

TLÜ soolise võrdõiguslikkuse kava 2022–2024

Sisukord

Sissejuhatus

Sooline võrdõiguslikkus värbamises ja tasustamisel

Töö- ja pereelu ühitamine karjääriteel

Sooliselt tasakaalustatud esindatus juhtimises ja otsustusprotsessis

Organisatsioonikultuur ja tülküsimused

Sooperspektiivi integreerimine uurimis- ja õppetöösse

Kokkuvõte

Sissejuhatus

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 tülküsimusi üksikisiku tasandil.

Soolise võrdõiguslikkuse kava lähtub riigi tasandil seadusandlikult reguleeritud [võrdse kohtlemise](#) ning [soolise võrdõiguslikkuse](#) põhimõtetest, mille eesmärk on kaitsta inimesi diskrimineerimise eest ning edendada soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist kui inimõigusi. Oluline lähtekoht on ka valmivas [heaolu arengukavas 2023-2030](#) toodud strateegilised sihid. Kava on koostatud [Euroopa Komisjoni soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise juhise](#) alusel.

Tulenevalt arengukavas sõnastatud missioonist ning visioonist on TLÜ pühendunud tagama võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku toimekeskkonna kõigile töötajatele ja üliõpilastele, olenemata nende soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, usutunnistusest ja veendumustest, puudest, vanusest, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust. Oleme veendunud, et ainult võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja heatahtliku suhtumise kaudu saavutame selle, et kõik grupid ja indiviidid saavad anda oma võimetele ja soovidele vastavalt parima, mistõttu seame eesmärgiks juurutada täisleppimatust igasuguse ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise ja ahistamise vastu.

Soovime luua ja arendada võrdsetest võimalustest lähtuva ning kaasava töö- ja õpikeskkonna meie eripärasel akadeemilises institutsioonis, kus 2021. aasta andmetele toetudes on 71% töötajatest naised ning ka üliõpilaste hulgas on märgatav naistudengite ülekaal.

Akadeemilise organisatsioonina oleme hästi kursis nii Eestis kui ka rahvusvaheliselt läbi viidud soolist võrdõiguslikkust kajastavate uuringute tulemustega, millest ilmneb, et naistel ja meestel ei ole akadeemilisel tööl alati võrdne positsioon.¹ Välja on toodud mitmeid soolisi ebavõrdsusi, nt lahkuvad naised ebaproportsionaalselt suurel määral akadeemiast igal karjäärietapil,² naised kogevad nn emaduse karistust (*motherhood penalty*) ning tihti langeb naiste õlgadele suurem hoolduskoormus (*care labour*)³. Varasemad Eesti kõrghariduses läbi viidud uuringud on näidanud, et ülikoolide juhtkond ja töötajad sageli ei teadvusta, et teaduses ning ülikoolides on sooaspektile tähelepanu pööramine tähtis ning sestap nad üldjuhul ei näe struktuurseid takistusi naisteadlaste karjääridele.[1] Tallinna Ülikooli tavadid analüüsid ja edendades peame oluliseks pöörata tähelepanu kõigile võimalikele soolise ebavõrdse kohtlemise aspektidele ja põhjustele, õppides nii teaduskirjandusest kui teiste ülikoolide kogemusest.

Ülikooli tasandil oleme astunud mitmeid olulisi samme hea akadeemilise tava kokkulepete sõlmimiseks ning nende juurutamiseks. Oleme liitunud Eesti hea teadustava kokkuleppega, kiitnud senatis heaks TLÜ hea akadeemilise tava rakendamise tugisüsteemi kava ning sõnastanud hea õpetamise, juhendamise ja õppimise põhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist toetab ülikooli eetikakomitee, võrdse kohtlemise voliniku, teaduseetika nõustajate, psühholoogide jt spetsialistide keskselt korraldatud töö abil (vt täpsemalt [veebilehel](#)). Olles küll katvuselt märksa laiemal haardega, toetavad need kokkulepped ja praktikad muuhulgas soolise võrdõiguslikkuse edendamist ülikoolis.

Soolise võrdõiguslikkuse kava koostamiseks moodustati ülikoolis töörühm, kes teostas esmase ülevaatliku võrdse kohtlemise analüüsi ning koostas selle põhjal kava, mille arutelu toimus 2021. aasta detsembris senati ja selle komisjonide istungitel.

Sooline võrdõiguslikkus värbamises ja tasustamisel

Töötajate värbamise ja valiku protsessis ning karjääriteel on oluline tagada kõigile võrdsed võimalused. Tallinna Ülikooli töösuhteid ja tasustamist reguleerivad eeskirjad lähtuvad võrdse kohtlemise printsiibist (nt [töötasustamise eeskirja](#) punkt 2.2. sätestab, et töötasustamisel järgitakse töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet) ning määratlevad selged inimese elukaarele (nt lapsehoolduspuhkus, ajateenistus) kohased kriteeriumid, mille põhjal värbamis- ja tasustamisotsuseid tehakse.

