naist nähakse kui „kaunist hinge“, keda mees peab kaitsma (Sjoberg 2010a, 57). Arusaam, mille kohaselt riigi kaitsmine on meeste ülesanne ning sõjaväelase amet on loomu poolest ja eksklusiivselt meeste täita, taastoodab meeste privileeeritust ühiskonnas (Mathers 2013, 128). Naiste osalemist sõjategevuses on tihti kirjeldatud kui normivälist tegevust ning naiste osalemise kvaliteeti pannakse tihti kahtluse alla (Sjoberg 2010a, 58). See seletab ka Creveldi (2000, 3) uskumust, et mehed oma oskuste, võimete ja ühiskondliku panusega peavadki hierarhiliselt naistest kõrgemal asuma. Seejuures arvestab ta ühiskondlikult vajaliku panuse hulka ka sellise tegevuse nagu sõdimine.

Samas võib ajaloost aga tuua arvukalt näiteid naiste osalemise kohta sõjategevuses. Enamasti ei ole selle põhjuseks küll olnud võrdsete võimaluste tagamine ega võrdsuse põhimõtte järgimine. Sõdade pikk kestus ja meeste puudus 20. sajandi esimesel poolel sundis osasid riike kehtestama ajutiselt ajateenistuse kohustuse ka naistele. 1917. aasta veebruari revolutsiooni ajal tegi Venemaa otsuse luua ainult naistest koosnev pataljon, mille peamiseks eesmärgiks oli psühholoogiline vastukaal meeste deserteerumisele (Goldstein 2001, 72-76). 1941. aastal hakkas Suurbritannias Teise maailmasõja tõttu kehtima üldine ajateenistuse kohustus. Ameerika Ühendriikides lõpetati kohustuslik ajateenistus 1973. aastal Vietnami sõja madala populaarsuse tõttu rahva hulgas ning üleminek professionaalsele armeele tõstas küsimuse, kas läbi naiste suurema kaasamise saaks sõja ebapopulaarsusest tingitud meessoost sõjaväelaste vähesust tasa teha (Goldstein 2001, 93). Läbi aegade on naiste kaasamise peamine põhjus olnud kas sõjalises tegevuses osalemise madal

maine ühiskonnas või inimeste vähesus ja sellest tingitud piiratud värbamisväli (Mathers 2013, 132; Obradovic 18-21; Sjoberg 2010, 56-58; Goldstein 2001, 72-76, 93).

Siiski ei pea naiste kaasamist sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonides kõik käsitletud uurijad vajalikuks. Seetõttu peavad kaasamist pooldavad uuringud tihti tegelema eelpool mainitud hirmudega, sh meedias ning ühiskonnas valitsevate stereotüüpsete uskumuste ja desinformatsiooni ümberlukkamisega (Obradovic 2014, 27). Seejuures ei ole tegu mitte lihtsalt stereotüüpsete arvamustega vaid emotsionaalsete põhjenduste ja mitteakadeemiliste argumentidega (Egnell *et al.* 2012, 17; Mackenzie 2015, 75). Riigikaitsest ja eelkõige eeslinilt naiste välja jätmise põhjusteks tuuakse erinevaid ettekäandeid: „kõhutunne ütleb, et see on vale“, „mees on loomulik kaitsja ja naiste kaasamine riigikaitsele ohustab mehe traditsioonilist kaitsja rolli“, „kogu aeg on ju nii olnud“ jne (Mackenzie 2015, 79-97). Obradovic (2014, 23-24) toob ühe hea näitena Brian Mitchelli¹, kes muu hulgas väidab, et sooline integratsioon julgeolekus ja riigikaitsele lõhub kehtivat korda, traditsioone ja purustab moraali – samas ei tuginenud ta oma töödes teaduslikele andmetele ning uurimustel puudusid viited. Vaatamata sellele suutis Mitchell oma töödega anda hea võimaluse konservatiivsematele poliitikutele viidata tema poolt välja toodud naiste mittekaasamise olulisusele (*Ibid.*). Emotsionaalsed põhjendused ei peaks olema osa julgeoleku ja kaitsepoliitikast, vaid argumentatsioon peaks olema ratsionaalsete otsuste kogum, mis baseerub tõenditel, kogemusel ning ühiskonna ja üldsuse heaolul (Mackenzie 2015, 75, 78).

Naiste kaasamist mittepooldava argumentatsiooniga esinevad oma uurimustes ka tunnustatud sõjaajaloolased Martin van Creveld ja John Keegan, kes peavad feminismi „rahuaja luksuskaubaks“ (Creveld 2000, 15). Keegan rõhutab, et naised ei kuulu mitte mingitel tingimustel kaitsevähkide ning sõda ja riigikaitse on eksklusiivselt meeste tegevus (Mathers 2013, 124, 144–145). Creveld (2000, 2–6) peab sõjaväelase ametit ajalooliselt mehelikkuse kõrgeimaks tunnustuseks. Tema hinnangul on sõjategevus meeste jaoks vajalik, sest see on peaaegu ainus viis hakata vastu sama intelligentsele ja võimekale vastasele kui ta ise – teisele mehele. Naiste osalemine sõjategevuses võib põhjustada meestele psüühilist traumat, olla meeste jaoks alandav ning tekitada täiendavat füüsilist koormust sest võib juhtuda, et mees peab naise eest töö ise ära tegema (*Ibid.*). Kokkuvõttes leiab Creveld (*Ibid.*, 3, 14), et tänu poliitkorrektsusele saavad naised ühiskonnas liiga palju sõnaõigust ning seetõttu kaotavad mehed viimasegi huvi

¹ Nt Brian Mitchelli teos *Women in the Military: Flirting with Disaster*.

riigikaitsevaldkonna vastu. Antud arusaam kinnitab, et mehed tunnevad ennast ohustatuna, kuna nende viimane „mehelikkuse bastion“ ja „relvavendlus“ on kadumas (Berggren 2012, 66; Mackenzie 2015, 86).

Ameerika Ühendriigid võtsid 2013. aastal vastu otsuse anda naistele õiguse osaleda sõjalises tegevuses, mis eeldab lahinguväljal eesliinil olemist. Hoolimata seadusandlikust piirangust olid naised juba aastakümneid konfliktipiirkondades erinevates lahingukontakti eeldavates rollides osalenud – sealhulgas eesliinil tavasõdurina kui ka juhtivatel positsioonidel (Moore 2017, 192-193; Archer 2012, 360). Peamise probleemina naiste kaasamisel relvajõududesse nähakse siiski jõuliselt juurdunud soostereotüüpe ja organisatsiooni vastupanu muutustele (Archer 2012, 359; Egnell 2013, 41). Cohn (2000) uuris Ameerika Ühendriikide kaitseväelaste arvamust 1990. aastate lõpus ja tegi kindlaks, et naiste kaasamisse suhtutakse valdavalt negatiivselt ja enamasti ollakse arvamusel, et naiste osalemine vähendab oluliselt operatsioonilist tõhusust. Hiljem on läbi viidud mitmeid uurimusi, mis tõestavad vastupidist – sõjalise operatsiooni tõhusus suureneb nii naiste kaasamise kui ka sooperspektiivi rakendamisel (Egnell 2013, 41).

Meghan Mackenzie (2015) käsitleb oma uurimuses eelpool mainitud piirangut naistele eesliinil osalemiseks ning toob välja, et kõige suurema karuteene organisatsioonile ja ühiskonnale üldisemalt on toonud nn relvavendluse² narratiiv, mis kujundab arusaama, et naised ei suuda, oska ega saa võidelda. Antud uskumus ja kuvand on olnud üheks peamiseks põhjuseks, miks naisi hoitakse eemale sõjalisest tegevusest. Tema hinnangul on relvavendluse näol tegemist sõda ja sõjaväeteenistust romantiseeriva ideoloogiaga, mis mõjutab nii poliitika kujundamist kui ka avalikku arvamust ning põhjustab arusaama, et kõige parem ja elitaarsem on ainult meestest koosnev lahinguüksus (*Ibid.*, 3, 197, 194).

1.2. Feministlikud lähtekohad julgeolekuteoorias

Feministlikud uuringud julgeolekus võtavad üldjoontes aluseks ontoloogia, et indiviidid moodustavad omavahel ajaloolisi, poliitilisi, majanduslikke ja sotsiaalselt ebavõrdseid kooslusi ning kategooriaid (Tickner 2006, 24; Cohn 2013, 3). Feministlikud teoreetikud on sõjaväeliselts korraldatud organisatsiooni ja sooperspektiivi nüansside uurimisel täheldanud, et tegemist on „vaikuse dekonstrueerimisega“ ning uuritakse midagi, millest ei soovita rääkida ja mida on raske

² Inglise keeles *Band of Brothers*.

märgata (Kronsell 2006, 109-110). Seetõttu vajab sooküsimuste uurimine ja lahtimõtestamine riigikaitse ning julgeoleku valdkonnas sisutundlikku analüüsi (Carrieras, Alexandre 2013, 112).

Traditsioonilistelt keskenduvad rahvusvaheliste suhete- ja julgeolekuteoreetikud peamiselt riikidevahelistele suhetele, siis feministlik kriitiline diskursus toob analüüsi ka makrotasandile (Tickner 2006, 21-22) ning aitab mõista võimu, identiteeti ja sotsiaalseid suhteid (Ackerly 2006, 2-5). Kui traditsioonilised realistid väidavad, et nende teooriad on objektiivsed ja universaalsed, siis feministid toovad välja, et kuna “objektiivsus” seisneb mehelikkuse normides ja meeste poolt koostatud reeglites (*Ibid.*, Obradovic 2014, 28), siis on mainitud objektiivsus küsitav (Tickner 2006, 21,40). Samuti aitab feministlik julgeolekukäsitlus mõista ja märgata soolistunud nähtusi nagu näiteks soolistunud lingvistika kasutamine – siinkohal võib näitena tuua suurte relvasüsteemide nimetamist naiste nimedega, mis kujundab seeläbi ka kaudselt ühiskonna suhtumist, et tegemist on kontrollitavate süsteemidega nagu naised või naise keha (Whitworth 2013, 116).

Liberaalne feminism keskendub eelkõige naiste kaasamisele julgeoleku ja riigikaitse ning juhtimisstruktuuridesse. Liberaalse feminismi eesmärgiks on vähendada diskrimineerivaid praktikaid ja norme nii igapäeva elus kui ka seadusandluses (Vasiljević, Marling, et.al 2017, 5). Takistused naiste osalemiseks tuleb identifitseerida ja eemaldada, selleks et tagada võrdsed võimalused ühiskondlikku ellu ja avaliku sektori töösse panustamiseks (Kennedy-Pipe 2017, 23). Samuti lükkab liberaalne feminism ümber teooria, et naised on oma loomult rahumeelsed ning seetõttu ei sobi võitlevasse rolli (Goldstein 2001, 40-41). Naiste kaasamise puhul vaadeldakse võimalust võrdselt osaleda ja kuidas on osalemine tagatud, mis on selle takistused ning kas ja kuidas see mõjutab organisatsioone (Whithworth 2013, 115; Obradovic 30-31).

Feministlik julgeolekuteooria klassifitseerib riigikaitse organisatsioone kui soolistunud organisatsioone (*gendered institutions*), mille isikkoosseis, tegevus ja tegevuse efektid on tugevalt ühe soo kesksed (Acker 1992, 565). Soolistumine ei nähtu ainult tõsiasjas, et suurem osa isikkoosseisust on mehed, vaid ka selles, et rahvusriikide riigikaitseorganisatsioonid on oma loomult valdavalt väga maskuliinsed (Woodward, Duncanson 2017, 2). Soolistunud organisatsiooni näitlikustab naissoost töötajate rolli nägemine toetavatel positsioonidel eesmärgiga anda meessoost töötajatele võimalus organisatsiooni juhtimisega tegeleda. Cohn (2013, 15-17) väidab, et organisatsioon ei saa olla samaaegselt neutraalse struktuuriga ja tugevalt soolistunud. Kui sõjaväelise struktuuri normide kujunemise ja ka nõ neutraalse struktuuri on kujundanud

mehed, siis “kõlbavadki” antud rolle täitma eelkõige mehed ja neutraalne on struktuur meeste paradigmas (*Ibid.*).

Feministlikel teooriatel võib küll olla erinevaid suundi, kuid neid ühendavad arusaamad käsitlevad pea alati sotsiaalse soo kunstliku konstrueerimise probleemi ja sooperspektiivi dimensiooni (Whitworth 2013, 109-112). Sama põhimõtte kehtib ka julgeoleku valdkonnas, kus eristatakse sotsiaalsest soost lähtuvalt praktilisi ja diskursiivseid (teoreetilisi) vaatenurki (*Ibid.*). Praktilised nüansid on naiste osalemine julgeoleku tagamisel ja riigikaitstes ning samuti naiste (tsiviilisikute) paratamatu kokkupuude julgeolekuga läbi sõja, kriisi või muu konfliktiolukorra. Diskursiivsete kõrvaltoonidena nähakse traditsiooniliselt sidusust sotsiaalsele soo kontekstis ehk mehelikkus/militarism *versus* naiselikkus/rahu edendamine (Kennedy, Dingly 2016, 155). Sotsiaalne sugu pole mitte ainult ideede kogum naissoost- ja meessoost isikute ning nende omavahelise suhestumise kohta, vaid on laiem alus võimuhete kategoriseerimiseks, sümboliseerimiseks ja hierarhiliseks struktureerimiseks (Sjoberg 2010b, 3). Sotsiaalne sugu struktureeritud võimukategooriana kujundab identiteeti, inimeste minapilti ja sellest tulenevaid valikuid (Cohn 2013, 3) ning seeläbi ei mõjuta mitte ainult indiviidi vaid kogu ühiskonda (Sjoberg 2010b, 2, 3).

Feministid toovad probleemina esile, et rääkides sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonides sotsiaalsest-, ja bioloogilisest soost ning seksuaalsusest, peetakse silmas automaatselt naisi: kuna mehi ja mehelikkust peetakse normiks, st naistel on sotsiaalne ja bioloogiline sugu mida meestel ei ole (Kronsell 2012, 46). Tegelikuses aga soolise võrdsuse küsimusi analüüsid peetakse silmas mõlema soo võrdsed õigusi ning võimalusi. Tihti tõmmatakse terminite “sugu” ja “naised” vahele võrdusmärk ning kiputakse arvama, et rääkides sooperspektiivi rakendamist peetakse silmas ainult naiste mõjustamist. (Giddeon, Sutton 2013, 636; Whithworth 2013,109-115)

Praktikas pakub sooperspektiivi rakendamine sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonidele mitmeid võimalusi oma töö tõhusamaks muutmiseks. Sooperspektiivi rakendamine sõjalistes-, kriisiohje-, rahuvalve ning tsiviil operatsioonides on tõestanud, et seeläbi paraneb üldine olukorra teadlikkus, informatsiooni sh ka luureinformatsiooni kogumine ning agentuurluure kvaliteet. Soolises tasakaalus olevad üksused tagavad kohalikes elanikes parema usutavuse, mis omakorda suurendab võimalusi vägivalla vähendamiseks läbi parema usalduse koalitsioonivägede ja kohaliku elanikkonna vahel. (Egnell 2016, 73-78; Egnell *et al.* 2013, 59-61; Olsson *et al.* 2009, 16)

Hea näitena eeltoodu kinnituseks võib tuua Iraagi ja Afganistani konfliktid ning rahvusvahelised sõjalised operatsioonid OIF³ ja ISAF⁴. Iraagi missioonil töid Ameerika Ühendriigid taktikalisest vajadusest tingituna operatsiooni piirkonda nn naiste tiimid (*Lioness Team*). Selle põhjuseks olid erinevad praktilised vajadused, nt meessõdurid ei saanud läbi otsida burkades naisi, sest see oleks seadnud ohtu nii läbiotsitavad naised kui ka sõdurid. Ka vastaspool oli teadlik koalitsiooni võimetusest naisi läbiotsida ning seda kasutati ära erinevates taktikalistes situatsioonides, nt rünnakute korraldamisel kui ka koalitsioonivägede eest põgenemisel. (Moore 2017, 192-193; Katt 2014, 107; Mackenzie 2015, 52-55)

Sarnane näide on ka ISAF missioonilt Afganistanis, kus loodi spetsiaalne naistest koosnev taktikaline meeskond (*Female Engagement Team*) eesmärgiga tagada oma üksuste parem turvalisus ja kaitse läbi parema olukorrateadlikkuse (Haring 2013 55-58). Tsiviilisikute kaitse on enamike mandaatide osa ning selleks, et kaitset suuta pakkuda, peab teadma keda- ja kuidas kaitsta. Mõistmaks millist kaitset kogukonna naised vajaksid ning millised oleksid nende julgeolekuvajadused, on vaja kohalike naistega suhelda – seda aga said ja saavad Afganistani kultuuriruumis siiani teha eelkõige naissoost kaitseväelased. Naissoost kaitseväelaste kaasamine toetas muuhulgas luureinformatsiooni kogumist ja parandas situatsiooniteadlikkust. (Dharmapuri 2011, 59; Haring 2013 55-58, Olsson *et al.*, 126-128; Katt 2014, 106-113; Mackenzie 2015, 52-55)

Rahvusvaheliste sõjaliste operatsioonide ja naissoost kaitseväelaste kaasamise taustal esineb stereotüüpset arvamust, et naised traditsioonilistes peamiselt islamiusulistes maades ei pääse ligi kohalikule elanikkonnale ning kohalikud mehed ärrituvad koalitsiooni naissoost julgeolekujõudude esindajate juuresolekul, mis kokkuvõttes tekitab rohkem probleeme kui kasu. Kuid erinevad uurimused ning paljude riikide julgeolekujõudude kogemused toovad välja otsesed tõendid erinevatest operatsioonidest (Afganistaan, Bosnia, Hebron, Kambodža, El Salvador), mis näitavad vastupidist (Olssen *et al.* 2013; Egnell *et al.* 2012, Dharmapuri 2011, 59, Egnell 2016, 73-86). Seega võib järeldada, et tegemist on pigem meeshegemoonilise organisatsiooni jaoks mugava nn linnalegendiga.

³ OIF – *Operation Iraqi Freedom*.

⁴ ISAF – *International Security Forces Afghanistan*.

