

Naiskaitseväelaste kaasamisega seotud hoiakutest ja kogemustest Eesti kaitseväes

Andres Siplane

Sissejuhatus

Enamik NATO liikmes- ja partnerriike on viimastel kümnenditel võtnud meetmeid, et sihipäraselt suurendada naissoost sõjaväelaste osakaalu ning võimaldada neile vajalikke teenustustingimusi ja meestega võrdsed kandideerimisvõimalusi. Ka Eesti kaitseväge on astunud selles valdkonnas esimesi olulisi samme. Välja on kujundatud poliitika, millega soovitakse suurendada naiste võimalusi võtta osa kaitseväeteenistusest, osaletud on nii NATO kui ka ÜRO asjaomastes koostööstruktuurides, järjepidevalt on suurendatud naissoost ajateenijate arvu ning 2017. aastal korraldati ka esimene küsitlus, et selgitada välja Eesti tegevväelaste hoiakud ja kogemused seoses naiste kaasamisega kaitsevähke. Siinse artikli eesmärk on tutvustada NATO liikmes- ja partnerriiikide arengusuundumusi naiste kaasamisel relvajõududesse ning esitleda selles kontekstis ka olulisimaid uurimistulemusi Eesti kaitseväge kohta.

Milleks on naised sõjavähke vaja?

Kuigi sõjaväge ja sõjandust peetakse traditsiooniliselt meestekeskseks valdkonnaks, on ajaloos siiski ka naised episoodiliselt täitnud nendes olulist rolli. Olgu siinkohal ühe trafaretse näitena meenutatud kasvõi Jeanne d'Archi. Tänapäevasematest sõdadest väärib mainimist esimene maailmasõda, mille lõpu poole olid laguneva Vene tsaaririigi väed motivatsiooni kaotanud ning meeste kaitsetahte sütitamiseks loodi Maria Botškarjova naiste surmapataljon. Selle pataljoni koosseisus said sajad vene naised väljaõppe ning osalesid ka rindel lahingutes, kuigi olulise sõjalise eduta ja väga suurte kaotustega. Paraku ei tekitanud naiste eeskujul meestes vähimatki patriotismi või kaitsetahet ning seega jäi ka see eesmärk täitmata (Rappaport 2017, 75). Seevastu teises maailmasõjas võeti naised relvajõududesse teenima, sest mehi lihtsalt enam ei jätkunud (Brundtland Steder 2015, 19).

Iisrael on alates oma loomisest 1948. aastal andnud naistele sõjaväelist väljaõpet. Iisrael on ka üks väheseid riike maailmas, kus naistel on kohustus osaleda ajateenistuses. Tõsi küll, kuigi kõik naised on kohustatud ajateenistusse tulema, saadab riik kutse siiski vaid ca 40%-le vastava aastakäigu naistest (Baruch 2016, 80). Põhjus, miks Iisraeli naistele ajateenistus kohustuslikuks tehti, ei ole mitte meestepuudus, vaid see, et „Iisraeli riigi vaenlasi on liiga palju“ (Israeli Defence Forces 2013). Ühes hiljuti avalikuks tulnud kirjas on riigi esimene peaminister David Ben-Gurion põhjendanud naiste kutsumist teenistusse peale vastaste paljususe argumenti ka pühakirja tsitaatidega, mis kinnitavad, et nii pojad kui ka tütreid peavad Iisraeli riiki kaitsma (*ibid.*).

Praeguseks ei kõnelda NATO liikmes- ega partnerriiikide seas naiste kaasamisel mitte meestepuudusest, vaid diskussiooni keskmesse on tõusnud naissoost sõjaväelaste pakutav lisaväärtus. Üldistavalt võib öelda, et seda lisaväär-

tust nähakse kas ühena järgmistest väärtustest või nende kombinatsioonina:

- ühiskonna parem esindatus relvajõududes;
- suurem värbamisväli ehk rohkem potentsiaalselt värvatavaid talente;
- teistsuguste perspektiivide ja mõtteviiside toomine relvajõududesse;
- parem ligipääs ja koostöö kohaliku elanikkonnaga missioonipiirkonnas.

Kui palju naisi on sõjaväkke vaja?

Riigiti näiteid tuues võiks alustada Norrast, kus 1985. aastal tõdeti, et teenistuses olevate naiste 1,2% osakaal on liiga väike, ning seati eesmärk suurendada seda näitajat etapi kaupa. 2006. aasta nn valge paberi järgi peaks 2020. aastaks kasvama naiste osakaal 20%-ni (Ministry of Defence 2016). Pisut ette rutates võib prognoosida, et seda sihtarvu ei suudeta ilmselt saavutada, sest naiste osakaal Norra relvajõududes oli näiteks 2015. aastal alles 9,5% piirimail. Peale sihtarvu määrati kindlaks ka eesmärk, miks soovitakse teenistuses olevate naiste osakaalu suurendada. Selle lähtekohaks on tõdemus, et meeste ja naiste prioriteedid, väärtused, huvid ja kogemused on erinevad. Naiste suurema kaasamise eesmärk on seega tuua relvajõududesse uusi arusaamu, perspektiive ja lahendusi ning muuta seeläbi organisatsiooni tegevus senisest tõhusamaks (Brundtland Steder 2015, 267).

Austraalia relvajõududes on samuti võetud mitmeid meetmeid naiste kaasatuse suurendamiseks, sealhulgas kvoodisüsteem nii relvaliikide kui ka auastmete tarbeks. Naiste suurema kaasamise eesmärk on laiendada tegevpersonalit värbamisvälja (ingl *talent pool*) ning tagada ühiskonna parem esindatus relvajõududes. Samuti pööratakse erilist tähelepanu sellele, et saavutada naiste suurem osakaal kõrgematel juhtimistasanditel, sest see suurendab organisatsiooni võimekust ja toob otsustustasandile ideede paljususe (Defence

People Group 2014, 6). Austraalia õhujõududes ja mereväes on seatud sihtarvuks 25% ning maaväes 15%, mis tuleb saavutada aastaks 2023 (*ibid.*, 52).

Kanada relvajõud plaanivad viia teenistuses olevate naiste osakaalu 25%-ni (praegu on see 14%). Naiste suurema kaasamise eesmärk on tagada parem sooline tasakaal. Kanada riiklik audiitor on seda plaani kritiseerinud ja osutanud, et relvajõududel puudub selle sihtarvuni jõudmiseks konkreetne tegevusstrateegia, sest pelka kavatsust iga aasta rohkem naisi värvata ei saa nimetada strateegiaks (Auditor General of Canada 2017).