Tallinna Ülikooli eripära on asjaolu, et nii kollektiivis tervikuna kui ka akadeemiliste töötajate hulgas on naiste osakaal märgatavalt suurem meeste osakaalust. Kõigist töötajatest oli 2020. aasta seisuga naisi 71%, sh akadeemiliste töötajate hulgas 61%. On ilmne, et selle suundumuse põhjused on eelkõige ülikooli valdkondlikest põhifookustest ja kultuuriruumist tulenevad: humanitaaria, sotsiaalia ning hariduse valdkondi peetakse n-ö pehmeteks naistele enam sobivateks valdkondadeks ning need hoiakud peegelduvad nii meeste kui ka naiste mõttemaailmas. Olulised taustsüsteemid tulenevad põhjused võivad olla ka Eesti kõrghariduse sooline tasakaalutus (st kõrghariduseni jõuab oluliselt suurem hulk naisi kui mehi⁴) ning kõrghariduse ebapiisav rahastus, mis taastoodab muuhulgas soo aspektist lähtuvat struktuurset

ebavõrdsust (õpetamine on stereotüüpselt feminiinne tegevusala ja seetõttu mitmete teiste valdkondadega võrreldes madalamalt rahastatud).⁵

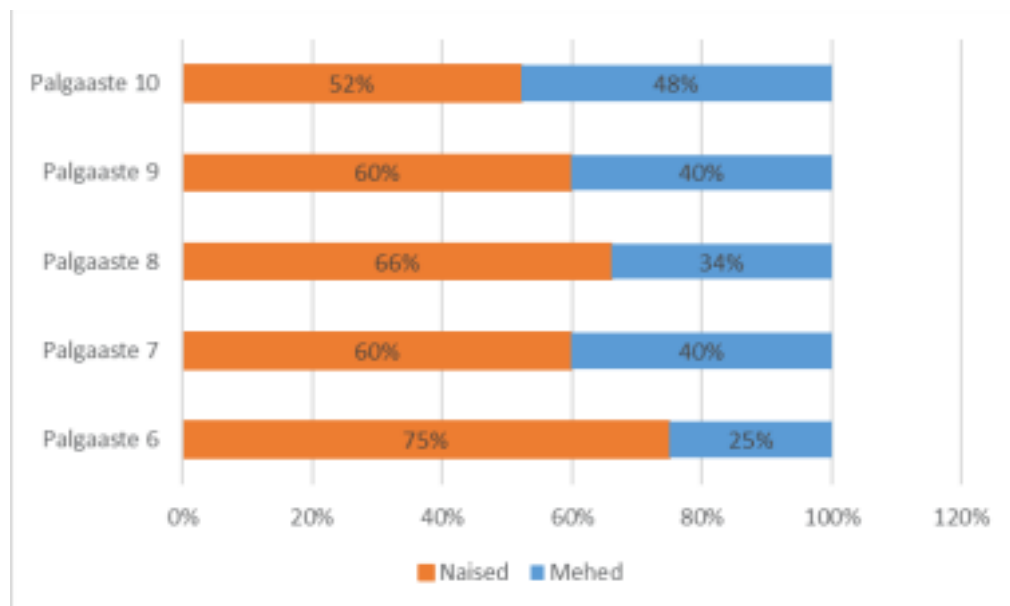
Ülikoolis ei ole soolist jaotust valdkondade ja ametipositsioonide lõikes seni põhjalikult analüüsitud. Parema ning igas ajahetkes ülevaatliku pildi saamiseks on viimase aasta jooksul arendatud ja kasutusele võetud andmeida rakendusi, mis võimaldavad eri tasemetel juhtidel saada detailse ülevaate töötajate soolisest jaotusest jms, aga samuti kuvada ajakohaseid ülevaateid ülikooli veebilehel (vt „[Ülikool arvudes](#)“). Esmane ülevaade soolisest jaotusest Tallinna Ülikooli akadeemiliste ametite gruppide (vt joonis 1) ning akadeemiliste üksuste lõikes näitab, et naiste osakaal ulatub kõigis gruppides vähemalt 50%-ni. Ühe näitena värbamisprotsesside soolisest jaotusest saab välja tuua, et 2021. aasta septembri seisuga on $\frac{2}{3}$ ehk 66% uue karjäärimudeli kaasprofessori ametikohale valitud töötajatest naised, kusjuures summaarselt on ülikoolis professoritest 57% naised.

2020. a oli Eestis sooline palgalõhe Statistikaameti andmetel 15,6% (Eurostati metoodika järgi 2019. a seisuga koguni 21,7%), mis on Euroopa Liidu riikide seas suurim. Ülikooli soolise palgalõhe kohta oleme aastaid andmeid kogunud ning saame tõdeda, et varem täheldatud palgalõhet oleme mõningates ametipositsioonides vähendanud ning märkimisväärset palgalõhet statistilisi keskmisi vaadates praegu ülikoolis ei esine (vt joonis 2).