1.3. Soolise võrdsuse ja sooperspektiivi põhimõtted julgeolekus

ÜRO inimõiguste ülddeklaratsiooni artikkel 1 kinnitab, et naistel ja meestel on võrdsed õigused⁵ samuti, et inimõigused on baasõigused ning kehtivad kõigile sõltumata rassist, nahavärvusest, soost või muudest asjaoludest⁶. Formaalne sooline võrdsus baseerub filosoofilisel eeldusel, et mehed ja naised on sündinud võrdsena. Võrdsus antud perspektiivis on alustingimus (*fundamental condition*), mille tulemusena mehed ja naised on võrdsed seaduse ees. (Vasiljević, Marling, et al. 2017, 9). Võrdsed võimalused ja kohustused ei tähenda aga automaatselt võrdsust praktikas. Sooline ebavõrdsus esineb ühiskonnas nii otsese (selge) diskrimineerimise kui ka sooliste stereotüüpide tõttu. Üldistades saab sooline ebavõrdsus alguse kodust ja levib sealt institutsionaalsetesse struktuuridesse, sh kõikidesse tahkudesse tööelus-, haridussfääris jm. Seetõttu on vajalik määratleda sooline võrdsus nii rahvusvahelises kui riiklikus õiguses ja praktikas. (*Ibid.*, 9,10)

Kõige laialdasemalt kasutatavaks naiste õiguste alusdokumendiks on ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõikide vormide likvideerimise kohta⁷ (edaspidi CEDAW). CEDAW defineerib meeste ja naiste vahelist võrdsust kui “inimõigust ja baasõigust poliitilises majanduslikus sotsiaalses, kultuurilises-, tsiviil- ning igas muus eluvaldkonnas”. CEDAW on saanud globaalselt peamiseks tööriistaks soolise võrdõiguslikkuse alastes diskussioonides. (Ross 2008, 1, 11- 12, 54-55; Tryggestad 2009, 545-546, Vasiljević, Marling, et.al 2017, 10)

Lisaks, CEDAW olulistele sammudele võrdsuse edendamisel, toimusid aastatel 1975 kuni 1995 ka erinevad temaatilised inimõiguste konverentsid. Üheks olulisemaks ÜRO JNR 1325 eelkäijaks peetakse Pekingi konverentsi 1995 aastal, mis tõstatas prioriteetse valdkonnana “naised ja relvastatud konflikt” (Tyggestad 2009, 545, 546). Paralleelselt toimus ka inimõiguste maailmakonverents, mis erines oluliselt Genfi inimõiguste raamistiku varasemast tööst ja seda suuresti tänu naisõiguslaste ning vabakonna lobitööle. Mainitud protsessid ja tegevused viisid ÜRO otsustusprotsessi niikaugele, et aastal 2000 võttis ÜRO julgeolekunõukogu ühehäälselt vastu resolutsiooni JNR 1325, mis esmakordselt tõi ÜRO julgeolekunõukogu lingvistikasse ametlikult mõisted „sooperspektiiv“ ja „soolõime strateegia“ (Pratt, Richter-Devroe 2011, 491-493).

⁵ ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon: preambula ja artikkel 1.

⁶ ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon: artikkel 2.

⁷ *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).

Rahvusvaheliste inimõiguste ja soolise võrdsuse normide (sh ka CEDAW) kriitikana on välja toodud samad aspektid, mida rõhutavad feministlikud julgeolekuteooriad: rahvusvaheline õigus lähtub peamiselt meeste kogemusest ja normidest. CEDAW pakub eelkõige *de jure* võrdsust, kuid võrdsuse rakendamine ei ole automaatselt tagatud ning seda peab kindlustama iga riik kehtestades vastavasisulise regulatsiooni. Kokkuvõttes pakub CEDAW siiski head normatiivset baasi saamaks üle traditsioonilistest soostereotüüpidest ja ühiskonna normidest tulenevatest ideoloogilistest takistustest. (Vasiljević, Marling, *et al.* 2017, 11)

1.3.1. ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsioon 1325

Feministlike julgeoleku- ja õigusteoreetikute üheks suuremaks töövõiduks rahvusvahelisel julgeolekumaastikul peetakse JNR 1325 vastuvõtmist. Resolutsioon rõhutab põhimõtteid, mida feministid enne resolutsiooni vastuvõtmist oma uuringutes olid esile tõstnud, kuid millele julgeoleku tagamise praktikas ei pööratud tähelepanu (Whithworth 2013, 108; Tryggestad 2009, 539-540).

ÜRO JNR 1325 jagatakse temaatiliselt kolmeks ning mõningates analüüsides neljaks alajaotuseks: osalemine, kaitse, ennetamine ja soolõime strateegia (Egnell *et al.* 2012, 6). Resolutsiooni rakendamisel tuleb sooperspektiivi järgida läbivalt igas alajaotuse mõõtmes: alates naiste kaasamisest rahu- ja julgeoleku planeerimisse kuni naiste osalemiseni reaalselt julgeolekujõudude koosseisus. Resolutsioon hõlmab paljuski konflikti- ja konfliktijärgseid riike ning nendes rahvusvaheliste julgeolekujõudude tegevusi rahu- ja julgeolekutagamisel. Seejuures ei tähenda demokraatlike ning rahumeelsete riikide jaoks resolutsioon ainult välisriiklike tegevusi (nt tegevused kriisihje- ja rahutagamisoperatsioonidel) vaid ka riigisisest peab sooperspektiivi rakendama (Egnell *et al.* 2012, 7).

Vaatamata sellele, et ÜRO JNR 1325 lõi normi, mis esmakordselt ajaloos tunnistas naiste osakaalu ja tähtsust rahu ja julgeoleku tagamisel (Tryggestad 2010, 159), siis resolutsiooni kriitikud väidavad, et tegemist on pigem retoorilise dokumendiga, millel on oodatust väiksem praktiline tulem. Resolutsioon on kaasa toonud liiga vähe ja pigem marginaalseid muutuseid, mis on jõudnud poliitika ja praktika rakendamisse. Kas ÜRO JNR 1325 ikkagi on juriidiliselt siduv ja kohustuslik liikmesriikidele? Üldistades jagatakse resolutsioonid kaheks sõltuvalt sellest kas need on vastu võetud ÜRO harta peatükk VI (mitte kohustuslikud meetmed) või peatükk VII (kohustuslikud

meetmed) all. ÜRO JNR 1325 nagu ka teised temaatilised resolutsioonid on vastu võetud peatükk VI all. Temaatilisi resolutsioone iseloomustab pigem normatiivne imperatiiv, mis on suunatud käitumise muutmisele (seda nii lühi- kui pikaajalises raamis) nii rahvusvaheliselt kui siseriiklikult. ÜRO JNR 1325 vastuvõtmisel kasutas nõukogu pehmet retoorikat nagu – “innustama”, “üles kutsuma”, “valmisolekut näitama”, mis aga ÜRO kontekstis ei ole tugeva sõnumi andmine. Temaatiliste resolutsioonide rakendamine on küll rangelt soovitatav, aga lõppkokkuvõttes riikide enda teha. (Tryggestad 2009, 544 -551)

2018. septembri seisuga on ÜRO liikmesriikidest 73 riiki vastu võtnud riiklikud rakenduskavad JNR 1325 elluviimiseks⁸. See aga jääb alla poole (39%) kõikidest liikmetest. 2014. aastal oli arvuks 52, seega on toimunud mõningane edasimineku. Esimesena võttis riikliku tegevuskava vastu Taani 2004. aastal ning sellele järgnesid teised põhjamaad aastatel 2006 ja 2008⁹.

1.3.2. NATO tegevus ja suunised ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsioon 1325 rakendamisel

Sõjalise ja julgeolekuliiduna nii ajalooliselt kui traditsiooniliselt ei erine NATO sõjaväelisel korraldatud organisatsioonist ning on loomult maskuliinne hegemooniline institutsioon (Kronsell 2002, 108; Kronsell 2014, 44; Wright 2016, 353; Berggren 2002, 66).

2007. aastal võttis Euro-Atlandi Partnerlusnõukogu¹⁰ vastu poliitika, mis püstitas liikmesriikidele ülesande esitada praktilisi ettepanekuid ÜRO JNR 1325 rakendamiseks. Sellele sammule järgnes 2009. aastal vastu võetud „NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1“ mis käsitles sooperspektiivi rakendamist kõikides NATO struktuurides (st nii NATO väestruktuurides kui ka NATO sõjalistes juhtimisstruktuurides)¹¹ ning samale direktiivile anti välja täiendus aastal 2012. (Dharmapuri 2011, 57) ja 2017. aastal¹² (NATO 2017). NATO poolne teema tõstatus sai suurema poliitilisema tähenduse ning näitas alliansi positiivset tahteavaldust, kui NATO peasekretär määras 2012. aastal ametisse agenda 1325 eriesindaja (NATO 2012). Teema olulisus tuli selgelt esile ka 2014. aasta Walesi tippkohtumisel kui alliansi juhid kinnitasid üle, et soolise perspektiivi arvesse

⁸ÜRO JNR 1325 Riiklikud rakenduskavad (PeaceWoman veebilehekülj).

⁹ *Ibid.*

¹⁰EAPC – *Euro-Atlantic Partnership Council*.

¹¹ NFS – *NATO Force Structure*, NCS – *NATO Command Structure*.

¹² Erisusena eelnevast kahest redaktsioonist, siis 2017 kehtima hakanud direktiiv on täitmiseks NATO juhtimisstruktuuridele (NCS), kõikidele alliansi ja partnerriikidele kes osalevad NATO poolt juhitud missioonidel ning on soovituslik võtta juhendumiseks NATO väestruktuuridele ja NATO liikmesriikidele (NATO 2017, 1).

võtmist on vaja teostada läbivalt NATO kolmes põhiülesandes¹³ (NATO 2014, punkt 90). 2016. aasta tippkohtumine Varssavis ja 2018. aasta tippkohtumine Brüsselis toonitasid veelgi põhjalikumalt naiste võimustamise tähtsust ning JNR 1325 põhimõtete rakendamist (NATO 2016a, punkt 131; NATO 2018, punkt 75.).

Sooperspektiivi praktiliseks elluviimiseks on NATO andnud alliansi liikmesriikidele soovitusi ja kohustusi, kuidas rakendada JNR 1325 tulenevaid põhimõtteid. Peamised valdkonda käsitlevad NATO dokumendid on: „NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1“ (NATO 2017) (edaspidi Bi-SC 40-1 direktiiv), „ACO Gender Functional Planning Guide“ (NATO 2015) ja „Improving the Gender Balance“ (NATO 2008).

Bi-SC 40-1 direktiiv on täitmiseks NATO sõjalistele juhtimisstruktuuridele ning NATO poolt juhitud rahvusvahelistele sõjalistele operatsioonidele. Bi-SC 40-1 direktiiv (NATO 2017, 16, punkt 4-1) rõhutab väljaõppe olulisust – teadlikkus sooperspektiivi rakendamisest tuleb anda edasi alliansi liikmetele võimalikult varakult ning tuleb läbivalt integreerida erineva taseme sõjalisse väljaõppesse ja õppustesse. Lisaks rõhutab direktiiv (*Ibid.*), et kõik alliansi üksused, kes osalevad NATO poolt juhitud operatsioonidel, peavad olema treenitud JNR 1325 valdkonnas ning tundma sooperspektiivi rakendamist enne missioonile asumist ja treeningu eest vastutab liikmesriik kes üksuse missioonile saadab (NATO 2017, 16-17, punktid 4-4, 4-5). Direktiiv toob esile, et ka NATO juhtimis- ja väestruktuuride ning kiirreageerimisüksuste kontrollõppustel tuleb harjutada ja integreerida JNR 1325 ning jätkuresolutsioonides sätestatud põhimõtteid. Bi-SC 40-1 direktiiv (*Ibid.*) kehtestab rahvusvahelise sõjalise operatsiooni eelsele väljaõppele minimaalsed nõuded sooperspektiivi rakendamiseks missioonidel. Oluline on, et väljaõpe ei toimuks ainult üldise teadlikkuse tõstmise eesmärgil, vaid oleks praktiline ja fookuseeritud rõhutades sooperspektiivi rakendamist kui jõudude kordistajat ning operatsioonilise tõhususe tõstjat (*Ibid.*, 17. punkt 4-5 alapunkt e.).

Bi-SC 40-1 direktiiv tõstab esile ka soolise tasakaalu vajalikkust NATO poolt juhitud operatsioonidel. Soolise tasakaalu saavutamine eeldab rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel naissoost kaitseväelaste arvu suurendamist. Naiste osakaalu suurendamine alliansi operatsioonidel saab aga eelkõige toimuda läbi naissoost isikute värbamise tegevteenistusse. Lisaks tõstab direktiiv esile eraldi lisana (NATO 2017, 13-14) käitumiskoodeksi, mis keelab ja mõistab hukka üheselt

¹³Kollektiivkaitse, kriisiohje ja koostöine julgeolek (*cooperative security*) (NATO 2017, 7).

igasuguse ahistamise, väärkohtlemise ja seksuaalse ärakasutamise NATO üksuste liikmete poolt nii teenistuses olles kui teenistusvälisel ajal.

Bi-SC 40-1 direktiiv rõhutab ka diskursiivset konteksti ja mõistetest ühest arusaamise vajalikkust ja rakendamist julgeoleku lingvistikasse (NATO 2017, 5-6, punkt 1-4) ning esitab valdkondliku terminoloogia. „ACO Gender Functional Planning Guide“ (NATO 2015) on planeerimisjuhise NATO struktuuris operatiiv- ja pikaajalise planeerimisega tegevale isikkoosseisule ja sooküsimustega seotud ametikohtadele (NATO 2015, 1). NATO operatiivplaneerimine on standardiseeritud ning lähtub NATO planeerimisdirektiivist¹⁴. Planeerimisprotsessi ühe lisana tuuakse välja ka sooperspektiivi rakendamine nii planeerimisprotsessi strateegilisel, operatiiv- kui ka taktikalisel tasandil. (NATO 2015, 3-4).

1.4 Teooriaosa kokkuvõte

Rahvusvahelisele feministlikule julgeolekuteooriale ning inimõiguste- ja julgeoleku lähtekohtadele tuginedes saab analüüsida soolise võrdsuse kui ka sooperspektiivi rakendamise printsiipe sõjaväelisel korraldatud organisatsioonides. Kuna teemavaldkond on lai ning seotud normatiivse dimensiooniga (inimõigused, feministlik julgeolekuteooria) ja praktiliste vajadustega (sooperspektiivi rakendamine), siis autor esitab koondi teooria osast (Tabel 2). Koond põhineb peamiselt Olssen *et al.* (2009, 20) identifitseeritud ja grupeeritud küsimustel: kuidas sooperspektiivi rakendada läbi organisatsiooni sisemiste ja väliste tegevuste JNR 1325 ja NATO tegevuste kontekstis. Magistritöö teemast lähtuvalt on olulised peamiselt organisatsioonisisestest tegevused, seega koondab autor Olsseni *et al.* (2009, 20) sisemiste tegevuste jaotusele tuginedes ka teiste autorite lähtekohad ühtsesse analüüsi raamistikku. Tabelis 2 on välja toodud kuidas soolise võrdsuse ja sooperspektiivi normid oleksid rakendatavad, millised tingimused peaksid olema täidetud ja kuidas neid tulemuslikult täita (tabelis soodustavad tegurid). Eduka rakendamise puhul tuleb mõista ka sõjaliselt korraldatud organisatsioonid eripärasid. Range ja kohati paindumatu kultuuriga organisatsioon ei lähe kergesti muudatustega kaasa, ning sellist tüüpi organisatsioonide muutmise kujundajad on käsuahela tipus. Muudatus toimub tavaliselt läbi konkreetse ülesandepüstituse, poliitika, seadusemuudatuse või strateegia, kõrgema asutuse poolt (Egnell, *et al.* 2012, 9). Muutuste elluviimise juures on oluline rakendamise põhjendamine ning sidumine organisatsiooni põhiülesannete täitmisega (*Ibid.*,70).

¹⁴ ACO Comprehensive Operations Planning Directive.

Tabel 2. Sooperspektiivi ja soolise võrdsuse rakendamise peamised tegurid

	Soodustavad tegurid	Soodustava teguri kirjeldus
Mehitamise ja värbamise poliitika ja võrdsete võimaluste tagamine	Meessoost ja naissoost isikkoosseisu jaotamine kõikidesse ametivaldkondadesse ja kõikidele tasemetele.	Isikkoosseisu soolise tasakaalu eesmägi poole püüdlemine;
	Lubav/toetav töökeskkond, mis ei ole kiusav ega diskrimineeriv.	Värbamine ja sõnumid on nii meestele kui naistele suunatud, eesmärgiga saada ühiskonnast parim esindatus, sh värbamissõnumid julgustavad ka organisatsioonis vähemesindatud osapoolt liitumaks riigikaitsega ning sisenemaks organisatsooni;
	Võrdsed võimalused ja kohustused: sh võrdne ligipääs ressurssidele ja vahenditele	Tööks vajaminev varustus ja ressursid on tagatud; võrdsed nõuded ja võimalused;
Töökorralduslikud tegevused	Poliitika kujundamine/muutmine, regulatsioonid.	Soolise võrdsuse ja sooperspektiivi poliitika olemasolu ja rakendamine (teavitustöö, väljaõpe);
	Planeerimine ja analüüs.	Sooperspektiivi integreerimine kõikidesse operatsiooni planeerimise ja rakendamise faasidesse ja rakendamist seostatakse operatsiooni tulemuslikkusega;
	Järeldused ja hinnangud.	Sooperspektiivi treeningu lisamine missiooneelsesesse väljaõppesse, õppuste stsenaariumitesse, valdkonna normide tundmine;
	Treening ja väljaõpe.	
Olulised kujundajad	Ülem	Muudatuste juhtimine ja elluviimine hierarhilises organisatsioonis toimub üldjuhul ülevalt-alla; kindla juhise ja suunise edastamine organisatsiooni siseselt;
	Juhtkond	
	Ekspertfunktsioonid	Sooperspektiivi rakendamiseks on vajalikud eriesindaja ja nõunik/ekspert;

Allikas: Olsson, *et al.* (2009, 20 -23, 124-127), Moore (2017,195) Woodruff, Kelty (2017, 282), Egnell, *et al.* (2012, 16, 21, 65), Dijk (2005, 189), NATO (2017), NATO (2008, 10,11) .

Koostaja: autor.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et sooperspektiivi rakendamiseks ning soolise võrdsuse ja sooliselt tasakaalus oleva sõjaväeliselt korraldatud organisatsiooni edukuse saavutamisel peaksid mainitud eesmärki toetama nii kõrgema asutuse poliitika- ja arengukavad, asutuse enda personalipoliitika (mehitamine), üldine töökorraldus ja asutuse olulised kujundajad ehk eestvedajad.

2. SOOLISE VÕRDSUSE JA SOOPERSPEKTIIVI OLUKORD EESTI KAITSEVÄES

Kui traditsiooniliselt seostatakse soolist võrdsust ühiskonna üldise heaoluga majanduses, siis Eesti puhul antud eeldus ei kehti: Eesti on ÜRO majandusliku vabaduse indeksi¹⁵ põhjal suhteliselt kõrgel kohal aga nii ÜRO kui ka EL soolise võrdsuse indeksites¹⁶ allpool keskmist (Marling 2017, 246, 247). Üheks põhjuseks võib tuua Eesti nõukogude aegse pärandi ning sotsiaalmajandusliku kujunemise (Marling 2017, Connell, Pearse 2015, 24-25). Nimelt on nõukogude aeg oma paradoksaalsete soolistunud mustritega jätnud Eestis nii naisliikumisele kui ka soolisele võrdõiguslikkusele halva maine. Kunagine nõukogude väliselt edumeelne aga olemuselt misogüünne ja kaksikmoraalne emantsipatsioon tekitas taasiseseisvunud noores ühiskonnas vastumeelsust ning andis halvakõlalise alatoonid feminismit mõistele, mistõttu ei soovitud taasiseseisvumise järel antud teemaga tegeleda. (Marling 2017, Connell, Pearse 2017, 27; Nemvalts 2001, 46)

Eesti on rahvusvahelise õiguse võtmes formaalselt justkui täitnud kõik punktid: Eesti on ühinenud 1991 CEDAW konventsiooniga ning Eesti on ratifitseerinud mitmed võrdseid õiguseid tagavad ÜRO ning EL-i lepinguid ja dokumente (Võrdse kohtlemise seadus: käsiraamat 2010, 54, 61). Tõsiasi, et Eesti on oma õiguskorras eraldi määratlenud võrdse kohtlemise normi soolise võrdõiguslikkuse seaduses ja võrdse kohtlemise seaduses, tuleneb suuresti nii CEDAW konventsioonist, kui ka Eesti õiguse harmoniseerimisest EL-i õigusega (*Ibid.*, 61). Eesti on formaalselt aktsepteerinud soolise võrdsuse tagamise rahvusvahelised standardid (Marling 2017, 247). Lisaks mainitud seadusandlusele reguleerib riiklikult sooliselt võrdse kohtlemise edendamist ka Heaolu arengukava 2016–2023 (Sotsiaalministeerium 2016) ning kava osana välja antud soolise võrdõiguslikkuse programm 2018–2021 (Sotsiaalministeerium 2018). Sooperspektiivi rakendamist julgeoleku kontekstis peaks jälgima ja edendama JNR 1325 Eesti tegevuskava. Eesti pole siiski formaalsetest nõuetest väga palju kaugemale liikunud ja see pole üldises plaanis muutnud naiste positsiooni ühiskonnas ega ka parandanud suhtumist soolise võrdsuse küsimustesse (Marling 2017, 255). Praktikast seisab Eesti jätkuvalt silmitsi soolise ebavõrdsusega:

¹⁵ *Index of Economic Freedom*.