Iiri kaitseväge valge paberiga (Ministry of Defence 2015, 31) on samuti võetud eesmärgiks naiste osakaalu suurendamine, mida põhjendatakse vajadusega tuua rahuvalvesse ja konfliktijärgsete olukordade haldamisse rohkem mõistmist sõjakogemusega kohalike naiste vajaduste ja kogemuste suhtes. Kuigi valges paberis seda eraldi ei nimetata, on Iiri kaitseminister seda dokumenti kommenteerides meedias maininud, et eesmärk on suurendada naiste osakaalu praegusest 6,5%-lt 12%-le (Murtagh 2016).

See, et rahuvalvemissioonidel on tänu naiste kaasamisele koostöö kohaliku elanikkonnaga muutunud palju tulemuslikumaks, on juba korduvalt kinnitust leidnud fakt (Försvarsdepartementet 2004, 13; Gustaffson, 2006, 6). Nii on ka heaks kiidetud eesmärk viia ÜRO rahuvalvemissioonidel aastaks 2020 sõjaväeliste vaotlejate seas naiste osakaal 15%-ni ning politseimissioonidel 20%-ni (United Nations Peacekeeping 2017).

Eesti ei ole küll seadnud oma kaitsevägele naiste värbamise kohta sihtarve, kuid 2017. aastal kiitis kaitseminister heaks poliitika, millega soovitakse suurendada naiste võimalusi osaleda kaitseväge teenistuses ning julgustada neid senisest enam seda tegema, et seeläbi tagada kaitsevägele laiem värbamisväli (Kaitseministeerium 2017, 2). Samas on praegu Eesti kaitseväge naiste osakaalu poolest NATO keskmise tasemel: kui NATO keskmine oli 2015.

aastal 10,8%, siis Eesti näitaja oli 9,7% (NATO 2016, 10). Poliitilise meetmena nähakse ette ka mitmesuguseid korralduslikke ja teavitustegevusi, millega parandatakse olmekeskonda ja võimaldatakse naistel teenida kõikides reservüksusi ettevalmistavates väeosades. Samuti on tähtis meestega võrdne kohtlemine eriala määramisel ning valdkonnas toimuva uurimine ja tagasisidestamine.

Vältimaks väärarvamusi, on oluline rõhutada, et poliitiliste meetmetega, mille eesmärk on parandada naiste võimalusi osaleda Eesti kaitseväeteenistuses, ei soovita viia tegevteenistujatest naiste osakaalu kindla sihtarvuni, vaid teha naiste jaoks paremini kättesaadavaks võimalused panustada riigikaitse. Samas näitab riigi kavatsust suurendada naiskaitseväelaste osakaalu asjaolu, et maksimaalne kavandatud naissoost ajateenijate arv on kasvanud 2015. aasta 24-ilt (2015. aasta kutsealuste ... 2014) 2018. aastal 108-ni (2018. aasta kutsealuste ... 2016).

Muutused lähiajaloo

NATO liikmesriigid on juba alates 1961. aastast meetodiliselt tegelenud naissoost sõjaväelaste teenistust puudutavate teemadega. Nimelt just sel aastal peeti viie liikmesriigi (USA, Ühendkuningriigi, Taani, Hollandi ja Norra) osavõtul Kopenhaagenis esimene naiste sõjaväelist karjääri käsitlev NATO konverents (Ebnöher & Watson 2015, 2). Konverentsil lepiti kokku edaspidises koostöös ja jõuti järeldusele, et naissoost sõjaväelastele peab olema tagatud võimalus teenida NATO liikmesriikide relvajõududes. Seevastu 1973. aastal osales konverentsil juba üheksa NATO liikmesriiki, mille relvajõududes teenis sel ajal kokku üle 100 000 naissoost sõjaväelase. Konverentsi delegaadid võtsid vastu deklaratsiooni, milles sõnastati, et naistel peaks olema võimalus teenida kõikides väeliikides kõikidel ametikohtadel. Erandina nimetati, et naiste teenistusvõimalus lahinguüksuses võiks

jäada NATO liikmesriigi enda otsustada (Office on Women ... 2001, 9).

Kui esialgu oli rõhuasetus sellel, et naistel oleks üldse õigus meestega võrdselt relvajõudude teenistusse kandideerida, siis praeguseks on paljud NATO liikmes- ja partnerriigid seadnud endale naiste värbamiseks sihtarvud. Ühtlasi on nad sattunud nende eesmärkide saavutamisel raskustesse (Sand & Fasting 2012, 13; Brundtland Steder jt 2015, 17; Auditor General of Canada 2017).

1961. aastal oli NATO liikmesriikides kokku 30 000 naissoost sõjaväelast, kuid aastal 2001 oli neid juba 285 000 (Office on Women ... 2001, 11). Praeguseks on NATO liikmesriikide vägedes kokku üle nelja miljoni teenistuja (Maailmapank 2017) ning naisi on nende seas 10,8% (NATO 2016, 9) ehk üle 430 000. Kuna eelmises peatükis toodud eri riikide näited naiste osakaalu suurendamise kavatsuste kohta lubavad järeldada, et see protsess ei peatu, siis võiks seda nähtust nimetada relvajõudude demaskuliniseerumiseks.

Kuna tavapäraselt on sõjaline riigikaitse olnud korraldatud väga meestekeskelt ning soolises mõttes ainult mehi arvestavalt, siis naissoost sõjaväelaste värbamine teenistusse toob kaasa terve hulga lahendamist vajavaid küsimusi. Tuleb tegeleda kõikvõimalike olme- ja hügieeniprobleemidega alates kasarmukohadest ja pesemisvõimalustest ning lõpetades vormi ja aluspesuga. Samuti tuleb läbi mõelda füüsiliste katsete süsteem ja varustuse spetsiifika. Lisaks on naiste sisenemisel meestekeskse süsteemi vaja luua diskrimineerimist ennetavad mehhanismid ning ahistamisjuhtumite menetlusprotseduurid. Pealegi juhtub tihti, et naissoost sõjaväelase abikaasa on samuti sõjaväelane ning seega tekivad probleemid lastehoiuga näiteks õppuste ajal või seoses välismissioonidega.

Tänapäeval peetakse Iisraeli üheks olulisimaks suunanäitajaks naiste kaasamisel relvajõududes. Naiste osakaal Iisraeli

relvajõududes on kasvuteel (Israeli Defence Forces 2017). Seda suundumust näitab ka see, et Iisraelis ei rõhutata enam mitte niivõrd naiste osakaalu organisatsioonis tervikuna, vaid spetsiifiliselt just lahinguüksustes. Ka NATO liikmesriikides ja paljudes partnerriikides (Austraalia, Iirimaa jne) on naiste kaasamine relvajõududesse järjest kasvav trend. Seega tuleb järeldada, et riigi relvajõud ei ole tänapäeval enam ainuüksi meestekeskne maskuliinne süsteem ja et naised annavad tõepoolest organisatsioonile lisaväärtust.