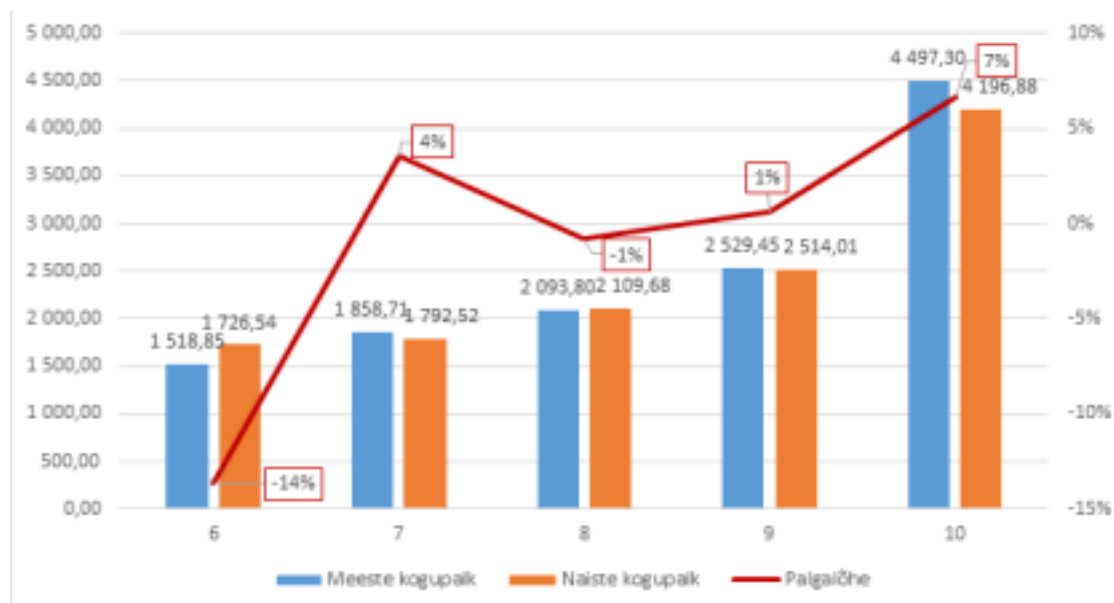
Võrreldes meeste ja naiste kogupalka kõigi akadeemiliste ametikohtade üleselt, on soolise palgalõhe suurus u 4% meeste kasuks ning see on eelmiste aastatega võrreldes vähenenud (2016. a 12%). Palgaastmete lõikes jäävad meeste ja naiste keskmiste kogupalkade erinevused üldjuhul +/- 10% piiresse. Eristub õpetajate ja nooremteadurite grupp, kus palgalõhe on naiste kasuks 14%. Uuele karjäärimudelile ja doktoriõppe süsteemile (kus suurem osa doktorante hakkavad tööle nooremteaduritena) üleminekul on ülikool seadnud eesmärgiks tagada nooremteaduritele palk vähemalt Eesti keskmise palga tasemel, mis toob eelduslikult kaasa ka mainitud palgalõhe vähenemise. Kõige kõrgemal palgaastmel on meeste kõrgem keskmine seotud eelkõige sellesse gruppi kuuluvate eripäraste ametikohtadega (teenekas professor ja külalisprofessor), samas kui uue karjäärimudeli professori ametikoha mõlemal karjääriastmel on palgalõhe väikese ülekaaluga naiste kasuks.

Seega on ülikoolil üldjoontes vaja astuda samme, kaalumaks võimalusi, mis suurendavad meeste motivatsiooni ülikooli erinevatel ametikohtadel tööle asuda, pidades samaaegselt silmas, et struktuurne ebavõrdsus meeste ja naiste vahel ei suureneks. Samuti on oluline, et ülikool jätkaks senisest veelgi detailsemate andmete avalikustamist soolist võrdlust (sh palgastatistikat) võimaldavalt. See aitab ebavõrdse kohtlemise võimalikke ilminguid kohe märgata ning organisatsioonis saab sooküsimuste üle tekkida adekvaatsel infol põhinev arutelu. Erilist tähelepanu vajavad olukorrad, kus sooline palgalõhe võrreldaval palgaastmel ning samas valdkonnas töötavate inimeste keskmisi arvestades on suurem kui 10%.

Joonis 1: Akadeemilistel ametikohtadel töötavate naiste osakaal palgaastmete* lõikes TLÜ-s 30.09.2021 seisuga



Joonis 2. TLÜ-s akadeemilisel ametikohal töötavate meeste ja naiste keskmine kogupalk ja sooline palgalõhe palgaastmete* lõikes 30.09.2021 seisuga



* Akadeemiliste ametikohtade jaotumine palgaastmete lõikes:

palgaaste 6 – õpetaja ja doktorandi staatusega nooremteadur

palgaaste 7 – doktorandi staatusega nooremteadur, doktorikraadita töötajad lektori ja teaduri ametikohal (uues karjäärirumudelis vastavalt esimesel karjääriastmel)

palgaaste 8 – doktorikraadiga töötajad lektori ja teaduri ametikohal (uues karjäärirumudelis vastavalt teisel karjääriastmel)

palgaaste 9 – dotsent, vanemteadur, tenuurisüsteemi kaasprofessor, külalisprofessor

palgaaste 10 – professor, tenuurisüsteemi professor, sihtrahastusega professor, teenekas professor

