

## ENUTi kevadkonverents 2023

### Kokkuvõtte arutlust Sooline võrdõiguslikkus kõrgkoolides ja teaduses

#### Teema valiku põhjendus

Eestis läbiviidud uurimused on juhtinud tähelepanu soolise ebavõrdsuse ilmingutele kõrghariduses ja teaduses, mille hulgas on näiteks naiste ja meeste karjäärirajal arenemise võimaluste erinevus, soolise tasakaalu puudumine otsustuskogude koosseisus, töö- ja pereelu ühildamise väljakutsed, soolise palgalõhe püsimine jne jne. Põhjaliku ülevaate kõigist kitsaskohtadest leiate 2020. aastal avaldatud uurimusest *Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses*.<sup>1</sup> Eesti väljakutsed on analoogsed olukorraga teistes Euroopa kõrgkoolides ning teaduses. Eesti jaoks on teema tõstatamine aga uudsem kui aastakümneid teaduses ja kõrgkoolides soolist võrdõiguslikkust edendanud riikides.

Kõrghariduses ja teaduses soolise ebavõrdsuse kaotamise ja võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgil näeb Euroopa Liidu teadusuuringute ja innovatsiooni raamprogramm aastateks 2021–2027 „Euroopa horisont“ teadusprojektide rahastamise eeltingimusena organisatsiooni soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava olemasolu. Kava peab olema allkirjastatud kõrgemal juhtimistasandil, jagatud töötajaskonnaga ja avaldatud asutuse kodulehel. Tegevuskava tõhusa elluviimise eeltingimusena nõutakse kõrgkoolidelt selleks ka vahendite ja ressursside eraldamist ja vastutaja määramist. Lisaks kohustatakse kõrgkooli ka koguma andmeid soolise tasakaalu kohta personali koosseisus ja koostama ülevaateid soolise tasakaalu kohta ning korraldama koolitusi soolise võrdõiguslikkuse alase teadlikkuse tõstmiseks organisatsioonis.

Kuna praeguseks on soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad Eesti kõrgkoolide poolt ka vastu võetud ja kehtivad, siis toimuski ENUTi kevadkonverentsil arutelu tegevuskavade väljatöötamise protsessi, tegevuskavade eesmärkide ning elluviimisega kaasnevate väljakutsete kohta. Soolise võrdõiguslikkuse kava võib käsitleda esimene suurema sammuna tegelemaks kõrgkoolides soolise võrdõiguslikkuse teemaga laiemalt ja süsteemsemalt.

#### Arutelus osalesid

Kristi Kuningas, personalijuht, Tartu Ülikool (TÜ)  
Eveli Ojamäe-Veider, personalijuht, Tallinna Ülikool (TLÜ)  
Tea Trahov, kantsler ja personalijuht, Tallinna Tehnikaülikool, Taltech  
Anu Allas, teadusprorektor, Eesti Kunstiakadeemia (EKA)  
Merili Tamson, strateegilise osakonna koordinaator, Eesti Teadusagentuur (ETAG)

**Arutelu modereeris:** Kadri Aavik, Tallinna Ülikooli soouuringute dotsent

#### Kõrgkoolide soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad leiate:

**Tartu Ülikool:** Tartu Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse kava 2022—2025

[https://ut.ee/sites/default/files/2022-03/TU\\_SVK\\_2022-2025.pdf](https://ut.ee/sites/default/files/2022-03/TU_SVK_2022-2025.pdf)

---

<sup>1</sup> Urmann, H., Lees, K., Remmik, M., Tubelt, E., Roos, L., Vilson, M., Puur, S. M., Aksen, M., Espenberg, S. (2020). Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.  
[https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/03/Sooline\\_vordoiguslikkus\\_Eesti\\_teaduses.pdf](https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/03/Sooline_vordoiguslikkus_Eesti_teaduses.pdf)

**Tallinna Ülikool:** TLÜ soolise võrdõiguslikkuse kava 2022–2024

<https://www.tlu.ee/tlu-soolise-vordoiguslikkuse-kava>

**TalTech:** Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtted ja tegevuskava aastateks 2021-2025

<https://oigusaktid.taltech.ee/soolise-vordoiguslikkuse-pohimotted-ja-tegevuskava/>