Kui soovida sisuliselt mõõta naiste kaasamise ulatust, tuleks seda teha nii relvaliikide (õhuvägi, maavägi, merevägi jne), ametikohade kui ka auastmete järgi. Samuti on tähtis arvesse võtta, et naised kalduvad rohkem tegutsema spetsiifilistel erialadel (nt meditsiin, logistika), mis välistab võimaluse jõuda oma karjääris sõjaväelisse tippjuhtkonda. Riigiti on need kategooriad tihti raskesti võrreldavad ning naiste osakaalu või värbamisnumbrite (või väljalangevuse) pelk kvantitatiivne võrdlus annab vaid osalist teavet naiste kaasamise kohta. Sellegipoolest koostab NATO sooliste perspektiivide komitee (NATO Committee on Gender Perspectives) nii NATO liikmes- kui ka partnerriikide andmete põhjal sellekohaseid aastaülevaateid (NATO 2016).

Ajavahemikus 2000–2015 kasvas NATO liikmes- ja partnerriikide relvajõududes naiste osakaal 6,1%-lt 10,8%-ni. Kõige suurem oli see Ungari relvajõududes (20,2%), edetabeli teist kohta hoidis Läti 16,2%-ga. USA kui kõige arvukama personaliga riigi relvajõududes oli naiste osakaal 15,5%. Eesti kaitseväes oli 2015. aastal naisi 9,7% koguarvust. Edetabeli viimaseid kohti hoidsid 2015. aastal Itaalia 4,1%-ga ning Türgi 0,9%-ga. (NATO 2016, 10)

Naissoost sõjaväelaste osakaalu kasvu jälgimisel soovib Serrato (2016, 7) arvestada ka võimalusega, et kui maskuliinsuse aspekt relvajõududes kaob või väheneb, siis võib kaduda ka paljude meeste huvi valdkonnaga tegeleda. Kui

seni oli meestel võimalus tunda end selles sfääris eksklusiivselt ja domineerida, siis muutunud olukorras võivad mehed hakata otsima endale mõnda teist „naiste poolt rikkumata oasi“ (*ibid.*, 7). Kas ja kui võrd see hoiatus paika peab, selgub usutavasti esmalt Iisraeli relvajõududes toimuvaid protsesse vaadeldes.

Sotsiaalse innovatsiooni difusiooni teooria

Naiste kaasamist relvajõududesse võib käsitleda sotsiaalse innovatsiooni difusiooni teooria abil (Rogers 2003), mis selgitab olukordasid, kus ühiskonnad või sotsiaalsed grupid katsetavad ja võtavad omaks innovaatilisi lähenemisviise ja lahendusi. Kui innovaatiline lahendus osutub kokkusobimatuks gruppis kehtivate uskumuste ja arusaamadega, siis see tõrjutakse kõrvale. Grupp võtab omaks vaid need uuendused, mis osutuvad kasulikuks (*ibid.*, 190).

Innovaatilise lahenduse omaksvõtt jaguneb viide faasi, mis algavad nähtuse teadvustamisega ning lõppevad uue lahenduse ametliku heakskiitmisega otsustajate poolt. Kuna NATO liikmesriigid ja mitmed partnerid (rääkimata Iisraelist) on naiste kaasamise relvajõududesse ühel või teisel viisil heaks kiitnud, reguleerinud ja institutsionaliseerinud, siis võib järeldada, et innovatsioon on omaks võetud ja järelikult on see nendele organisatsioonidele kasulik. Kõnealuses teoreetilises raamistikus juhitakse tähelepanu ka sellele, et uuenduse omaksvõtmisel jagunevad grupiliikmed uuendusmeelsuse alusel rühmadesse. On olemas innovatsiooni pioneerid, arvamusiidrid ja varased liitujad, kes moodustavad ka uuenduse omaksvõtjate kriitilise hulga. Samas jääb mingi osa grupi liikmeid uuenduse suhtes pessimistlikuks, mida kajastavad ka Eesti kaitseväest kogutud näitajad (vt joonis 1).

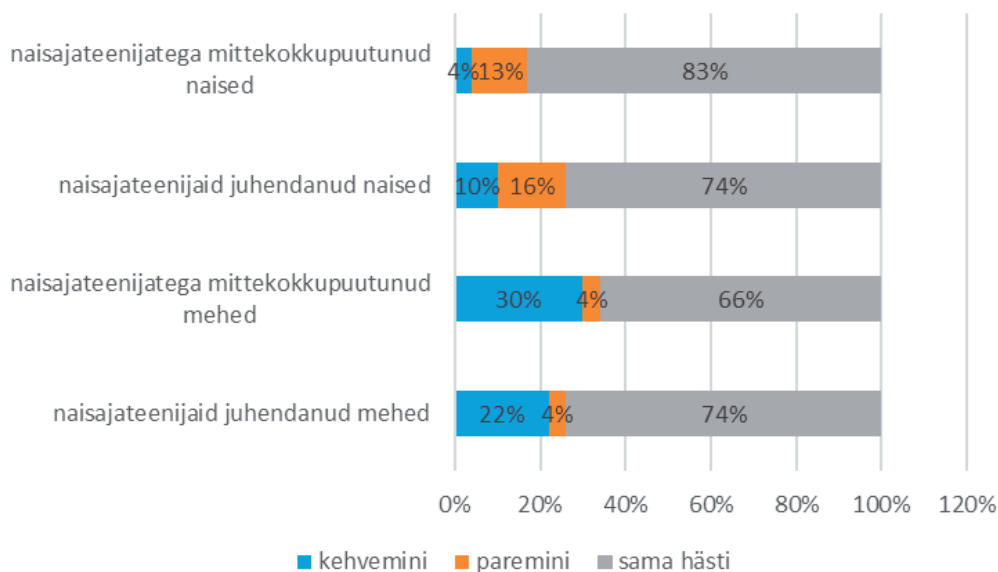
Ankeetküsitlus Eesti kaitsevæes

Et mõista ja tajuda neid seesmisi protsesse ja suundumusi, mis tulenevad naiste kaasamisest Eesti kaitsevække, korraldati märtsis 2017 kõikide tegevæelaste seas ankeetküsitlus (Siplane 2017b). Ankeetküsitlus oli veebipõhine, vabatahtlik ja anonüümne. Ankeete levitati meili teel kõikidele tegevæelastele. Naissoost vastajaid oli 123 (49% kogurühmast) ning meessoost 609 (22% kogurühmast), seega ulatus vastajate osakaal 25%-ni kaitsevæe tegevteenistujatest (usaldusnivoo 96%, veapiir 3,16%). Nii arvukas reageerimine näitab, et teema on tegevæelaste jaoks oluline.

