



# NAISTEADLASTE KARJÄÄRIDE EDENDAMINE:

Norra sekkumispraktikate kaardistus

Uringuaruanne

Koostas: Marion Pajumets  
Tallinn 2016

## Projekti

# Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste karjääriteede toetamiseks

## (ENEKE)

### UURINGURAPORT

*Uuringu viisid läbi TLÜ ja TÜ sotsiaalteadlased, projekti koordineeris TLÜ Ühiskonnateaduste Instituut. Projekti läbiviimist toetas EV Sotsiaalministeerium Norra finantsmehhanismist 2009-2014 rahastatud programmi “Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja pereelu tasakaal” väiketoetuskeemi kaudu.*

Projekti juhtisid: Triin Roosalu (TLÜ) ja Maaris Raudsepp (TLÜ)

Partnerülikoole esindasid: Endla Lõhkivi (TÜ), Kaire Pöder (TTÜ), Karmo Kroos (EBS)

Projekti töörühmas osalesid:

Kadri Aavik (TLÜ), Jaana Eigi (TÜ), Kerli Kaal (TLÜ), Kelly Kinusar (TLÜ), Endla Lõhkivi (TÜ), Maaris Raudsepp (TLÜ), Marion Pajumets (TLÜ), Triin Roosalu (TLÜ), Kadri Simm (TÜ), Tanel Vallimäe (TLÜ), Katrin Velbaum (TÜ)

**Raporti autor: Marion Pajumets (TLÜ)**

Tehniline toimetaja: Aivar Joorik (TLÜ)

Palume viidata järgmiselt:

Pajumets, M. (2016) Naisteadlaste karjäärade edendamine: Norra seksimispraktikate kaardistus. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskus <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

Teised projekti väljaanded on:

Aavik, K (toim) (2016). Tiptase ja võrdsed võimalused: sootundlikud karjäärimudelid teadustee alguses? Eesti akadeemilised praktikad. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskus <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

Raudsepp, M (toim) (2016) Sootundlikkus ja soolise võrdõiguslikkuse tagamise institutsionaalsed praktikad kõrgkoolides: Eesti ja teiste riikide valitud kõrgkoolide avalik teave. Tallinn: Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste Sotsiaaluuringute Keskus <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

## Sisukord

<b>1. Raporti eesmärk ja ülesehitus .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Valim, metodoloogia, analüüsi piirangud.....</b>	<b>3</b>
2.1 Teoreetiline lähenemine.....	5
<b>3. Norra seaduslik ja riiklik institutsionaalne raamistik soolise võrdõiguslikkuse lõimimiseks teadusesse ja haridusse .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Ülikoolide soolist tasakaalu puudutavad poliitikad ja praktikad .....</b>	<b>8</b>
4.1 Oslo Ülikooli soolist tasakaalu puudutavad poliitikad ja praktikad.....	9
4.2. NTNU soolist tasakaalu puudutavad poliitikad ja praktikad .....	11
<b>5. Eriprogrammid naisteadlaste karjäärideede toetamiseks.....</b>	<b>13</b>
5.1 Oslo Ülikooli eriprogrammid naisteadlaste karjäärideede toetamiseks .....	13
5.1.1. Mentorprogramm järel doktorantidele .....	13
5.1.2 Karjääriarendamise programm dotsentidele .....	14
5.2 NTNU eriprogrammid naisteadlaste karjäärideede toetamiseks.....	15
5.2.1. Stardipaketid naisteadlastele, kes töötavad meeste poolt domineeritud osakondades tähtajatute töölepingutega .....	15
5.2.2 Mentorprogramm teaduskarjääri alguses olevatele naisteadlastele.....	16
<b>6. Kokkuvõtteks, ning milliseid sekkumisi soovitada Eestile? .....</b>	<b>16</b>

## 1. Raporti eesmärk ja ülesehitus

Norra finantsmehhanismi 2009-2014 programmi „Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja pereelu tasakaal“ TLÜ eestvedamisel läbi viidava projekti „Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste karjääririte toetamiseks“ üheks tegevuseks on teiste riikide ja ülikoolide naissoost noorteadlaste toetamiseks mõeldud sekkumispraktikate kaardistamine.

Põhjala riikides, m.h Norra Kuningriigis on juba mõnda aega teravalt problematiseeritud naisteadlaste teaduse tipust kõrvalejäämist. Ühelt poolt kritiseeritakse selle ebaõiglust naiste suhtes, keda ei kaasata, teisalt nähakse seda talentide raiskamisena, millest saavad kahju ülikoolid, teadus ja riik. Nii on Põhjala akadeemias juba kümneid aastaid pingutatud, et töötada välja erinevatel juhtimise tasemetel sekkumisi, mis toetaks naiste potentsiaali välja arendamist ning täielikku kasutamist.

Paljude Norra ja teiste Põhjamaade seadused kohustavad ülikooli edendama soolist võrdõiguslikkust; ülikoolide strateegilistes dokumentides deklareeritakse soolist tasakaalu olulise eesmärgina ning neis jõustatakse naisteadlaste karjääriarengut erinevate meetmetega. Näiteks viiakse naisteadlaste jõudmiseks dotsendi ja professori positsioonidele ülikoolides keskselt läbi mentorprogramme ja tugivõrgustikke. Astutakse ka rohkelt muid töökorralduslikke, administratiivseid ja finantsilisi samme nii ülikooli kui ka osakonna tasandil. Eesti ülikoolidel, kus pole veel õieti algust tehtud selliste meetmetega, on Põhjala ja Norra kogemusest palju õppida.

Käesoleva raporti eesmärk on kaardistada naisteadlaste karjääririte toetamiseks mõeldud peamised sekkumismehhanismid Norra Kuningriigi tasandil ning valitud kahes ülikoolis. Kõigepealt esitame lühikese ülevaate Norra riigi poolt kujundatud raamistikust, mis suunab ülikoolide soolise võrdõiguslikkuse poliitikat ja praktikad. Ülikoolide tasemel uurime:

- Soolise tasakaalu eesmärgistamist ülikooli strateegilistes dokumentides
- Analüüside olemasolu tööjaotusest ja töötasudest soo lõikes
- Spetsialisti või üksuse olemasolu, mis vastutab soolise tasakaalu edendamise eest ülikoolis
- Soolise tasakaalu eesmärgi ja tegevuste esiletõstatust ülikooli kodulehel

Minnes veelgi detailsemaks vaatleme viiendas peatükis, kas ja milliseid konkreetseid programme viiakse valitud Norra ülikoolides ellu naistöötajate karjääririte toetamiseks. Kuuendas peatükis arutleme nendesse meetmetesse investeeritava aja- ja rahakulu üle. Lähtudes sellest arutlusest teeme ettepanekuid selle kohta, mida saaks Eesti ülikoolid ette võtta naisteadlaste karjääririte toetamiseks.

## 2. Valim, metodoloogia, analüüsi piirangud

Ülikoolid, mille soolist tasakaalu puudutavaid poliitikaid ja mille naisteadlaste karjääririteid toetavaid erisekkumisi raportis kaardistame valisime välja lähtudes kahest kriteeriumist. Esindatud pidi olema riigi:

1. prestiižsaim ülikool, kus õpetatakse ja uuritakse (pea) kõiki distsipliine;
2. ülikool, mis on tunnustatud tehnika- ja inseneriteaduste poolest.

Sellistele kriteeriumitele toetudes keskendumel<sup>1</sup>: 1. Oslo Ülikoolile, mis on ühtaegu ka riigi suurim ülikool (<https://www.uio.no/english/>), ja 2. Norra Teadus- ja Tehnoloogiaülikoolile (NTNU) (<https://www.ntnu.edu/>), mis jääb riigi suuruselt teiseks ülikooliks. Eeldame, et need ülikoolid võivad (võimendatult) esindada teistegi Norra ülikoolide olukordi ja praktikaid.

