TARTU ÜLIKOOL
1632

Tartu Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse kava 2026–2030

Rektori eessõna

Viimaste aastate muutused maailmas on pannud senisest enam proovile demokraatlikud väärtused ja inimeste põhiõigused. Ka sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine ei ole iseenesestmõistetavad, vaid vajavad teadlikku kaitsmist ja järjepidevat edendamist. Ülikoolidel on selles olukorras eriline vastutus. Meie otsuste ja hoiakute mõju ulatub ülikooli seintest märksa kaugemale, kujundades nii töötajate ja üliõpilaste heaolu kui ka laiemalt ühiskondlikke arusaamu.

Võrdne kohtlemine ja sellest tulenevalt hea töökultuur on juhtimise keskne küsimus. Turvaline, lugupidav ning kaasav õpi- ja töökeskkond on eeltingimus nii akadeemilisele vabadusele kui ka ülikooli teaduslikule ja ühiskondlikule mõjukusele. Ilma usalduseta ei ole võimalik ei tipptasemel teadus ega innustav õpetamine.

Tartu Ülikooli arengukavas aastateks 2026–2035 on seatud eesmärgiks ülikooli rahvusvahelise konkurentsivõime ja ühiskondliku mõju suurendamine ning selles rõhutatakse kaasava ja hooliva õpi- ja töökeskkonna olulisust. Et siduda ülikooliga andekaid ja tegusaid üliõpilasi ning töötajaid, peame teadlikult toetama võrdset kohtlemist, soodustama töö ja eraelu tasakaalu ning kujundama väärtuspõhist organisatsioonikultuuri. Soolise võrdõiguslikkuse kava 2026–2030 on selle strateegilise suuna lahutamatu osa.

Pean oluliseks, et räägiksime avatult ka probleemidest. Võrdse kohtlemisega seotud rikkumised, sealhulgas seksuaalne ahistamine, on vastuvõetamatud ning nõuavad selget ja professionaalset sekkumist. Samas näitab juhtumite teatavakstulek, et teadlikkus on kasvanud: probleeme märgatakse, neist julgetakse rääkida ja neile reageeritakse. See ei ole põhjus rahuloluks, vaid märk küpsemast organisatsioonikultuurist, kus ei vaadata mööda, vaid tegutsetakse. Meie eesmärk on, et sobimatuid olukordi esineks üha vähem ning et igal ülikooli liikmel on kindlus, et kui ta vajab abi, siis teda kuulatakse ja tema kogemust võetakse tõsiselt.

Soolise võrdõiguslikkuse kavas seatakse tähelepanu keskmesse nii ennetus kui ka süsteemne tugi: juhtide ja töötajate koolitamine, selged juhised ja menetlused, teaduspõhine ülevaade olukorrast ning tugimeetmed akadeemilist karjääri alustavatele kolleegidele. Kava eesmärk on kujundada Tartu Ülikoolis töö- ja õpikeskkond, kus väärtustatakse mitmekesisust ning inimesi koheldakse õiglaselt ja lugupidavalt.

Kava elluviimine eeldab kogu ülikooli liikmeskonna tegutsemist. Juhtkond saab luua raamid ja näidata eeskuju, kuid ülikooli tööõhkkond kujuneb meie kõigi igapäevaste tegude kaudu. Kutsun töötajaid ja üliõpilasi olema tähelepanelikud, hoolivad ja vastutustundlikud nii enda kui ka teiste suhtes. Nii hoiame ja tugevdame ülikooli, mis seisab kindlalt demokraatlike väärtuste eest ka muutuvas maailmas.



Toomas Asser
rektor



1. SISSEJUHATUS

Kõik ühiskonnaliikmed peavad saama oma võimeid maksimaalsel määral arendada ja rakendada. Ühiskonna konkurentsivõime ja jätkusuutlikkus sõltuvad esmajoones erisuguste talentide kaasamisest. Eriti oluline on see teaduses, kus valitseb rahvusvaheline konkurents ning kus töökoha valikul on üks argumente kaasav ja toetav organisatsioonikultuur.

Ülikooli põhiväärtused – teaduspõhisus, akadeemiline vabadus ja autonoomia, avatus, koostöö, inimkesksus, individuaalne areng ning vastutus – peavad tagama keskkonna, kus kõigil on võrdne võimalus õppida, töötada ja areneda. Paraku paistab Eesti Euroopa võrdluses soolise ebavõrdsuse poolest negatiivselt silma just kõrghariduse vallas. Soolise võrd-õiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Christian Veske on tõdenud: „Noorte tunnetus sellest, millistele erialadele nad on oodatud ja kas nende valikuid kujundavad eelkõige nende enda soovid ja huvid või hoopis ühiskondlikud ootused, mõjutab otseselt nende tulevast karjääri, sissetulekut ja võimalusi. Kõrgkoolide teadlik panus soolise võrdsuse edendamisse aitab meil luua keskkonna, kus kõigil on võrdsed võimalused, ning liikuda üheskoos tasakaalukama ja tugevama ühiskonna poole."