Ankeetküsitluses keskenduti vastaja seisukohtadele, mis puudutasid naiste teenimist kaitsevæes (nii aja- kui ka tegevteenistuses osalemist), naiste puhul tehtavatele eranditele, senistele kogemustele ning edasistele soovitudele. Et tekitada võrdlusmoment ühiskonna meeoludega, kasutati ankeedis mõningaid küsimusi kaitseministeeriumi tellitavast ava-

liku arvamuse uuringust (Kivirähk 2017). Kokku oli ankeedis 43 suletud ja 8 avatud küsimust. Asjaolu, et avatud küsimustele vastati kokku 2808 korral, näitab samuti, kui võrd palju tahetakse sel teemal kaasa rääkida. Loomulikult ei jõua siinkohal kogu materjali esitada, vaid tuleb piirduda olulisima ja huvitavaimaga.

Valimisse kuulunud naissoost vastajad olid keskmiselt kõrgema haridustasemega ning keskmisest pisut vanemad. Seda võib seletada asjaoluga, et naised ei tule enamasti teenistusse ajateenistuse kaudu ega asu teenima reakoosseisu ametikohtadele, vaid astuvad teenistusse pärast mõne spetsiifilise (nt meditsiinilise) hariduse omandamist. Naissoost vastajate auastmete jaotus langes kokku kõikide kaitsevæes teenivate naiste auastmetega, meeste hulgas olid ohvitseriastmes vastajad pisut ülesindatud ning allohvitserid seega pisut alaesindatud. Huvitav, kuid raskesti seletatav on tõik, et naissoost vastajate seas oli vallaliste osakaal (26%) oluliselt suurem kui meeste seas (16%).



Joonis 1. Vastused küsimusele „Kuidas saavad naisajateenijad ülesannete täitmisega hakkama?“

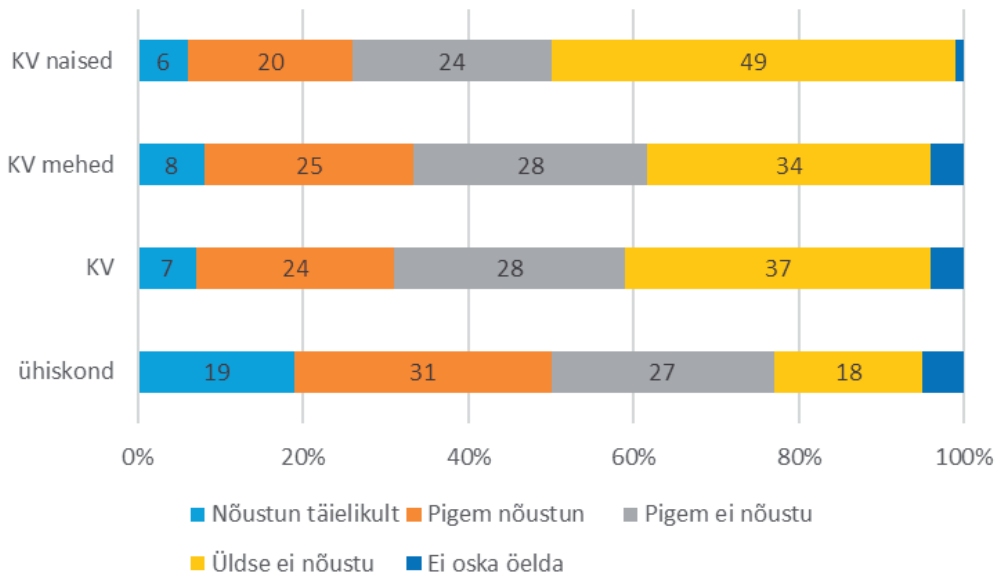
Naiste hakkamasaamisest

Traditsiooniliselt on naissõjaväelaste teema käsitlemisel esmane reaktsioon küsimus, kas ja kuidas suudab naine olla füüsiliselt meestega sama võimekas. Teadupärast tuleb ju rännakutel kanda rohkem varustust ning relvad on rasked. Selline raske seljakoti kandmisega seotud probleemiasetus on muidugi mitmes mõttes liiga šabloonne: ühelt poolt teeb järjest rohkem tööd ära tehnoloogia ja mitte lihasjõud ning teisalt näiteks Ukraina rindekogemusega võitlejate arvamuse kohaselt ei tingi praegune sõda nende kodumaa pinnal üleüldse vajadust kanda rasket seljakotti (Siplane 2017a).

Eelkirjeldatud põhjustel jäeti siinses uurin-gust füüsilise jõu problemaatika kõrvale ja mõlemast soost kaitseväelastelt küsiti, kuidas üleüldse tulevad nende hinnangul naisajateenijad teenistusega toime. Olgu täpsustuseks lisatud, et küsimus puudutas ainult naisajateenijaid sellepärast, et naissoost tegevväelastega on paratamatult kõik meessoost tegevväelased

kokku puutunud ning naissoost tegevväelaste ülesanded ja ametikohad on väga erinevad, seevastu naisajateenijad moodustavad palju selgepiirilisema ning paremini võrreldava rühma. Naisajateenijatega kokkupuutunud ja mittekokkupuutunud tegevväelaste seisukohad on toodud joonisel 1.

Küsitluse tulemuste kohaselt leiab 73% vastajatest, et naisajateenijad tulevad meestega võrdväärsele toimele, 6% vastajatest on seisukohal, et naised tulevad meestest paremini toime (meestest pooldas seda seisukohta 4% ja naistest 15%), ja 21% vastajatest arvab vastupidist. Vastuseid detailsemalt vaadeldes selgub, et naisajateenijatega kokkupuutumise kogemusega meessoost tegevväelaste seas on 30% neid, kes usuvad, et naisajateenijad saavad meesajateenijatest kehvemini hakkama. Seevastu nende meessoost tegevväelaste seas, kellel oli olnud kokkupuude naisajateenijatega, on see osakaal 22%. Naissoost tegevväelaste puhul tundub aset leidvat pigem vastupidine protsess, aga kuna neid oli ajateenijatega kokkupuutunute rühmas



Joonis 2. Nõustumine väitega „Naised pole oma olemuselt sõjapidamiseks sobilikud“

absoluutarvuna 62 ning mittekokkupuutunute rühmas 48, siis ei saa nii väikestes rühmades toimunud mõneprotsendiliste nihete alusel suuri järeldusi teha.