Mis puutub ülikoolide soolist tasakaalu mõjutavate poliitikatesse ja praktikatesse, mida kaardistame neljandas peatükis, on tõsi, et keskendumel vaid neljale aspektile (soolise tasakaalu eesmärgistamine ülikooli strateegilistes dokumentides; statistika kogumisele ja esitamisele tööjaotusest ja töötasudest soo lõikes; soolise tasakaalu edendamise eest vastutava eksperdi/üksuse olemasolule; soolise tasakaalu alase pürgimuse esiletõstmisele ülikooli kodulehel). Põhjalikum analüüs eeldaks näiteks sellegi väljaselgitamist, kuidas esineb võrdõiguslikkuse teema ülikooli allüksuste programmdokumentides ning kas on ette nähtud konkreetset protseduurid võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise korral. Samuti oleks huvitav jälgida, kus paikneb soolise võrdõiguslikkuse edendamise eest vastutav tugiüksus ülikooli struktuuris ning ka seda, kas üldse ja kuidas väljendab ülikooli juhtkond võrdõiguslikkusega seotud väärtusi ja pürgimusi avalikes esinemistes. Soolise võrdõiguslikkuse tähtsustamisest räägib kindlasti ka see, kas ülikool on integreerinud sooaspekti erinevatesse õppekavadesse ja uurimisprojektidesse, kas ülikoolis antakse välja teaduskraade soouuringutes ning kas seal tegutseb soouuringutele fokuseerunud keskus.

Naiste karjäärrede edenemist soosivad kindlasti ka ülikooli töö-pere ühitamise hõlbustamisele suunatud algatused. Viimaseid me siin siiski ei käsitle, sest need on suunatud mõlemast soost töötajatele ja üliõpilastele (kuigi praktikas võivad naised neist rohkem kasu lõigata, kuna neil võib olla suurem hoolitsuskoormus); lisaks pole kõigil akadeemias tegutsevatel naissoost teadlastel peresid või väikesed lapsi.

Kuuendas peatükis arutleme naisteadlaste karjäärrede toetamise eriprogrammide tõhususe üle; tõdeme, et hindamise täpsust piirab analüüsides (või neile juurdepääsu) puudumine selle kohta, kas ja kui palju need sekkumised aitasid naisi nende karjäärredel edasi.

Raporti oluline kitsendus on, et see põhineb inglisekeelsetel allikatel, m.h ülikoolide kodulehtede inglisekeelsetel versioonidel. Samas õigustab seda valikut Norra ülikoolide üha tugevnev rahvusvahelistumise püüe, s.h välisriikidest pärit üliõpilaste ja töötajate värbamise ja hoidmise soov ning rahvusvaheliste uurimis- ja arendusprojektide läbiviimise vajadus. Seega on põhjust eeldada, et ülikoolid viivad üha rohkem tegevusi läbi inglise keeles ning tõlgivad kodulehtedel kõige olulisema info inglise keelde. Meie lähenemise keeleline filter aitab seega väljas selgitada, kas ja kuivõrd peavad valitud ülikoolid soolise võrdõiguslikkusega seotut oluliseks infoks.

---

<sup>1</sup> Norra ülikoolide asetuse kohta rahvusvahelises ülikoolide pingereas vt ka: QS World University Rankings® 2014/15, <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014#sorting=rank+region=140+country=189+faculty=+stars=false+search=> (alla laetud 11.09.2015).

## 2.1 Teoreetiline lähenemine

Toetume kuuendas, varasemat sünteesivas peatükis Schiebingeri ja Schraudneri<sup>2</sup> käsitlusele ülikoolide soolise võrdõiguslikkuse edendamise poliitikate arengust. Nad eristavad kolme võimalikku poliitikaeesmärki, mida võib rakendada ükshaaval või paralleelselt:

1. korrigeeritakse naiste osakaalu (naisteadlaste keskne nn. indiviiditasand);
2. korrigeeritakse teadusorganisatsiooni, eemaldades struktuursed tõkked naisteadlaste karjäärade arenemiselt (organisatsiooni- ehk nn. mesotasand);
3. korrigeeritakse teadmisi ja teadust, lülitades soopõhise analüüsi põhimõtted nii alus- kui ka rakendusuringutesse (teadmusloome- ehk nn. metatasand).

Naisteadlaste karjäärade toetamiseks rakendatavad eriprogrammid jagunevad laias laastus Castaño ja kolleegide<sup>3</sup> hinnangul järgnevalt:

1. karjääri arendamise koolitused;
2. toetuste eraldamine ja naistele mõeldud positsioonide (juurde)loomine, mille eesmärk on naiste aitamine järgmisele karjääriastmele;
3. mentor- ja tugivõrgustikud.

## 3. Norra seaduslik ja riiklik institutsionaalne raamistik soolise võrdõiguslikkuse lõimimiseks teadusesse ja haridusse

Norra tööandjatele, kaasa arvatud ülikoolidele seab soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse Soolise Võrdõiguslikkuse Seadus<sup>4</sup>. Selle 5. paragrahv sätestab, et **keelatud on otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine** ehk erinev kohtlemine soo tõttu. Sealjuures hõlmab "otsene erinev kohtlemine" tegevusi või tegematajätmissi, mille eesmärgiks või tagajärjeks on mingis olukorras ühest soost inimeste halvem kohtlemine. "Kaudne erinev kohtlemine" viitab aga esmapilgul neutraalsetele korraldustele, olukordadele, tegevustele või tegematajätmistele, mille tagajärjeks on ühest soost inimeste asetamine halvemas seisundisse võrreldes teisest soost inimestega. Paragrahvis 12 sätestatakse, et **tööandjad** (k.a ülikoolid) **peavad pingutama aktiivselt, suunatult ja süstemaatiliselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise nimel**. 13. paragrahvis sätestatakse **soolise tasakaalu nõue komisjonides**<sup>5</sup>. Seaduse paragrahv 17 sätestab diskrimineerimise keelu a) positsioonide väljakuulutamisel; b) positsioonidele nimetamisel, tagasikinnitamisel ja edutamisel; c) koolitamisel ja oskuste arendamisel; d) palgas ja töötingimustest ning e) töösuhte lõpetamisel. Paragrahvis 21 sätestatakse, et samale tööandjale töötavad naised ja mehed peavad saama **sama või võrdväärse töö eest võrdset palka**, kusjuures palga alla

---

<sup>2</sup> Schiebinger, L. ja Schraudner, M. (2011) Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering. *Interdisciplinary Science Review* 36, 154-67.

<sup>3</sup> Castaño, C.; Müller, J.; Gonzales, A. ja Palmen, R. (2010) Policy towards Gender Equity in Science and Research. *Topic Report. Meta-analysis of gender and science research*, lk 27-44.

<sup>4</sup> The Act relating to Gender Equality, <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>5</sup> Välja arvataud juhtudel, kui tegu on liikmeskonna otsese häälletuse tulemusel tekkiva esindusega, peab komisjonidesse kuuluma võrdselt kummagi soo esindajaid.

arvestatakse ka tööandja poolt pakutavad lisasoodustused<sup>6</sup>. Paragrahv 24 sätestab tööandjatele (k.a ülikoolidele) **iga-aastase soolise võrdõiguslikkuse raporti esitamise kohutuse** a) organisatsioonide soolise võrdõiguslikkuse olukorra kohta ning b) juba rakendatud ning planeeritud soolise võrdõiguslikkuse edendamise aktiivsete, suunatud ja süstemaatiliste meetmete kohta<sup>7</sup>.

Ülikoolide ja Ülikoolide Kolledžite Seaduse<sup>8</sup> paragrahv 3 lg 3 sätestab ülikoolide ja kolledžite **kohustuse pingutada aktiivselt, suunatult ja süstemaatiliselt selle nimel, et kindlustada ametitesse nimetamisel kõigis töötajate kategooriates sooline tasakaal**. 3. paragrahvi järgnevas lõigetes pannakse paika, et töökuulutustes tuleb rõhutada, et eriti oodatud on kandideerima valdkonnas või positsioonil alaesindatud soo esindajaid (lg 2). Seejärel sätestatakse, et valikukomisjonid toetuvad valiku tegemisel mõlemast soost eksperte hõlmavate ekspertkomisjonide soovitudele (lg 3), ning valiku langetamisel peetakse silmas soolise tasakaalu eesmärki (lg 3). Paragrahv 9 lg 8 sätestab, et ülikooli kõrgeima otsustuskogu, ülikooli nõukogu, koosseisu määramisel järgitakse Soolise Võrdõiguslikkuse Seaduse juhiseid selle kohta, kuidas viia valitavates kogudes sisse sooline tasakaal.