¹⁶ UNDP *Gender Inequality Index* ja ka EU *Gender Equality Index*.

Eestis on Euroopa Liidu suurim palgalõhe, Eesti naised on alaesindatud jõu- ja otsustuspositsioonidel ning -ametites ja seda kõike vaatamata tõsiasjale, et naised on üldjoontes rohkem haritumad kui mehed (Siilivask 2017, 88, 92). Ka Eesti riigikaitse struktuurides on naised tugevalt alaesindatud (*Ibid.*). Kui üldjuhul Eesti soovib ennast näha ühena Skandinaavia riikidest, siis soolise võrdsuse aspektist ollakse sellest veel kaugel (Marling 2017, 247). Võib eeldada, et ka Eesti Kaitsevägi osana ühiskonnast peegeldab peamisi levinud arusaamu ja hinnanguid soolise võrdsuse ja sooperspektiivi küsimustes. Varasemad uuringud (nt Pärtel 2014, 59) on välja toonud, et Eesti Kaitseväes esineb soosteretüüpset suhtumist naiste ja meeste rollidesse ühiskonnas ja riigikaitstes.

Eesti riigikaitse põhineb riigikaitse laial käsitusel, st igal kodanikul on oma roll, eesmärk ja iga inimene on tähtis (Vabariigi Valitsus 2010, 3). Eesti Kaitsevägi on sõjaväeliselt korraldatud riigikaitse ülesannetega organisatsioon (KKS § 2, 3) mis on kombinatsioon reservarmeed ja elukutselisest Kaitseväest. Reservarmeed, kui osa totaalkaitse kontseptsioonist Eesti kontekstis, nähakse kui põhimõttelist valikut heidutuse eesmärgil (Mõts 2010, 8). Heidutuse eesmärki kannab rahvusvaheline koostöö ja alliansi liikmelisus. Eesti panustab rahvusvahelistesse sõjalistesse operatsioonidesse võrdväärse partnerina (*ibid.*) ja rahvusvahelises tegevuses nähakse turvavaipa, millega luuakse Eestile soodsad tingimused NATO kollektiivkaitse või rahvusvahelise kriisiohje rakendamisel (Riigikantselei 2017, 6). Ajateenistuse kohustus on oluline tugisammas Eesti riigikaitstes ning seda kuvab ka elanikkonna toetus (Kivirähk 2018, 47). Viimase Kaitseministeeriumi avaliku arvamuse uuringu kohaselt¹⁷ peab noormeeste ajateenistust vajalikuks 92% küsitletutest ning vabatahtlikku naiste ajateenistust toetas 78% (*Ibid.*, 46, 47). Naiste ajateenistuse juures osutus domineerivaks seisukoht, et naised peaksid ajateenistuse läbima eraldi programmi alusel (*Ibid.*, 50). Seaduslik võimalus naissoost isikutel läbida ajateenistus on puudunud kuni Kaitseväeteenistuse seaduse uuendamiseni 2013. aastal.

2.1. Uurimuse eesmärk ja metoodika

Uurimuse eesmärk on analüüsida soolise võrdsuse olukorda Eesti Kaitseväes ja kas ning kuidas sooperspektiiv on rakendatud Eesti Kaitseväes. ÜRO ja NATO liikmena tuleb Eestil anda aru sooperspektiivi täitmise kohta, sh tuleb esitleda, kuidas täidetakse JNR 1325 sätestatud põhimõtet:

¹⁷ 2018. aasta oktoobri seisuga.

kaasata naisi julgeoleku ja riigikaitsestruktuuridesse nii taktikalisele, operatiiv- ja strateegilisele tasemele.

Alljärgnevalt toob autor välja uurimuse peamised etapid ning alaeesmärgid:

- soolise võrdsuse ja sooperspektiivi esinemine formaalsetes dokumentides: dokumendianalüüs hõlmab endas seadusandluse ja tegevus- ning arengukavade läbitöötamist ja tulemuste esitamist, eesmärgiga kaardistada Kaitseväe tegevust reguleerivates dokumentides soolise võrdsuse ja sooperspektiivi normid;
- JNR 1325 Eesti tegevuskavade dokumendi- ja sisuanalüüs, eesmärgiga saada ülevaade sooperspektiivi ja soolise võrdsuse nõuete täimisest JNR 1325 kontekstis (Kaitseväge puudutavate ülesannete lõikes);
- JNR 1325 Eesti tegevuskavade aruandluse dokumendi- ja sisuanalüüs, eesmärgiga saada ülevaade sooperspektiivi ja soolise võrdsuse nõuete täimisest JNR 1325 kontekstis (Kaitseväge puudutavate ülesannete lõikes);
- NATO sooperspektiivi raportite analüüs Eesti lõikes (aastad 2012–2016), millele lisandub autori poolt Kaitseväest küsitud 2017. aasta samalaadne statistika (NATO iga-aastane koondraport 2017. aasta kohta pole töö kirjutamise ajaks ilmunud). Statistiliste andmete koondamine ja analüüsimine, eesmärgiga kaardistada Kaitseväes tegevteenistujate ametikohtade jaotus soo ja auastmete alusel;
- organisatsiooni liikmete suhtumine naiste osakaalu suurendamise kohta Kaitseväes, eesmärgiga selgitada välja personali hoiakud ning arvamused naiste kaasamise suhtes.

Autor valis uurimisobjektist lähtuvalt kirjeldava- ja seletava uurimisstrateegia. Olukorra mõistmiseks kasutab autor andmete kogumise- ja analüüsimeetoditena kvalitatiivset dokumendi- ning sisuanalüüsi, kui ka feministlikku diskursust.

Ülevaate saamiseks võrdõiguslikkuse ja sooperspektiivi kajastumise kohta siseriiklikus seadusandluses uurib autor nii õigusnorme, kui ka riigikaitse alus- ja planeerimisdokumente. Hetkeolukorra paremaks mõistmiseks on oluline välja tuua naissoost ja meessoost tegevteenistujate arvuline osakaal ja jaotus sõjaväeliste auastmete lõikes. Võimalik vertikaalne või horisontaalne eristamine võib anda kinnitust institutsionaalsest barjäärist (Biin 2011, 21). Naiste kaasamise suurendamise eesmärgi tajumise analüüs annab lisaväärtuse hetkeolukorra välja selgitamiseks, kirjeldades organisatsiooniliikmete suhtumist kui ka vastuvõtlikkust muudatustele ja uuele vähem stereotüüpsele olukorrale.

Viimase osana oma töös analüüsib autor kuidas organisatsiooni liikmed suhtuvad ja tunnetavad võimalikku naiste osakaalu kasvu. Kaitseministeerium viis läbi 2017. aastal ankeetküsitluse kaitseväelaste kogemustest ning hoiakutest seoses naissoost ajateenijate ja tegevteenistujatega (Siplane 2017). Küsimustikus oli kokku 45 küsimust, millest 8 olid avatud vastuse võimalustega. Küsimustik saadeti kõikidele tegevväelastele ning küsimustikule vastas 734 inimest (123 naist ja 611 meest), mis moodustas 2017. aasta tegvväelaste hulgast 26,7%. Küsitluses olid nii suletud kui avatud vastuse variandid ning kuna kõikide avatud vastuste analüüsi uuringu läbiviijad süvitsi ei teostanud, siis anti autorile võimalus magistritöö raames kasutada küsitluse toorandmeid. Autor valis välja uurimistööks küsimuse “Kaitseminister on püstitanud eesmärgi kaasata Kaitseväge rohkem naisi. Millised oleks Teie soovitusel selle eesmärgi täitmiseks“. Vastuse analüüsimisel kasutab autor ka feministliku kriitilise diskursusanalüüsi meetodit, mis lähtub eeldusest, et ideoloogilised- ja võimusuhted ning muud kaasnevad uskumused on sotsiaalselt konstrueeritud (Lazar 2007, 141). Diskursusanalüüs aitab identifitseerida hegemoonilisi võimusuhteid ja kuidas kujutatakse mõisteid nagu „sugu“, „naised“, „hegemooniline maskuliinsus“, „soosterotüübid- ja soorollid“ jne (Björkdahl, Selimovic 2015, 314). Teoreetilises osas selgus, et uuritavas valdkonnas ei ole õiguslikult sätestatu ja reaalne olukord omavahel alati vastavuses. Diskursusanalüüsi kasutab autor peamiselt soosterotüüpsete ja eelarvamuslike hinnangute olemasolu kinnitamiseks või ümber lükkamiseks Eesti Kaitseväge tegevteenistujate hulgas.

Küsimuse analüüsimiseks grupeerib autor vastused hinnangute lõikes: pigem positiivne, pigem neutraalne, pigem negatiivne ja emotsionaalne vastus ning seejärel toob autor välja enim lähtuvalt feministlikust diskursusest korduvad märksõnad (ehk analüüsist välja tulnud teemade lisandumine) ning võrdleb neid uurimistöö teooria osas väljatooduga.

2.2 Sooline võrdsus ja formaalsed nõuded Kaitseväes

Vastavalt 1920. aasta Eesti Vabariigi Põhiseadusele (RT 1920, 113,114) kehtestati riigikaitsekohustus võrdselt kõikidele kodanikele, mis väljendas sooliste eelisõiguste puudumist. Arvatavasti mängis tol ajal antud suhtumise kujunemisel rolli lõppenud Vabadussõda, kus naised olid panuse andnud töötades tagalas, kui ka osaledes lahingutes (Nemvalts 2008, 17, 19). 1921 aastal arutati eraldi naiste mobilisatsioonikavade väljatöötamist, kuid reaalsuseks see siiski ei saanud. Samas riigikaitsekohustus jäi kehtima kogu elanikkonnale. (*Ibid.*, 17). Ka kehtiv Eesti

Vabariigi põhiseadus ei erista kaitseväeteenistuse kohuslastena meessoost isikuid, vaid määratleb kohuslastena Eesti kodanikke (PS§124).

Kaitseväeteenistuse seadus (KVTS) määratleb kaitseväekohustuslasena meessoost isiku (KVTS §2). Oluline muudatus tuli 01. aprill 2013, kui rakendus KVTS'is naissoost isikute võimalus võtta vabatahtlikult kaitseväeteenistuse kohustus ning läbida ajateenistus. KVTS muudatus tagab varasemast mõnevõrra võrdsema olukorra ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS §3 lg1 p1) sätestatu raames, andes naistele varasemast parema võimaluse panustada riigikaitse. Enne seadusemuudatust pidid naised sooritama ajateenistuse lepingulises teenistussuhtes või leidma muid viise ajateenistuse läbimiseks. Kaitseväe juhataja kindral Terras oma avakõnes “1325 naised, rahu ja julgeolek” 2018. aasta konverentsil tõi näite, et kui ta aastatel 1998–2000 teenis Vahipataljoni ülemana, oli ta sunnitud ajateenistust läbida soovinud naissoost isiku mehena arvele võtma (Terras 2018). Vabatahtlikult ajateenistusse asumisel toob KVTS välja naistele erisuse – 90 päevane nn katseaeg ja võimalus loobuda (katkestada) katseajal ajateenistus (KVTS § 82 lg 11).

Autor ei tuvastanud kehtivas riigikaitset reguleerivas seadusandluses rohkem diskrimineerivaid sätteid ega ka muid viiteid uurita valdkonna kohta. Küll aga võib näitena tuua 2005 toimunud distsiplinaarseaduse¹⁸ muudatuse¹⁹, mis tühistas naissoost kaitseväelaste puhul distsiplinaarkinnipidamise ehk distsiplinaararesti keelu (§ 21 lg 3; §23 lg 3). Kehtivas seadusandluses (KVTS) mainitud erisus puudub ning seega kaotati ära varem esinenud otsene sooline diskrimineerimine.

Dokumendianalüüsi järgmise etapina töötas autor läbi kehtivad riigikaitse arengu- ja strategiadokumendid. „Riigikaitse arengukava 2017–2026“ toob välja esmakordselt võrdse võimaluse põhimõtte (Riigikantselei 2017, 23), kui ühe olulise arengukava läbiva mõju (kõigil peab olema võimalus panustada riigikaitse). Arengukava toob eraldi välja esimest korda naiste osalemise ja rolli²⁰. Kaitseministeeriumi kodulehelt kätte saadav arengukava avalik tutvustus (Kaitseministeerium 2017a) kinnitab, et naistele tagatakse võrdsed võimalused ja õigused riigikaitsele panustamisel. Kaitseväge planeerib suurendada märkimisväärselt kiirreageerimise ja operatiivstruktuuri, seega on professionaalse ametnikkonna arendamine üks eesmärke.

¹⁸ RT I 1997, 95, 1575 seadus kehtetu, mainitud normid on viidud KVTS'i.

¹⁹ Muudatuse tõi esile ka Inimõiguste instituudi uuring Inimõigused Kaitseväes (2010).

²⁰ Autor tutvus ka varasemate arengukavadega: Sõjalise kaitse arengukava 2009–2013 ; Riigikaitse arengukava 2013–2022.

Arengukava rõhutab reservarmee mudeliga jätkamise vajalikkust ning tulevikus ei nähta seda ohustamas ka riigi üha vananeva elanikkonna demograafilist olukorda ning ühe riski maandamise meetmena tuuakse välja ka naiste kaasamine. Ajateenijate arvu planeeritakse tõsta, sh naissoost ajateenijate arvu (*Ibid.*).

Organisatsiooni sisemisi tegevusi reguleerivate dokumentide analüüsil tuli esile selge erisusena naiste ja meeste kaitseväeteenistuse nõuetes Kaitseväe füüsiline test. Füüsiline võimekus ja jõud on nähtused, mida kriitikud tihti toovad esile kui põhjust naiste mitte kaasamiseks. Eesti Kaitseväe füüsiline test eristab testi sooritajaid nii vanuse kui soo kategoorias²¹ ja esitab erinevates kategooriates suhteliselt suure erinevusega nõuded (Kaitsevägi 2013). Nt 3200 m jooksus vanusekategoorias 22-26 peavad mehed minimaalse tulemuse saamiseks²² jooksma ajaga 16:36 ja naised 19:36, kätekõverduste sooritamisel 2 minuti jooksul samas vanusekategoorias peavad mehed minimaalseks tulemuseks sooritama 38 ja naised 17 kätekõverdust. Istesse tõus 2 minuti jooksul on harjutus, kus normatiivid on naistele ja meestele täpselt samasugused.

Ainuke viide võrdsuse põhimõttele on leitav Kaitseväe eetikakoodeksist (Kaitsevägi 2018). Kaitseväe eetikakoodeks seletab lahti Kaitseväe põhiväärtused (Kaitsevägi 2018, 1) ning põhiväärtuse „avatus“ alapunktina on välja toodud, et „inimesi ei eristata kultuuritausta, rahvuse, soo, vanuse või muude tunnuste osas“ (Kaitsevägi 2018, 7 punkt 6.3.2). Formaalsed erisused naiste ja meeste osas esinevad KVTS'is piiritletud ainult meestele kohustuslikus ajateenistuses ning Kaitseväe juhata poolt kinnitatud füüsilise testi nõuetes. Läbi viidud Kaitseväe seadusandlusepoliitika- ja arengukavade dokumendianalüüsis ei tuvastanud autor ühtegi viidet sooperspektiivile ega JNR 1325-le.

2.3. ÜRO JNR 1325 Eesti tegevuskavad

Eesti ühines ÜRO JNR 1325 2000. aastal ning esimese riikliku tegevuskava võttis vastu 2010. aastal. JNR 1325 valdkonna koordineerivaks ministriumiks Eestis on Välisministeerium. Eesti esimene tegevuskava JNR 1325 rakendamiseks kehtestati ajaperioodiks 2010–2014²³ (edaspidi Tegevuskava 2010). Tegevuskava 2010 kohta on esitatud ÜRO'le kolm vahearuanne ja

²¹ Kaitseväe kehalise ettevalmistuse hindamise normatiivid.

²² Minimaalne tulemus on 60 punkti igalt alalt, seejuures kokku mitte vähem kui 190 punkti.

²³ „Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu, julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014“ (Välisministeerium 2010).

aruandeperioodi lõpus ka lõpparuanne. Aastateks 2015–2019 on Eesti JNR 1325 rakendamiseks vastu võtnud oma teise tegevuskava (edaspidi Tegevuskava 2015) ning selle rakendamise kohta on esitatud üks aruanne (Välisministeerium 2017), millele järgneb teine ehk lõpparuanne 2019. aastal. Teostatud dokumendianalüüsi kaardistavad tulemused Tegevuskavade 2010 ja 2015 kohta on esitatud tabelites 3 ja 4.

Tabel 3. Tegevuskavas 2010–2014 kaitseväge puudutavad aspektid.

Eesmärk	Tegevus	Rakendamise aruanne
sooalaste teadmistega ekspertide arvu tõstmine ja teema teadlikkuse tõstmine julgeolekuga seotud struktuurides.	sooküsimuste käsitlemine ohvitseride ja allohvitseride baaskoolituses, asjakohase õppematerjali väljatöötamine.	ei ole eraldiseisva osana KVÜÕA koolituses. Kajastatakse põgusalt BALTEFCOL ²⁴ ja Kõrgematel Riigikaitsekursustel ²⁵ , planeeritakse lisada teemakohane info Riigikaitse õpikusse ²⁶ (2011, 2012).
	sooaspekti lisamine missioonieelsesse koolitusse.	missioonieelses ettevalmistus ei ole eraldi osana vaid kajastatakse üldise kultuurialase väljaõppe raames konfliktipiirkonna tutvustamisel (2011).
	rahvusvaheliste missioonide käitumiskoodeksite järgimine missioonidel.	nõude täitmist jälgitakse pidevalt (2011–2014).
naiste osalemisvõimaluste laiendamine rahvusvahelistel sõjalistel ja tsiviiloperatsioonidel ning naiste esindatuse suurendamine rahvusvahelistel rahu ja julgeoleku tagamisega seotud ametikohtadel.	missioonidel ja kaitseväes naiste osalemist mõjutavate tegurite väljaselgitamine.	ei teostatud.
	analüüs meetmetest suurendamiseks naiste osalemist kaitseväeteenistuses ja missioonidel.	ei teostatud.
	naistele mõeldud teavitus- ja värbamiskampaaniate korraldamine rahvusvahelistele missioonidele osalejate leidmiseks.	ei teostatud.
	suunatud koolituse korraldamine naistele huvi tekitamise eesmärgil saamaks missioonidele rohkem sooliselt tasakaalus isikkoosseis.	ei teostatud.
*Aruandes toodi esile Kaitseväge tegevuste kohta ²⁷ - keskmiselt osales aruandeperioodil sõjalistel missioonidel alla 1% naisi ning seda peamiselt toetataval positsioonidel nagu avalikud suhted ja meditsiin. Olulise meetmena toob aruanne esile ajateenistuse võimaldamise naissoost isikutele alates 01. aprill 2013.		