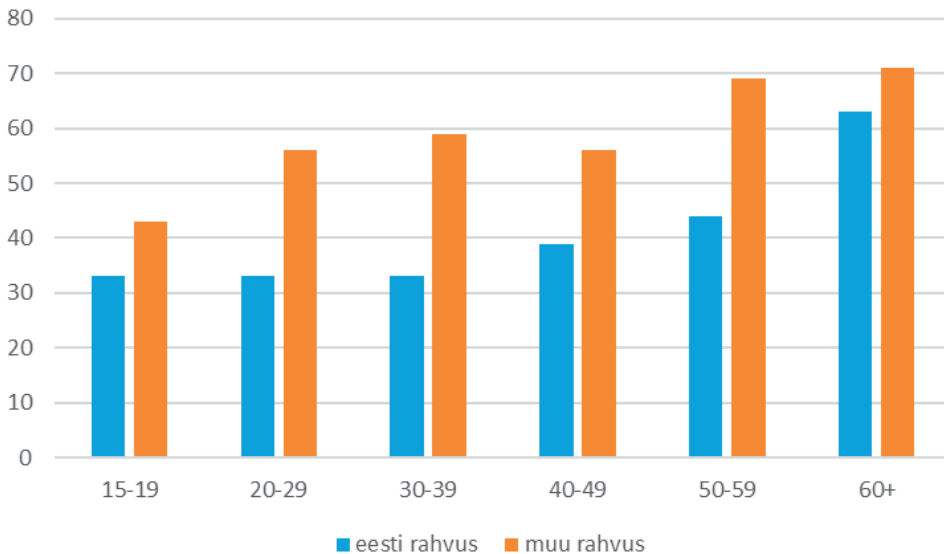
Vastajatele anti võimalus oma kogemusi lähemalt selgitada ning seda tegi koguni 461 vastajat. Vastustest kerkis esile kaks keskset mõtet. Esiteks, naised on tõepoolest füüsiliselt nõrgemad ning ei jaksa rännakul kanda mees- tega võrdseid raskusi. Samas on naiste motivatsioon ja tahe meeste omast tugevam, sest nad on tulnud ajateenistusse vabatahtlikult ning neil on suurem vajadus end tõestada. Loomulikult mainisid paljud respondendid ka seda, et sugu pole tegelikult tähtis ning et kõik taandub kokkuvõttes individuaalsele motivatsioonile ja suhtumisele. Teiseks väljendati ka mõtet, et ülema kohustus ongi anda ülesandeid vastavalt võitlejate suutlikkusele.

Kuna kaitseministeerium tellib juba alates 2001. aastast avaliku arvamuse uuringut riigikaitse kohta (Kivirähk 2017) ning selles käsitletakse ka naiste osalemist, siis on tänu sellele

siinkohal võimalik ka võrrelda ühiskonna ja kaitseväelaste hoiakute erinevusi (vt joonis 2).

Väitele, et naised pole oma olemuselt sõjapidamiseks sobilikud, reageerisid tavaelanikkonna esindajad ja tegevväelastest vastajad üsna erinevalt. Avaliku arvamuse uuringus osalejatest nõustus selle väitega täielikult või osaliselt 50%, seevastu kaitseväelastest 31%, sh kaitseväs teenivatest naistest vaid 26%. Loomulikult tähendab see skaala teist poolt vaadates seda, et 49% kaitseväs teenivatest naistest väljendas resoluutselt oma mittenõustumist ning 24% kaldus selle väitega pigem mitte nõustuma. Oluuline on ka märkida, et kui tavaelanikkonna seas ei osanud selles küsimuses seisukohta võtta 5% vastanutest ja meessoost tegevväelaste seas pisut alla 5% vastanutest, siis naissoost tegevväelaste hulgas oli selliseid vastajaid ainult 1%.

Tavaelanikkonna konservatiivsemad vaated tulenevad eelkõige tõigast, et elanikel puudub igapäevane kokkupuude kaitseväeteenistusega, kus naiste osalemine riigikaitstes on tegelikult tavapärase praktika. Mõnevõrra süvendab



Joonis 3. Nõustumine väitega „Naised pole olemuselt sõjapidamiseks sobilikud“ (Kivirähk 2017)

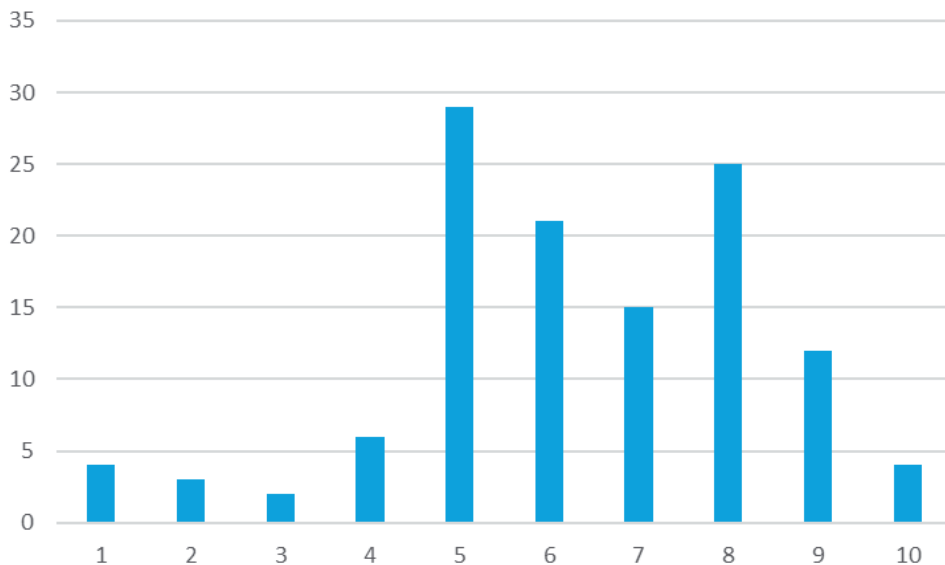
konservatiivsust see, et tavaelanikkonna küsitlusele olid kaasatud ka vanemad vanuserühmad ning konservatiivsus naiste kaitseväeteenistusse kaasamise küsimuses kasvab vanusega. Samas olid kõik kaitseväe respondendid vanuses alla 60 eluaasta.

Avaliku arvamuse uuringus ilmsid olulised erinevused ka rahvustunnuse alusel (vt joonis 3). On huvitav märkida, et kui kaitseväes nõustutakse või kaldutakse nõustuma väitega „Naised pole olemuselt sõjapidamiseks sobilikud“ keskmiselt 31% ulatuses, siis nooremates vanuserühmades on avaliku arvamuse uuringus osalenute seas selliste eesti rahvusest vastajate osakaal 33%. Alates üle 40-aastaste vanuserühmast hakkavad konservatiivsemad seisukohad tooni andma. Muukeelsete vastajate seas langeb ainult kõige nooremas vanuserühmas (15–19 aastat) alahoidlikumate seisukohtade pooldajate osakaal alla poole (43%).