Töö- ja pereelu ühitamine karjääriteel

Soolise võrdõiguslikkuse olukorda Eesti teaduses 2020. aastal analüüsinud uuringus⁶ on välja toodud statistika, et kuigi mehi ja naisi on akadeemiliste töötajate seas praktiliselt võrdselt, siis esinevad märgatavad erinevused ametite lõikes – naised jõuavad kõrgematele positsioonidele (professorid ja juhtivateadurid) meestest oluliselt vähem. Sellest omakorda tuleneb, et teadusgrantide saamise tõenäosus on naistel väiksem kui meestel, mis on üks soolise palgalõhe põhjuseid ülikoolides.

Sellise suundumuse võimalikeks põhjusteks peetakse eeldust, et akadeemiline karjäär on teadusmaailma nõuetepõhisuse, teadusrahastuse süsteemi jms tõttu katkestusteta. Ent uuringud näitavad, et naistele langeb ülikoolis suurem õppetöö koormus ja pereeluga seotuna suurem hoolduskoormus. Selliste tagajärgede põhjused võivad peituda ka organisatsiooni töökultuuris, palgatasemes ning üldisemates hoiakutes ning stereotüüpides.

Kuigi eelpool esitatud andmed osutavad, et Tallinna Ülikoolis on ka kõrgematel akadeemilistel ametipositsioonidel naiste osakaal võrdne või isegi suurem kui meestel (vt joonis 1), on siiski ilmne, et naiste osakaal kõrgematel positsioonidel kahaneb võrreldes madalamate ja enam õppetööle suunitletud ametikohtadega. Võrdse kohtlemise probleemistik tasustamisel on seega laiem kui eelmises peatükis kirjeldatud sooline perspektiiv statistilises vaates seda hoomata võimaldab. Institutsionaalse akrediteerimise soovitustest lähtuvalt on ülikoolis pigem probleem palgakokkulepete ja koormuste kujunemise läbipaistvusega üldiselt. Probleemi lahendamiseks oleme loomas ühtset infosüsteemi, kuhu koormuste kokkulepped fikseeritakse nii, et need ei jääks ainult üksuse juhi ja töötaja vaheliseks infoks, vaid seda oleks võimalik erinevatest vaatenurkadest analüüsida, sh koormusi sugude lõikes kõrvutada.

Tallinna Ülikooli töösuhteid reguleerivates eeskirjades on arvestatud rasedus- ja sünnituspuhkusel ning lapsehoolduspuhkusel oldud, samuti aja- või asendusteenistuses viibitud ajaga. Eelnimetatud ajaperioodi võrra pikeneb nt karjääriastme täitmise tähtaeg, varasemate töötulemuste hindamise periood, atesteerimise ajavahemik, vaba semestri kasutamise periood jms. Kui ülikooli varasema karjäärimudeli kontekstis on esile toodud juhtumeid, kus kõrgema positsiooni ametikoha väljakuulutamisel on eelistatud valik teha selle valdkonna kasuks, kus töötab meessoost isik, kuigi võrdsel positsioonil ja võrdsete või paremate tulemustega töötab külgnevates valdkondades mitu naistöötajat, siis uue karjäärimudeliga on karjääriredelil liikumise kriteeriumid muudetud oluliselt läbipaistvamaks ning vähem sõltuvaks juhi subjektiivsetest otsustest. Atesteerimise kriteeriumid on töösuhete eeskirjas selgelt lahti kirjutatud ja kõigile ühetaolised. Samuti on astutud samm selle poole, et teadustöö tulemuslikkuse kõrval oleks õppetöö tulemuslikkus ja ühiskonda panustamise tegevused võrdselt väärtustatud ja arvesse võetud. Kuna võrdset kohtlemist rõhutavad regulatsioonid ei pruugi täielikult tagada, et ajalooliselt kujunenud hoiakutest ja stereotüüpidest lähtuvalt siiski ebavõrdset kohtlemist praktikas ei rakendata, siis on oluline karjääriteel liikumisega seotud protsesse seirata ning vajadusel sekkuda.

Oluline väljakutse ülikoolile on tõstatada arutelu selle üle, kas ja millistel tingimustel on põhjendatud veelgi suurendada paindlikkust töövormides või nt mobiilsusvõimalustes ning viia sisse täiendavaid erisusi karjääriteel liikumist puudutavate nõuete jms osas lähtuvalt sellest, milline on isiku pereeluga seotud kohustuste koormus. Siin on kindlasti oluline silmas pidada

ka ülikooli akadeemilises hartas ja arengukavas kokku lepitud väärtusruumist tulenevate hoiakute kujundamise ja tugevdamise vajadust.