Allikas: Välisministeerium 2010, 2011, 2012, 2013, 2014a 2014b. Koostaja: autor.

²⁴ Balti Kaitsekolledž – annab peamiselt 3.taseme sõjalist väljaõpet – ehk kõrgemad ohvitserid, aastas õpib seal keskmiselt 10 Eesti ohvitseri. BALTEFCOL kajastab teemat ainult rahvusvahelise õiguse (inimõigused, humanitaarõigus jne) tundide raames, eraldi loeng puudub.

²⁵ Kõrgemate Riigikaitsekursuste näol on tegemist Kaitseväge kui institutsiooni ja riigikaitset tutvustava lühikursusega (5 päeva) Kaitseväge ning riigikaitsega seotud isikutele – nagu ajakirjanikud, parlamendiliikmed, kolmas sektor jne.

²⁶ Riigikaitse õpik on mõeldud gümnaasiumi riigikaitse õpetuse toetavaks materjaliks, väljaantud 2014. aastal ja hetkel kehtivas õpikus ei ole mainitud ei sooperspektiivi rakendamist ega ka soolise võrdõiguslikkuse aspekte.

²⁷ Ei saa otseselt seostada püstitatud eesmärkide ega indikaatoriga kuid tegevused haakuvad üldise rakenduskava valdkonnaga.

Tegevuskava 2010 on jaotatud riiklikeks ja rahvusvahelisteks tegevusteks. Rakendusaruanded kinnitavad Eesti viljakat tegevust rahvusvaheliselt (Välisministeerium 2014b). Tegevuskava 2010 esitab neli prioriteeti, millest kaks on otseselt seotud Kaitseväe tegevustega (Välisministeerium 2010, 9, 10-11).

Järgmiseks viieks aastaks toob tegevuskava (Tegevuskava 2015) sisse erinevuse eelmisest: eesmärgid on veel rohkem suunatud välispoliitilisele ja välisriiklikule tegevusele. Tegevuskava 2015 distantseerub siseriiklikust vastutusest – rõhutades, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste tagamisega siseriiklikult tegelevad teised institutsioonid ja rakendamist jälgivad teised kavad (Välisministeerium 2015, 3). Kaitseväega tegevuskava enam otseselt ei seota (st otseselt seotud organisatsioonide nimistus Kaitseväge ei ole mainitud). Riigikaitse asutustest on nimetatud otseselt Kaitseministeeriumi, Kaitseliitu ja Naiskodukaitset. Kaudne seos kaitseväega säilib seeläbi, et tegevuskava sätestatud eesmärkide elluviimisel saavad tegevuskavas nimetatud asutused oma pädevuse piires ka allasutusi kaasata. Kuna tegemist on pikaajaliste protsessidega, siis jätkatakse võimalusel ka tegevuskava 2010 sätestatud eesmärkidega (Välisministeerium 2015, 5). See omakorda tähendab, et Kaitseväele püstitatud eesmärgid ei ole kuhugi kadunud ja ka uute eesmärkide valguses oleks Kaitseministeeriumil võimalus mainitud eesmärkide täitmisel aruandlust nõuda Kaitsevält. Tegevuskava 2015 eesmärkide ja indikaatorite kirjeldustes tuleb selgelt esile seotus Kaitseväega (Tabel 4).

Tabel 4. Tegevuskavas 2015–2019 kaitseväge puudutavad aspektid.

Eesmärk	Tegevus	Rakendamise aruanne
teadlikkuse suurendamine riiklikul tasandil.	koolitada rahu ja julgeolekuga tegelevaid eksperte soolise vägivalda, naiste inimõiguste ja soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas.	2017 aruanne nimetatud tegevust ei kajastanud.
	käsitleda soolist vägivalda, naiste inimõigusi ning nende rolli rahu ja julgeoleku tagamisel ning soolist võrdõiguslikkust ohvitseride ja allohvitseride baaskoolitusel.	aruanne sama, mis eelmisel perioodil – valdkond on kajastatud KVÜÕA ja BALTDEFCOL väljaõppes. (KVÜÕA kodulehel väljas olevates õppekavades, õppekava moodulite eesmärkides, kirjeldustes ja õpiväljundites valdkonda eraldi mainitud ei ole).
	käsitleda soolist vägivalda, naiste inimõigusi ning nende rolli rahu ja julgeoleku tagamisel ning soolist võrdõiguslikkust missiooneelsetel koolitustel.	toimub osana üldises sihtriigi kultuuri tutvustavas loengus.
	käsitleda soolist vägivalda, naiste inimõigusi ning nende rolli rahu ja julgeoleku tagamisel ning soolist võrdõiguslikkust sõduri baaskursuse raames.	2017 aruanne nimetatud tegevust ei kajastanud.
	naiste, rahu ja julgeoleku teemaliste õppe- ja infomaterjalide koostamine ja levitamine.	2017 aruanne nimetatud tegevust ei kajastanud.
naiste kaasamine rahu ja julgeolekuga seotud ametikohtadele Eestis.	jälgida, et oleks tagatud sooline tasakaal rahu ja julgeolekuga seotud ametikohtade konkurssidel	2017 aruanne nimetatud tegevust ei kajastanud (KV võtmes).
	jätkata naistele ajateenistusse, tegevteenistusse ja vabatahtlikesse riigikaitseorganisatsioonidesse astumise ning karjääri tegemise võimaluste tutvustamist.	Kaitseministeeriumi kampaania „Naised vormi“.
*Aruanne toob välja Kaitseministeeriumi tegevuse ²⁸ – poliitikapaberi „Naised kaitseväes“ kinnitamise ning meetmed ja suunised antud dokumendist – dokument kinnitab üle põhimõtte, et Kaitseväes ei ole erialasid ega ametikohti, kus oleks soost tulenevaid piiranguid (erandiks jääb füüsiline test). Dokumendis esitatud tegevused: ühiskondlike hoiakute muutmiseks teostatakse teavituskampaaniad; naiste informeerimine võimalustest nii ajateenijaks kui tegevteenistujaks saamisel, ajateenistusse asumisel võimaldatakse naistel teenida kõikides väeosades, sõjalise eriala määramisel ajateenistuses ei piirata naisi stereotüüpsete erialadega; tagatakse vajalikud organisatoorsed- ja olmetingimused (segamajutuse näol).		

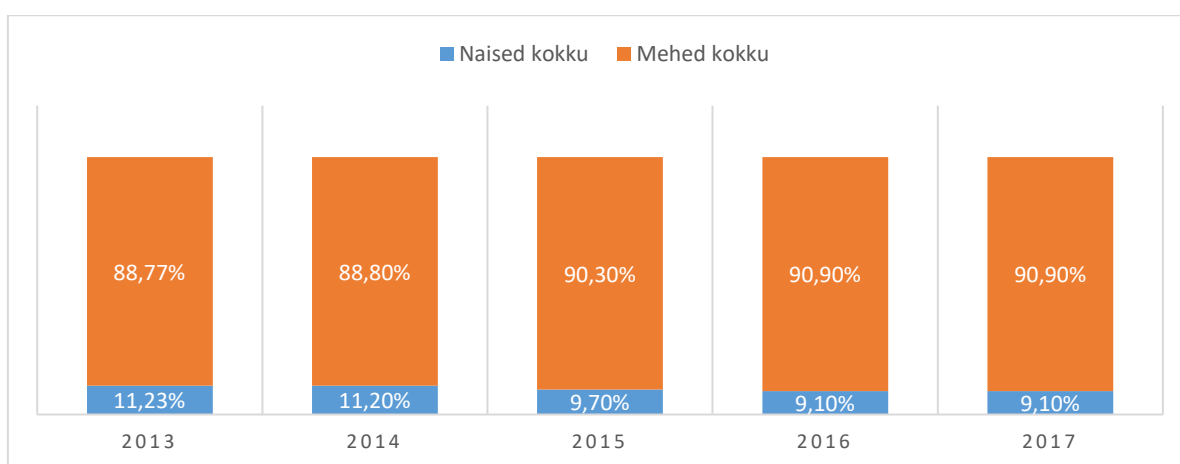
Allikas: Välisministeerium 2010, 2011, 2012, 2013, 2014a 2014b. Autori koostatud.

²⁸ Ei saa otseselt seostada püstitatud eesmärkide ega indikaatoriga, kuid tegevused haakuvad üldise rakenduskava valdkonnaga.

2.4. Eesti Kaitsevägi kui soolistunud organisatsioon

2.4.1. Sooliselt eristav isikkoosseisu jaotus Kaitseväes

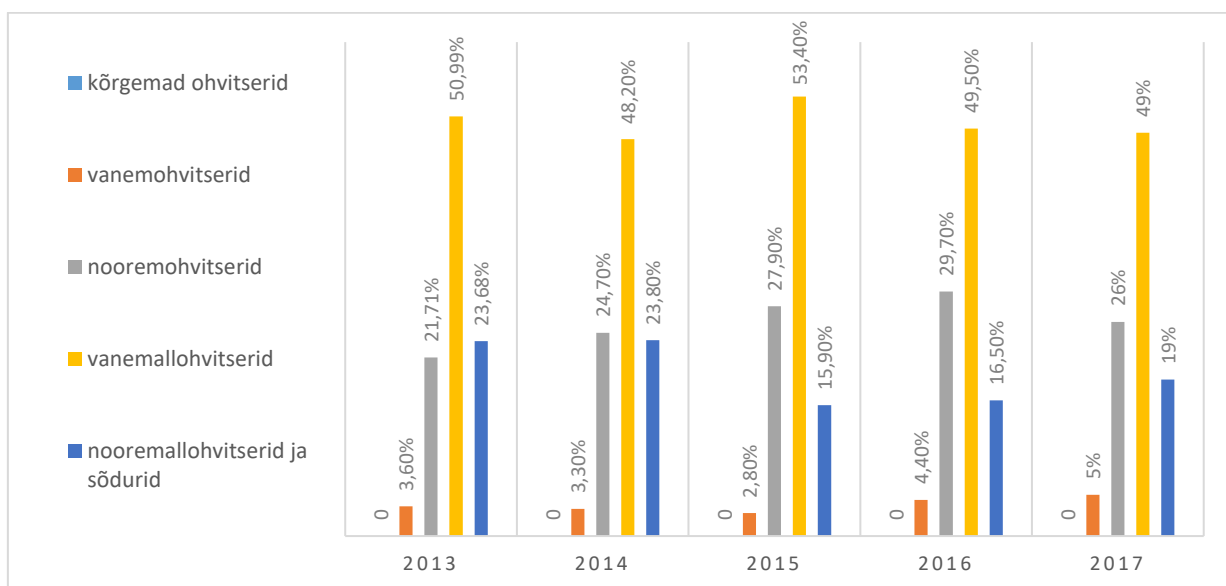
Sooliselt eristavaid andmeid ja üldiselt sooperspektiivi küsimusi on NATO küsinud alliansi liikmetelt alates aastast 1998 (NATO 2016b, 7) ning Eesti on andmeid esitanud alates aastast 2012. Alljärgnev ülevaade põhineb peamiselt Eesti Kaitseväge poolt NATO'le esitatud aruannetel ning Kaitseväge Peastaabist saadud täiendaval informatsioonil (peamiselt 2017. aasta isikkoosseisu andmed). Joonis 1 näitab kaitseväge tegevteenistujate sooliselt eristavat jaotust aastatel 2013–2017.



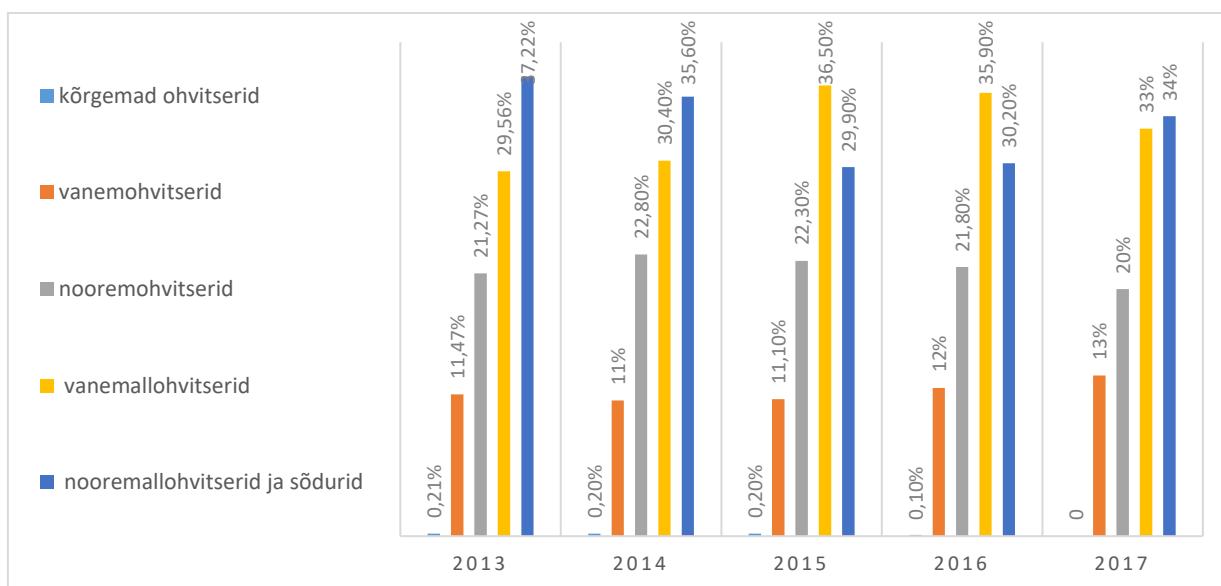
Joonis 1. Tegevteenistujate sooline jaotus aastael 2013–2017. Allikas: NATO sooperspektiivi raportid aastatel 2013–2016, 2017 aasta kohta andmed KVPS J1. Autori koostatud.

Naissoost kaitseväelaste osakaal liigub langevas trendis – kui 2004. aastal oli naissoost tegevteenistujate osakaal 16.5%, (Valdna 2011, 26) siis 2010. aastaks oli see langenud 13%-le ning 2017 aasta lõpu seisuga on osakaal 9%. Langeva trendi ühe põhjusena on Kiili (2017) esile toonud, et 1990. aastate alguses tsiviilametikohtade kaotamise tõttu teenistusse vormistatud naised on hakanud pensionile minema või teevad seda lähiajal.

Joonised 2 ja 3 illustreerivad nais- ja meestegevvälaste jaotust auastmete järgi. Sõjaväeliste auastmete²⁹ jaotus on täpsemalt väljatoodud töö lisa (LISA 2).



Joonis 2. Naissoost tegevteenistujate jaotus auastmete lõikes aastatel 2013 – 2017. Allikas: NATO sooperspektiivi raportid aastatel 2013-2016, 2017 aasta kohta andmed KVPS J1. Autori koostatud.



Joonis 3. Meessoost tegevteenistujate jaotus auastmete lõikes aastatel 2013 – 2017. Allikas: NATO sooperspektiivi raportid aastatel 2013-2016, 2017 aasta kohta andmed KVPS J1. Autori koostatud.

Kõrgemaid ohvitseri naissoost tegevteenistujate hulgas ei ole Eesti Kaitseväes kunagi olnud ning marginaalne arv on naissoost vanemohvitseri. Kuigi Kaitseministeeriumi 2017. aasta uurimusest

²⁹ Sõjaväeline auaste on haridusest ja sõjalisest väljaõppes sõltuv sõjaväeline nimetus (KVTS § 16 lg 1).

(Siplane 2017, 4 joonis 20) nähtub: 74% naissoost tegevväelastest on väga huvitatud karjääri tegemisest, mis on samas suurusjärgus meestega. 2018. aasta septembri seisuga on Kaitseväes kokku 13 naissoost vanemohvitseri, 2 kolonelleitnanti ja 11 majorit (nt vanemohvitseridest mehi on kokku 316). Naissoost ohvitseride on kokku 77, kellest enim on meedikuid. Naistest kokku kõige suurema grupi moodustavad vanemallohvitserid. Meeste ja naiste jaotuse erisus tuleb esile eelkõige nooremallohvitseride ja sõdurite ning vanemohvitseride ja kõrgemate ohvitseride lõikes. Organisatsiooni juhtivatel ametikohtadel on kõrgemad- ja vanemohvitserid, ning sellest nähtub ka Kaitseväes juhtivatel positsioonidel olevate tegevteenistujate sooline jaotus.

2017. aastal oli naissoost tegevteenistujatest 79% toetavatel ja administreerivatel positsioonidel – kõige rohkem meditsiinis ja logistikas³⁰. Sõjalist haridust on 2018. aasta oktoobri seisuga omandamas seitse naissoost kadetti (ehk 5% kadettide koguarvust). Sõjalise hariduse teise taseme õppes osaleb 28 magistranti – neist mitte ühtegi naissoost tegevteenistujat. Balti Kaitsekolledžis õpib eestlastest hetkel 12 meessoost tegevteenistujat³¹.

2.4.2. Suhtumine naissoost tegevteenistujate ja -ajateenijate osalemise suurendamisesse Kaitseväes

Ankeetküsitluses avatud vastusega küsimusele „Kaitseminister on püstitanud eesmärgi kaasata Kaitseväkke rohkem naisi, millised oleks Teie soovitud selle eesmärgi täitmiseks?“ vastas kokku 432 tegevväelast (72 naist ja 360 meest). Küsimusele vastamise võimalus oli vabatahtlik, seega võib eeldada, et vastasid pigem need keda küsimus kõnetas, või kellel on kujunenud oma kindel arvamus küsimuses. Valimiks on kõik 432 vastanut, sest uurimuses on oluline kõikide vastanute sisend. Vastuste pikkus erines mõne sõnalisest („jah“, „jõudu“, „ei tea“) vastustest, kuni pikemate paarisaja sõnaliste arvamusteni. Vastused koondina moodustasid 11516 sõna. Analüüsiühikuks on uuringus ühe isiku poolt antud vastus täies ulatuses, mis autor kategoriseeris esimese sammuna suhtumise jaotuses teise sammuna märksõnade vahel. Analüüsiühikute jaotus soo, vanusegrupi, hariduse, auastmete ja teenistusstaazi alusel on täpsemalt väljatoodud töö lisas (LISA 3, Joonised 5-8). Analüüsikategooriad võtavad arvesse teooriast tuleneva sõjaväeliselt korraldatud organisatsiooni eripärad ja ideoloogia, mis mõjutavad suhtumist ja hinnangut naiste kaasamise või selle suurendamisesse riigikaitstes. Analüüsikategooriaid valides ja koostades eristab autor vastused hinnangute alusel. Analüüsiühikute kõik vastused grupeeris autor viide gruppi suhtumise alusel:

³⁰ 2017 isikkoosseisu jaotuse andmed pärinevad Kaitseväest, autori päring.

³¹ Andmed saadud Kaitseväe peastaabi personaliosakonnast, autori päring.