Mis tunne on olla nais-tegevväelane?

Järgnevalt anti naissoost vastajatele võimalus hinnata skaalal 1–10 oma kogemust naisteenistujana. Skaala väärtus 1 tähendas täielikku nõustumist väitega „Soolise kuuluvuse tõttu olen tegevteenistuses kogenud palju negatiivset“ ning väärtus 10 tähendas täielikku nõustumist väitega „Soolise kuuluvuse tõttu olen tegevteenistuses kogenud palju positiivset“.

42% vastustest esindab keskmisi väärtusi, mis tähendab, et sootunnuse alusel pole naissoost vastajad kogenud teenistuses midagi tava-pärasemast positiivsemat ega negatiivsemat. 47% vastajatest aga andis teada, et nad on soolise kuuluvuse tõttu kogenud pigem positiivset. Seega jäi skaala negatiivsesse poolde 11% vastajatest. Seda tulemust saab tõlgendada kahel viisil: professionaalses organisatsioonis ei peaks soolisel kuuluvusel olulist rolli olema ja seega võiksid vastused jääda keskmiste väärtuste juurde. Seega oleks soovitatav vastus, et isikud pole oma soolise



Joonis 4. Vastused küsimusele „Milliseks Te hindate naisena oma teenistust?“

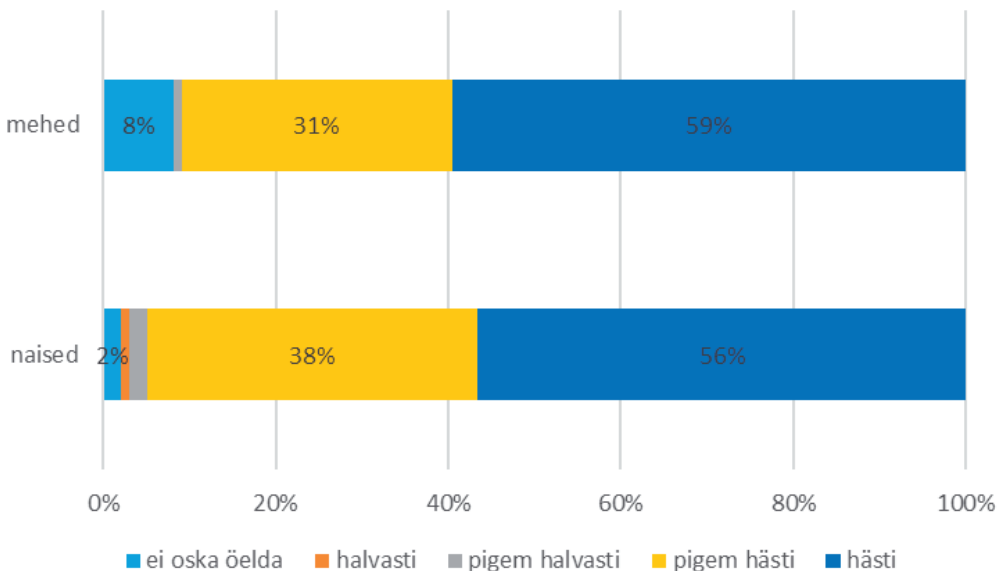
kuuluvuse tõttu kogunud ei midagi positiivset ega ka midagi negatiivset. Nii on 121-st küsimusele vastanud naisest ka 50 arvanud.

Teine, pisut suurem rühm vastajaid ($n = 56$) valis vastuseks skaala neli suuremat väärtust, mis tähendab, et nad kalduvad hindama, et on oma soolise kuuluvuse tõttu kogunud kaitseväetenistuses palju positiivset. Kuna praegusel juhul on diskussiooni objekt vähemusgrupi integreerumine organisatsiooni, siis võib seda tulemust vaadelda positiivselt: domineeriv grupp peabki vähemusele vastu tulema ja aitama sel kohaneda.

Nii naistegevvälaste kui ka kõikide tegevvälaste puhul on oluline, kuidas ühiskond ning kitsamalt lähedaste inimeste ringkond suhtub tegevvälase karjäärivalikusse. Sellekohasele küsimusele antud vastustest ilmneb, et meessoost kolleegidega võrreldes on naissoost tegevvälased pisut sagedamini kogunud, et lähedased ja sõbrad suhtuvad hästi nende karjäärivalikusse: meeste puhul kogeti seda 90% ning naiste puhul 94% ulatuses (vt joonis 5).

Selgitades oma lähedaste suhtumist, kasutasid naissoost vastajad kõige rohkem sõna *uhke* (12 korda), pidades eelkõige silmas seda, et lähedased on nende üle uhked, ning sõna *positiivne* (8 korda), mis märgib lähedaste positiivset suhtumist või uute tuttavate positiivset üllatust. Kokku kasutas 58 naist võimalust selgitada avatud vastuse kaudu oma lähedaste suhtumist. Antud hinnangutest selgub, et kaitseväge peetakse heaks tööandjaks, riigi teenimist respektieritakse, sellise karjäärivaliku üle ollakse positiivselt üllatunud. Lisaks mainiti, et meeste rüht muutub säärase naisega kohtudes iseenesest sirgemaks.

Kui võrrelda meessoost kaitsevälaste vastuseid samale küsimusele, siis ilmneb, et ka nemad selgitavad valdavalt, et lähedased tunnevad sellise karjääri valinud mehe üle uhkust. Sõna *uhkus* kõrval kasutati sageli ka sõna *äge*, st meessoost vastajate arvates leiavad lähedased, et sõjaväeline karjäär on äge. Samuti rõhutasid meessoost vastajad, et kaitseväge maine ühiskonnas on hea ja et riigikaitseteemad lähevad inimestele korda.