Sugude võrdne esindatus juhtimises ja otsustusprotsessides

Otsustuskogude moodustamist ning eri tasandi juhi positsioonide täitmist ülikoolis reguleerivad ülikooli põhikirja, akadeemiliste üksuste põhikirjad ja töösuhete eeskiri. Need protsessid on demokraatlikud, st tavapärasest suuremas mahus rakendatakse valimisi, ning vaadates TLÜ juhtimisstruktuuri soolise esindatuse lõikes, ilmneb, et naiste esindatus vastab ülikooli töötajaskonna soolisele struktuurile (vt tabel 1). See tähendab, et valdavalt on otsustuskogudes ja juhi positsioonidel naiste osakaal suurem, kusjuures ainuke erand on ülikooli nõukogu, mis tegeleb ülikooli majandusküsimustega ning kinnitab ülikooli arengukava.

Tabel 1. Institutsionaalsete ja akadeemiliste juhtkogude sooline koosseis

Otsustuskogu/ juhtimistasand	Mehi	Naisi	Kokku	Naiste osakaal
Ülikooli nõukogu	9	2	11	18%
Ülikooli senat	15	29	44	66%
Rektoraat	3	6	9	67%
Ak üksuste ja asutuse juhid	4	4	8	50%
Tugiüksuste juhid	3	15	18	83%
Eetikakomitee	1	7	8	88%
Ak üksuste nõukogud	46	68	114	60%

Nõukogu 11 liikmest 5 nimetamine on ülikooli teha ning 6 liiget nimetab Haridus- ja Teadusministeerium. Kuigi ülikooli pakutud liikmed nimetatakse senati salajase hääletuse tulemusena avalike ja kõigile ülikooli liikmeskonda kuuluvatele isikutele ligipääsetavate valimiste teel, on käesoleval hetkel 5-st ülikooli nimetatud nõukogu liikmest ainult 1 naine. Võib oletada, et eelkõige tuleneb meeste eelistamine nõukogu liikme kandidaadiks esitamisel ning esitatud kandidaatide poolt hääletamisel ajalooliselt kujunenud hoiakutest ja soodumusest tajuda mehi majandusküsimustes kompetentsemana kui naisi. Samas ei ole seda probleemi

Tallinna Ülikooli kontekstis analüüsitud ning muutuste esilekutsumiseks on oluline esmalt uurida TLÜ töötajate hoiakuid sooküsimustes.

Ülaltoodust lähtuvalt ei ilmne põhjust rakendada Tallinna Ülikoolis naiste esindatuse suurendamiseks juhtpositsioonidel rangeid meetmeid nagu näiteks kvootide sisseseadmine vms.

Eelkõige on vajalik samm-sammult muuta nii naiste kui ka meeste (sh nii institutsionaalse kui akadeemilise liidri rolli kandjate) hoiakuid, mis taastoodavad soodumust seostada naisi ja mehi erinevate kompetentsusvaldkondadega, toetada juhi või eestvedaja rolli kandmiseks vajalike kompetentside arendamist ning teadvustada võrdse esindatuse olulisust ülikoolielu eri tahkude arendamisel.

Organisatsioonikultuur ja tüliküsimused

Toetudes ülikoolide rahvusvahelisele kokkuleppele [Magna Charta Universitatum](#), seab [TLÜ akadeemiline harta](#) ülikooli väärtuste nurgakiviks akadeemilise vabaduse ning sõnastab põhiväärtused: avatus, kvaliteet, professionaalsus ja ühtsus. Ühtsus väljendub muuhulgas ülikooli liikmete sõbralikes, vastastikusele austusele ning võrdsele kohtlemisele põhinevates suhetes.

Ülikooli tasandil oleme astunud olulisi samme, toetamaks ülikooli organisatsioonikultuuri arengut eelnimetatud visiooni suunas. Oleme liitunud Eesti hea teadustava kokkuleppega, ühiselt probleemkohti teadvustades koostanud ja senatis heaks kiitnud TLÜ hea akadeemilise tava rakendamise tugisüsteemi kava ning asunud seda ellu viima. Nii oleme juba sõnastanud hea õpetamise, juhendamise ja õppimise põhimõtted. Nende põhimõtete rakendamist on ülikool toetama asunud eetikakomitee, võrdse kohtlemise voliniku, teaduseetika nõustajate, psühholoogide jt spetsialistide keskselt korraldatud töö abil (vt [veebilehel](#)). Järgmine oluline samm on algatada arutelu juhtimise hea tava teemal ning lõimida sellesse arutellu sooline võrdõiguslikkus.