Eesti avalik-õiguslike ülikoolide hulgas on Tartu Ülikool soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise edendamisel olnud üks eestvedajatest. Esimeses soolise võrdõiguslikkuse kavas (2022–2025) seatud ambitsioonikad eesmärgid täideti suures mahus. Organisatsioonikultuuri arendamiseks korraldati palju koolitusi ja tegutseti teadlikkuse suurendamise nimel, mh täiendati võrdse kohtlemise veebilehte ja võrdse kohtlemise juhendit, pandi alus mitmekesisuse nädala tähistamise traditsioonile, alustati koostööd soolise võrd-õiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku bürooga, ülikool liitus mitmekesisuse kokkuleppega ja sai märgise „Austame erinevusi". Üks märgilisemaid ettevõtmisi oli võrdse kohtlemise tugiisikute võrgustiku loomine. 2025. aasta märtsis moodustas senat võrdse kohtlemise strateegia komisjoni, kelle ülesanne on aidata ülikoolis kaasa mitmekesisust ja erinevusi väärtustavale, kaasavale ning võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi tagava akadeemilise kultuuri kujundamisele. Edendajate hulk suurenes veelgi – näiteks humanitaar-teaduste ja kunstide valdkonnas on moodustatud valdkondlik võrdse kohtlemise töörühm, mis võiks olla eeskujuks sarnastele alt-üles-ettevõtmistele teisteski valdkondades. Valmis kaks mahukat analüüsi: palgalõhe ja tööaja kasutuse analüüs, mille leiab siseveebist. Lisaks on statistika töölaual kõigile kättesaadavad andmed akadeemiliste töötajate vanuselise ja soolise jaotuse ning palgalõhe kohta.

Eelmise soolise võrdõiguslikkuse kava perioodi jooksul kerkisid esile puudujäägid vaidluste lahendamisel ja üliõpilaste pöördumiste menetlemisel. Selge praktilise puudusena ilmnes juhtide vajadus saada senisest enam teadmisi ja tuge ebavõrdse kohtlemise, sh seksuaalse ahistamise[1] probleemide lahendamisel. Mõne viimase aasta juhtumi valguses on selge, et sooline diskrimineerimine ja seksuaalne ahistamine on ülikoolis jätkuvalt tõsine probleem. Seksuaalse ahistamise

[1] *Seksuaalne ahistamine leiab aset juhul, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on väärikuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.*

ennetamise ja juhtumite professionaalsema lahendamisega tuleb ülikoolil aktiivselt tegeleda, et suurendada töötajate ja üliõpilaste turvatunnet ning ülikooli usaldusväärsust.

Mitu eelmises soolise võrdõiguslikkuse kavas seatud eesmärki on endiselt päevakohased. Uue kavaga jätkab ülikool samas suunas liikumist, kuid keskendub rohkem konkreetsemate praktiliste lahenduste väljatöötamisele. Kava teemavaldkonnad järgivad Euroopa Komisjoni soovitusi soolise võrdõiguslikkuse kavade kohta.

Uues kavas on ka teemasid, mis puudutavad laiemalt võrdse kohtlemise valdkonda ja toovad kasu kogu ülikooli liikmeskonnale. Muu hulgas on tähelepanu keskmes töö- ja eraelu tasakaalu toetamine eri eluetappides, sooteadliku personalitöö arendamine, sooaspekti lõimimine õppe- ja teadustöösse jm.

Oluline on rõhutada, et kavas ei kajastata kõiki võrdse kohtlemise valdkondi (nt rass, seksuaalne sättumus, puue), sest võrdse kohtlemise temaatikat käsitletakse laiemalt ülikooli mitmekesisuse plaanis. Tulevikus on plaanis soolise võrdõiguslikkuse kava ja mitmekesisuse plaan ühendada, et läheneda mitmekesisuse ja võrdõiguslikkuse edendamisele terviklikult.

Soolise võrdõiguslikkuse kava uue perioodi peateema on **seksuaalse ahistamise ennetamine ning sellekohaste juhtumite tundlik, kiire, asjatundlik ja erapooletu lahendamine**. Seksuaalse ahistamise puhul on inimese heaolu ja turvatunde riive väga suur, mistõttu tuleb juhtumi lahendamisel tagada toimingute selgus, menetlusaegne tugi kannatanule, õiglane lahendus ja laiemalt ülikooli liikmeskonna turvalisus. Perioodil 2021–2025 on akadeemiline sekretär ja personaliosakond uurinud ja lahendanud kokku kaheksat seksuaalse ahistamise teemalist pöördumist, neist ühel juhul moodustati pöördumise uurimiseks komisjon. Võrdse kohtlemise tugiisikud on andnud nõu veel kahes üliõpilastega seotud ahistamisjuhtumis, kuid need ei ole edasi akadeemilise sekretäri või personaliosakonna töötajateni jõudnud. Võrdse kohtlemise juhendi kohaselt võib töötaja esitada kaebuse ka oma juhile ja üliõpilane programmijuhile. Kui uurimine ja lahendamine on jäänud üksuse tasandile, ei pruugi akadeemiline sekretär ja personaliosakond neist kaebustest teada saada, mistõttu ei kajastu sellised juhtumid ka statistikas.

Seame ülikoolis sihiks teha süsteemselt ennetustööd, juurutada tava sekkuda kohatu käitumise korral ja suurendada teadlikkust kogu ülikooli liikmeskonnas. Kuna ahistamis-juhtumid mõjutavad alati suurt hulka inimesi, saab ennetustöö ja toetava kultuuri edendamisega kindlustada turvalisema õpi- ja töökeskkonna.