**Eesti Kunstiakadeemia:** Eesti Kunstiakadeemia soolise võrdõiguslikkuse kava 2022–2025

[https://wiki.artun.ee/eka\\_soolise\\_vordoiguslikkuse\\_kava\\_2022-2025.pdf](https://wiki.artun.ee/eka_soolise_vordoiguslikkuse_kava_2022-2025.pdf)

**Eesti Teadusagentuur:** Soolise võrdõiguslikkuse kava

<https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/12/ETAg-soolise-vordoiguslikkuse-kava.pdf>

**Diskussiooni põhipunktid:** soolise võrdõiguslikkuse väljatöötamise protsess, soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava eesmärgid, tegevuskava rakendusprotsess, väljakutsed, sh toetus ja vastuseis

### **Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise tegevuskavade eesmärgid**

Milliseid probleeme püüate lahendada? Palun iseloomustage oma asutuse SV kava lühidalt—mis on selle eesmärgid ja kesksed tegevused (milliste kitsaskohtadega tegelete) ning võibolla ka eripärad võrreldes teiste ülikoolide vastavate dokumentidega?

Seades eesmärgiks võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamise, erinevad kõrgkoolide võrdõiguslikkuse tegevuskavad nii mahult kui detailsuse astmelt. Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavade allpool toodud eesmärgid viitavad tegevuskava käsitusvaldkondadele, ettenähtud töömahule ja seega elluviimise väljakutsetele. Eesmärkide konkreetne sõnastus tegevuskavades allpool:

**TÜ:** Ülikool on seadnud aastateks 2021–2025 neli peamist eesmärki:

1. Suurendada liikmeskonna teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ja näidata selle seoseid ülikooli põhitegevusega (õpe, teadus, ühiskonna teenimine);
2. edendada töötajaskonnas soolist võrdõiguslikkust;
- 2.1. sooteadliku värbamise, 2.2. võrdsete karjäärivõimaluste loomise, karjäärinõustamise ja mentorluse kaudu, 2.2. soolise palgalõhe vähendamise kaudu, 2.3. töö ja pereelu tasakaalu toetavate paindlike töövõimaluste loomise kaudu;
3. kaasata juhtimiskogudesse ja otsuste tegemisse tasakaalustatult eri soost töötajaid;
4. edendada organisatsioonikultuuri, mis väärtustab kõikide liikmete võrdset kohtlemist, sh süvendada liikmeskonna teadlikkust võrdsest kohtlemisest ja seksuaalsest ahistamisest; pöörata tähelepanu probleemide ennetamisele ja lahendamisele.

**TLÜ:** Tallinna Ülikooli (edaspidi TLÜ) soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on laiemalt teadvustada soolise võrdõiguslikkuse teemat ning astuda samme senisest tõhusamate võrdset kohtlemist tagavate reeglite ja meetmete juurutamiseks ülikoolis, võttes arvesse nii struktuurse ebavõrdsuse ilmingute võimalikkust kui ka diskrimineerimisega seonduvaid tüliküsimusi üksikisiku tasandil. TLÜ on kava rakendamiseks tööle võtnud võrdse kohtlemise voliniku.

**TalTech:** Tegevuskava perioodil seatakse esikohale järgmised kolm peamist eesmärki: 1) soolise tasakaalu edendamine ametikohtade lõikes, selleks karjääris võrdseid võimalusi tagavate protsesside ja heade tavade koostamine karjääri arendamises; 2) soolise tasakaalu edendamine juhtivatel ametikohtadel ja ülikooli otsustuskogude koosseisudes; 3) teadlikkuse tõstmine soolise võrdõiguslikkuse teemades ja võrdõiguslikkuse põhimõtete seondumisest ülikooli põhitegevustega.

**EKA:** EKA soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused, võrdne kohtlemine ja tugi kõigile EKA liikmetele ning edendada soolist võrdõiguslikkust EKAs ja Eesti ühiskonnas.