Samas peame silmas pidama, et nende sammudega on loodud alus võrdse kohtlemise, sh soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks, kuid tavade ja hoiakute kujundamine on pikaajaline protsess, mis nõuab pühendumust ja püsivat tähelepanu ja tööd. Nii näitavad viimastel aastatel läbi viidud uuringud⁷, et kuigi akadeemilist tööd nähakse üldjuhul sooneutraalsena, kogevad naised akadeemilisel karjääril sageli soostereotüüpseid hoiakuid, mis nende enesekindlust ja tööd pärsvad. Samuti ilmneb, et sooline ja seksuaalne ahistamine on probleem, mis nõuab jätkuvalt ennetustegevusi, teadlikkuse tõstmist, tõhusamat ohvriabi ning psühholoogilist tuge jms. Senistele sooküsimustega seotud tüliküsimustele lahenduste leidmise protsess ülikoolis annab tunnistust sellest, et meil tuleb astuda täiendavaid samme selleks, et tagada läbipaistev üsteem kaebuse esitamiseks sõltumatule ja erapooletule osapooltele, kaebuste erapooletu ja põhjalik menetlus ning ohvrisüüdistamise vältimine (sh menetluse protsessis osalejate koolitamine). Üliõpilaste paremaks toetamiseks on vaja uurida nende teadlikkust soolisest ja seksuaalsest ahistamisest ning selle tulemusena välja selgitada sekkumistegevuste vajadus. Kuna mitme ülikooli kogemus näitab, et juhendaja ja juhendatava intiim- ja ärisuhted on üks huvide konflikti allikaid, mis mõjutavad juhendamissuhet ja -õhkkonda ning võivad mõjutada kolmandate osapoolte võrdset kohtlemist, siis soovitab ülikool selliseid topeltsuhteid vältida (sh võib lahenduseks olla uue juhendaja määramine vms).

Eeltoodust lähtuvalt seame eesmärgiks võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel ja TLÜ soouuringute [uurimisrühma](#) kompetentsi kaasates kaardistada olulisemad soolist või seksuaalset diskrimineerimist puudutavad probleemkohad Tallinna Ülikoolis ning sellest lähtuvalt planeerida ja viia läbi arendustegevusi kahes põhisuunas:

- ennetustegevused (sh teavitustöö, teemat käsitlevad juhendmaterjalid, koolitused,

kampaaniad, aruteluringid jms), mis on suunatud nii üliõpilastele kui ka töötajatele ja juhtkonnale;

- läbipaistev, lihtsalt mõistetav ning osapoolte võrdset ja õiglast kohtlemist tagav protsess tüliküsimuste lahendamiseks ja kaebuste menetlemiseks.

Sooperspektiivi integreerimine uurimis- ja õppetöösse

Ülikoolis on teadlasi ja uurimisrühmi, kes teevad kõrgetasemelist teadustööd soouuringute alal. TLÜ ruumides on üle kahekümne aasta tegutsenud MTÜ Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT), mille raamatukogu saavad kasutada kõik Tallinna Ülikooli tudengid ja õppejõud. Soouuringute [uurimisrühma](#), mille arendust on toetatud ülikooli uuringufondist, on koondunud soouurijad ning soouuringutest huvitatud teadlased ja doktorandid kogu ülikoolist. Uurimisrühm on rahvusvaheliste soouuringute tippkeskuste võrgustiku RINGS liige. Erinevate uurimisrühmade eestvedamisel on ülikoolis tehtud kõrgetasemelisi teadusuuringuid ja rahvusvaheliste partneritega koostöös korraldatud projekte, mille eesmärk on süvitsi uurida soolise ebavõrdsuse tagamaid ning pakkuda lahendusi nende vältimiseks.

Teadusadministratiivsest vaatenurgast on oluline silmas pidada, et lähtuvalt nii rahvusvahelistest kui ka Eestis läbi viidud uuringutest on naistel väiksem tõenäosus saada uurimistoetusi.⁸ Seetõttu on ülikoolil moraalne kohustus hindamisprotsesse seirata ning juhtida rahastajate tähelepanu võimalikele juhtumitele, kus rahastusotsuseid tehakse soolist võrdõiguslikkust eirates. Samuti saab ülikool senisest veelgi enam pöörata tähelepanu naisteadlaste toetamisele projektitaotluste ettevalmistamisel. Samuti aitab soolise võrdõiguslikkuse laiem tutvustamine ülikoolis sooperspektiivi paremini silmas pidada nt teadusprojektide elluvijate tööjaotuse ja vastutuse jagamisel ning läheneda projektide sisule sootundlikult seal, kus võimalik.

Sooaspekti analüüsimine õppetöö kontekstis on oluline, sest rahvusvahelisest teaduskirjandusest nähtub, et naiste uurimistöo on õppematerjalides alaesindatud⁹, õpetamise hindamine on naiste suhtes kallutatud¹⁰ jms. ETAG-i korraldatud uuringus tõdetakse, et soostereotüüpide probleem on aktuaalne ning algab tihti [üldharidussüsteemist](#), mis omakorda viitab vajadusele sootemal erilist tähelepanu pöörata õpetajakoolituse õppekavades. Seetõttu on oluline pakkuda õppejõududele võimalusi suurendada oma teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse teemal ning korraldada õpitubasid jms, toetamaks õpetamise paremasse kooskõlla viimist võrdse kohtlemise printsiipidega.