Võrreldes eelmise kavaga on uue perioodi kavas olulisel kohal ka ülikooli soolise võrdõiguslikkusega seotud **andmete süsteemne kogumine**, eri tasandi **juhtide aktiivne kaasamine**, koolituste valiku mitmekesistamine ja osalejate arvu suurendamine ning üleülikooliline ja valdkondlik lähenemine alates olukorra tuvastamisest kuni juhtumite lahendamise ja teadlikkuse suurendamiseni. Kogu tegevust ja ajakava täpsustatakse igal aastal senatile esitatavas ülevaates, kus tehakse kokkuvõte eelmisest aastast ja seatakse eesmärgid järgmiseks.

2. EESMÄRGID JA TEGEVUS

2.1. Soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise edendamine, keskendudes seksuaalse ahistamise ja muu soolise vägivalla ennetamisele ja juhtumite lahendamisele

Eesmärk: juurutada laiemalt võrdse kohtlemise põhimõtteid, tugevdada ennetustööd ja tagada, et diskrimineerimis- või ahistamisjuhtumite ilmnemisel lahendatakse need kiiresti, õiglaselt ja kannatanut toetavalt.

2.1.1. Olukorrast ülevaate saamine ja probleemide teadvustamine

Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Teeme 2026. aastal töötajate ja üliõpilaste seas uuringu „Seksuaalne ahistamine, diskrimineerimine ja kiusamine Tartu Ülikoolis“, et koguda teavet **seksuaalse ahistamise ja diskrimineerimise kogemise ning abi otsimise** kohta. Uuringu tulemuste põhjal töötame välja abinõud olukorra parandamiseks	Uuring on tehtud ja selle tulemuste põhjal on hiljemalt 2027. aasta jooksul valminud tegevuskava	Võrdse kohtlemise strateegia komisjon (uuringut juhib Kai Part) Partnerid: personaliosakond, turundus- ja kommunikatsiooni-osakond, üliõpilasesindus
Teeme igal aastal **tööheaolu küsitluse**, millega kogume infot õiglase ja lugupidava kohtlemise ning tööõhkkonna kohta (küsimused „Minu üksuses koheldakse inimesi õiglaselt ja lugupidavalt“ ning „Tööõhkkond on toetav“) Lisateemadena võetakse kord kolme aasta jooksul fookusesse • **juhtimine** („Minu juhi tegevus toetab minu tööheaolu“, „Minu juht tegeleb tööõhkkonda häirivate arusaamatustega esimesel võimalusel“ jm) • **psühhosotsiaalsed tegurid** (sh küsimused töökiusu, võimu-positsiooni kuritarvitamise ja seksuaalse ahistamise kohta) • **füüsiline töökeskkond**	Küsitlus on tehtud, üksustes arutatakse tulemusi ja koostatakse tegevusplaan, kaasates vajaduse korral ülikoolivälised eksperte	Personaliosakond
Koostame võtmenäitajate **mõõdikud** ning loome parema juurdepääsu **andmetele ja analüüsidele**, mis aitavad kaasa võrdse kohtlemise edendamisele (sooline tasakaal eri ametikohtadel ning otsustus- ja juhtimiskogudes, vanus, palgalõhe, õppe- ja teadustöö proportsionaalne jaotus jne)	Asjakohased andmed ja analüüsid on kättesaadavad siseveebis, statistikalaual või juhtidele mõeldud aruannetes. Koostatud on võrdse kohtlemise mõõdikud, mis võimaldavad saada olukorrast allüksuste kaupa ülevaate	Personaliosakond Partnerid: õppeosakond, rektoraadi büroo, võrdse kohtlemise strateegia komisjon, instituutide ja allüksuste juhid

2.1.2. Teadlikkuse suurendamine

Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Töötame välja ja viime ellu strateegilisi **kommunikatsioonitegevusi** muu hulgas soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise alase teadlikkuse suurendamiseks eri sihtrühmades (töötajad ja üliõpilased) ning levitame asjakohaseid infomaterjale	Infomaterjalid, sh veebimaterjalid on ajakohased, kergesti mõistetavad ja lihtsalt leitavad. Vähemalt üks hoogtegevus aastas tõmbab teemale tähelepanu ja suurendab võrdse kohtlemise veebilehe külastatavust	Turundus- ja kommunikatsiooniosakond Partnerid: võrdse kohtlemise strateegia komisjon, personaliosakond, õppeosakond, rektoraat, valdkonnad, üliõpilasesindus
Korraldame **avalikke arutelusid** ja üritusi soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise teemal	Vähemalt üks teemakohane avalik arutelu või üritus aastas, mis on võimaluse korral ka veebist kättesaadav	Turundus- ja kommunikatsiooniosakond Partnerid: võrdse kohtlemise strateegia komisjon, personaliosakond, õppeosakond, rektoraat, valdkonnad, üliõpilasesindus, üliõpilasorganisatsioonid
Töötame üliõpilastele ja töötajatele välja **võrdse kohtlemise baaskursuse**, mille läbimine on sisse-elamisprogrammi kohustuslik osa	Valminud on asjatundlik ja ülikooli spetsiifikat arvesse võttev e-kursus, millest saab ka sisse-elamisprogrammi osa	Personaliosakond, õppeosakond Partnerid: võrdse kohtlemise strateegia komisjon, üliõpilasesindus, õppimis- ja õpetamiskeskus, valdkonnad
Korraldame töötajatele soolise võrdõiguslikkuse ja üldisemalt võrdse kohtlemise alaseid **koolitusi**, mille hulka kuuluvad lähiõppekoolitused struktuuriüksuste juhtidele	Kava kehtivuse ajal on kõik struktuuriüksuste juhid oma ametiaja esimesel aastal läbinud vähemalt ühe võrdse kohtlemise koolituse	Personaliosakond Partnerid: rektoraat, valdkonnad