Kooskõlas nendes seadustes püstitatud eesmärkidega rajas Norra Haridus- ja Teadusministeerium 2004. aastal komitee, mille nimeks on nüüdseks Soolise Tasakaalu ja Teaduse Mitmekesisuse Komitee(KIF)<sup>9</sup>. KIFI mandaat on toetada ja nõustada ülikoole, kolledžeid ja instituute soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse põhimõtete lõimimisel töösse, kasvatades nõnda alaesindatud rühmade osakaalu akadeemias. Komiteesse kuuluvad ülikoolide, kolledžite, iseseisvate uurimisinstituutide, Norra Tudengite Organisatsiooni ja Norra Teadusagentuuri esindajad. Vaatlejatena on kaasatud Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Norra Souuringute Infokeskuse (KILDEN<sup>10</sup>) esindajad. Komitee roll on tõsta teaduskogukonna teadlikkust vajakajäämisest erinevate vähemuste kaasamisel teadusesse ja kõrgharidusorganisatsiooni. KIF soovib nõuküsimistele sekkumisi, mida saaks soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse edendamiseks rakendada ning võib ka ise algatada sekkumisi ning mõõta nende tulemuslikkust. Lisaks annab KIF koostöös Norra Haridus- ja

---

<sup>6</sup> Sealjuures pole oluline, kas tegu on erinevate elukutsete esindajatega või erinevat tüüpi lepingutega. Tööde võrdväarsuse hindamisel arvestatakse ekspertiisi, mida konkreetse töö tegemine eeldab, pingutusi, mida töö nõuab, tööga kaasnevat vastutuskoormat ning muid asjakohaseid komponente.

<sup>7</sup> Ka Eesti Soolise Võrdõiguslikkuse Seadus, <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv> (alla laetud 15.11.2015) sätestab soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu era- ja avalikus sektoris (vt ptk 2) ning paneb riigi- ja kohalike omavalitsusüksuste asutustele, haridus- ja teadusinstituutide ning tööandjatele kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust (vt ptk 3).

<sup>8</sup> Act relating to universities and university colleges, [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/uhloven\\_engelsk.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/uh/uhloven_engelsk.pdf) (alla laetud 15.11.2015).

<sup>9</sup> Vt: Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF), <http://eng.kifinfo.no/c62414/seksjon.html?tid=62429> (alla laetud 15.11.2015); KIFI tegemiste kohta vt ka: Rustad, L. M.; Ericsson Ryste, M. (Toim.) (2010) Talent at Stake. Changing the Culture of Research - Gender-Sensitive Leadership (lk 5-6), <http://eng.kifinfo.no/binfil/download.php?did=7312> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>10</sup> Vt: Information Centre for Gender Research, <http://kjonnsforskning.no/en/about-kilden> (alla laetud 15.11.2015).

Teadusministeeriumiga välja iga-aastase **Soolise Võrdõiguslikkuse Autasu**<sup>11</sup>, et tunnustada teadusinstituutide pürgimusi soolise võrdõiguslikkuse poole. Preemia suurus on 224300€.

Ka Norra Teadusagentuur on pühendunud soolise võrdõiguslikkuse edendamisele. Selle dokument "Sooline tasakaal ja sooperspektiivid teaduses ja innovatsioonis. Norra Teadusagentuuri poliitika 2013-2017"<sup>12</sup> seab eesmärgiks naiste osakaalu tõstmise vanemteaduri tasemel ja teadusadministratsiooni kõrgema astme töötajate seas. Vaatamata naissoost doktorantide arvukusele jõuavad teaduses tipp-positsioonidele ülekaalukalt mehed, muretseb Norra Teadusagentuuri juhataja dokumendi avakõnes (samal, lk 1), pannes lootuse väikestele lihtsatele sekkumistele ning juhtidele, kes peavad olema soolise tasakaalu eestkõnelejad oma organisatsioonides. Dokument seab üldiseks eesmärgiks **naiste ja meeste võrdse osakaalu** kõikides valdkondades ja tasemetel, ning tõdeb, et talentide kadu ja kallutatud värbamine on väljakutse demokraatiale ning takistuseks Norra teadusele seatud ambitsioonikate sihtide vallutamisel. Lisaks naiste ja meeste võrdsele esindatusele pürgitakse sellegi poole, et **sooperspektiivi oleks lõimitud teaduse sisusse**. Leitakse, et see tõstaks teaduse kvaliteeti ja ühiskondlikku relevantsust (samal, lk 2). Teadusagentuur lubab jälgida, et rahastusotsused ei oleks sooliselt kallutatud, et projektijuhtide ja vanemteadlaste sooline jaotus oleks proportsioonis vastava valdkonna üldise soolise jaotusega. Poliitikadokumendis öeldakse, et rahastus peab olema senisest teadlikumalt disainitud toetama naiste osalust tipp-positsioonidel.

Norra Teadusagentuuri programm „Sooline Võrdõiguslikkus Vanemuurijate seas ja Teadusadministratsioonis“ (BALANSE<sup>13</sup>) kannab just seda eesmärki (vt lk 5 ja 6). Selle programmiga toetatakse uurimisinstiitutsioonide pingutusi nende endi seatud soolise tasakaalu alaste eesmärkide teostamisel. BALANSE programmi iseloomustavad järgnevad aspektid:

- 1) programmi eesmärgiks on teadlikkuse tõstmine soolise tasakaalu olulisuse kohta ning võimalikest meetmetest, mida saab soolise tasakaalu saavutamiseks rakendada. Toetatakse soolise võrdõiguslikkuse valdkonna sekkumiste alase info koondamist ning selle pakkumist Norra teadusasutustele;
- 2) programmiga soovitakse teadusadministratooridele teadvustada tõsiasja, et neil on keskne roll talentide naisteadlaste märkamisel, arendamisel ja värbamisel. Sooline tasakaal eeldab aktiivset ja strateegilist eestvedamist ja juhtimist ja programm toetab vastavaid projekte;

---

<sup>11</sup>Vt: The Gender Equality Award, <http://eng.kifinfo.no/c62449/seksjon.html?tid=62487> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>12</sup>The Research Council of Norway (2013) Gender balance and gender perspectives in research and innovation. Policy for the Research Council of Norway 2013 – 2017. Oslo, <http://www.forskingsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition%3A&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3DGenderPolicy201320170.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274505460067&ssbinary=true> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>13</sup>The Research Council of Norway (2014) Programme for Gender Balance in Senior Positions and Research Management – BALANSE. Work programme 2013 – 2017, Oslo, <http://www.forskingsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition%3A&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3DBALANSEProgramplanengeIsk.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274505441500&ssbinary=true> (alla laetud 15.11.2015).



3) positiivse rahastusotsuse eelduseks on, et projekt peab katsetama ja hindama uuenduslikke ja süstemaatilisi sekkumisi, mille eesmärgiks on aidata professori, vanemteaduri või administratiivjuhi positsioonide lävele jõudnud naistel teha karjäärihüpe. Nendeks sekkumisteks võivad olla sabbaticalid, mobiilsustoetused, käsilolevate tööde tasustamine, projektijuhtimise- ja juhtimiskoolituste pakkumine (samas, lk 9). Programmi eelarve 2013. aastal on 7 miljonit NOK ja 2014. a 12 miljonit NOK<sup>14</sup>.

Varasematest Norra Teadusagentuuri soolise võrdõiguslikkuse edendamise taotlusega programmidest mainisime Teaduse Tippkeskuste Programmi(SFF<sup>15</sup>). Kui tippkeskusi 2003. aastal esmakordselt rahastati, selgus, et kõigi toetatud rühmade eesotsas ning koosseisus domineerisid mehed. 2008 jagati järgmine ring tippkeskuste toetusi. Seekord paluti taotluses üksikasjalikult selgitada naisteadlaste värbamise ja nende karjääri arendamise plaane. Soolise tasakaalu parandamiseks oli programmis spetsiaalselt ette nähtud ka kindel summa. Seoses nende muudatustega laekus 2008 teadusagentuurile rohkem tippkeskuste loomise (või jätkamise) taotlusi naisteadlaste juhitud uurimisrühmadelt. Võrreldes eelmise rahastusringiga tõusis teadusrühmades naisteadlaste osakaal (35lt protsendilt 53le), kusjuures vanemteadurite tasemel seitsmeteistkümnelt protsendilt kahekümne kolmele (samas, lk 5).