Kuna õppetöö raamistiku loovad ülikoolis eelkõige õppekorralduse eeskiri, õpetamise ja juhendamise hea tava, õppimise hea tava ning õppekavad, siis on vajalik nende dokumentide analüüs ja täiendamine soolise võrdõiguslikkuse perspektiivist lähtuvalt. Heaolu arengukava 2030 raames püstitatakse eesmärgiks soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte ning sellekohaste teadmiste lõimimine kõigi tasandite õppekavadesse ja -materjalidesse. Töörühma esmane ülevaade kinnitab, et erinevad instituudid pakuvad üliõpilastele mõningaid soouuringutest lähtuvaid või neist teadlikke ained. Järgneva kahe aasta jooksul on oluline välja selgitada, millised on õppejõudude hoiakud soouuringutele ja kui avatud ollakse õppekavadesse sooperspektiivi integreerimisele.

Järgneva sammuna on ülikooli eesmärk leida ressursid ja töötada välja kava põhjalikumaks analüüsiks, mille abil kaardistada võimalikud soolise ebavõrdse kohtlemise ilmingud õppetöös. Uuringu lisaeesmärk peab olema lahenduste leidmine ilmnunud probleemidele, lõimida sooga seotud teemasid õppetöösse ning toetada õppejõudude professionaalset arengut soolise võrdõiguslikkuse perspektiivi silmas pidades.

Kokkuvõte

Siinses dokumendis esitatud analüüsist ja soovitudest lähtuvalt seab TLÜ soolise võrdõiguslikkuse kava aastateks 2022–2024 alljärgnevad sihid:

- Planeerime ja viime ellu tegevusi, mis toetavad ülikooli akadeemilises hartas ja arengukavas kokku lepitud väärtusruumist tulenevate hoiakute kujunemist, sh soolise võrdõiguslikkuse põhiprintsiipide teadvustamist ja järgimist, ning aitavad muuta ajalooliselt kujunenud hoiakuid, mis taastoodavad soodumust seostada naisi ja mehi erinevate kompetentsus valdkondadega. Pöörame seejuures erilist tähelepanu nii institutsionaalse kui akadeemilise liidri rolli kandjatele ülikoolis.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: võrdse kohtlemise volinik
- Tallinna Ülikooli regulatsioone, tööprotsesse ja meetmeid kujundades peame silmas soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid ja riskikohti ning teadvustame võrdse esindatuse olulisust ülikoolielu eri tahkude arendamisel
Tegevuste algatajad ja eestvedajad: kõik rektoraadi liikmed oma vastutusvaldkonnast lähtuvalt
- Täiendame avalikult kättesaadavaid ülevaatlikke andmeid (sh palgastatistika) soolist võrdlust võimaldavalt ning loome ühtse infosüsteemi akadeemiliste töötajate koormuste arvestamiseks, võimaldades koormusi võrdlevalt analüüsida (sh sugude ja ametipositsioonide lõikes).
Tegevuste algataja ja eestvedaja: strateegiajuht
- Jälgime ülikoolielu olulisi trende süstemaatiliselt soolises võrdluses ning kavandame konkreetseid sammud soolise ebavõrdsuse vähendamiseks (sh olukordades, kus sooline palgalõhe võrreldaval palgaastmel ning samas valdkonnas töötavate inimeste keskmisi tasusid arvestades on suurem kui 10%).
Tegevuste algatajad ja eestvedajad: kõikide tasemete juhid
- Seirame uue karjäärimudeli rakendamise ja karjääriteel liikumisega seotud protsesse ning ebavõrdse kohtlemise ilmnemisel sekkume. Leiame võimalusi, et suurendada meeste motivatsiooni ülikooli erinevatel ametikohtadel tööle asumiseks.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: personalijuht
- Tõstatame arutelu, leidmaks võimalusi suuremaks paindlikkuseks töövormides jms, et toetada töö- ja pereelu paremat ühitamist.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: personalijuht

- Kaardistame olulisemad soolist või seksuaalset diskrimineerimist puudutavad probleemkohad ülikoolis ning planeerime ja viime läbi ennetustegevusi (sh teavitustöö, teemat käsitlevad juhendmaterjalid, koolitused, kampaaniad, aruteluringid jms)
Tegevuste algataja ja eestvedaja: võrdse kohtlemise volinik
- Kujundame tülküsimuste ning diskrimineerimisjuhtumite lahendamiseks ja kaebuste menetlemiseks läbipaistva, lihtsalt mõistetava ning osapoolte võrdset ja õiglast kohtlemist tagava protsessi ja koostame vastavad juhendmaterjalid.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: võrdse kohtlemise volinik
- Pöörame tähelepanu naisteadlaste toetamisele projektitaotluste ettevalmistamisel ja seirame teadusrahastuse taotlemisega seotud hindamisprotsesse, juhtides rahastajate tähelepanu võimalikele juhtumitele, kus rahastusotsuseid tehakse soolist võrdõiguslikkust eirates.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: teadusosakonna juhataja
- Pakume õppejõududele võimalusi suurendada oma teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse teemal ning korraldame õpitubasid jms, toetamaks õpetamise paremasse kooskõlla viimist võrdse kohtlemise printsiipidega. *Tegevuste algataja ja eestvedaja: võrdse kohtlemise volinik*
- Töötame välja kava analüüsiks, mille abil kaardistada võimalikud soolise ebavõrdse kohtlemise ilmingud õppetöös ning pakkuda lahendusi ilmnunud probleemidega tegelemiseks.
Tegevuste algataja ja eestvedaja: võrdse kohtlemise volinik