1. Naiste kaasamise osas **pigem positiivne**, stereotüüpsust esines minimaalselt.
 - „...lähtun põhimõttest et ei ole mehi ega naisi vaid on kaitseväelased - ..on ülimalt taunimisväärne lahterdada kaitseväelasi soo, usu või orientatsiooni järgi. Tuleb tagada võrdne kohtlemine ja juhul kui see teenistust ei sega ning ei oodata erikohtlemist.“ (Mees, 31-45, ohvitser).
 - „Ma arvan, et "rohkem naisi" ei peaks olema eraldi eesmärk. Eesmärk peaks olema tingimuste loomine ülesannete täitmiseks. See, et kas ülesannet täidab mees või naine ei peaks olema oluline./.../Hea, huvitav keskkond ja töö on piisav motivaator soost olenemata. (Naine, 31-45, ohvitser).
 - „kaitsevälase elukutse promo kõigile kodanikele (mitte ainult " Scoutsataljon on karmide meeste koht!").“ (Mees, 31-45, ohvitser).

2. Naiste kaasamise osas **pigem erapooletu**, ükskõiksus, neutraalsus; arvamused, et kehtivat süsteemi muutma ei peaks, sest naised saavad Kaitseväge niikuinii siseneda, kui soovivad.
 - „Praegune süsteem on hea/.../Eraldi selle nimel pingutama ei peaks, et naisi rohkem tuleks.“ (Mees, 31-45, allohvitser).
 - „Soovitused puuduvad, soovitan ikka kõiki võrdselt kohelda, mitte üht sugupoolt teisest hakata kunstlikult rohkem suunama, mõjutama, värbama.“ (Mees, 31-45, allohvitser)
 - „...ei näe, et mingisuguseid äärmuslikke muudatusi või meetmeid peaks kasutusele võtma.“ (Mees, 18-30, allohvitser).

3. Naiste kaasamise osas **pigem negatiivne** (kui üldse, siis toetavatel positsioonidel) - tugev stereotüüpsus.
 - „...toetavad ametikohad, mittesõjalised ülesanded/töökohad (meedia, statistika, logistika, raamatupidamine).“ (Mees, 18-30, allohvitser).
 - „suunata neid naisi rohkem tagalaalastesse üksustesse, võimalikult kaugemale lahingüksustest.“ (Mees, 31-45, allohvitser).
 - „Naised ei sobi võrdsel alustel koos meestega jalaväes teenima. Toetavas elemendis, ka meditsiinis, laos või köögis näen väga meeledli naissõdureid.“ (Mees, 18-30, ohvitser)
 - „Mitte naisi võtta“ (Mees, 18-30, allohvitser).

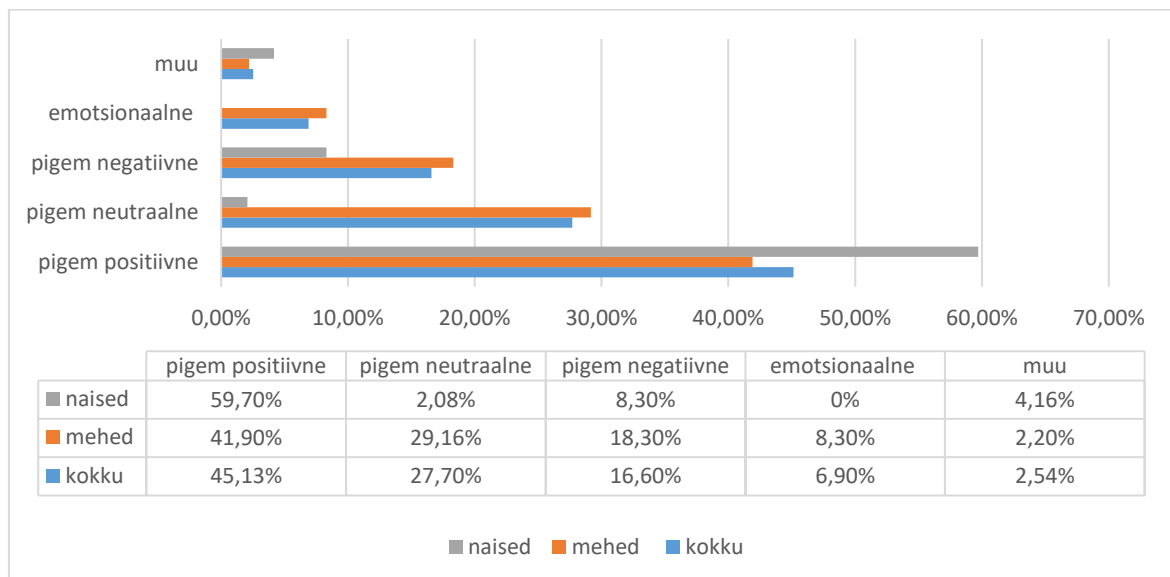
4. **Emotsionaalsed** vastused (väga negatiivne, irratsionaalne, halvustav suhtumine).
 - „Soovitan seda eesmärki mitte täita või äärmisel juhul kaasata väga ilusad naised“ (Mees, 31-45, allohvitser).

- „Samuti võiks ju sotsiaalminister püstitada eesmärgi „Mehed sünnitama“ (Mees, 31-45, ohvitser).
- „Minu arust on see järjekordne poliitiline surve, kuvada mingit võrdõiguslikku pilti. loomulikult saavad naised riigikaitseks palju ära teha, nagu näiteks kasvatada lapsi, toetada oma mehi....“ (Mees, 31-45, allohvitser).
- „....ei suuda ükski naisohvitser inspireerida sõdurit enda moodi olema. Kaitsevägi peab olema võitlusvõimeline, mitte humaanne“(Mees, 31-45, allohvitser).

5. **Muud** vastused (ei olnud väga otseses seoses küsimusega) – organisatsiooni ülesed etteheited, rahuolematus väljaõppe kvaliteediga, organisatsiooni sisekliimaga, rahulolematus kaitseministri ja jne.

Analüüsiühikud jaotusid määratletud tunnuste alusel alljärgnevalt (Joonis 4.), kus vastanutest suurem osa suhtus eesmärki positiivselt (mees- ja naissoost vastanud kokku).

Joonis 4. Analüüsiühikute koond lähtuvalt hinnangust ja suhtumisest



Allikas: 2017. aasta Kaitseministeerium ja Siplane küsitluse algandmed. Autori koostatud.

Analüüsiühikutest esile tõstatatud domineerivamad märksõnad, fraasid ja ideed on täpsemalt välja toodud töö lisas (LISA 3). Nendest suurema grupi moodustasid alljärgnevad märksõnad:

- Võrdne kohtlemine ja võrdsed alused: osaliselt ka mure meesoost vastajate hulgas, et äkki kaob võrdsus ära, mis saab meestest, miks meestele tähelepanu ei pöörata. Võrdset kohtlemist ja võrdseid nõudeid, teenistust samadel alustel toodi esile 96 korral.

- Füüsiliste normide muutmist sarnasemaks või samaks meestega, naiste mitte hakkamasaamist füüsiliselt toodi esile 60 korral.
- Kvoodi alusel teenistusse võtmine - oma vastustes tõi selle esile 27 vastajat ning kõik vastajad klassifitseerisid seda kui negatiivset lähenemist.

Kvootide mainimise osas oli tunda organisatsiooni liikmete hirmu – langevad standardid ja et midagi toimub ebaausal või ebavõrdsel moel. Võrdsed tingimused võrdsetel alustel olid samuti paljude küsitlusele vastanute mureks, ehk et ollakse nõus naiste kaasamisega, kuid naistele peaksid kehtima samad normid.

Füüsiline hakkamasaamine ning ka võrdsetel tingimustel võrdsete kohustuste täitmine (füüsiline test) oli paljudele vastanutele mureks. Üldise noorte (sh noorte meeste) füüsilise võimekuse osas on ühiskonnas peetud diskussiooni ning on tuntud muret just noorte meeste kehva füüsilise pärast. Ühe meetmena toodi paaril korral esile, et saada häid ja tugevaid ajateenijaid ja tegevteenistujaid (nii mehi kui naisi) oleks noorte seas, „targa sportimise“ harjumuste juurutamist. Füüsilise hakkama saamise juures toodi esile ka, et kui naine tahab jalaväelane olla, siis ainult sellisel juhul kui ta on parem kui mees: „*Naine, kes tahab jalaväkke saada, peab meeste ÜFT tulemuse saama igal alal miinimum 80 punkti*“ (Mees, 18-30, allohvitser) – sest, et meeste minimaalne norm (sh ka jalaväes) on 60 punkti igas alas. „*Naiste suhtumine oma füüsilise võimekuse arendamisse peab muutuma laiemalt, et naised saaksid paremini hakkama Kaitseväes esinevate raskustega. Praegu paljud arvavad, et nad ei saa hakkama ja ei kaalugi teenistust. Standardite alandamine ei ole lahendus*“ (Mees, 18-30, ohvitser). „*Tõsta naissoost kaitseväelaste füüsilisi nõudmisi ja viia neile kontrolltest läbi juba enne ajateenistusse võtmist.*“ (Naine, 18-30, ohvitser).

Paljud vastajad tõid esile vajalikud **tingimused, varustuse ja töökeskkonna** naiste kaasamise suurendamiseks. Olmetingimuste all peetakse ilmselt silmas naissoost ajateenijaid (kuna enamlevinud on arvamus, et naised ja mehed peaksid olema eraldi majutatud, ehk et naiste kaasamiseks tuleb tingimused luua). Töökeskkond ja varustus on ka teoorias esile tulnud mehitamise ja võrdse võimaluse tagamise kriteeriumiks. Samas eraldi ruumide tagamine ajateenistuses on kunstlikult erisuste tekitamine ja nt Skandinaavia riikide näidetel võib esile tõsta just samade elu- ja olmeruumide kasutamise positiivsed õppetunnid³². **Varustus** töö tulemuslikuks tegemiseks peab olema füüsilisi eripärasid arvestav – nt on samamoodi eriline üle 2 meetri pikkune

³² Selle tõi esile ka Välisministeerium Tegevuskava 2015 rakendamise aruandes (Välisministeerium 2017, 20).

mees/naine kui 1.60 pikk naine/mees. Ehk et kõik tegevväelased, kes asuvad diapasooni erinevates otsades on mõningas mõttes erandid ning seetõttu ei peaks olema kehvema või mittedobiva varustusega.

Kokkuvõtvalt võib küsimuse analüüsil järeldada, et organisatsiooni liikmed vajavad soolise võrdsuse ja sooperspektiivi küsimustes olukorra teadlikkuse tõstmist ja koolitust. Vastajatest mitte keegi ei toonud esile märksõnu „sooperspektiiv“, „operatsiooniline tõhusus“ või „inimõigused“. Analüüsiühikustes välja toodud peamised ettepanekud naiste kaasamise suurendamiseks on toodud lisas (LISA 3).

2.5. Diskussioon

JNR 1325 Eesti tegevuskavade analüüsist võib järeldada, et suuresti on tegemist välispoliitilise instrumendiga ning tegevuskava siseriiklikel tegevustel ei ole peamine fookus. Seda kinnitab ka Terras (2010) magistritöös väljatoodu, et kui 1325 teema eestvedajaks jääb Välisministeerium (mis hiljem selleks ka sai), siis võib riiklik tegevuskava jääda pigem välispoliitiliselt vajalikuks dokumendiks, mida Eesti saab hästi oma kuvandi ja poliitika edendamiseks ära kasutada ning vähem siseriiklikuks vahendiks. Terras tõi esile ka, et Eestis on täheldatav mõningane erisus võrdõiguslikkuse ja inimõiguste teemade „rahvusvahelise näo ja tegutsemise“ ning „riigisisese näo ja tegutsemise“ teadvustamisel (Terras 2010, 73-74).

Tegevuskava täitmise aruannetest tulenevalt järeldab autor, et Kaitsevägi ei ole rakenda normi eesmärgipäraselt. Kaitseväge poolsete tegevuse aruandluses selgub, et Kaitsevägi ei anna ülevaadet kõikide ülesannete kohta, (pole mainitud aruandluses üldse) vaid pigem kajastab tegevusi, mida ilmselt oleks tehtud ka ilma tegevuskava 2010 ja 2015 kehtestatuga ning mis on seotud naistega kaitseväes üldisemalt - nt 2013 kaitseväge korralduse seaduse muudatus. Kuid Tegevuskavades esitatud konkreetsed ülesanded, nt lisada sooperspektiiv Kaitseväge väljaõppesse, on jäänud vastuseta ning suures osas neid ka ei rakenda (nagu selgub KVÜÕA õppekava kirjeldustest, KVÜÕA kodulehelt). Praktilised õppetunnid ÜRO, NATO ja EL missioonidest rõhutavad rahvusvahelisel sõjalistel-, kriisiohje- ja rahuvalveoperatsioonidel naissoost kaitseväelaste kaasamise operatsioonilist vajalikkust. Eesti JNR 1325 rakendamise aruannetest selgub, et Kaitsevägi tõi välja „missioonipiirkonna erisused“ naiste rakendamise piiranguna – mis ei ole

vastavuses aga töö esimeses osas väljatooduga. Missioonipiirkonna erisus on just see, miks naised seal osalema peaksid (Egnell 2016, 73-86). Madalat naiste osalemise protsenti võib seletada muude faktoritega: nt et ei ole piisavalt suur valimit naisi, kelle hulgast leida missioonile minejaid ja ei viida läbi naiste aktiivset informeerimist ja värbamist.

Dokumendianalüüsi kokkuvõtteks leiab autor, et vaatamata sellele, et normatiivsed nõuded on täitmiseks, toob sooperspektiivi rakendamise puhul teooria välja toonud, et on vajalik seletada miks sooperspektiiv on tähtis – sooperspektiivi rakendamine suurendab operatsioonilist tõhusust, ning oluline on organisatsiooni mõistmine, et tegemist ei ole pealesunnitud ja sisutühja tegevusega vaid sellest on kasu asutusele endale (nt Egnell 2016, 73-89). Nimetatud viidet („operatsiooniline tõhusus“) ei tuvastanud autor kummastki JNR 1325 tegevuskavast, samuti ei nähtunud see ka rakenduskava aruannetest ega muudest Eesti Kaitseväge ja riigikaitset puudutavast dokumentidest, mida autor uurimistöö käigus läbi töötas ja analüüsis.

Teooria osas väljatoodud kolme alateema lõikes: **töökorraldus, mehitamine ja eestvedajad** analüüsi tulemusena leiab autor, et teorias kirjeldatud sõjaväelisel korraldatud organisatsiooni eripärad esinevad ka mõningal määral Eesti Kaitseväes – institutsionaliseeritud soolisuus, ja traditsioonilised soostereotüübid. Kronsell (2006, 123) tõi esile, et meeshegemoonia kultuur on niivõrd juurdunud, et seda peetakse iseenesest mõistetavaks normiks mis ei vaja õigustust ega seletusi. Käesoleva uurimuse järeldusena võib tõdeda, et Eesti Kaitseväes esineb meestekeskset ideoloogiat: nii organisatsiooniliikmete suhtumises ja naiste koondumise peamiselt toetavatele ametitele. Kui suhtumine ja praktika kokku viia siis võiks järeldada, et kuna organisatsiooni hinnangul sõduri amet on mõeldud pigem meestele, siis ka organisatsioonis juhtidena nähakse mehi.

Töökorraldus ja regulatsioonid. Riigikaitse ja Kaitseväge seadusandluse dokumendianalüüsis eristub formaalselt kaitseväeteenistuse kohustuse norm. Kõik on seaduse ees võrdsed, kuid osadel on kohustus ja teistel ei ole - selles võib näha lisaks mehi diskrimineerivale normile, ka naisi diskrimineerivat normi: õigus olla kaitseväge kohuslane ning seeläbi ka kui täisväärtuslik kodanik (Kronsell 2006, 110). Ajateenistuskohustuse mitte laienemist naistele võib käsitleda kui meeste osas mitte võrdset normi (samuti võimalust katkestada vabatahtlik ajateenistus 90 päeva jooksul). Seega 90 päeva normi väljavõtmine KVTS'ist tagaks parema võrdsuse põhimõtte. Täieliku normatiivse võrdsuse tagaks aga siiski võrdne kaitseväeteenistuse kohustus.

Riigikaitse arengu- ja poliitikadokumentidest ei selgu suurt sidusust uuritava valdkonnaga. Eesti julgeolekupoliitika alused käsitlevad Eestit kui rahvusvahelise julgeolekukeskkonna lahutamatu osa (Riigikogu 2017, 3), seeõttu on ÜRO JNR kehtestatud resolutsioonid meile olulised ja täitmiseks. NATO kollektiivkaitse on vajalik osa usutavast heidutuspoliitikast ning Eesti eesrindlik osalemine rahvusvahelistel sõjalisel operatsioonidel on Eesti võimalus ja kohustus aidata kaasa stabiilsuse tagamisele mujal maailmas (*Ibid.*, 3, 14). ÜRO, NATO ja EL mandaadi rahvusvaheliste sõjaliste operatsioonide puhul peavad osalevad riigid rakendama JNR 1325 põhimõtteid ja NATO ning teiste liitude väljaantud reglementi sooperspektiivi rakendamiseks järgima (nt NATO 2017). Kuna Eesti osaleb kõikides eelpool mainitud allianside juhitud operatsioonidel, siis peaks ka osalevad üksused olema teadlikud ning oskama tõhusalt rakendada JNR 1325 nõudeid ja põhimõtteid. Riigikaitse arengukava toob välja ka oma seotuse teiste poliitikadokumentide ja arengukavadega (Riigikantselei 2017, 21-22), kuid seal ei kajastu ei JNR 1325 rakenduskava ega ka riiklikult soolise võrdõiguslikkust käsitlev Heaolu arengukava 2016–2023 (Sotsiaalministeerium 2016)³³. JNR 1325 arengukava on otseselt seotud Kaitseväega ja Heaolu arengukava on dokument, mis hõlmab kogu ühiskonda, siis autori hinnangul on need dokumendid seotud riigikaitse arengukavas sätestatuga.

Autor toob esile riigikaitstes pikaajalisse arengukavva sisse kirjutatud naiste rolli ja osalemise. Kaitseministeerium on mainitud küsimustega suhteliselt aktiivselt tegelenud alates H. Hanso kaitseministriks oleku ajast³⁴. Lisaks on Kaitseministeerium vastu võtnud ka esmakordselt poliitikapaberil naiste kaasamise suurendamiseks³⁵. Küsitlusest selgus, aga et paljud organisatsiooni liikmed ei ole teadlikud naiste kaasamise põhjustest ja vajalikkusest, siis võib järeldada, et organisatsiooni liikmete ei ole tutvustatud mainitud poliitikadokumenti ega ka naiste kaasamise eesmärgi tagamaid.

Kaitseväge sisemiste regulatsioonide poole pealt tõstataks probleemina hirm kvootide ees ja füüsilise testi erisus. Kvootide eesmärk tegelikkuses ei ole diskrimineerimine vaid vastupidi - tegemist on ajutise soolist võrdõiguslikkust edendava erimeetmega. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne (2010, 62) toob esile, et mõningatel juhtudel on vajalik sooline kvoteerimine, kuid selle vastu olid kõik vastajad, kes selle märksõna esile tõstsid. See väljendab

³³ Heaolu arengukava üks alaprogramme on soolise võrdõiguslikkuse programm.

³⁴ Nt. Hanso (2016) „Eesti kaitsmine on terve ühiskonna, mitte ainult meeste asi“ Kättesaadav: <https://online.le.ee/2016/10/21/hannes-hanso-est-i-kaitsmine-on-terve-uhiskonna-mitte-ainult-meeste-asi/>.