Joonis 5. Vastused küsimusele „Kuidas suhtuvad lähedased Teie karjäärivalikusse?“

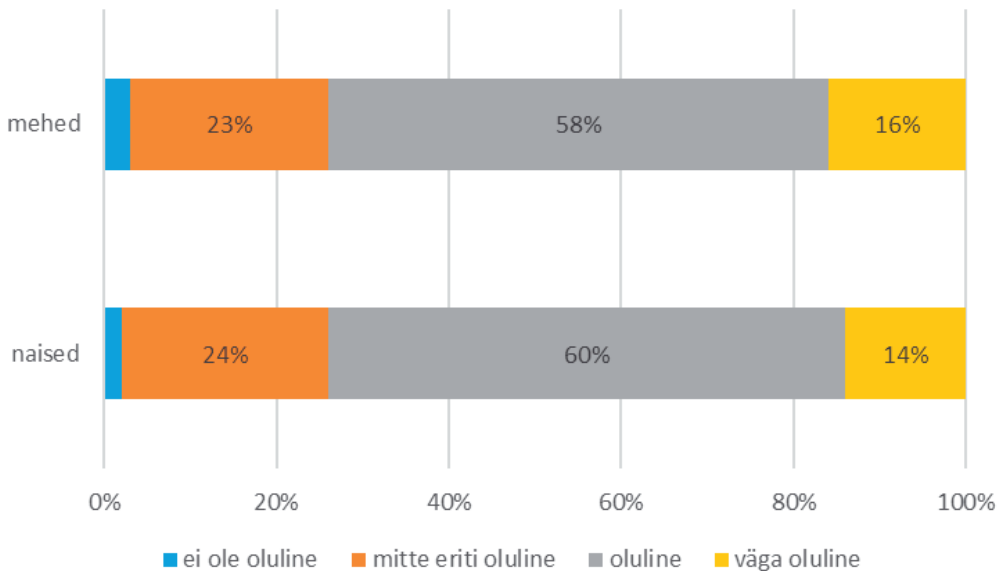
Küsites, kui oluliseks peavad vastajad oma kaitseväekarjääri, võiks arvata, et naiste jaoks on see meestega võrreldes vähem tähtis. Joonisel 6 esitatud tulemustest aga ilmneb ootamatult, et meeste ja naiste vahel puuduvad karjääri tähtsuse puhul erinevused: karjääri pidasid võrdselt oluliseks mõlemast soost vastajad, sõltumata auastmest või haridustasemest. Nii meeste kui ka naiste puhul võib siiski märgata, et karjääri tähtsus väheneb korrelatsioonis teenitud aastate arvuga. See on täiesti arusaadav, sest piirvanuse lähenemise tõttu muutub tegevvälasele teenistuse lõpuaastatel karjäär vähem tähtsaks.

Sootunnuse tõttu ebavõrdse kohtlemise tajumine oli meestel ja naistel ootuspäraselt erinev (vt joonis 7). Analüüsisist ilmnis pöördvõrdeline efekt: 2/3 meestest pole täheldanud naiste ebavõrdset kohtlemist ning ligi 2/3 naistest on seda täheldanud. Siinkohal väärrib mainimist, et 1/3 naistest pole soopõhist ebavõrdset kohtlemist täheldanud enda puhul ning sama suur osaliselt kattuv naissoost vastajate rühm pole soopõhist ebavõrdset kohtlemist täheldanud ka teiste naiskolleegide puhul.

Kokkuvõtteks

Relvajõudude sotsiaalne representatsioon ühiskonnas sisaldab tavapäraselt väga tugevat maskuliinset aktsenti, lisaks on see üsnagi inertne ning ennast taastootev. Kui näiteks Eesti kaitseväes peetakse naiste osalemist teenistuses juba täiesti tavapäraseks, siis ühiskonnas tervikuna domineerib endiselt veel seisukoht, et naised pigem ikkagi ei sobi kaitseväkke. Samas ilmneb avaliku arvamuse uuringust, et nooremates vanuserühmades jagatakse seda seisukohta vähem (Kivirähk 2017, 65), mis tähendab, et meestekeskse kaitseväe kuvand muutub aja möödudes sooneutraalsemaks ning muutuse kandjateks on nooremad põlvkonnad.

Kaitseväes tehtud ankeetküsitlusest selgus, et kaitsevägi suhtub juba praegu naissoost kaitsevaelastesse väga soosivalt ja et naised saavad kaitseväes väga hästi hakkama. Samas püütakse muuta õigusakte ja tavasid veelgi naistesõbralikumaks ning tehakse meetodilisi pingutusi naiste osakaalu suurendamiseks



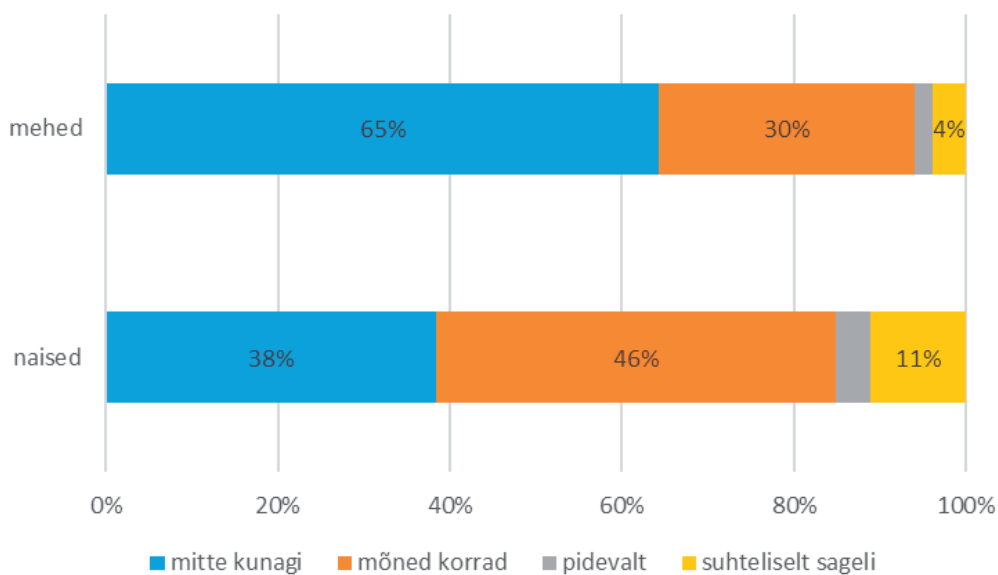
Joonis 6. Vastused küsimusele „Kuivõrd oluline on Teie jaoks kaitseväes karjääriredelil edasi liikumine?“

kaitseväes. Seega võib lähema kümnendi jooksul oodata nende kahe protsessi koosmõjul naistegevväelaste osakaalu kasvu. Kahtlemata aitab sellele arengule kaasa ka töik, et naistegevväelased tunnevad karjäärivalikut tehes oma lähedaste märkimisväärselt suurt toetust.

Loomulikult tuleb ka edaspidi uurida nii tegevväelaste kui ka avalikkuse arvamust naiste riigikaitseesse kaasamise kohta. Usutavasti on vähemalt Eesti kontekstis vaja teha ka kvalitatiivseid uuringuid, et tuvastada neid oletatavaid asjaolusid, mis ei lase naistel oma sõjaväelist karjääri maksimaalselt arendada. Nagu eespool viidatud, hindavad naised oma sõjaväelist karjääri meestega võrreldes sama oluliseks, kuid näiteks naissoost kindrleid ei ole Eestis seni ühtegi.