**ETAG:** Eesti Teadusagentuuri soolise võrdõiguslikkuse kava eesmärk on tagada võrdsed võimalused kõigile nais- ja meessoost teadlastele ja kindlustada toetav töökeskkond teadusagentuuri töötajatele. Lähtume soolisest võrdõiguslikkusest läbivalt kõigis oma tegevustes ilma kompromissideta kompetentsuse ja kvaliteedi osas. Soovime toetada kõiki teadlasi Eestis, sõltumata nende soost (aga ka seksuaalsest sättumusest, rahvusest, vanusest jt isikutunnustest), uskudes, et ühiskond saab teadusest enim kasu, kui teaduse tegemisse on kaasatud võimalikult mitmekesise taustaga teadlased ning kui soolisi aspekte on läbivalt arvesse võetud ka teostatavates teadustöodes. Ajaperioodiks 2020-2027 kuus peamist eesmärki:

1. Sooteadlikkuse tõstmine teadusagentuuri töötajate ning kogude ja komisjonide liikmete seas
2. Võrdse kohtlemise põhimõtete järgimine
3. Soolise tasakaalu suurendamine kogudes ja komisjonides ning retsensentide seas
4. Soolise tasakaalu suurendamine grantide, auhindade ja toetuste taotlejate ja saajate seas
5. Sooteadlikkus kommunikatsioonitegevustes
6. Võrdsete võimaluste ja toetava töökeskkonna tagamine teadusagentuuri töötajatele

### **Mis jäi kõigi arutelupunktide kokkuvõttes kõlama**

- Kõrgkoolide soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad ei koostatud üksnes välise, st Euroopa Komisjoni surve tõttu, vaid mõisteti, et need aitavad parandada ülikooli juhtimist ja organisatsioonikultuuri ning panustada ühiskonda ja kestlikkusse arengusse tervikuna.
- Kavade ei sündinud tühja koha peale, kuna soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teemasid oli ka varem arutatud nii ühiskonna ja haridusvaldkonna arengute, soolise võrdõiguslikkuse seaduse elluviimise kui kõrgkoolides asetleidnud intsidentide kontekstis.
- Kavade koostamisel liiguti samm-sammult ning lähtuti tegevuskava koostamise põhietappidest: viidi läbi olukorra sooline analüüs ning kaardistati soolise ebavõrdsuse ilmingud ja põhjused, tuginedes statistikale ja uurimustele; seati kaardistamise tulemuste põhjal soolise võrdõiguslikkuse edendamise eesmärgid; sätestati tegevused eesmärkide saavutamiseks, vajalikud vahendid ja ressursid ning toodi välja indikaatorid tulemuste mõõtmiseks
- Tegevuskavade väljatöötamise kaasati laiapõhjaliselt kõiki huvigruppe, sh ka üliõpilasi ning viidi läbi ajurünnakuid.
- Teadlikkus sootemaatikast on kasvanud. Kõrgkoolides ei ole praktiliselt enam inimesi, kes soolisest võrdõiguslikkusest midagi pole kuulnud ega sellest midagi ei tea, kuigi teadlikkuse aste ja teemaga tegelemise kasuteguri mõistmine varieerub suurel määral.
- Fookusteemadeks töö tasustamine, sooline palgalõhe, palgaläbirääkimised ja soolise ebavõrdsus akadeemilise karjääri tegemise võimalustes, aga ka töötingimused, sh nt ületöötamine.
- Palgaturg on valdkondlikult erinev ning see mõjutab ülikoolisiseselt võrdsete võimaluste pakkumist – töö võib olla sarnase keerukusega, kuid tasu selle eest sõltub töö valdkonnast ja selle palgatasemest väljaspool ülikooli.
- Soovõrdsuse edendamise konkreetsete tegevuste kõrval toonitati vajadust integreerida sootemaatika kõrgkooli õppekavadesse.
- Tegevuskava efektiivseks elluviimiseks on vaja eestvedajat, kes kogu protsessi eest vastutab. Sooteadlike spetsialistide leidmine pole aga kerge, kuna head spetsialistid on oma erialal juba väga hõivatud.
- Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavade ellurakendamise hindamiseks on ajaline horisont olnud veel lühike, kogemused alles akumuluvad.
- Soolise võrdõiguslikkuse kavade koostati arusaamises, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine on pidev protsess ja väikeste sammude abil on võimalik jõuda suuremate tulemusteni.
- Juhiti tähelepanu sellele, et soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava pole midagi igaveseks kivisse raiutut, vaid on 'elav dokument' (EKA esindaja), mida saab pidevalt elluviimise käigus parandada ja täiustada.

- Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavade efektiivseks elluviimiseks oleks soovitatav luua ülikoolidevaheline spetsialistide võrgustik kogemuste vahetuseks ja üksteise toetamiseks.
- ENUT teeb omalt poolt ettepaneku pakkuda tegevuskavasid elluviivatele spetsialistidele soolise võrdõiguslikkuse alast täiendkoolitust.