³⁵ Kuna antud dokument on asutusesiseseks kasutamiseks, siis ei kajastu see sisuliselt analüüsis.

suuremalt ka ühiskonna üldist suhtumist teemasse ehk ei olda teadlikud, mis on tegelikkuses sookvootide kehtestamise eesmärk³⁶.

Füüsilise testi diskussiooni toob autor näitena Norra ja Rootsi kaitsevägede füüsilise testi, mis on oma olemuselt funktsionaalne (kaitseväelane sooritab testis füüsilisi vastupidavuse ja jõu harjutusi, mis on seoses tema töö/teenistuse juures vajaminevate tegevustega). Rootsi kaitseväge rõhutab füüsilist töövõimet, vastupidavust, lihasjõudu ning on kontrolltesti teinud võimalikult funktsionaalseks (Rootsi Kaitseväge 2016). Võrreldes Rootsi ja Norra testidega on Eesti test vähem praktiline ning sisaldab suhteliselt suuri erisusi naiste ja meeste nõuetes. Lindre (2018, 70) tegi oma uurimistöös ettepaneku, et naiste füüsilise testi nõudeid peaks veelgi alandama, kuna tema uurimistöös motivatsiooni ja tahet gümnaasiumi õpilaste seas uurides selgus, et osad tüdrukud kardavad füüsilist testi. USA merejalaväelaste kogemus naiste füüsilise testi nõuete tõstmisel aga tõestas vastupidist – naised on rahul kõrgendatud nõuetega (Schogol, 2017). Sama tõestas ka Norra ainult naistest koosnev eriväelaste projekt – naised ei ole nõrgemad ega saa halvemini hakkama vaid naised peavad tegema õiget trenni, mis aitab nende füüsilisi puuduseid või erisusi kompenseerida ja arendada (Rones, Steder 2017, 50). Norra projekt tõi välja, et naised on võimelised saavutama ka erioperatsioonide üksuse tegevväelasele nõutud vajamineva füüsilise taseme. Antud taseme saavutamine võttis mõningal määral rohkem aega, sest naiste lihaskond areneb aeglasemalt, kuid soovitatav lõpptulemus on saavutatav (Rones, Steder 2017, 50-51). Seda, et naised võivad olla vastupidavust nõudvates ekstreemsetes oludes tugevamad kui mehed, tõestas näiteks 2018 läbiviidud UK maavägede arktiline projekt (*Ice Maiden*) kus briti armee naiskaitseväelased läbisid teekonna Antarktika rannikust rannikuni, kaotades seejuures näiteks vähem lihasmassi kui sama raja läbinud mehed (Laydon, 2018).

Küsitluse analüüsi tulemusena selgus, et respondendid kategoriseerivad naisi valdavalt füüsiliselt nõrgemaks. Siinkohal võib põhjuse leida ka ühiskonnas leviva arvamusega naistele püstitatud ootustest ja naistele sobivast tegevusest, sh ka millist trenni naised teevad (Goldstein 2001, 161). Seetõttu on ka naised nõrgemad, sest tugevaks saavad nii mehed kui naised üldjuhul ainult trenni tehes, mis tähendab, et naiste treeningharjumusi tuleks muuta. Targaks sportimiseks võib pidada funktsionaalset ettevalmistust, ehk et kaitseväge retoorikas „treeni nagu võitle“ (*train as you fight*), seega peaks treening olema pidevalt muutuv, mitmekülgne nii jõu- kui vastupidavustreening³⁷.

³⁶ Sookvoot on ajutine soolist võrdõiguslikkust edendav erimeede, mis annab eelise alaesindatud soole (Soolise võrdõiguslikkuse seadus, kommenteeritud väljaanne 2010, 62).

³⁷ Nt üheks funktsionaalse treeningu vormiks ja meetodiks on *CrossFit*.

Mehitamine. Tõsiasi, et Eesti Kaitsevägi hakkas esitama sooliselt eristavaid andmeid NATO'le alates 2012 aastast, kuid nõue iseenesest oli olemas enne Eesti liitumist alliansiga võib autori arvates viidata organisatsiooni suhtumisele mainitud nõude täitmise osas.

Siplane (2017, 4 joonis 20) küsitlusest selgub, et naised on huvitatud karjääri tegemisest Kaitseväes samas mahus kui mehed. Siinkohal toob autor välja sama uuringu raporti kommentaari: „...võiks eeldada, et naistel on sõjaväelisest karjäärast olulisemad muud väärtused (nt pere, kodu, lapsed)...“ (Siplane 2017, 4). Antud kommentaar grupeerib naisi homogeenseks grupiks, mida iseloomustab „emaks olemine ja tihe seos lastega“ (Puechguirbal, 2010, 176) ning kinnitab naiste lahterdamist tulenevalt tema sotsiaalsest soost.

Täpsemast isikkoosseisu jaotuse kaardistamisest tuli esile naiste koondumine teatud ametigruppidesse ning naiste vähenev osa kogu isikkoosseisust, sh pea olematu osakaal juhtkonnast. Kuna Eesti Kaitseväes on naised koondunud pigem toetavatele positsioonidele, siis see ei soodusta naiste osakaalu juhtide hulgas (Kiili 2017). Analüüsi tulemusena selgus, et Eesti Kaitseväe näitel on tegemist vertikaalse segregatsiooniga kus naiste ja meeste koondumine toimub erinevatesse ametigruppidesse. Kuna ka naissoost kadettide arv on viimastel aastatel püsinud samas suurusjärgus, siis võib järeldada, et hüppelist kasvu naissoost tegevteenistujate arvus lähiaastatel oodata ei ole. NATO poolsed JNR 1325 rakendamise juhised ning loendamatud õppetunnid rahvusvahelistest sõjalisest operatsioonidest väidavad, et rohkem sooliselt tasakaalus riigikaitse on tõhusam. JNR 1325 ja NATO sooperspektiivi rakendamise nõuded viitavad, et riigikaitse kõikidel juhtimistasemetel ja töövaldkondades peaks püüdlema soolise tasakaalu suunas.

Eestvedajad. Kui Kaitseministeerium on viimastel aastatel, eelkõige H. Hanso ministriks olemise ajal, teinud erinevaid soodustavaid väljaütlemissi naiste kaasamise suurendamise osas, siis Kaitseväe juhtkond on olnud pigem tagasihoidlikum. Näiteks 2018. aasta Eesti Vabariigi paraadi kommenteerinud kaitseväe peastaabi operatiivosakonna ülem ütles, et „naised on meil ka lahinguüksustes, kuid kui meedikud või sideväelased“ (Eesti Rahvusringhääling 2018, 48:10). See väide kattub teooria osas välja tooduga – naiste rolli nähakse toetavas funktsioonis ja organisatsiooni juhtimine on pigem meeste privileeg. Naisi ja naiste rolli riigikaitstes võib käsitleda vajalikuna, kuid eelkõige siis, kui viimane ei ohusta ega riku organisatsiooni maskuliinset staatust (Obradovic 2014, 29). Sama kinnitab ka Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuste poolt välja antud

õppematerjal³⁸, mis toob välja Kaitseväge iseloomustavad erinevad tegurid ning nende hulgas ka organisatsiooni meestekeskuse (Mõts 2010, 11): „Kaitseväes on ka naisterahvaid, aga tavaliselt töötavad nad toitlustuses-, meditsiini-, lao- ja sideteenistuse valdkondades, jäädes rohkem n-ö teenindajateks“ (*Ibid*, 12). Antud teose autor on magistratöökirjutamise hetkel Kaitseväe Ühendatud Õppeasutuse ülem ja Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused on Eestis ainuke riigikaitsealine rakenduskõrgkool³⁹. Sellest võib järeldada, et Eesti Kaitseväe diskursuses esineb mõningal määral institutsionaalset seksistlikku ideoloogiat⁴⁰ ja meestekeskust.

Äsja ametisse astunud Kaitseväe juhataja kindralmajor Martin Herem Kuku raadio „Nädala Tegija“ saates (Kuku Raadio 2018) kommenteeris aga naiste kaasamise teemat järgnevalt: „Kuna meil on tegevväelaste puudus ja eelkõige on puudus /.../ KVÜÕA /.../ sisseastujate näol. /.../ ajateenistuse lõpetajate arv on väga väike ja põhirõhk on meestel, siis peaks ajateenistuse lõpetanute hulgas olema rohkem naisi, kes saaksid ka ohvitseriks õppima tulla“ mis kinnitab Kaitseministeeriumi nägemust, et naiste kaasamise puhul kindlustab Kaitseväge endale laiema värbamisvälja (Siplane 2017, 1).

2.6. Järeldused ja ettepanekud

Kaitseväge suure organisatsiooni ja tööandjana Eestis on ühtlasi ka ühiskonna peegel, kuna Eestis üldisemalt ei esine väga palju soolise võrdsuse diskussiooni ning meie põhiväärtusi see ei kuva. Sama nähtub ka kaitseväes organisatsiooni liikmete hinnangutes, kui ka üldises organisatsiooni kultuuris. Teostatud uurimusest selgus, et ametikohtade ja auastmete jaotuses ülekaalus on peamiselt mehed sõduri ja nooremallohvitseride kohtadel (kõige suurem erisus esines jalaväes) ning samuti organisatsiooni juhtivatel positsioonidel. Tegelikult on see ka mõistetav, sest osad riiklikud ja Kaitseväe praktikad (nt ajateenistuse kohustus ainult meestele ja Kaitseväe füüsilise testi erisus meestele ja naistele) rõhutavad erisust ja naiste vähem sobivust riigikaitseesse võrdsel alustel. Vastupidiselt Eesti kogemusele toovad JNR 1325 valdkonna uurimused, praktiliste kogemustena esile rahvusvahelistest sõjalistest ja humanitaarabi missioonidest naiste kaasamise vajalikkuse kõikidel otsustasemetel (Olsson *et al.*, 2009; Egnell, *et. al* 2012; NATO 2017 jpm).

³⁸ Eesti Kaitseväe maaväe lahingutegevuse alused.

³⁹ <https://www.ksk.edu.ee>.

⁴⁰ Seksism on mõtteviis mille kohaselt on üks sugupool automaatsel võimekam ja parem (Võrdse kohtlemise seadus: käsiraamat 2010, 38).

Sooperspektiivi ning üldise soolõime poliitika juures on väga oluline diskursiivne kontekst: kuidas ja mida antud teemast räägitakse. Teooria osas selgus, et sooperspektiivi rakendamine riigikaitstes ei ole mitte „poliitiline propaganda“ ega „loosungid“ vaid organisatsiooni tõhususe tõstmine ning jõudude kordistaja. Organisatsioon, kellele on riik ja rahvas usaldanud jõu kasutamise riigikaitse eesmärgil (sh demokraatlike väärtuste ja inimõiguste kaitse) peaks kandma endas kõrget moraali ja käituma institutsioonina, mis respektierib oma teenistujaid nende teadmiste ja kompetentsi alusel, mitte lähtudes soost või muudest tunnustest.

Uuringutulemustest lähtuvalt teeb autor järgnevad ettepanekud: a) alustada 1325 riiklikus tegevuskavas (2010) Kaitseväge kehtestatud ülesannete rakendamist; b) rakendada teadlikult NATO direktiivides ja suunistes kehtestatud norme ja põhimõtteid sooliselt tasakaalus, tõhusama riigikaitse suunas. Mainitud ettepanekute saavutamiseks teeb autor järgnevad soovitusel:

1. Koostada Kaitseväge tegevuskava sooperspektiivi ja soolise võrdsuse ning 1325 põhimõtete rakendamiseks. Tegevuskava võiks sisaldada peamisi raamdokumentides väljatoodud põhimõtteid ja tegevusi:
 - integreerida sooperspektiivi rakendamine sõjaväelisesse planeerimisprotsessi;
 - integreerida sooperspektiivi rakendamine erineva taseme väljaõppesse ja praktiliste olukordadena ka õppuste stsenaariumitesse;
 - koostada sisuline ja pikaajaline koolitusplaan: koolitada erineva taseme juhte ja kogu isikkoosseisu sooperspektiivi rakendamise tõhususest ja vajalikkusest ning samuti tutvustada inimõiguste ja julgeoleku siduspunkte. Koolitusplaanis eraldi välja tuua juhtide koolitus, kuna juhtide mentaliteet ja sõnavõttud kujundavad paljuski organisatsioonikultuuri. Lisada sooperspektiivi rakendamise vajalikkus ja inimõiguste ning julgeoleku aspekt sõjaväelisel korraldatud organisatsioonis ja tema tegevuses KVÜÕA, Lahingukooli ja BDCOL õppekavadesse. Oluline on, et koolitus ei tohiks olla ainult sümboolne – koolitus peab olema sisuline ja praktiline.
 - kõikide missiooneelsete üksuste (mitte ainult individuaalmissioonid) ettevalmistuskursustesse lisada sooperspektiivi rakendamine eraldi õppetunnina;
 - koostada õppematerjal ja käsiraamat sooperspektiivi rakendamiseks kaitseväes;
 - töötada välja plaan vähendamaks vertikaalset segregatsiooni ja võimalikku „klaaslage“ kaitseväge ametikohtade ja auastmete lõikes.
2. Soovitused kehtivate ja tulevaste riiklike ja valdkondlike tegevuskavade, arengukavade ja poliitikapaberite kohta:

- Jätkata ning osadel juhtudel alustada JNR 1325 riikliku tegevuskava 2010 Kaitseväele kehtestatud ülesannete täitmise ning kaardistamisega, sh:
 - o täiendada ülesandeid sooperspektiivi rakendamise kohustuse osas julgeoleku- ja riigikaitseasutustes;
 - o kasutada sooperspektiivi kirjeldamisel ning ülesannete formuleerimisel akadeemilistes ja praktilistes uurimustes väljatoodud põhimõtteid, näiteid ning lingvistikat (nt NCGM⁴¹ publikatsioonid, NATO sooperspektiivi uuringud jne);
- tutvustada Kaitseministeeriumi poliitikapaberi „Naised kaitseväes“ põhimõtteid ja eesmärke kogu Kaitseväe isikkoosseisule ja siduda poliitikapaber 1325 riikliku tegevuskavaga;
- lisada Riigikaitse Arengukava osasse, mis käsitleb seotust riiklike arengukavadega, viide JNR 1325 riiklikule tegevuskavale ning Heaolu Arengukavale.

3. Kohandada ja/või minimeerida diskrimineerivad ja sooliselt ebavõrdsed praktikad:

- kohandada füüsiline test (st minimeerida, või kaotada täielikult naiste ja meeste normide erisused), sh muuta füüsiline test funktsionaalseks, mis oleks võimalusel seotud tööle esitavate nõuetega (ei eelda nõuete vähendamist, vastupidi, võib tõsta nõudeid ainult juhul kui see funktsionaalselt vajalik⁴²);
- kaotada ära naiste vabatahtliku ajateenistuse 90-päevane katkestamise võimalus;
- kaaluda soonõuniku ametikoha loomist või panna lisäülesandena sooperspektiivi rakendamisega seotud ülesanded asjakohasele tegevteenistujale;
- minimeerida sooliselt stereotüüpsed ja diskrimineerivad tekstid ja väljaütlemised, lisada võrdne kohtlemine eraldi kaitseväe poolt kuvatavate väärtuse nimistusse ning edendada võrdse kohtlemise põhimõtteid.

⁴¹ NCGM – *Nordic Center for Gender in Military Operations*

⁴² Rootsi ja Norra testide näited.

KOKKUVÕTE

Sooline võrdõiguslikkus, võrdsuse põhimõte ja mitte-diskrimineerimine on osa meie õigusruumist ning need põhimõtted kehtivad ka riigikaitse organisatsioonidele. Kasvavas trendis on teadmine, et sootundlikud ning kogu ühiskonda kaasavad rahu- ja julgeoleku protsessid on rohkem efektiivsemad ning jätkusuutlikumad kui soopimedad. Naiste kaasamine sõjaväeliselt korraldatud organisatsioonidesse ning osalemine nii rahutagamise- kui kriisiohjeoperatsioonides on tõstatanud sooküsimused riigikaitse debattidesse. Sooperspektiivi normi rakendamise kohustus Kaitsevæele tuleneb muuhulgas ka NATO 1325 rakendamise kavast kui ka JNR 1325 rakendamise riiklikust tegevuskavast.

Käesoleva magistritöö eesmärk oli analüüsida sooperspektiivi ja soolise võrdsuse olukorda Eesti Kaitsevæes ning töö tulemusena anda soovitusi mainitud eesmärkide tõhusamaks rakendamiseks. Töö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor kolm uurimisküsimust. Esimeses uurimisküsimusena kaardistas autor Eesti Kaitsevæele laienevad kohustused ja soovitused, mis tulenevad nii NATO kui ka riiklikest JNR 1325 tegevuskavadest. Teise uurimisküsimusega selgitas autor välja Eesti Kaitsevæe soolise võrdsuse olukorra, läbi normatiivsete dokumentide analüüsi ja tegevteenistuses oleva isikkoosseisu soolise jaotuse kaardistuse. Viimase uurimisküsimusena analüüsis autor organisatsiooniliikmete suhtumist naiste suuremasse kaasamisse nii aja- kui tegevteenistusse, kasutades selleks Kaitseministeeriumi „Naised Eesti Kaitsevæes: motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed“ ankeetküsitluse vastuseid (Siplane 2017).

Uurimisküsimustele vastamiseks püstitas autor neli uurimisülesannet, mille lahendamiseks kasutas kirjeldavat ja seletavat strateegiat, dokumendi- ja sisuanalüüsi ning feministliku diskursuse meetodit. Uurimustöö tulemusena selgus, et Eesti Kaitsevæes esineb mõningaid diskrimineerivaid praktikaid: ajateenistuse kohustus ainult meestele ning füüsilise testi normatiivide soopõhised erisused. Sooperspektiivi ja JNR 1325 valdkondlike põhimõtete rakendamist Kaitsevæes tuvastas uurimus minimaalselt. Isikkoosseisu sooliselt eristavast jaotusest nähtus, et naissoost

tegevteenistujate osakaal Kaitseväes on langevas trendis, ning et naised on jätkuvalt koondunud administreerivatele ja toetavatele positsioonidele.

Analüüsist selgus, et organisatsiooni liikmete hulgas esineb meestekeskset retoorikat ja naiste kaasamisel stereotüüpseid uskumusi. Kaitseministeeriumi eesmärki suurendada naiste osakaalu nii aja- kui tegevteenistujate hulgas suhtusid vastanutest 45% positiivselt, ning negatiivselt ja väga negatiivselt (halvustavalt) kokku 23,5%. Seejuures läbivate teemadena kajastus hirm võimalike kvootide kehtestamise ees ning esines organisatsiooniliikmete vähest teadlikkust naiste kaasamise suurendamise põhjustest. Kõlama jäi ka rahulolematust füüsiliste normide erisuse osas ning rõhutati võrdseid võimalusi ja võrdset panustamist ning kohustusi.

Uurimusest selgub, et Kaitseväe üheks väljakutseks soolise võrdsuse tagamiseks ja sooperspektiivi rakendamiseks oleks võrdsustada füüsilised normid. Oluline on teavitada ja informeerida organisatsiooni liikmeid sooperspektiivi rakendamise vajalikkusest ja põhjustest nii organisatsiooni sisestes kui välistes tegevustes (nt rahvusvahelistel sõjalistel operatsioonidel). Sooperspektiivi rakendamise norm tuleb siduda organisatsiooni põhiülesannetega ning operatsioonilise tõhususe mõõtmega.