Norra Teadusagentuur püüab positsioneerida Norra soolise võrdõiguslikkuse kaasava ja innovaatilise poliitika rahvusvaheliseks liidriks nii ELi programmis „Horisont 2020“ kui ka arendades Euroopa Teadusruumi (ERA<sup>16</sup>) ning Euroopa Teadust (Science Europe<sup>17</sup>)<sup>18</sup>.

#### 4. Ülikoolide soolist tasakaalu puudutavad poliitikad ja praktikad

Keskendudes järgemööda kahele valitud Norra ülikoolile analüüsime selles peatükis:

- soolise tasakaalu eesmärgistamist ülikooli strateegilistes dokumentides;
- statistika (kergelt)leitavust kodulehel tööjaotusest ja töötasudest soo lõikes;
- soolise tasakaalu edendamise eest vastutava eksperdi/üksuse olemasolu ülikoolis;
- soolise tasakaalu pürgimuse esiletõstmist ülikooli kodulehel.

Need aspektid indikeerivad ilmekalt, kui oluliseks peavad ülikoolid soolist võrdõiguslikkust ja kui süstemaatiliselt ja eesmärgistatult seda organisatsioonis edendatakse. Järgmises peatükis tutvustatakse eriprogrammid naisteadlaste

---

<sup>14</sup> Rohkem infot: Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE), <http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?c=Page&pagename=balanse%2FHovedsidemal&cid=1253964606534&langvariant=en> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>15</sup> Vt: The Research Council of Norway (2013) Gender balance and gender perspectives in research and innovation, lk 5, <http://genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>16</sup> European Research Area - ERA, [https://ec.europa.eu/research/era/index\\_en.htm](https://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm) (alla laetud 15.11.2015).

<sup>17</sup> Science Europe, <http://www.scienceeurope.org/> (alla laetud 15.11.2015).

<sup>18</sup> Põhjala-tasandi sekkumiste kohta vaata NordForski planeeritavat programmi "Sugu Põhjala Uurimis- ja Innovatsioonipiirkonnas", <http://www.nordforsk.org/en/news/nordic-programme-on-gender-in-the-nordic-research-and-innovation-area> (alla laetud 15.11.2015).

karjäärrede toetamiseks lähtuvad suuresti selles peatükis käsitletavate dokumentide poolt seatud suunistest.

#### 4.1 Oslo Ülikooli soolist tasakaalu puudutavad poliitika ja praktikad

„Oslo Ülikooli Strateegia 2020<sup>19</sup>“, mis töötati välja aastal 2010, seab eesmärgiks ülikooli kuulumise rahvusvaheliselt tunnustatud tippülikoolide hulka. Selle katusdokumendi alusel peavad ülikooli akadeemilised ja mitteakadeemilised allüksused koostama oma strateegiad vastavaks perioodiks. Ülikooli põhistrateegia koosneb viiest eesmärgist ja nende alla paigutatud kahekümnekaheksast madalama taseme strateegiast.

Ülikoolil viies eesmärk kõlab: "Oslo Ülikool kindlustab hea õppe- ja töökeskkonna, mis toetab üliõpilasi ja töötajaid nende võimete realiseerimisel". Selle eesmärgi alla kuulub kaks strateegiat, mis on eriti olulised soolise võrdõiguslikkuse jaoks. 26. strateegiaks on kõikide töötajaskonna rühmade huvidega arvestav ning kõigile häid tööalaseid ja akadeemilisi võimalusi pakkuv personalipoliitika. 28. strateegiana lubab ülikool rakendada aktiivset värbamispoliitikat, mis on rahvusvahelise mõõtmega, kindlustab kõigile võrdsed võimalused, pidades sealjuures eriti silmas soolist tasakaalu.

Muuhulgas võtab Oslo Ülikool selles dokumendis endale kohustuse töötada välja ja rakendada laiahaardelist soolise võrdõiguslikkuse poliitikat. Dokumendis tõdetakse vajadust laiemal värbamisbaasi järele, mis parandaks organisatsiooni soolist tasakaalu ning erinevate rühmade võrdset kaasamist. Muuhulgas lubatakse strateegias luua ergutus-skeeme naiste värbamiseks kõrgeimatele akadeemilistele positsioonidele (lk 14 ja 15).

Oslo Ülikoolil on ka eraldi „Soolise võrdõiguslikkuse ja Soolise Tasakaalu Tegevuskava 2015-2017<sup>20</sup>“, mis toetub omakorda „Oslo Ülikooli Strateegiale 2020“. Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavas seatakse **kolm eesmärki**:

1. juhtkonna teadlikkuse tõusu selles osas, et just neil lasub vastutus arendada soolist võrdõiguslikkust organisatsioonis;
2. naiste osakaalu tõusmist akadeemilistel töökohtadel;
3. üliõpilaskonna soolise tasakaalu parandamist kõigis õppeprogrammides (samal, lk 1).

Aastaks 2017 püüab Oslo Ülikool saavutada järgnevad **sihttasemed**:

1. tähtajatutel akadeemilistel töökohtadel olevate naistöötajate osakaalu tõstmine 40 protsendini (2013 oli see 33,1%);
2. naissoost dotsentide osakaalu tõstmine 30 protsendini (2013 oli see 25,5%);
3. naissoost teadusjuhtide osakaalu säilitamine 2013. aasta tasemel (39,1%);
4. sooliselt kallutatud üliõpilaskonnaga õppeprogrammides alaesindatud soost üliõpilaste osakaalu tõstmine 5% võrra (samal).

Oslo Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavas pannakse kõikidele osakondadele, keskustele ja muuseumile kohustuse töötada välja oma soolise võrdõiguslikkuse ja soolise

<sup>19</sup> Vt: <https://www.uio.no/english/about/strategy/Strategy2020-English.pdf> (alla laetud 7.01.2015).

<sup>20</sup> Vt: <https://www.uio.no/english/about/strategy/handlingsplan-likestilling-2015-2017-engelsk.pdf> (alla laetud 7.01.2016).

tasakaalu tegevuskavad, mis adresseerivad just nende üksusele iseloomulike vajakajäämisi soolise tasakaalu valdkonnast (samas lk 2).

Samuti paneb Oslo Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava kõigile üksustele kohustuse esitada iga-aastased aruanded rakendatud ja planeeritud sekkumiste ning soolise võrdõiguslikkuse nimel kasutatud ressursside kohta. Samuti peavad üksused viivitamatult teatama tegevustest, mis on vastuolus ülikooli soolise võrdõiguslikkuse põhimõtetega, nagu ka sellest, kui ülikooli soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid eiratakse (samas, lk 3).

Oslo Ülikooli „Aastaraporti 2014“ inglisekeelse lühendatud verisooni<sup>21</sup> sissejuhatuses märgib Rektor, et "võrdõiguslikkus ja soost sõltumatud karjääririted on ülikooli jaoks olulised ning seatud üheks prioriteediks „Ülikooli Strateegias 2020“, ja jätkab, „Vaadates sihttasemetele, mida seadis ülikooli „Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava“ on põhjust optimismiks. Naisprofessorite osakaal on tõusnud, ulatudes veidi üle 29 protsendi.“ (samas, lk 5).

Rohkem soo lõikes eristatud statistikat, näiteks nagu palgastatistika, erineval tasemel õppurite või kraadikaitsjate osakaalu soo lõikes või publikatsioonide ja grantide jagunemist nais- ja meessoost teadlaste vahel raport ei esita. Samas on võimalik, et need olulised andmed on olemas norra-keelses pikas raportis<sup>22</sup>.

Mis puudutab sooteemade positsioneerimist ülikooli kodulehel, siis inglisekeelsel kodulehel pole soolisesse võrdõiguslikkusesse puutuv info väga esiplaanil, kuid väikese otsingu järel on see siiski leitav ning kasutajasõbralikult koondatud. Kompetentsuse arendamise alalehel<sup>23</sup> antakse muuhulgas ülevaade ka soolise võrdõiguslikkusega seotud eriprogrammidest - mentorprogrammist naissoost järeldoktorantidele ja karjääriarendamise programmist naissoost dotsentidele. Mõlemad on keskelt organiseeritud ja mõeldud kõigile ülikoolis nimetatud karjääriastmetel töötavatele naistele. Samas kohas viidatakse ka osakondade "kohalikele" initsiatiividele nagu näiteks naissoost töötajatele suunatud meediaga suhtlemise kursusele ja reisitoetuste programmile. Samal alalehel juhatatakse linkidega ka soolise võrdõiguslikkuse nõustaja ja „Soolise Võrdõiguslikkuse ja Tasakaalu Tegevuskava Aastateks 2015-2017“ juurde.