Ülaltoodud sihid loovad raamistiku konkreetsete tegevuste planeerimiseks ja elluviimiseks. Terviklikkuse tagamiseks koondab teadusprorektor alates 2023. aastast planeeritud tegevused iga-aastaseks tegevuskavaks, kusjuures tegevuskava elluviimisest antakse ülevaade ülikooli aastaaruandes.

Vastutus olla teadlik ning järgida ülikooli põhiväärtusi ja võrdse kohtlemise põhimõtteid lasub kõigil ülikooli liikmetel. Ülikooli liikmed seisavad hea selle eest, et nende välispartnerid ja külalised mõistaksid ja austaksid ülikoolis kokku lepitud häid tavasid ja võrdse kohtlemise printsiipe. Põhivastutus käesoleva soolise võrdõiguslikkuse kava elluviimise eestvedamise osas lasub rektoraadi liikmetel, keda toetavad võrdse kohtlemise volinik, eetikakomitee, teaduseetika nõustajad ning kõik tugiüksused. Soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ülikoolis kujundatakse võrdse kohtlemise voliniku eestvedamisel ülikooli erinevaid üksusi hõlmav võrgustik. Üksuste juhid ja loodava võrgustiku liikmed tagavad üksuse töötajate ja üliõpilaste hulgas teadlikkuse käesolevast kavast ning motiveerivad neid astuma samme, järgimaks kavas toodud põhimõtteid ja püüdlusi oma igapäevases töös ja õpingutes.

¹ Vt nt Urmann, H., *et al.* 2020. Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE. ² Vt nt Winslow, S., ja S. N. Davis. 2016. "Gender inequality across the academic life course." *Sociology Compass* 10 (5): 404-416; Rivera, L. A. 2017. "When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring." *American Sociological Review* 82 (6): 1111-1138; Diezmann, C., ja S. Grieshaber. 2019. *Women Professors: Who Makes it and How?* Springer; European Commission. 2019. *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ³ Vt nt Petersen, T., A. M. Penner, ja G. Høgsnes. 2014. "From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway." *American Journal of Sociology* 119 (5): 1434-1472; Williams, J., K. W. Phillips, ja E. V. Hall. 2014. Double jeopardy?: Gender bias against women of color in science. Hastings College of the Law. ⁴ OECD. 2021. *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>.

⁵ Urmann, H., *et al.* 2020. Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

⁶ Urmann, H., *et al.* 2020. Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.

⁷ Aavik, K. (toim.) 2016. Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste karjääriteede toetamiseks (ENEKE uuringuraport). Tallinn.; Järv, E. *et al.* 2020. Sooline ja seksuaalne ahistamine kõrghariduses. ⁸ Vt nt Steinsthórsdóttir, F. S., *et al.* 2020. Gendered inequalities in competitive grant funding: An overlooked dimension of gendered power relations in academia. *Higher Education Research and Development* 39 (2), 362–375. Vt ka: Wijnen, M. N., Massen, J. J. M., ja Kret, M. E. 2021. Gender bias in the allocation of student grants. *Scientometrics* 126: 5477–5488..

⁹ Vt nt Dion, M., Sumner, J., ja Mitchell, S. 2018. Gendered Citation Patterns across Political Science and Social Science Methodology Fields. *Political Analysis* 26 (3): 312-327; King, M. M., *et al.* 2017. "Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-Citation across Fields and over Time." *Socius* 3: 1– 22; Gudrun Østby, *et al.* 2013. "Gender Gap or Gender Bias in Peace Research? Publication Patterns and Citation Rates for Journal of Peace Research, 1983–2008." *International Studies Perspectives* 14 (4): 493–506.

¹⁰ Mengel, F., Sauermann, J. ja Ulf Zölitz. 2019. "Gender bias in teaching evaluations." *Journal of the European Economic Association* 17 (2): 535-566; Heffernan, T. 2021. Sexism, racism, prejudice, and bias: a literature review and synthesis of research surrounding student evaluations of courses and teaching, *Assessment & Evaluation in Higher Education*; Boring, A., Ottoboni, K., ja P. Stark. 2016. "Student Evaluations of Teaching (Mostly) Do Not Measure Teaching Effectiveness." *Science Open Research*. doi:10.14293/s2199-1006.1; MacNell, L., Driscoll, A., ja Andrea N. Hunt. 2015 "What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching." *Innovative Higher Education* 40 (4): 291-303.