Eeltoodust tulenevalt esitab autor uurimistöös ka ettepanekud edasisteks uuringuteks:

- analüüsida ajateenistuse kohustuse laiendamise nõuet tervele kodanikugrupile;
- analüüsida Kaitseväe füüsilise ettevalmistuse nõudeid ja koostada funktsionaalsetele nõuetele vastav füüsilise võimekuse test. Koostada treening- ja toitumiskavade soovitusel ajateenistusse pürgijatele.

Kokkuvõtvalt leiab autor, et Eestil väikeriigina on oluline iga inimese panus riigikaitsele ning soostereotüüpsed uskumused ja sellest tulenevad institutsionaalsed barjäärid ei aita kaasa organisatsiooni tõhususele. Seega võiks Kaitseväge püüelda organisatsioonis parema soolise tasakaalu suunas.

SUMMARY

GENDER PERSPECTIVE AND GENDER EQUALITY IN ESTONIAN DEFENCE FORCES

Sigrid Aas

Traditionally warfighting and state militaries have been mainly associated with males and masculinity. Today's changed battlefield and contemporary security view imply that the named association is not valid anymore. Integrating gender perspective and having more gender balanced military is important not only because of equal opportunity, but mainly because of increased operational effectiveness. The necessity to implement gender perspective in state militaries and in military operations originates from UN Security Council Resolution 1325 (UNSCR 1325) and is translated into more precise programs and measures through National Action Plans (NAP) and also through NATO 1325 Directives and Recommendations.

The aim of the current master thesis was to analyze the situation of gender perspective and gender equality in Estonian Defence Forces (EDF) and make proposals to increase the quality of the implementation of those two norms. Research questions were following:

- What are the tasks and suggestions for EDF from NATO 1325 and Estonian NAP?
- What is the gender equality situation in EDF?
- How does EDF military personnel see upon the Ministry of Defence aim to raise the number of female military professionals in Estonian Defence Force?

Theoretical framework for the research was based on feminist security and IR theories and human rights nuances in the discourse of the gender perspectives. Based on the theoretical approaches, author compiled a chart of factors affecting the implementation of gender perspective and gender equality. In the empirical part of the thesis author examined all the legal and policy norms (concerning EDF) in regards to gender equality and gender perspective and conducted analysis in regards to NAP's and NATO norms on implementing the gender perspective. Secondly author studied the NAP in regards to EDF. The third objective of the survey was the gender balance in

EDF. And finally the fourth analyze consisted examination of attitudes towards the aim to increase the number of professional military female representation in EDF.

In this thesis author used study and describing research designs for document analysis, and a content analysis in feminist discourse. Based on the analyses author can say that there are some discriminating practices in EDF. Analyses showed that EDF does the bare minimum effort in order to implement the gender perspective. The examination of gender balance survey showed the decreasing number of female professional military personnel. Analyses confirmed the theoretical part in describing the military organization – EDF has to some extent gender stereotypical mindset, is an institutionally gendered organization with some male hegemonic attitude.

Finally, based on theoretical and empirical analysis, the author made policy recommendations in order to increase the level of ambition for the implementation of the gender perspective and gender equality in EDF.

In conclusion, the biggest challenge for EDF in moving forward with the implementation of gender perspective and gender equality norms is firstly accepting, that there is a necessity to do so. To minimize the gender inequalities, the EDF needs to reassess its physical standards and make them more gender neutral and functional. Likewise analyze and assess the possibility to have gender neutral compulsory conscript service.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Acker, J. (1992) From Sex Roles to Gendered Institutions. – *Contemporary Sociology* Vol 21 No 5, 565-569.
- Archer, E.M. (2012) The Power of Gendered Stereotypes in the US Marine Corps. – *Armed Forces & Society*. 39(2), 359-391.
- Bell, C. and O'Rourke, C. (2010) Peace Agreements or Pieces of Paper? The impact of UNCHR Resolution 1325 on Peace Processes and their Agreements. – *International and Comparative Law Quarterly* Vol 59. 941-980.
- Berggren, A. (2002) *Undercover Operations in No-Women's Land. The Swedish Armed Forces through Gender Lens*. Sweden, University of Lund: PhD Thesis.
- Biin, H. (2011) Sooline palgalõhe, selle põhjused ja hindamisviisid. – *Sooline palgalõhe Eestis*. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 2. 9-26.
- Björkdahl, A., Selimovic J.A. (2015) Translating UNSCR 1325 from the global to national: protection, representation and participation in the National Action Plans of Bosnia-Herzegovina and Rwanda. – *Conflict, Security and Development*. Vol 15:4. 311-335.
- Carreiras, H. (2006) *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. UK: Routledge. Routledge. Taylor & Francis Group.
- Carreiras, H., Alexandre, A (2013) "Research relations in military settings. How does gender matter?" Carreiras, H., Castro, S. (ed.) *Qualitative Methods in Military Studies: research experiences and challenges*. UK: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Cohn, C. (2013) "Women and Wars: Towards a Conceptual Framework". Cohn, C. (ed.) *Women and Wars*. UK: Polity Press.
- Cohn, C. (2000) "How can she claim equal rights when she doesn't have to do as many push-ups as I do?" *Men and Masculinities*. Vol 3 No 2, 131-151.
- Connell, R., Pearse, R. (2015) *Gender in World Perspective*. Third Edition. Cambridge, UK: Polity Press.
- Creveld, van M. (2000) Less than we can be: Men, women and the modern military. – *The Journal of Strategic Studies*. Vol 23. No 4, 1-20.
- Dharmapuri, S. (2011) Just Add Women and Stir? – *Parameters: U.S. Army War College* 41:1. 56-70.
- Dijk, T.A. (2005) *Ideoloogia. Multidistsiplinaarne käsitus* Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

- Egnell, R. (2016) Gender Perspectives and Military Effectiveness. – *PRISM* Vol 6 No 1. 73-78
Kättesaadav: <https://www.inclusivesecurity.org/publication/gender-perspectives-and-military-effectiveness/> , 20.oktoober 2018.
- Egnell, R., Hojem, P., Bets, H. (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model*. Research. Sweden: Uppsala University.
- Giddens, A., Sutton, P.W. (2013) *Sociology. 7th Edition*. First Ed 1989 Polity Press. Cambridge, UK: Polity Press.
- Haring, E.L. (2013) Insights from the women in combat. – *JFQ*. 70 3rd quarter 2013, 55-58.
- Kaitsevägi. (2013) Kaitseväe kehalise ettevalmistuse hindamise normatiivid. Kättesaadav: <http://www.mil.ee/UserFiles/sisu/ajateenistus/Lisa%20a.%20F%C3%BC%C3%BCsili%20ettevalmistuse%20hindamise%20normatiivid.pdf> , 20. oktoober 2018.
- Kaitsevägi. (2018) Kaitseväe eetikakoodeks. Kaitseväe juhataja käskkiri nr 58. 27.04.2018
Kättesaadav: <http://www.mil.ee/UserFiles/sisu/kaitsevagi/symbolika/Kaitsev%C3%A4e%20etikakoodeks.pdf> , 20. oktoober 2018.
- Katt, M. (2014) Blurred Lines Cultural Support Teams in Afghanistan. – *JFQ*. 75 4th quarter, 106-113.
- Kennedy-Pipe, C. (2000) Women and the military. – *The Journal of Strategic Studies*, Vol. 23, No. 4, 32-50.
- Kennedy-Pipe, C. (2017) “Liberal Feminists, Militaries and War.” Woodward, R., Duncanson, C.(ed.) *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*. UK: Macmillian Publisher Ltd. London.
- Kennedy, C., Dingly, S (2016) “Gender and Security.” Collins, A. (ed.). *Contemporary Security Studies*. Fourth Edition. UK: Oxford University Press.
- Kiili, S. (2017) Naised riigikaitse. Riigikaitseuringute keskuse blogi. 15.03.2017. Kättesaadav: <https://diplomaatia.ee/naised-riigi-kaitse/>, 20.november. 2018.
- Kivirähk, J. (2018) „Avalik arvamus ja riigikaitse. Uurimus. Turu-uuringute AS. Kättesaadav: http://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_oktoober_2018.pdf, 20.november 2018.
- Kronsell, A. (2006) “Method for Studying Silences: Gender Analysis in Institutions of Hegemonic Masculinity.” Ackerly, B., Stern, M., True, J. (eds.) *Feminist Methodology in International Relations*. Cambridge UK: Cambridge University Press.
- Kronsell, A. (2012) *Gender, Sex and Postnational Defence: Militarism and Peacekeeping*. USA: Oxford University Press.

- Laydon, R. (2018) *Army Women Endured Polar Expedition Better Than Men, Study Finds*. – Forces Network. Kättesaadav: <https://www.forces.net/news/army-women-endured-polar-expedition-better-men-study-finds?fbclid=IwAR2Fk-YqRiIuYYMacq2PeysIFe94t0O0vrB2OH-fMYBPlzATxKsBor1g-1E>, 20.oktoober 2018.
- Lazar, M. (2007) *Feminist Critical Discourse Analysis: Articulating a Feminist Discourse Praxis*. – *Critical Discourse Studies*. Vol 4: 2, 141-164.
- Lindre, M. (2018) *Naisabiturientide motivatsioon astuda ajateenistusse ning seda mõjutavad tegurid*. Sisekaitseakadeemia. Sisejulgeoleku instituut. Magistritöö.
- Mackenzie, M. (2015) *Beyond the Band of Brothers. The US Military and the Myth that Women can't fight* UK: Cambridge University Press.
- Mathers, J.G. (2013) "Women and State Military Forces" Cohn, C (ed.) *Women and Wars*. UK: Polity Press.
- Moore, B.L. (2017) *Introduction to Armed Forces & Society. Special Issue on Women in the Military*. – *Armed Forces & Society*. Vol 43(2), 191-201.
- Mõts, E. (2010) *Eesti Kaitseväe maaväe lahingutegevuse alused: maaväe ohvitseride ja staabitöö väljaõppejuhend*. Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused, taktika õppetool. Tartu: KVÜÖA.
- NATO. (2008) *Improving the Gender Balance. Best Practices to Improve the Gender Balance*. The Committee on Women in the NATO Forces. Kättesaadav: https://www.nato.int/issues/women_nato/2008-11-gender_balance.pdf, 20.oktoober 2018.
- NATO. (2012) *NATO names Norwegian Diplomat as Special Representative for Women, Peace and Security*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natolive/news_89583.htm, 20.oktoober 2018.
- NATO. (2014) *Wales Summit Declaration*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_112964.htm, 20. oktoober 2018.
- NATO. (2015) *Allied Command Operations (ACO) Gender Functional Planning Guide*. Kättesaadav: <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/genad/07-aco-gender-functional-planning-guide.pdf>, 20. oktoober 2018.
- NATO. (2016a) *Warsaw Summit Communiqué*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_133169.htm, 20.oktoober 2018.
- NATO. (2016b) *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. Kättesaadav:

- NATO. (2016c) *Gender Perspectives in the Armed Forces – National Reports from 2008 to 2014*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132097.htm, 20. oktoober 2018.
- NATO. (2017) *NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Structures. 2nd Revision*. Kättesaadav: https://www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf, 20. oktoober 2018.
- NATO. (2018a) *Brussels Summit Declaration*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_156624.htm, 20. oktoober 2018.
- NATO. (2018b) *Gender Perspectives in the Armed Forces – Summary of National Reports*. Kättesaadav: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132342.htm, 20. oktoober 2018.
- Nemvalts, R. (2008) *Naiskodukaitse 1925–1940 ja 1991–2002: ideed ja tegelikkus*. Tartu: AS Atlex.
- Neuwirth, J. (2002) Women and Peace and Security: The Implementation of UN Security Council Resolution 1325. – *Duke Journal of Gender Law & Policy*. No 9, 253-260.
- Obradovic, L. (2014) *Gender Integration in NATO Military Forces: cross-national analysis*. UK: Ashgate Publishing Ltd.
- Olsson, L., Tejpar, J., Andreassen, B., Hoenen, J., Holan, S., Kesselaar., Skontes, B., Valenius, J. (2009) *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons Learned from Afghanistan*. Research. Stockholm: Swedish Defence Research Agency.
- Otsatalo, P. (2015) *Väärtuste seos soolise võrdõuslikkusega I. Jalaväebrigaadi näitel*. Sisekaitseakadeemia. Sisejulgeoleku instituut. Magistritöö.
- Pratt, N., Richter-Devroe, S (2011) Critically Examining UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. – *International Feminist Journal of Politics*. 13:4, 489-503.
- Puechguirbal, N. (2010) Discourses on Gender, Patriarchy and Resolution 1325: A Textual Analysis of UN Documents. – *International Peacekeeping* 17:2, 172-187.
- Pärtel K. (2014) *Mees- ja naiskaitseväelaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning Kaitseväes kui totaalses institutsioonis*. Tallinna Ülikool. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. Magistritöö.
- Riigikantselei (2017). Riigikaitse Arengukava 2017-2026. (RT III, 04.07.2017,4.) Kättesaadav: https://www.riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/rkak_2017_2026_avalik_osa.pdf, 20. oktoober 2018.
- Riigikogu (2017) Eesti julgeolekupoliitikaalused 2017 (RT III, 06.06.2017, 2). Kättesaadav: https://www.riigiteataja.ee/aktiiv/3060/6201/7002/395XIII_RK_o_Lisa.pdf#, 20. oktoober 2018.

- Rones, N. Steder, F. (2017) *Herregud, skal troppen ha bare jenter? En evaluering av Jegergruppen ved Forsvarets spesialkommando*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI): Rapport 17/16485. Kättesaadav: <https://www.ffi.no/no/Rapporter/17-16485.pdf> , 20.oktoober 2018.
- Ross, S.D. (2008) *Womens's Human Rights. The International and Comparative Law Casebook.*. Philadelphia, United States: University of Pennsylvania Press.
- Rootsi Kaitsevägi (2016) FM2016-7166 Regler för Försvarsmaktens Fysiska Standard. Försvarsmakten.
- Schogol, J (2017) Female Marines are rocking pullups on the new PFT. Marine Times. Kättesaadav: https://www.marinecorpstimes.com/news/your-marine-corps/2017/09/06/female-marines-are-rocking-pullups-on-the-new-pft/?fbclid=IwAR3jkZ-BJekJZ1blp7uiywc_DErITqVZP5JDZweclvLKq2QzTbhqsWX_AYA , 20.oktoober 2018.
- Siilivask, K. (2017) “Estonia’s National Action Plan for the Implementation of UNSCR 1325.” *Rethinking National Action Plans on Women, Peace and Security*. Aroussi, S (ed.). Dublin, Ireland: IOS Press.
- Siplane, A. (2017) *Naised Eesti Kaitseväes: Motivatsioon, Suhtumine, Kogemused ja Väljakutsed*. Rahvusvaheline Kaitseuringute Keskus: Raport. Kättesaadav: https://icds.ee/wp-content/uploads/2018/05/ICDS_Raport_Naised_Eesti_Kaitsevaes_Andres_Siplane_Detsember_2017.PDF , 20.oktoober 2018.
- Sjoberg, L. (2010a) Women fighters and the “beautiful soul” narrative. – *International Review of the Red Cross*. Vol 92, No 877, 53-68.
- Sjoberg, L. (2010b) “Introduction”. Sjoberg, L (ed.) *Gender and International Security: Feminist Perspectives*. UK: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Sotsiaalministeerium. (2016) Heaolu arengukava 2016–2023. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/heaolu-arengukava-2016-2023> , 20. oktoober 2018.
- Sotsiaalministeerium. (2018) Soolise võrdõiguslikkuse programm 2018–2022 Kättesaadav: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/sisekomm/soolise_vordoiguslikkuse_programm.pdf , 20. oktoober 2018.
- Shimko, K.L. (2014) *International Relations. Perspectives, Controversies and Readings*. 5th Ed. USA: Cengage Learning.
- Tickner, J.A. (2006) “Feminism meets International Relations: some methodological issues.” Ackerly, B., Stern, M., True, J. (ed.) – *Feminist Methodology in International Relations*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Terras, K. (2010) Soopõhise normi rakendamine kriisiohjes: Eesti näitel. Tartu Ülikool. Magistritöö.

- Terras, R. (2018) Konverentsi „Naised, rahu, julgeolek 2018 konverentsi avakõne“. Kättesaadav: <https://arvamus.postimees.ee/4422527/otseulekanne-konverents-naised-rahu-ja-julgeolek> (ülekanne: 18:50 – 19:00).
- Tryggestad, T.L. (2009) Trick or Treat? The UN and Implementation of Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. – *Global Governance* No 15, 539-557.
- Tryggestad, T.L. (2010) The UN Peacebuilding Commission and Gender: A Case of Norm Reinforcement. – *International Peacekeeping*. Vol 17:2, 159-171.
- Valdna, V. (2011) Naised relvajõududes: peamised probleemid erinevates riikides ja Eesti situatsioon. Tartu Ülikool. Bakalaureusetöö.
- Vasiljević, S., Marling, R., Örtenblad, A. (2017) “Introduction: Different Dimensions of gender Equality in a Comparative Perspective” Örtenblad, A., Mrling, R., Vasiljević, S. (ed.) *Gender Equality in a Global Perspective*. New York. US: Routledge.
- Whitworth, S. (2013) “Feminisms” Williams, P.D. (ed.) *Security Studies. An introduction*. 2nd edition. Routledge. Taylor & Frances Group.
- Woodward, R., Duncanson, C. (2017) “An Introduction to Gender and the Military.” Woodward, R., Duncanson, C. (ed.) *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military*. London, UK: Palgrave Macmillan Limited.
- Wright, AM. K. (2016) “NATO’s adoption of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security: Making the agenda reality”. – *International Political Science Review*. Vol. 37 (3), 350-361.
- Vabariigi Valitsus (2010) *Riigikaitse strateegia*. Kättesaadav: http://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/riigikaitse_straategia_2010_0.pdf , 20. oktoober 2018.
- Välisministeerium. (2010a) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu, julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/1325_Eesti_tegevuskava_EE.pdf , 20.oktoober 2018.
- Välisministeerium. (2011) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014. Elluviimise aruanne perioodil 22.10.2010–31.12.2011. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/UN-1325_report_2011_EE_veeb.pdf , 20.oktoober 2018.
- Välisministeerium. (2012) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014. Elluviimise aruanne perioodil 01.01.2012–31.12.2012. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/UN-1325_report_2012_EE_veeb.pdf , 20.oktoober 2018.
- Välisministeerium. (2013) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014 Elluviimise aruanne

perioodil 01.01–31.12.2013. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/Res_1325%20tegevuskava_aruanne_2013.pdf , 20. oktoober. 2018.

Välisministeerium. (2014a) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014 Elluviimise aruanne perioodil 01.01.–31.12.2014. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/1325_tegevuskava_2014_aruanne.pdf , 20. oktoober 2018.

Välisministeerium. (2014b) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2010–2014. Tegevuskava lõpparuanne. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/1325_tegevuskava_lopparuanne.pdf , 20. oktoober 2018.

Välisministeerium. (2015) Eesti tegevuskava ÜRO Julgeolekunõukogu resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2015–2019. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/content-editors/diplomacy/human-rights/1325_tegevuskava_2015-2019_ee.pdf , 20. oktoober 2018.

Välisministeerium. (2017) Resolutsiooni 1325 „Naised, rahu ja julgeolek“ rakendamiseks Eestis 2015 – 2019. Ülevaatearuanne 2015–2017. Kättesaadav: https://vm.ee/sites/default/files/1325_ulevaatearuanne.pdf , 20.oktoober 2018.