Oslo Ülikooli personaliosakonna neljateistkümnest töötajast on üks selgelt vastutav soolise võrdõiguslikkuse alase nõustamise, koolitamise ja raportite läbivaatamise eest. Võimalik ka, et osa soolise võrdõiguslikkusega seotud tööst teevad spetsialistid, kelle nime taha pole tehtud märget, et nad tegelevad soolise võrdõiguslikkuse küsimustega.

Oslo Ülikoolis on ka soolise võrdõiguslikkuse koordineerimise rühm, mis hindab muuhulgas taotlusi professoriks kvalifitseerumise tingimuste täitmiseks mõeldud toetusele, mida saavad esitada naissoost dotsendid (vt ptk . 5.1.2).

<sup>21</sup> Vt: <http://www.uio.no/english/about/strategy/annual-reports/uio-annual-report-2014.pdf> (alla laetud 7.01.2016).

<sup>22</sup> Inglisekeelse raporti maht on vaid üheksateist lehekülge.

<sup>23</sup> Vt: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/> (alla laetud 7.01.2016).

## 4.2. NTNU soolist tasakaalu puudutavad poliitikad ja praktikad

"NTNU Strateegia 2011-2020<sup>24</sup>", seab eesmärgiks NTNU kujunemise rahvusvaheliselt väljapaistvaks teadus- ja tehnikaülikooliks. Eelkõige Trondheimist lähtuval ja hiljuti laienenud ülikooli strateegias selgitatakse organisatsiooni nelja põhiväärtust: loovust; konstruktiivsust; kriitilisust ning hoolivust ja respekti. Neljas väärtus on lahti kirjutatud järgnevalt: "Austame erinevaid akadeemilisi traditsioone ja distsipliine. Edendame võrdõiguslikkust ja nõuame sallivust erinevate elufilosoofiate, kultuuride ja sugude suhtes. Panustame tööelus ja tegevustest mitmekesisusse ja võrdsetesse võimalustesse. NTNUst saab atraktiivne tööorganisatsiooni nii üliõpilastele kui ka töötajatele. Töö- ja õpikeskkonnas kajastub austamine ja tähelepanelikkus. Paneme üheskoos aluse töötajate personaalsele arengule ja oskuste täiustumisele." (samas, lk 6).

Ülikooli peamise strateegiadokumendi viiest alavaldkonnast seab soolise võrdõiguslikkusega seotud eesmärgid kõige selgesõnalisemalt valdkond "juhtimine, osalus ja ressursid". Selle all tõdetakse, et "kiirelt muutuv maailmas edukaks saamiseks ja edu säilitamiseks vajab organisatsioon kohanemisvõimet ja tarka juhtimist. Juhid peavad langetama keerulisi strateegilisi valikuid, et viia edasi ülikooli tegevusi ning luua avatud, salliv ning turvaline töökeskkond." (samas, lk 22). Tõdetakse, et NTNU ees on suur väljakutse värvata talendikaid ning motiveeritud inimesi akadeemilistele- ja administratiivsetele töökohtadele. Sealhulgas, sedastab „NTNU Strateegia 2011-2020", on üks NTNU „eriline väljakutse, värvata teadusesse ja tehnoloogiasse rohkem naisi." (samas).

Ülikoolil on eraldi "Soolise Tasakaalu Parandamise Tegevuskava 2014-2016<sup>25</sup>", mille väljatöötamist juhtis Rektor ja mis paneb võrdsete võimaluste realiseerumise kõigi tasandite juhtide õlule (samas, lk 1). Kava koosneb kesketest meetmetest, osakonna-tasandi meetmetest ja tudengitele suunatud meetmetest. Meetmete rakendamist finantseeritakse NTNU Nõukogu poolt kinnitatud võrdsete võimaluste eelarvest (2013. aastal oli see NOK 4.3 miljonit).

### 1. Kesksete meetmete sisaldavad m.h:

- stardipakette naistele, kes alustavad tähtajatu lepinguga tööd valdkondades, kus naistöötajate osakaal jääb alla 25%;
- kvalifitseerumistoetuseid naissoost dotsentidele kõikides distsipliinides;
- mentor- ja võrgustumisprogrammi naissoost doktorantidele, järel doktorantidele ja dotsentidele;
- võrdsete võimaluste perspektiivi integreerimist akadeemiliste liidrite arendamise programmi, kusjuures prioriteediks on naisteadlaste programmi värbamine;
- nii akadeemilised- kui ka administratiivtöötajad saavad kandideerida NTNU Võrdsete Võimaluste Auhinnale (samas, lk 1-2).

### 2. Osakonna-tasandi meetmed lubavad m.h:

- enne tähtajatu töösuhtega akadeemiliste töökohtade väljakuulutamist, lasta selleks loodud otsimiskomiteedel, selgitada välja võimalikud naissoost kandidaadid;

<sup>24</sup> Vt strateegiat: <http://www.ntnu.edu/documents/139226/1106930/NTNU+Strategy+2011-2020/b6c2310b-267a-4968-af41-47249b523911> (alla laetud 9.01.2016).

<sup>25</sup> Vt tegevuskava: <http://www.ntnu.edu/documents/139226/1106930/action-plan-to-improve-gender-balance-2014-2016-ntnu.pdf/> (alla laetud 9.01.2016).

- naiskandidaatides suurema huvi ärgitamiseks kaaluda positsioonide väljakuulutamist dotsentidele, mitte täisprofessoritele;
- võimalusel kasutada "pehmed sookvoote" (s.t eelistada ligikaudu võrdse kvalifikatsiooni puhul naissoost kandidaati);
- otsida välisriikidest eelkõige naissoost dotsente, et kasvatada naiste odakaalu dotsendi-tasandid;
- osakondades, kus naised on alla 25% kaaluda stardipakettide pakkumist naissoost doktorantidele (mõeldes järelkasvule);
- saata NTNU poolt seminaridele ja konverentsidele esinejateks samavõrra naised nagu neid töötab vastavas valdkonnas;
- doteeritud/sihtannetatud professorikohad on avatud nii meestele kui ka naistele;
- korraldada lahkuvate naisteadlastega lahkumisintervjuu, et selgitada välja, kuidas saaks NTNU edaspidi paremini hoida naissoost töötajaid;
- arutada iga-aastaselt arenguintervjuul karjääri arendamise võimalusi (samal, lk 2-3).

Lisaks soovitatakse osakondadele:

- planeerida pikalt ette naiste osakaalu suurendamist osakonnas ning motiveerida võimalike naiskandidaatide kandideerima;
  - valmistuda põlvkondade vahetuseks (et sellega paraneks, mitte ei halveneks üksuse sooline olukord);
  - informeerida hindamis- ja ekspertkomiteesid sellest, et NTNU on pühendunud võrdsete võimaluste loomisele;
  - kaasata iga osakonna võrdsete võimaluste volinik võimalikult varajases faasis vanemteadlaste värbamistesse. Voliniku vastutus on vaadata, et tagatakse võrdsed võimalused läbi "pehmete sookvootide" rakendamise (samal, lk 3).
3. Üliõpilastele suunatud meetmed (et hüvitada naissoost inseneride alaesindatust tööturul):
- jätkata edukat tööd naiste toomisel teadusesse ja tehnoloogiasse. Nii "tüdrukute päev" ja "tehnoloogialaager" motiveerivad neid sisenema valdkonda;
  - korraldada inspiratsioonikohtumisi juba teise ja kolmanda kursuse tudengitele, et kasvatada naisdoktorantide osakaalu, mis on omakorda naisteadlaste värbamise lava.

Kavaga kaasneb "Tegevuskava Naiste Värbamiseks 2014-2016", mis on paraku kättesaadav vaid norra keeles.