Eleriin Aalde osutab oma bakalaureusetöös (2017), et teaduskirjanduses käsitletakse praegusel ajal valdavalt siiski naiste füüsilise suutlikkuse, diskrimineerimise, füüsilise ja vaimse tervisega seonduvaid teemasid. Samal ajal aga on

paljud riigid nimetanud naiste relvajõududesse kaasamise põhjusena nende pakutavat lisaväärtust ja organisatsiooni efektiivsuse kasvu. Kuna seni on üsna vähe andmeid selle kohta, kas ja kuidas need eesmärgid realiseeruvad, siis on ilmselgelt vaja luua selleks mõõtmisinstrumente ning teha ulatuslikke uuringuid.



Joonis 7. Vastused küsimusele „Kas olete märganud, et mõnda Teie naiskolleegi on töökohal ebavõrdsest koheldud seetõttu, et ta on naine?“

Kirjandus

2015. aasta kutsealuste ja naissoost isikute ning osaliselt 2016. ja 2017. aasta kutsealuste ajateenistusse asumise tähtsajad ja nende arvuline jagunemine ajateenijate väljaõppega tegelevate struktuuriüksuste vahel ning ajateenistuse kestus (2014). Riigi Teataja I, 08.08.2014, 15. Tallinn. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108082014015> (06.09.2017).

2018. aasta kutsealuste ja naissoost isikute ning osaliselt 2020. aasta kutsealuste ajateenistusse asumise tähtsajad ja nende arvuline jagunemine ajateenijate väljaõppega tegelevate struktuuriüksuste ahel ning ajateenistuse kestus (2016). Riigi Teataja I, 19.10.2016, 8. Tallinn. <https://www.riigiteataja.ee/akt/119102016008> (06.09.2017).

Aalde, Eleriin (2017). Naiste relvajõududes osalemise kohta püstitatud uurimisküsimused teaduskirjanduses ja nende olulisus Eesti kontekstis. Bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool.

Auditor General of Canada (2017). Canadian Armed Forces recruitment and retention – national defence. Ottawa. http://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/osh_20170503_e_42206.html (06.09.2017).

Baruch, Pnina Sharvit (2016). What is the appropriate model for female service in the IDF? – Military service in Israel: Challenges and ramifications. Ramat Aviv: Institute for National Security Studies, pp. 77–92. <http://www.css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/INSS%20memo159.pdf>.

Brundtland Steder, Frank (2015). The way forward towards increased diversity and a greater proportion of women in the Norwegian Armed Forces. – Military women – The Achilles heel in defence politics? Ed. Frank Brundtland Steder. Oslo: Abstrakt forlag, pp. 265–281.

Brundtland Steder, Frank; Stornaes, Annett; Stubberud, Kari (2015). Military women – The Achilles heel in defence politics? – Military women – The Achilles heel in defence politics. Ed. Frank Brundtland Steder. Oslo: Abstrakt forlag, pp. 14–52.

Defence People Group (2014). Women in the ADF Report 2013–14. Supplement to the Defence Annual Report 2013–14. Australia: Department of Defence. <http://www.defence.gov.au/Publications/WomenintheADFRreport.pdf>.

Ebnöher, Anja; Watson, Callum (2015). Factsheet on NATO documents and initiatives on gender and security. Partnership for Peace Consortium of Defense Academies and Security Studies Institute.

Försvarsdepartementet (2004). Peace support operations from a gender perspective. Stockholm. http://elibrary.lit/resursai/Uzsenio%20leidiniai/Countries/Sweden/Defence/2004/mf2004_02.pdf.

Gustaffson, Daniel Marcus Sunil (2006). Gender integration and the Swedish Armed Forces: The case of sexual harassment and prostitution. Aalborg: FREIA. <http://vbn.aau.dk/files/5050047/62.pdf>.

Israeli Defence Forces (2013). Newly-revealed letter from David Ben-Gurion: Women must play equal part in the IDF. <https://www.idfblog.com/2013/03/08/newly-revealed-letter-from-david-ben-gurion-women-must-play-equal-part-in-the-idf/> (21.12.2017).

Israeli Defence Forces (2017). By the numbers: IDF women in combat. <https://www.idf.il/en/minisites/soldiers-of-the-idf/by-the-numbers-idf-women-in-combat/> (19.03.2018).

Kaitseministeerium (2017). Poliitika naiste kaitsevääetennistuses osalemise võimaluste suurendamiseks. Tallinn.

Kivirähk, Juhan (2017). Avalik arvamuse ja riigikaitse. Tallinn: Turu-uuringute AS. http://www.kaitseministeerium.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/avalik_arvamus_ja_riigikaitse_marts_2017.pdf.

Maailemapank (2017). Armed forces personnel, total. <https://data.worldbank.org/indicator/MS.MIL.TOTL.P1> (21.12.2017).

Ministry of Defence. Ireland (2015). White Paper on Defence. Dublin. <http://www.defence.ie/WebSite.nsf/WP2015E> (06.09.2017).

Ministry of Defence. Norway (2016). White Paper no 36. Okt rekruttering av kvinner til Forsvaret. Oslo. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-36-2006-2007/id475314/sec4> (19.03.2018).

Murtagh, Peter (2016). Defence Forces target 'sporty females' for recruitment. – The Irish Times, April 14. <https://www.irishtimes.com/news/ireland/irish-news/defence-forces-target-sporty-females-for-recruitment-1.2609691> (06.09.2017).

NATO (2016). Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives. https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf.

Office on Women in the NATO Forces (2001). Committee on Women in the NATO Forces. 25-th anniversary. Year-in-review 2001. <https://www.nato.int/ims/2001/win/win-2001.pdf>.

Rappaport, Helen (2017). Caught in a revolution; Petrograd, Russia 1917 – A world on the edge. New York: St Martin's Press.

Rogers, Everett M. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). New York: Free Press.

Sand, Trond Sela; Fasting, Kari (2012). Gender and military issues in the Scandinavian Countries: A categorized research bibliography. Oslo: The Norwegian Defence University College.

Serrato, Margie (2016). The internal war on servicewomen: Gender discrimination, harassment, and sexual assault in the US Military. Res Militaris. http://resmilitaris.net/ressources/10227/30/res_militaris_article_serrato_the_internal_war_on_servicewomen.pdf.

Siplane, Andres (2017a). Suuline teade Ukraina erivägede kolmanda polgu võitlejatelt (15.11.2017).

Siplane, Andres (2017b). Women in the Estonian Defence Forces: Motivation, attitudes, experiences and challenges. Tallinn: International Centre for Defence and Security.

United Nations Peacekeeping (2017). UN Peacekeeping sets new targets for female police, military observers and staff officers. United Nations. <https://peacekeeping.un.org/en/un-peacekeeping-sets-new-targets-female-police-military-observers-and-staff-officers> (22.12.2017).