2.1.3. Kesksed meetmed

Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Võtame tööle **võrdse kohtlemise voliniku**, kellele luuakse tingimused oma ülesannete sõltumatuks ja objektiivseks täitmiseks	Volinik • kujundab ja viib ellu ülikooli võrdse kohtlemise strateegiaid • arendab menetlussüsteemi ja täiendab võrdse kohtlemise juhendit • loob toimiva koostöövõrgustiku ja hoiab seda töös • menetleb ebavõrdse kohtlemise kaebusi ning lahendab neid õiglaselt ja asjatundlikult, vältides taasohvristamist • pakub juhtidele tuge juhtumite lahendamisel struktuuriüksuse tasandil • on aktiivselt kaasatud soolise võrdõiguslikkuse kavaga seotud tegevuste elluviimisse	Personaliosakond Partnerid: ülikooli liikmeskond, üliõpilasesindus, vajaduse korral välised partnerid
Arendame välja ebavõrdse kohtlemise juhtumite lahendamise süsteemi: täiendame võrdse kohtlemise juhendit, sh käsitleme eraldi alateemana seksuaalset ahistamist, teeme selgemaks juhtumite menetlemise protsessi	Juhend on täiendatud, toimingud on arusaadavad ja infot leiab kergesti. Juhtumite menetlus on asjatundlik, pooli arvestav ja toetav	Personaliosakond, õppeosakond, üliõpilasesindus Partnerid: võrdse kohtlemise strateegia komisjon, turundus- ja kommunikatsiooniosakond
Suurendame **võrdse kohtlemise tugiisikute** nähtavust, pakume neile lisakoolitusi ja koolitame uusi tugiisikuid	Tugiisikute nähtavuse suurendamisega on kommunikatsioonitegevuses arvestatud. Kava perioodi jooksul on koolitatud juurde kaks rühma tugiisikuid, kellest vähemalt kolmandik asub aktiivselt oma rolli täitma	Personaliosakond, turundus- ja kommunikatsiooniosakond
Loome **partnerite ja ekspertide võrgustiku**, keda juht saab lisaks võrdse kohtlemise volinikule vajaduse korral keerukamate juhtumite lahendamisel ja ennetamisel kaasata (nt superviisorid, arengupartnerid, kutsega psühholoogid, taastava õiguse praktika eksperdid, juristid, kommunikatsioonieksperdid jt)	Siseveebis on nimekiri partneritest ja ekspertidest, keda on vajaduse korral võimalik kaasata	Personaliosakond, õppeosakond

2.2. Töö ja eraelu tasakaal

Eesmärk: luua tingimused, mis toetavad töötajate töö ja eraelu tasakaalu, arvestavad hoolduskoormust ning kujundavad mitmekesisust väärtustavat organisatsioonikultuuri. Rakendada ühtselt ja arendada paindlikke töövorme, perega arvestavaid tavasid ja töötaja eri eluetappe arvesse võtvaid meetmeid, et saavutada kestlik ja toetav töökeskkond.

Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Lisaks iga-aastasele töötajate tööheaolu puudutavale küsitlusele teeme eraldi küsitluse, et **saada ülevaade töö ja eraelu tasakaalustamise raskustest ja töötajate vastavatest vajadustest**	Küsitlus on tehtud, tulemusi on tutvustatud	Personaliosakond Partnerid: noorteadlaste nõukoda, Eesti Noorte Teaduste Akadeemia liikmed Tartu Ülikoolist
Töötame küsitluse tulemuste põhjal välja **meetmed, mis toetavad töö ja eraelu tasakaalu, arvestavad inimese vajadusi eri eluetappidel** (nt rasedus, imetamisaeg, üleminekuiga ja menopaus, lähedastega seotud hoolduskohustus) **ja tema füüsilist ja vaimset tervislikku seisundit**. Meetmete alusel kujundame ülikooliülese paindlike töövõimaluste strateegia ja põhimõtted, sh viisid, kuidas arvestada osakoormusega töötamist ja lähedastega seotud hoolduskoormust	Paindlike töövõimaluste strateegia ja põhimõtted on välja töötatud ja kehtivad ülikooli kõigis üksustes. Suureneb töötajate rahulolu töö ja eraelu tasakaaluga (küsimus „Tunnen, et minu töö ja eraelu on tasakaalus“, baastase 2025. a küsitluse alusel, andmed iga kolme aasta järel). Abimaterjalid on siseveebis	Personaliosakond Partnerid: võrdse kohtlemise strateegia komisjon, noorteadlaste nõukoda, vajaduse korral nii ülikooli-sisesed kui ka -välised eksperdid
Kui lapsevanematest teadlased osalevad lühiajalistel rahvusvahelistel teadusüritustel, katame lapse ja/või lapsehoidja reisikulud (sõidu- ja majutuskulud, lapsehoidja tasu või kohapealse lastehoiu teenuse tasu)	Ühes kalendriaastas on vähemalt 20 teadlast saanud osa võtta mõnest rahvusvahelisest teadusüritusest, mis toetab nende teadlaskarjääri arengut ja teaduskoostööd. Toetusesaajate tagasiside on hea. Ülikooli kuvand perega arvestava ja võrdõiguslikkust toetava tööandjana on tugevnenud	Personaliosakond Partnerid: noorteadlaste nõukoda, Eesti Noorte Teaduste Akadeemia liikmed Tartu Ülikoolist

2.3. Sooteadlik personalitöö ja otsustuskogude mitmekesisus

Eesmärk: tagada kõikidele ülikooli töötajatele võrdsed töölevõtmise, edutamise ja karjäärivõimalused, teadvustades nendega seotud tõkkeid ning vähendades soolist kallutatust personalipoliitikas. Suurendada mitmekesisust otsustuskogudes ja juhtivatel ametikohtadel.

Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Töötame välja **tugimeetmed soolise tasakaalu saavutamiseks eri ametikohtadel**, sh sihipärase tegevuse akadeemilist karjääri alustavate doktori-kraadiga noorteadlaste sisseelamiseks ja karjääri üldiseks edendamiseks (karjäärinõustamine, mentorlus, kovisioon, juhendamine jne)	Välja on töötatud vähemalt kaks meedet ja neid rakendatud	Personaliosakond, õppeosakond, grandikeskus, õppimis- ja õpetamiskeskus, valdkondade doktoriõppe keskused Partner: noorteadlaste nõukoda
Julgustame instituute ja kolledžeid suurendama **mitmekesisust otsustuskogudes**	Üksustes on peetud arutelusid, vajaduse korral on tehtud muudatused põhikirjades	Dekaanid, rektoraat
Järgime mitmekesisuse põhimõtet juhtide arengu-programmi osalejate valikul	Juhtide arenguprogrammi rühmad on mitmekesise osalejaskonnaga	Personaliosakond
Korraldame töötajatele, sh struktuuriüksuse juhtidele ja otsustuskogudele **koolitusi teadvustamata ja teadvustatud sooliste eelarvamuste** kohta	Koolitusmaterjal on välja töötatud, toimunud on koolitused struktuuriüksuste juhtidele ja otsustuskogude liikmetele	Personaliosakond, dekaanid
Järgime komisjonide moodustamist puudutavate kesksete õigusaktide kehtestamisel, et võimaluse korral on tagatud komisjonide sooline mitmekesisus	Komisjonide moodustamist puudutavates kesksetes õigusaktides arvestatakse soolise mitmekesisuse põhimõtet. Komisjoni moodustaja peab olema suuteline vajaduse korral komisjoni liikmete valikut põhjendama	Õigusaktide väljatöötajad, õigusnõunik

2.4. Sooaspekti lõimimine teadus- ja õppetöösse

Eesmärk: viia õpetamine ja teaduslik uurimistöö veel paremini kooskõlla soolise võrdõiguslikkuse ja laiemalt võrdse kohtlemise põhimõtetega.

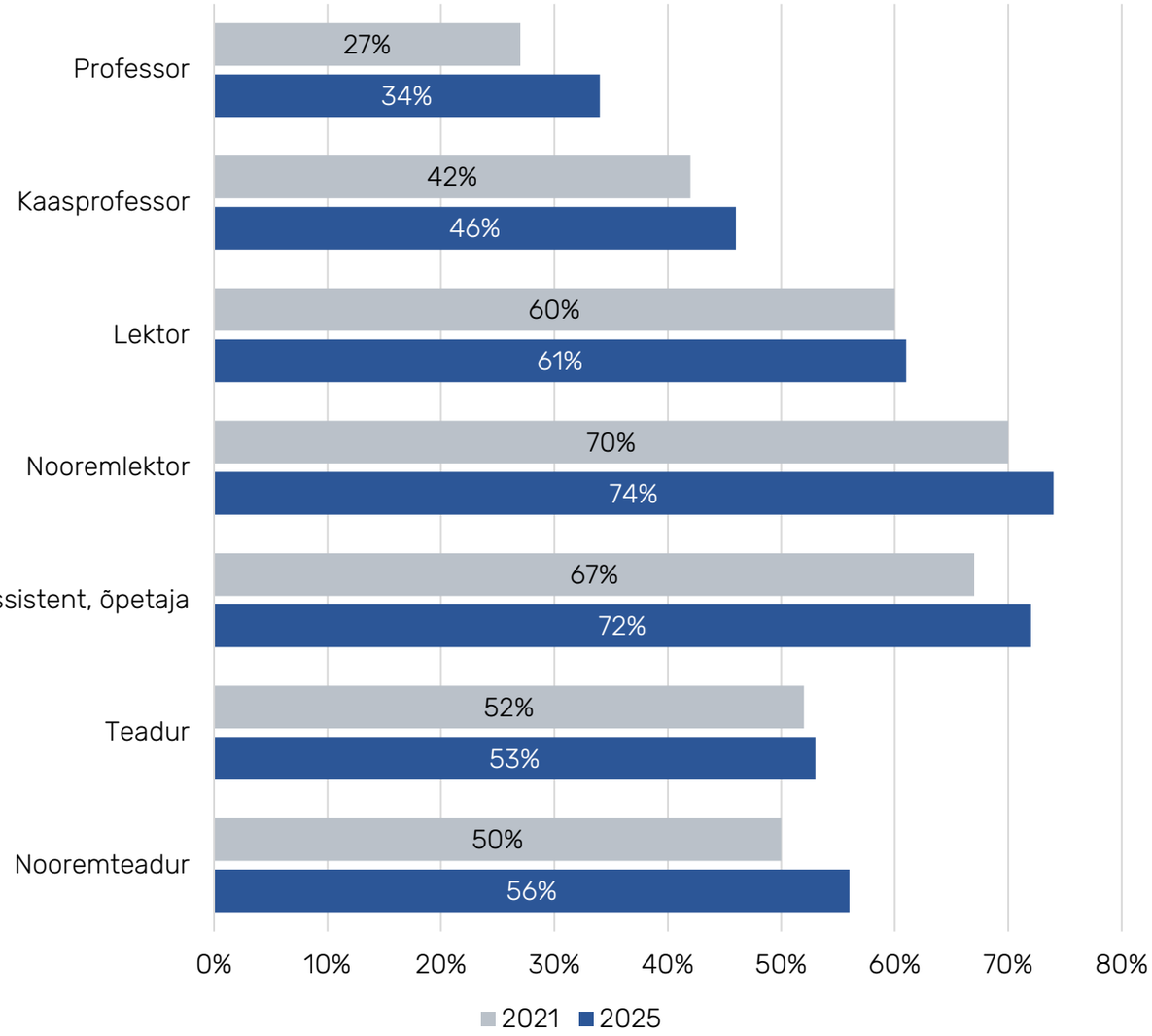
Tegevus	Mõõdik	Vastutaja(d)
Korraldame **kogemusseminare**, kus tutvustame sooteemade lõimimist eri erialadel teadusesse ja õppesse	Igal semestril toimub vähemalt üks kogemusseminar	Võrdse kohtlemise strateegia komisjon, õppimis- ja õpetamiskeskus Partnerid: grandikeskus, personaliosakond, üliõpilasesindus
Koondame info ülikoolis pakutavate õppeainete kohta, milles käsitletakse soolise võrdõiguslikkuse teemasid. Jagame infot välisülikoolide heade tavade kohta. Edendame koostööd rahvusvaheliste võrgustikega, et pakkuda üliõpilastele võimalust osaleda partnerülikoolide pakutavatel kursustel	Olemas infot koondav veebileht	Õppeosakond, õppimis- ja õpetamiskeskus Partner: rahvusvahelise koostöö osakond
Laiendame päeva „Naised teaduses“ tähistamist üliõpilastele mõeldud teemakohaste arutelude ja üritustega	Toimub vähemalt üks üliõpilastele mõeldud arutelu	Võrdse kohtlemise strateegia komisjon, üliõpilasesindus, turundus- ja kommunikatsiooniosakond