Võrdseid võimalusi ja soolist tasakaalu taotlevad ka NTNU teised olulised dokumendid. Näiteks sedastab „Inimressursside Poliitika Alusdokument“, et naiste värbamine akadeemilistesse ametitesse, iseäranis loodusteadustes ja tehnoloogias, on prioriteediks, et kujuneda rahvusvaheliselt väljapaistvaks ülikooliks." NTNUl on aastast 2005 ka "Seksuaalse ahistamise vastane tegevuskava<sup>26</sup>", mis on suunatud nii üliõpilaste kui ka töötajate kaitsmiseks kolleegide poolse seksuaalse ja soolise tähelepanu eest, mis võib olla nii füüsiline kui ka verbaalne ning mida sihtmärk ei soovi.

---

<sup>26</sup> Vt voldikut seksuaalse ahistamise vastaste sekkumiste kohta:

[http://www.ntnu.edu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=143f34ff-cbd9-4cec-9056-31485a260a7e&groupId=139226](http://www.ntnu.edu/c/document_library/get_file?uuid=143f34ff-cbd9-4cec-9056-31485a260a7e&groupId=139226) (alla laetud 9.01.2016).

Ülikool kogub ka soolisesse võrdõiguslikkusesse ja meeste ja naiste tasakaalustatud esindatusesse puudutavat statistikat, mida kajastatakse aastaraamatutes. "2013 Aasta Raporti"<sup>27</sup> inglisekeelses tõlkes märgitakse õppevaldkonna ühe tippketkena asjaolu, et 48% kõigist NTNU tudengitest on naissoost, mis on ka läbi NTNU ajaloo kõrgeim osakaal (samas, lk 14). Peatükis "Juhtimine, kaasamine ja ressursid" tuuakse peamiste edusammude hulgas esile naissoost professorite arvu kasvu 14,3 ja naissoost dotsentide arvu kasvu 7,6 protsendi võrra vahemikus 2010-2013. Lisaks tõdetakse, et sooline võrdõiguslikkus on kujunenud alaliseks teemaks ülikooli Liidrite Arendamise Programmis (samas, lk 27).

NTNUs kuulub soolise võrdõiguslikkuse nõustaja Rektoraati.

Ülikooli koduleht sisaldab alalehte „sooline võrdõiguslikkus NTNUs"<sup>28</sup>, kuhu on koondatud info ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava ja seksuaalse ahistamise vastase tegevuskava kohta, kust viib link soolise võrdõiguslikkuse nõustaja kontakti juurde ja kus kirjeldatakse ülikooli erinevaid sekkumisi naisteadlaste karjääri toetamiseks.

## 5. Eriprogrammid naisteadlaste karjäärade toetamiseks

Järgnevalt vaatame kahe Norra ülikooli sekkumisi, mis on mõeldud naisteadlaste karjäärade toetamiseks.

### 5.1 Oslo Ülikooli eriprogrammid naisteadlaste karjäärade toetamiseks

Ülikoolil on hetkel kaks algatust, mis on suunatud naisteadlaste karjäärade toetamiseks. Need on mentoriprogramm järel doktorantidele ja karjääriarendamise programm dotsentidele. Tutvustame neid järgemööda. Programme koordineerib personali arendamise osakonnas töötav soolise võrdõiguslikkuse nõustaja.

#### 5.1.1. Mentoriprogramm järel doktorantidele

Järjekorras juba seitsmendasse mentoriprogrammi<sup>29</sup> kutsutakse naissoost teadusteed alustavaid teadlasi, kelle järel doktorantuuri projekti lõpuni Oslo Ülikoolis, on jäänud vähemalt pool aastat. Nende partneriteks kutsutakse nii mees-kui ka naissoost vanemteadlasi, kes soovivad toetada noorte kolleegide teaduskarjääri arengut. Kandidaadid mõlemale positsioonile täidavad ankeedid, mille alusel moodustatakse sobivad mentori-mentee paarid. Sealjuures viiakse kokku kolleegid, kelle motivatsioonid programmis osalemiseks sobivad, kes on piisavalt erinevad, et teineteisele väljakutseid esitada ning, kes tulevad erinevatest instituutidest (et vältida huvide konflikte).

---

<sup>27</sup> Vt raportit:

<https://innsida.ntnu.no/documents/10157/1344528730/NTNU+%C3%85rsmelding+2013+Engelsk/780cc287-6bf9-4ed9-b256-98f0afc5f769> (alla laetud 9.01.2016).

<sup>28</sup> Vt: [http://www.ntnu.edu/studies/gender\\_equality](http://www.ntnu.edu/studies/gender_equality) (alla laetud 9.01.2016).

<sup>29</sup> Vt programmi kirjeldust: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/mentoring-programme/> (alla laetud 09.01.2016).

Mentorprogramm vältab terve akadeemilise aasta, mille jooksul paarid kohtuvad umbes kümme korda, pooleteiseks kuni kaheks tunniks. Eraviisiliste kohtumiste vahel toimub kuus seminari/töötuba, sh:

- ühine stardiseminar;
- menteedele mõeldud seminar (mida oodata mentorsuhtest; teadlase karjäärirumdel; võrgustumine ja poliitika töökohal; enda nähtavaks ja kuuldavaks tegemise võtted; kogemuste jagamine samas karjäärietapis olevate kolleegidega);
- kaks menteedele suunatud meistriklasi, milles selgitatakse mentorite rolli (mentorsuhte eetika ja eetilised dilemmad; võim ja mõju mentee üle; tagasisidestamise meetodid; kuidas hinnata oma oskusi mentorina?; kogemuste vahetamine teiste mentoritest kolleegidega);
- ühiseminar;
- lõpuseminar (osalejad hindavad enda paari töhusust; arutletakse selle üle, kas ja mis vormis mentorite-menteede koostöö jätkub programmi lõppedes).

Programmi lõpus viiakse läbi küsitlus, mille tulemuste abil täiustatakse järgmist mentorprogrammi.

### 5.1.2 Karjääriarendamise programm dotsentidele

Programm<sup>30</sup> on suunatud vähemalt 50 protsendilise töökoormusega Oslo Ülikoolis töötavatele naissoost dotsentidele, kes plaanivad lähiaastail saada edutatud professoriks. Programm jõustab dotsente kolmel viisil:

1. Poolepäevane infoseminar professoriks edutamise tingimustest<sup>31</sup>, mis annab:
  - ülevaate ülikooli soolise võrdõiguslikkuse alasest tööst, m. h tugirühmadest, mille eesmärgiks on toetada kandidaate professoriks kandideerimise protsessi jooksul. Tutvustatakse ka kvalifitseerumise toetust, mis annab professoriks pürgivatele naiskandidaatidele võimaluse vähendada õpetamise- ja administratiivkoormust ning keskenduda kvalifitseerumiseks vajalike kompetentside tõstmisele;
  - ülevaate ülikooli ja osakondade seatud nõuetest professoriks edutamiseks;
  - võimaluse kohtuda hiljuti professoriks edutatud naistega, kes jagavad oma kogemusi ja soovitusi;
  - võrgustamisvõimaluse.
2. Dotsentide tugirühmad<sup>32</sup>, mis koosnevad viiest kuni kuuest naisdotsendist, kes kohtuvad viiel korral kolmeks tunniks konsultandi juhtimisel, kes tunneb hästi

<sup>30</sup> Vt programmi: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/career-female-associate-professors/index.html> (alla laetud 09.01.2016).

<sup>31</sup> Vt: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/career-female-associate-professors/promotion-seminar/index.html> (alla laetud 09.01.2016).

<sup>32</sup> Vt: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/career-female-associate-professors/coaching.html> (alla laetud 09.01.2016).

ülikooli organisatsiooni ja toimimist ja organisatsiooni professoriks edutamise süsteemi. Kohtumistel saavad osalejad:

- kaastelt nõu professoriks kvalifitseerumise protsessi läbimiseks;
  - tuge oma taotluse koostamisel (kui asjakohane);
  - professionaalset nõu töölase tõhususe, prioriteetide seadmise j.m.t kohta.
3. Toetus professoriks kvalifitseerumiseks<sup>33</sup>, mis annab kandidaatidele võimaluse vähendada teatud ajaks õpetamist- ja administratiivkoormust ning keskenduda professoriks edutamiseks vajalike kompetentside tõstmisele (uurimistööde läbiviimisele, artiklite kirjutamisele). Grandi taotlemiseks peab naissoost dotsent töötama Oslo Ülikoolis vähemalt 50 protsendilise koormusega. Toetuste jagamisel lähtutakse:
- taotluste haakumisest osakondade prioriteetsete uurimisteedadega;
  - komisjoni realistlikust hinnangust sellele, kui palju aega vajab taotleja professoriks kvalifitseerumise tingimuste täitmiseks.