Võrdse kohtlemise seadus: käsiraamat.(2010) Koostaja: Papp, Ü-M. Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituudi inimõiguste keskus. Tallinn: Tallinna Tehnikaülikooli kirjastus.

ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioon. Välisministeeriumi kodulehekülg. Kättesaadav: <https://vm.ee/et/uro-inimoiguste-ulddeklaratsioon> , 20.detsember 2018.

SEADUSAKTID

Eesti Vabariigi põhiseadus (PS) (RT I, 15.05.2015, 2)
Kaitseväge korralduse seadus (KKS) (RT I, 29.05.2018, 2)
Kaitseväeteenistuse seadus (KVTS) (RT I, 06.07.2018, 10)
Kaitseväge distsiplinaarseadus (kehtetu) (RT I 1997, 95, 1575)
Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) (RT I, 07.07.2015,11)

VEEBILEHEKÜLJED

Kaitseministeerium (2017) Kaitseministeeriumi kodulehekülg. Riigikaitse arengukava 2017–2026 tutvustus. Kättesaadav: <http://www.kaitseministeerium.ee/riigikaitse2026/arengukava/> , 20. oktoober 2018

Kaitseväge Ühendatud Õppeasutused. Kodulehekülg. Sisseastujale. Õppekavade kirjeldused. Kättesaadav: <https://www.ksk.edu.ee/wp-content/uploads/2018/05/S%C3%B5jav%C3%A4eline-juhtimine-maav%C3%A4es-rakendus%C3%B5rgharidus%C3%B5ppe-%C3%B5ppekava.pdf> , 20. oktoober 2018.

ÜRO JNR 1325 Riiklikud rakenduskavad. Kättesaadav: <https://www.peacewomen.org/member-states> , 20.oktoober 2018.

MUUD

Eesti Rahvusringhääling (2018). Arhiiv. Kaitsejõudude paraad 2018. (47:46 – 48:47)
(<https://arhiiv.err.ee/guid/20180224131642201000300112290E2BA238B440000005008B00000D0F001952>), 20.oktoober 2018.

Kuku Raadio (2018) Saade „Nädala Tegija“ Intervjuu kindralmajor Heremiga. Kättesaadav:
<http://podcast.kuku.postimees.ee/podcast/nadala-tegija-2018-12-07/>, 20. detsember.
2018.

LISAD

Lisa 1. Ülevaade varasematest uuringutest naised ja riigikaitse kontekstis

Tabel 1. Varasemad uuringud

Aasta	Autor	Pealkiri	Asutus	Uurimuse tüüp
2002	Nemvalts, Riina	Naiskodukaitse 1925-1940 ja 1991-2002: Ideed ja tegelikkus.	Tartu Ülikool	BA
2005	Jaan Tõnissoni Instituut	Inimõigused Kaitseväes.	Jaan Tõnissoni Instituut	uurimus
2005	Vill, Liis	Kiusamise võimalikkusest Kaitseväe näitel.	TTÜ	BA
2005	Rikko, Kairi	Naissoost kaitsevälased ja soolised stereotüübid militaarorganisatsioonides.	Tallinna Ülikool	BA
2006	Sihiveer, Ilona	Naised kaitseväes.	KVÜÖA ⁴³	diplomitöö
2010	Terras, Kaili	Soopõhise normi rakendamine kriisiohjes Eesti Kaitseväe näitel.	Tartu Ülikool	MA
2011	Valdna, Valmar	Naised relvajõududes: peamised probleemid erinevates riikides ja Eesti situatsioon.	Tartu Ülikool	BA
2013	Inimõiguste Instituut ja RKK	Inimõigused Kaitseväes 2013-2014.	Inimõiguste Instituut ja RKK ⁴⁴ ja Turu-uuringute AS	uurimustöö (jätkuuring 2005 ⁴⁵ tööle)
2014	Pärtel, Kärt	Mees- ja naiskaitsevälaste hoiakud seoses naiste ja meeste rollidega ühiskonnas ning kaitseväes kui totaalses institutsioonis.	Tallinna Ülikool	MA
2014	Nettan, Pauliine	Naissoost kaitsevälaste toimetulek ajateenistuses 2013. aastal ajateenistusse asunute näitel.	KVÜÖA	diplomitöö
2015	Kaal, Kerli	Rahvusvahelistes sõjalistes operatsioonides osalenud Eesti naiskaitsevälaste minapilt.	Tallinna Ülikool	MA
2015	Otsatalo, Pille	Väärtuste seos soolise võrdõiguslikkusega l.jalaväebrigaadi näitel.	SKA ⁴⁶	MA
2016	Reiljan, Jane	Naiste ajateenistuses väljalangemise põhjused 2014-2015 aasta naisajateenijate näitel.	KVÜÖA	diplomitöö
2016	Kiili, Silva	Naised Eesti kaitsestruktuurides. Motivatsioon ja väljakutsed.	RKK	analüüs
2016	Iljin, Erko	Eesti naisüliõpilaste osalemistahe laiapõhjalise riigikaitse teostamiseks.	SKA	MA
2017	Kiili, Silva	Naised Eesti Kaitsestruktuurides. Motivatsioon ja väljakutsed.	RKK (jätkuuring)	analüüs
2017	Aalde, Eleriin	Naised relvajõududes osalemise kohta püstitatud uurimisküsimused teaduskirjanduses ja nende olulisus Eesti kontekstis.	Tartu Ülikool	BA

⁴³ KVÜÖA – Kaitseväe Ühendatud Õppeasutused.

⁴⁴ RKK – Riigikaitseuuringute Keskus.

⁴⁵ Jaan Tõnissoni Instituudi uurimus 2005. a.

⁴⁶ SKA – Sisekaitseakadeemia.

2017	Siplane, Andres	Naised Eesti Kaitsevæes: motivatsioon, suhtumine, kogemused ja väljakutsed.	Kaitseministeerium, RKK	uuring
2018	Lindre, Maarja Liisa	Naisabiturientide motivatsioon astuda ajateenistusse ning seda mõjutavad tegurid.	SKA	MA

Allikas: Autori koond

Lisa 2. Sõjaväeliste auastmete jaotus

Tabel 5. Auastmete formaalne jagunemine.

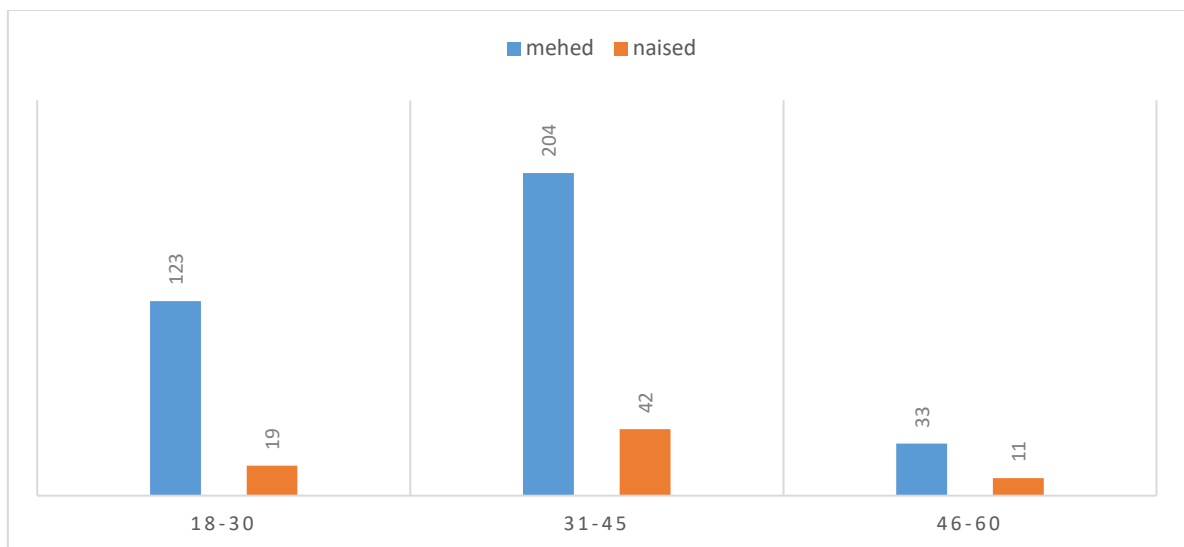
Üldine jaotus	Alamjaotus	Auastmed (maaväe näitel)
ohvitserid	kõrgemad ohvitserid	kindral
		kindralleitnant
		kindralmajor
		brigaadikindral
	vanemohvitserid	kolonel
		kolonelleitnant
		major
	nooremohvitserid	kapten
		leitnant
nooremleitnant		
allohvitserid	vanemallohvitserid	ülemveebel
		staabiveebel
		vanemveebel
		veebel
	nooremallohvitserid	nooremveebel
		vanemseersant
		seersant
sõdurid		nooremseersant
		kapral
		reamees

Allikas: Mõts (2010, 13); KVTS § 16, 18, 19, 20.

Lisa 3. Naissoost tegevteenistujate ja ajateenijate osalemise suurendamine Kaitseväes

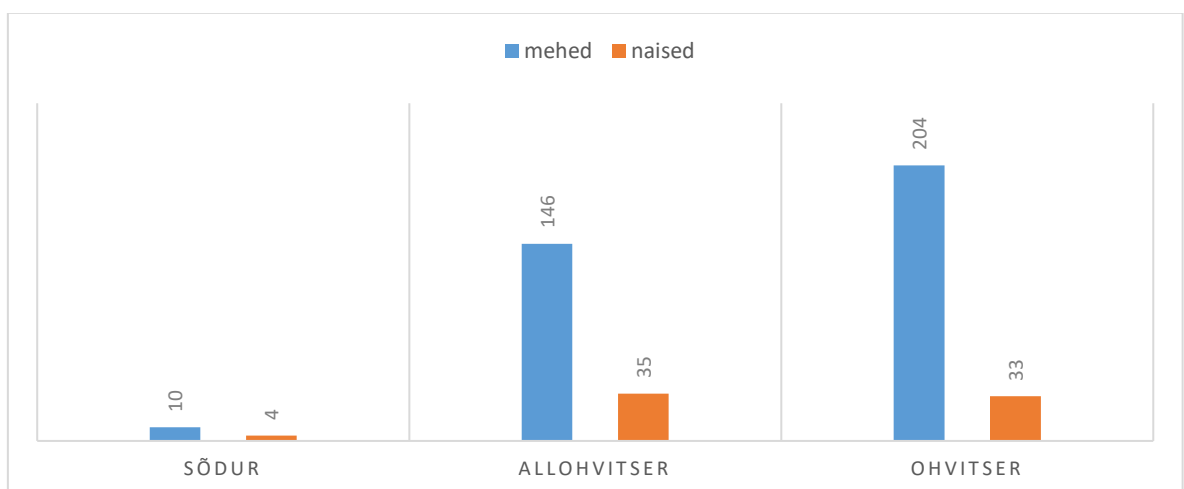
Küsimustikule (Siplane 2017) vastas kokku 734 respondenti. Küsimusele mida antud magistr töö raames uuritakse, vastas kokku 432 tegevväelast, kellest 72 olid naised 360 olid mehed, mis teeb vastavalt: 41% kõikidest naissoost vastanutest ja 39% kõikidest meessoost vastanutest. Vastanute jaotus soo, vanuse, sõjaväelise auastme, hariduse ja teenistusstaži alusel on esitatud joonistel 5-8.

Joonis 5. Sooline jaotus vanuse alusel



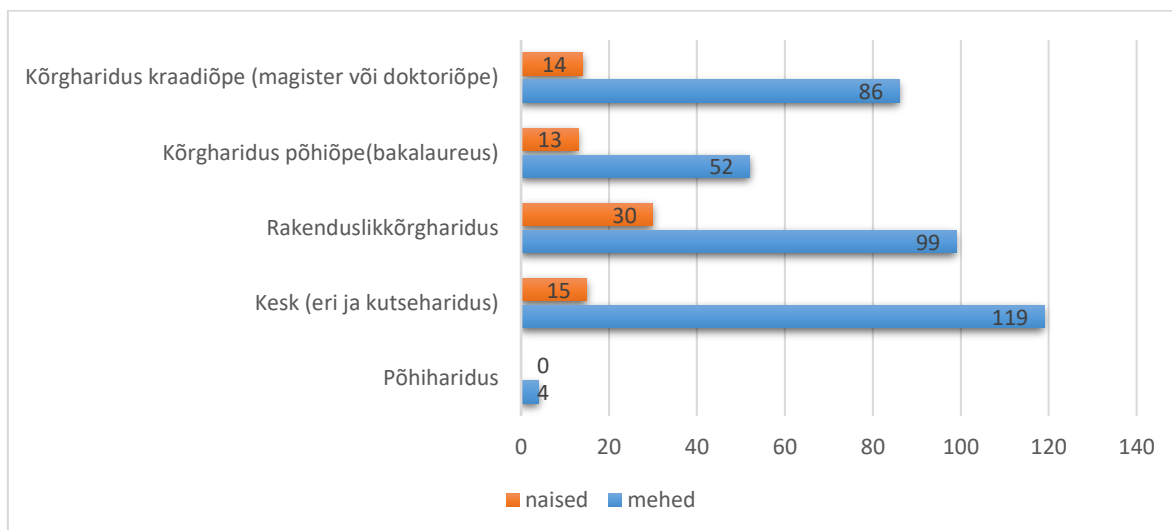
Allikas: 2017. aastal läbiviidud Kaitseministeeriumi ja Siplane küsitluse andmed. Autori koond.

Joonis 6. Sooline jaotus auastme alusel



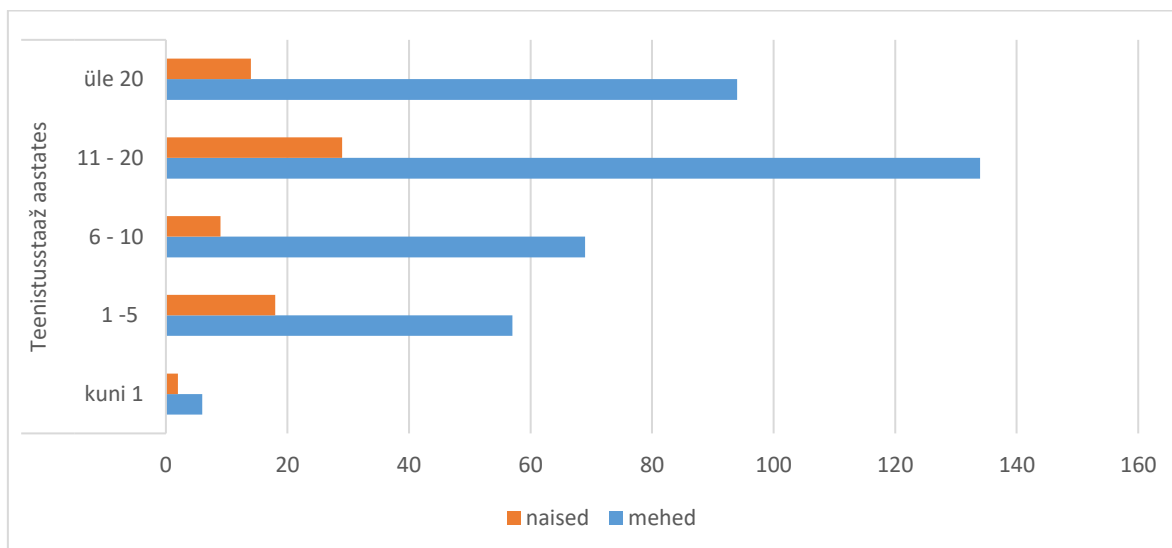
Allikas: 2017. aastal läbiviidud Kaitseministeeriumi ja Siplane küsitluse andmed. Autori koond.

Joonis 7. Sooline jaotus hariuduse alusel



Allikas: 2017. aastal läbiviidud Kaitseministeeriumi ja Siplane küsitluse andmed. Autori koond.

Joonis 8. Sooline jaotus teenistusstaazi alusel



Allikas: 2017. aastal läbiviidud Kaitseministeeriumi ja Siplane küsitluse andmed. Autori koond.

Alljärgnevalt on esitatud loetelu: küsimusele vastanute ettepanekud organisatsioonile, kuidas naisi paremini kaasata. Autor toob välja peamised ettepanekud mis andsid soovitusi naiste paremaks kaasamiseks või kaasamise suurendamiseks.

Analüüsiühikute ettepanekud organisatsioonile kuidas naisi paremini kaasata:

- teostada ulatuslik meediakampaania (sh nii kõigile mõeldud, kui ka suunatud meediakampaania – saata info otse naistele, nt gümnaasiumi riigikaitse õpetus);
- analüüsida, miks spordikooli lõpetanud naised lähevad parema meelega SKA'sse mitte KVÜÕA'sse;
- naiste nähtavuse esile tõstmine (positiivne naissoost kaitsevälase eeskuju);
- organisatsiooni harimine naiste kaasamise teemal – selgitada ja õpetada organisatsiooni;
- selgitada põhjused/vajadus/maksumus – organisatsiooni liikmed ei tea, miks eesmärk on püstitatud, kas selle taga on sisuline analüüs ja millised on analüüsi tulemused;
- jätkata riigikaitse õpetusega gümnaasiumites ning seekaudu kindlustada ka esmane värbamisväli;
- naiste (ja ka meeste) parem füüsiline ettevalmistus, muuta suhtumist füüsilisse ettevalmistusse läbi teadlikuma ja sihipärase treeningu;
- analüüsida, kuidas saaks naiste kaasamist kõige mõistlikumalt ja tulemuslikumalt teha – kas erinevates allüksustes/taristus jne;
- õppida Skandinaavia/Iisraeli kogemustest;
- võtta naisi ajateenistusse kõikidesse allüksustesse (mitte piirata neid ainult teatud üksustega), sh lõpetada naissoost ajateenijate soostereotüüpne sõjaaja üksusesse ja ametikohale määramine – nt kõrgharidusega naissoost ajateenija loeb laos sokke.

Analüüsiühikute domineerivad märksõnad, fraasid ja teemad:

- kvoodid/sookvoodid;
- ajateenistus: kohustuslik kõigile ja/või vabatahtlik naistele;
- kaotada 90-päevane ajateenistuse katkestamise võimalus;
- allüksused vaid naistele/eraldi taristu/privaatsus/ametikohad vaid naistele; ja vastupidi – mehed ja naised peaksid teenima koos
- ahistamine;
- omavahelised suhted (teenistuslased, isiklikud mh seksuaalsed);
- kohaldatud varustus naistele;
- selgitada põhjuseid organisatsioonile;
- võrdsed nõudmised/tingimused/standardid ei tohi langeda;

- naised toetavatel positsioonidel, mitte lahingüksuses;
- stereotüpsed soorollid ja arusaam hakkamasaamisest (nt naistel tuleb kontoritöö paremini välja);
- grupi kohesiivsus ja lahinguvõime (ainult selles võtmes, et naiste kaasamine mõjuks negatiivselt);
- eesmärk on populistlik ja poliitiline propaganda;
- hirm, et fookus läheb meestelt ära ja sellega tehakse meestele liiga;
- erisused meeste ja naiste nõuetes; jah/ei;
- tuleks valida parimaid inimesed (soost sõltumata);
- sisekliima ja üldise töökeskkonna parandamine;
- õppida Skandinaavia/Iisraeli kogemustest;
- sisenemine organisatsiooni peaks toimuma läbi ajateenistuse;
- tutvustada teema vajalikkust eelkõige organisatsioonis töötavatele meestele ja harida ning õpetada organisatsiooni, st sisemine koolituse vajadus.