3. SOOLINE TASAKAAL ÜLIKOOLIS

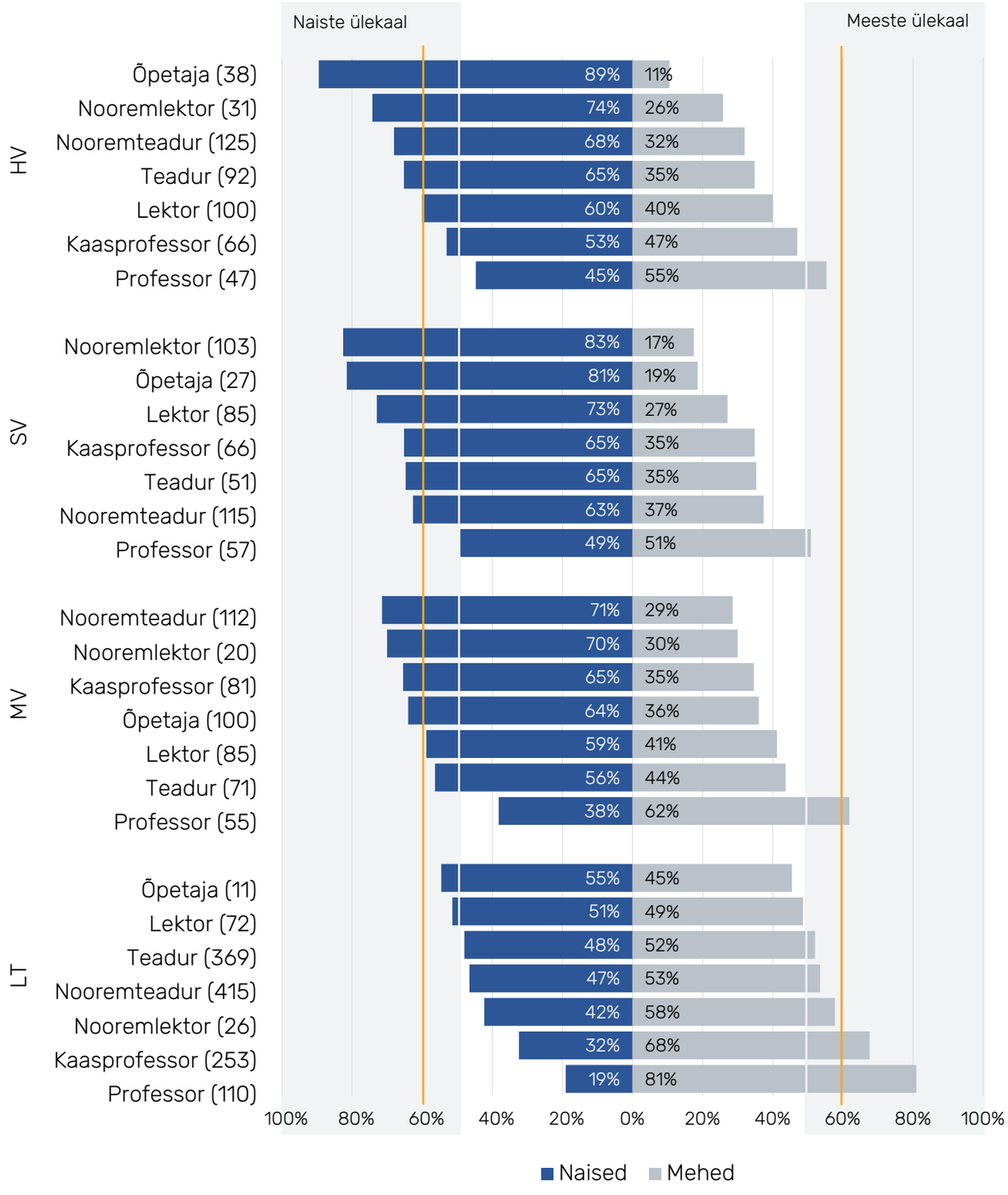
Tartu Ülikooli statistika töölaual on avalikud andmed akadeemiliste töötajate töötasude, soopõhiste palgaerinevuste, vanuse ja soo kohta. Lisaks leiab sealt soopõhised andmed üliõpilaste kohta.