2015. aastal oli professoriks kvalifitseerumise grandide suuruseks NOK 100 000. Toetusi rahastatakse Oslo Ülikooli keskest võrdõiguslikkuse eelarvest. Taotlusi hindab ülikooli soolise võrdõiguslikkuse koordineerimise rühm.

## 5.2 NTNU eriprogrammid naisteadlaste karjäärrede toetamiseks

NTNUs on kaks keskelt organiseeritud programmi naistöötajate karjäärrede toetamiseks: stardipaketid naisteadlastele, kes töötavad meeste poolt domineeritud osakondades tähtajatute töölepingutega ning mentorprogramm teaduskarjääri alguses olevatele naisteadlastele. Lisaks eraldab ka NTNU naisdotsentidele toetusi, mille eesmärk on anda neile võimalus keskenduda teadustööle, et kvalifitseeruda täisprofessoriteks.

### 5.2.1. Stardipaketid naisteadlastele, kes töötavad meeste poolt domineeritud osakondades tähtajatute töölepingutega

Soolises vähemuses olemisega ja (võimaliku) meestekeskse organisatsioonikultuuri väljakutsega toimetulekuks võivad NTNU naisteadlased taotleda stardipaketiga<sup>34</sup> järgnevate kulude katmist:

- opereerimiskulud/käsiloleva töö tegemisega seotud kulud;
- tehnika soetamine;
- uurimisassistendi palkamine.

<sup>33</sup> Vt: <http://www.uio.no/english/for-employees/competence/gender-equality/career-female-associate-professors/qualifying-stipend.html> (alla laetud 09.01.2016).

<sup>34</sup> Vt programmi kirjeldust: <http://www.ntnu.edu/web/guest/gender-equality-starter-kit> (alla laetud 10.01.2016).



Taotlejad peavad taotluses selgitama, kuidas need kulud on vajalikud töö edenemiseks. Sealjuures arvestatakse ka taotluse asjakohasust instituudi strateegiliste uurimiseesmärkide valguses ja seoses instituudi plaanidega hoida ja värvata uusi naisteadlasi.

### 5.2.2 Mentorprogramm teaduskarjääri alguses olevatele naisteadlastele

Mentorprogramm<sup>35</sup> vältab ka NTNUs ühe akadeemilise aasta ning toimub igal aastal. Selles võivad osaleda naissoost doktorandid, järeldoktorandid ja dotsendid, kes soovivad, et nende teaduskarjäär areneks (menteed) ning mõlemast soost professorid, kes on oma valdkonnas hinnatud ja mõjukad teadlased (mentorid). Sarnaselt Oslo Ülikooli mentorprogrammiga jälgitakse paaride moodustamisel, et mentorid ja menteed tuleks erinevatest osakondadest. Mentorprogrammi eesmärgid:

- mentee karjääri strateegiline arendamine;
- menteede võrgustumise toetamine;
- kahesuuneline teadmiste ja kogemuste vahetamine.

Viisteist mentori-mentee paari kohtuvad kord kuus, umbes kaheks tunniks, terve akadeemilise aasta jooksul. Iga kuu toimuvad ka erinevate teemapüstitustega võrgustumiskohtumised kõigile menteedele. Programmi alguses ja lõpus on ühiskohtumised, kus osalevad kõik programmiga liitunud.

## 6. Kokkuvõtteks, ning milliseid sekkumisi soovitada Eestile?

Vaatleme selles peatükis, kuidas haakuvad (peatükis 2.1 toodud) Schiebingeri ja Schraudneri<sup>36</sup> ning Castaño ja kolleegide<sup>37</sup> poolt pakutud teadusasutuste soolise võrdõiguslikkuse poliitikad (vt peatükki 3) sekkumistega, mida Norras ja valitud ülikoolides tegelikkuses praktiseeritakse. Lisaks proovime arutleda, kui tõhusalt üht või teist tüüpi meetmed võivad toetada naistöötajate karjäärrede edenemist ning milline on nendesse meetmetesse investeeritava aja- ja rahakulu.

Ülikoolid teostavad Schiebingeri ja Schraudneri mudeli<sup>38</sup> järgi eelkõige programme, millega tõstetakse naisteadlaste kvalifikatsiooni nõnda, et see vastaks universaalsetele, kuid sisult siiski meesteadlaste poolt ja nendele sobivana paika pandud nõudetele, ilma neid nõudeid üle vaatamata (*e. korrigeeritakse naisteadlasi*).

Naiste korrigeerimise eesmärgist lähtub näiteks Oslo Ülikooli Karjääriarendamise programm naissoost dotsentidele (vt ptk. 5.1.2), mille eesmärk on toetada nende kvalifitseerumist professoriks. Programm sisaldab muuhulgas kvalifitseerumise toetust, mis annab

<sup>35</sup> Vaata programmi kirjeldust: <http://www.ntnu.edu/web/guest/gender-equality/mentor-programme> (alla laetud 10.01.2016).

<sup>36</sup> Schiebinger, L. ja Schraudner, M. (2011) Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering. *Interdisciplinary Science Review* 36, 154-67.

<sup>37</sup> Castaño, C.; Müller, J.; Gonzales, A. ja Palmen, R. (2010) Policy towards Gender Equity in Science and Research. *Topic Report. Meta-analysis of gender and Science Research*, lk 27-44.

<sup>38</sup> Schiebinger, L. ja Schraudner, M. (2011) Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering. *Interdisciplinary Science Review* 36, 154-67.

kandidaatidele võimaluse vähendada õpetamise- ja administratiivkoormust ning keskenduda professoriks edutamiseks vajalike kompetentside kiirele tõstmisele, eelkõige uurimistöö läbiviimisele ja teadusartiklite kirjutamisele. Selle meetmega ei proovita tõsta õpetamise või administratiivtöö staatust võrreldes uurimistööga, vaid nõustatakse vaikimisi ülikoolides domineeriva arusaamaga, et tööd, mis saavad eelkõige naiste poolt tehtud, ongi vähemväärtuslikud võrreldes uurimistööga.

Naisi soovitakse "mehe tasemele" aidata ka NTNU Stardipaketitiga naisteadlastele, kes töötavad meeste poolt domineeritud osakondades tähtajatute töölepingutega (vt. pkt 5.2.1). Stardipakett panustab ühekordselt erinevate kulude katmisele (nt tehnika soetamine, uurimisassistendi palkamine), et naised jõuaks meestele järele. Kindlasti on sellised meetmed rahaliselt kallid ning nende rakendamine on raskesti teostatav, kui ministeerium või teadusagentuur ei eralda selleks ülikoolidele toetusi<sup>39</sup>.

Ükski viiendas peatükis käsitletud naisteadlaste karjääri toetamise eriprogramm ei kritiseerinud teadustulemuste kokku arutamise põhimõtteid või positsioonidele (tagasi)valimise või toetustele kvalifitseerumise tingimusi, kuigi neid saaks korrigeerida nõnda, et need toetaks naiskandidaate meestega võrdselt. Ülikoolide eriprogrammid naisteadlaste osakaalu ja staatuse tõstmiseks, ei adreseeeri kuigi jõuliselt ajalooliselt kujunenud mehekeskset teadusorganisatsiooni ja selle reegleid. Schiebingeri ja Schraudneri (samas) mudelis *struktuursete, teadusorganisatsiooni korrigeerimise* alla liigituvate meetmete rakendamiseks eelduseks on juhtide veendumus, et naiste edenemist teaduses tõkestavad erinevatele positsioonidele ja ressurssidele kvalifitseerumiseks kokkulepitud ja kohati meelevaldsed ning sooneutraalsuse varjus naisi diskrimineerivaid tingimused.