Jooniselt 1 on näha, et aastatel 2021–2025 kasvas naiste osakaal kõikidel akadeemilistel ametikohtadel. Madalama ja keskmise taseme suurema õpetamiskoormusega ametikohtadel on naiste osakaal suur, kuid professori ametikohal on endiselt märgatavalt suurem meeste osakaal. Karjääriredelil ülespoole liikumine naiste seas paraneb, kuid aeglaselt: professori ametikohal on naiste osakaal viie aastaga kasvanud 7% võrra, kaasprofessori ametikohal 4% võrra.



Joonis 1. Naiste osakaal akadeemilistel ametikohtadel 2021. ja 2025. aastal

Joonise 2 kohaselt on suurim probleem on soolised käärid eri valdkondades: loodus- ja täppisteaduste valdkonnas jääb naissoost professorite arv alla 20% ja kaasprofessorite arv ületab veidi 30%.



Joonis 2. Akadeemiliste töötajate sooline jaotus valdkondade ja ametikohtade kaupa seisuga 31. detsember 2025

Kõikides valdkondades peale loodus- ja täppisteaduste valdkonna on noorteadlaste[2] hulgas rohkem naisi kui mehi. Suundumus, et naiste osakaal väheneb karjääriredelil ülespoole liikudes, viitab võimalikule soolisele tõkkele, klaaslaele või struktuursetele barjääridele. On tähelepanuväärne, et akadeemilistest töötajatest viibis 2021.–2025. aastal vanemapuhkusel 151 naise kõrval vaid 16 meest. Sellel tendentsil on ootuspäraselt otsene mõju karjääriraja arengule, sest vanemapuhkuse ajal on aktiivne teadustegevus kahtlemata mõnevõrra piiratud. Neid asjaolusid on otsustuskogudel kindlasti vaja arvestada nt töötajate edutamisel ja atesteerimisel.

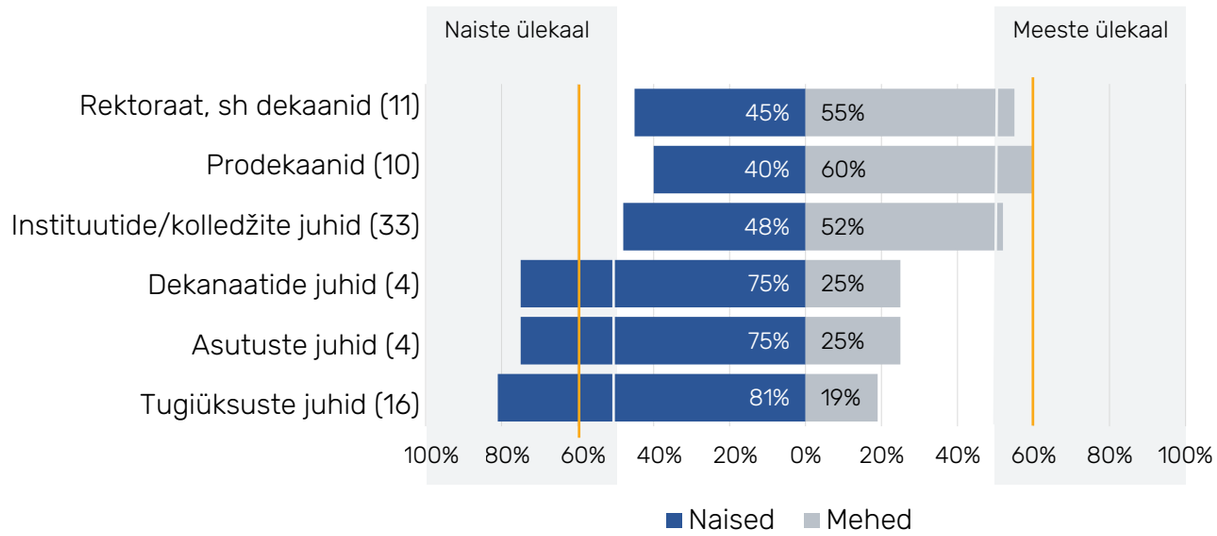
Alates 2021. aastast on ülikoolis võimalik liikuda kõrgemale karjääriastmele ka edutamise teel, mis on osa atesteerimisprotsessist. Edutamise nõuded on rangemad kui ametikohale kandideerimisel. Ajavahemikul 2021–2025 edutati kaasprofessori ametikohale 13 (6 naist ja 7 meest) ja professori ametikohale 15 töötajat (7 naist ja 8 meest). Edutatud on peamiselt humanitaarteaduste ja kunstide ning loodus- ja täppisteaduste valdkonnas. Sotsiaalteaduste valdkonnas oli üks edutamine ja meditsiiniteaduste valdkonnas neil aastatel edutamist ei olnud.