Ootuspäraselt võib otsesemaid või kaudsemaid vihjeid ülikoolide struktuurse ümberkujundamise kohta leida aste kõrgema taseme sekkumistest, ehk ülikoolide arengu- ja ülikoolide soolise võrdõiguslikkuse arengukavades. Näiteks lubab "Oslo Ülikooli Strateegia 2020"<sup>40</sup> kindlustada kõigile häid tööalaseid ja akadeemilisi võimalusi pakkuva personalipoliitika ning rakendada rahvusvaheliselt aktiivset värbamispoliitikat, mis peab silmas soolist tasakaalu. Sarnaselt paneb "NTNU Strateegia 2011-2020"<sup>41</sup> kõigi tasemetel juhtide õlule vastutuse luua avatud, salliv ja turvaline töökeskkond, tuua töökollektiivi rohkem naisi. Lisaks lubab NTNU suurendada naiste osakaalu oma akadeemiliste liidrite arendamise programmis, millega valitakse välja ja jõustatakse järgmist juhtivateadlaste ja -teadusadministraatorite põlvkonda. Samuti soovitatakse osakondadel kasutada võimalusel värbamisel "pehmed sookvoote" (s.t eelistada ligikaudu võrdse kvalifikatsiooni puhul naissoost kandidaati). Lisaks lubab „NTNU Strateegia 2011-2020“ jätkata pingutusi noorte naiste teaduse ja tehnoloogia juurde toomisel, korraldades ülikoolis näiteks nn tüdrukute päevi, millega kutsutakse kooliõpilased tutvuma teadlaste ja nende tööga. Selle sekkumise

---

<sup>39</sup> Nimetatud naisteadlaste korrigeerivate sekkumiste tõhusust naissoost teadlaste aitamisest järgmisele karjääriastmele ei saa kahjuks praegu hinnata, kuna vastavad analüüsid puuduvad valimisse kuulunud Norra ülikoolide kodulehekülgedel.

<sup>40</sup> Vt strateegiaid 26 ja 28: <https://www.uio.no/english/about/strategy/Strategy2020-English.pdf> (alla laetud 7.01.2015); <https://www.uio.no/english/about/strategy/Strategy2020-English.pdf> (alla laetud 7.01.2015).

<sup>41</sup> Vt: <http://www.ntnu.edu/documents/139226/1106930/NTNU+Strategy+2011-2020/b6c2310b-267a-4968-af41-47249b523911> (alla laetud 9.01.2016).

taga on veendumus, et pered, lasteaiad, koolid ja meedia suunavad noori juba varakult süstemaatiliselt stereotüüpsete elukutsevalikute juurde ning seda kultuuri tuleb muuta võimalikult varakult.

Nimetatud kohustuste täitmisega seotud lisakulusid ülikoolidele on raske hinnata. Mõned neist – naiste osakaalu tõstmise tulevaste teadus- ja administratiivjuhtide koolitamise programmis või tööle värbamisel võrdsete kandidaatide puhul naissoost kandidaadi eelistamine, ei peaks olema kallid ega kuigi palju aega nõudvad meetmed. Samuti on odav nii juhtide teavitamine sellest, et neil on oluline roll ja vastutus soolise tasakaalu parandamiseks struktuuriüksustes kui ka ekspert- ja hindamiskomisjonidesse mõlema soo esindajate määramine. Vähekulukas ning potentsiaalselt olulise positiivse mõjuga võib olla ka soolise tasakaalu ja võrdsete võimaluste eesmärkide sisse kirjutamine teadusagentuuride, ülikoolide ja osakondade arengu- ja tegevuskavadesse. Selliseid sekkumisi, mis integreerivad soolise tasakaalu ja võrdsete võimaluste perspektiivi ülikoolide korraldustes tegevustesse saaks kindlasti kasutada ka Eestis. Oluline on juhtkonna teadlikkus soolisest võrdõigusest ja pühendumine sellele eesmärgile.

Pole kerge otsustada, kas mentorprogrammid karjääri alguses olevatele naisteadlastele, mis on mõlemas valimisse kulunud Norra ülikoolis peamisi sekkumismeetmeid (vt ptk 5.1.1 ja 5.2.2) lähtub arusaamast, et korrigeerida tuleks naisi või pigem ülikooliorganisatsiooni. Neis on oluline roll on menteeide informeerimisel teadussüsteemi töötamise formaalsetest ja informaalsetest reeglitest, et nad oskaks nende rägastikus paremini manööverdada (mitte neid muuta). Samuti viiakse naisteadlased kokku valdkonna „tegijatega“, et neid paremini võrgustada, et neil tekiks tugevam kuulumistunne ning teadlikkus erinevatest võimalustest (stipendiumid/toetused, konverentsid/suvekoolid, vabad töökohad, ajakirjad/kogumikud, kuhu artikleid saata jne). Mentee-mentori regulaarsed kohtumised võivad toimida ka teraapiana noortele naisteadlastele, kes võivad kahelda oma valikutes, eriti kui nende töökollektiivis on naisteadlane erand.

Mentorprogramme viiakse läbi grupele, mistõttu need pole nii kallid kui ülal nimetatud üksikutele naisteadlastele individuaalselt määratud stardipaketid meeste domineeritud osakondades (NTNU) või hüppeks järgmisele karjääriastmele (Oslo Ülikool). Vastavalt ressurssidele saab mentorprogrammide töötubasid ja seminare korraldada luksuslikus keskkonnas väljaspool ülikooli või siis käepärasemate vahenditega, ülikooli ruumes. Eeldusel, et mentorid panustavad oma aega vabatahtlikkuse korras, nagu see ka Norras näib olevat, võib mentorprogrammide piloteerimine olla jõukohane ka Eesti ülikoolidele. Norra ülikoolide mentorprogrammide korraldamise pikk traditsioon viitab juhtkondade veendumusele, et need töötavad.

Schiebingeri ja Schraudneri soolise võrdõiguse poliitikate mudelisse, mida ülikoolid saavad kasutada kuulus veel kolmas ja kõige ambitsioonikam poliitika – *teaduse ja teadmiste korrigeerimine*. Väljaspool tööd, mida tehakse ülikoolide soouuringute osakondades, kus tõe poolest püstitatakse sootundlike uurimisküsimusi ning uurikse mõlema soo vaatenurki ja vajadusi, ei näita Oslo Ülikool ja Norra Teadus- ja Tehnoloogiaülikool üles sellist ambitsioonikust. Küll aga püstitas Norra Teadusagentuur<sup>42</sup> perioodil 2013-2017 üheks

<sup>42</sup> The Research Council of Norway (2014) Gender Balance and Gender Perspectives in Research and Innovation. Policy for the Research Council of Norway 2013 – 2017, lk 2:  
<http://www.forskingsradet.no/servlet/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blo>

eesmärgiks sooperspektiivi lõimimise teaduse sisusse, et tõsta teaduse kvaliteeti ja ühiskondlikku relevantsust.

Kokkuvõtteks, ideaalne oleks, kui soolise tasakaalu eesmärk, selle saavutamiseks mõeldud ressursid ja sekkumised eksisteeriks läbivalt riigi kõigis asjassepuutuvates institutsioonides, alates riigi seadustest kuni instituutide tegevuskavade ja praktikateni ja hõlmates kohaliku teadusagentuuri. Norras toimib selline kõiki organisatsiooni tasemeid läbiv süsteem, Eestis täna veel mitte. Eesti soolise võrdõiguslikkuse seadus<sup>43</sup> sätestab mh haridus- ja teadusinstituutidele soolise kuuluvuse alusel diskrimineerimise keelu (vt ptk 2) ning paneb neile kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust (vt ptk 3), kuid need eesmärgid ei jõua kuigi jõuliselt teadusagentuuri, ülikoolide ja instituutideni. Sellegi analüüsi taga olev projekt ning varasemad akadeemia soolist olukorda kaardistanud uurimisprojektid toetusid valdavalt välisrahastusele.

Lähtudes Eesti vähesest kogemusest soolise võrdõiguslikkuse edendamisega akadeemias ning ressursside nappusest, soovitaksime Eesti teaduses alustada meetmetega, mille rahaline kulukus ei käi üle jõu. **Algatuseks võiks võrdsete võimaluste ja soolise tasakaalu terminid kirjutada sisse teadusinstituutide strateegilistesse dokumentidesse, analüüsida akadeemiliste tööde ja ressursside jaotust soo lõikes ning tuua allaesindatud soo liikmed ekspert- ja hindamiskomisjonidesse. Samuti soovitame piloteerida mentorprogramme, et parandada soolist tasakaalu osakondades, kus domineerivad ühe soo esindajad.**

---

[bheadername1=Content-Disposition%3A&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3DGenderPolicy201320170.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1274505460067&ssbinary=true](#) (alla laetud 15.11.2015).

<sup>43</sup> Vt: <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv> (alla laetud 15.11.2015).