Tabel. Noorteadlaste arv ja keskmine vanus (andmed seisuga 30. november 2024)

Valdkond	Noorteadlaste arv	Meeste osakaal protsentides	Naiste osakaal protsentides	Meeste keskmine vanus	Naiste keskmine vanus
HV	172	37	63	46	44
SV	159	35	65	45	46
MV	161	38	62	44	46
LT	484	52	48	40	41
Kokku	**969**	**44**	**56**	**42**	**43**

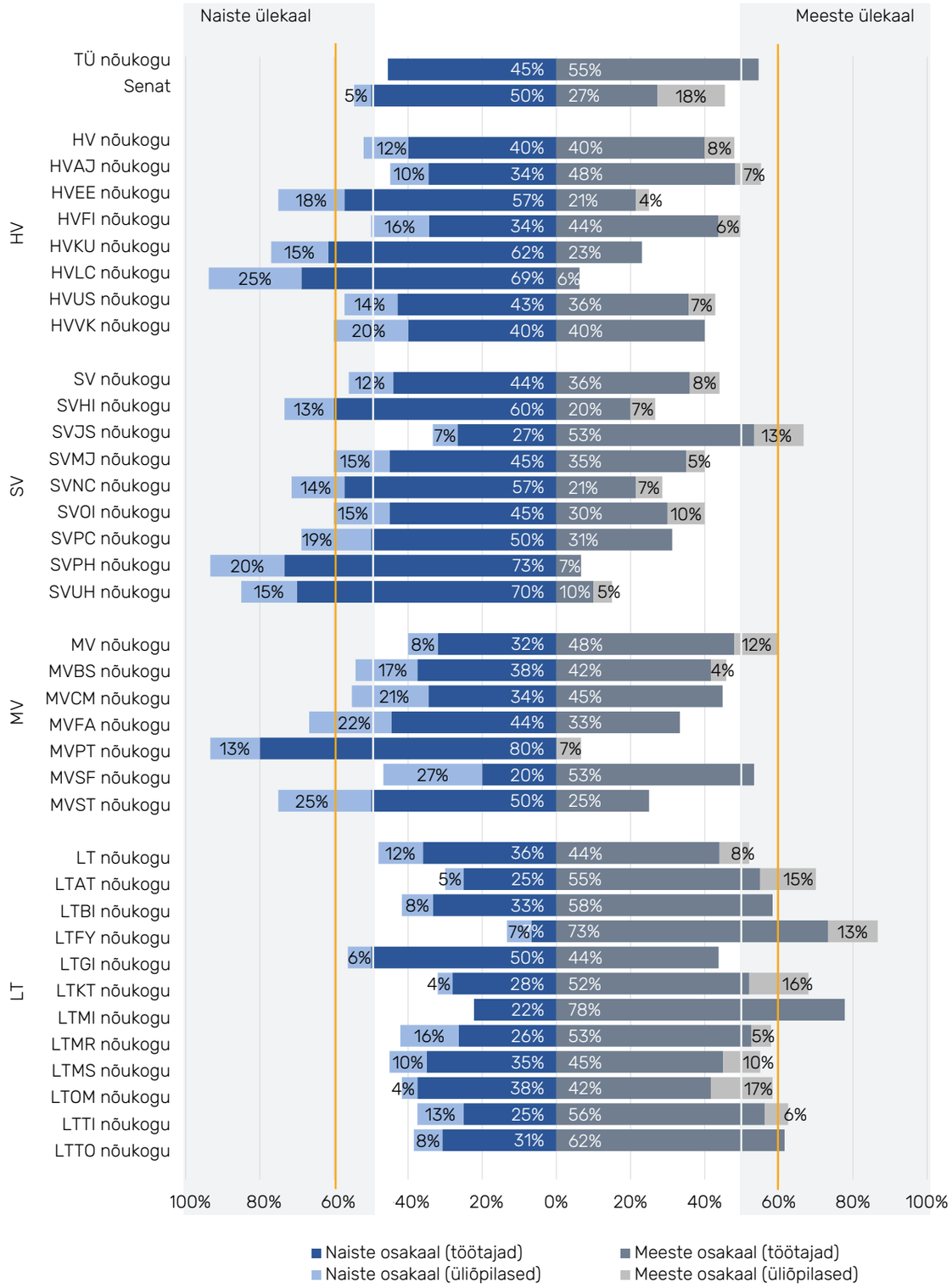
[2] Noorteadlase defineerimisel on lähtutud ülikooli noorteadlaste nõukoja soovitusest pidada noorteadlaseks inimest, kelle doktorikraadi kaitsmisest on möödunud kuni 15 aastat.

Kui heita pilk juhtkonna soolisele koosseisule, siis võrreldes 2021. aastaga, mil rektoraadi liikmete hulgas oli märkimisväärselt suur meeste osakaal (82%) ning kõik valdkondade juhid ehk dekaanid olid mehed, on sooline tasakaal juhtide hulgas märgatavalt paranenud (joonis 3). Ka instituutide ja kolledžite juhtide hulgas on sooline tasakaal olemas. Tugiüksuste ja asutuste juhtide seas on aga naisi märksa rohkem kui mehi.



Joonis 3. Juhtide sooline jaotus seisuga 31. detsember 2025

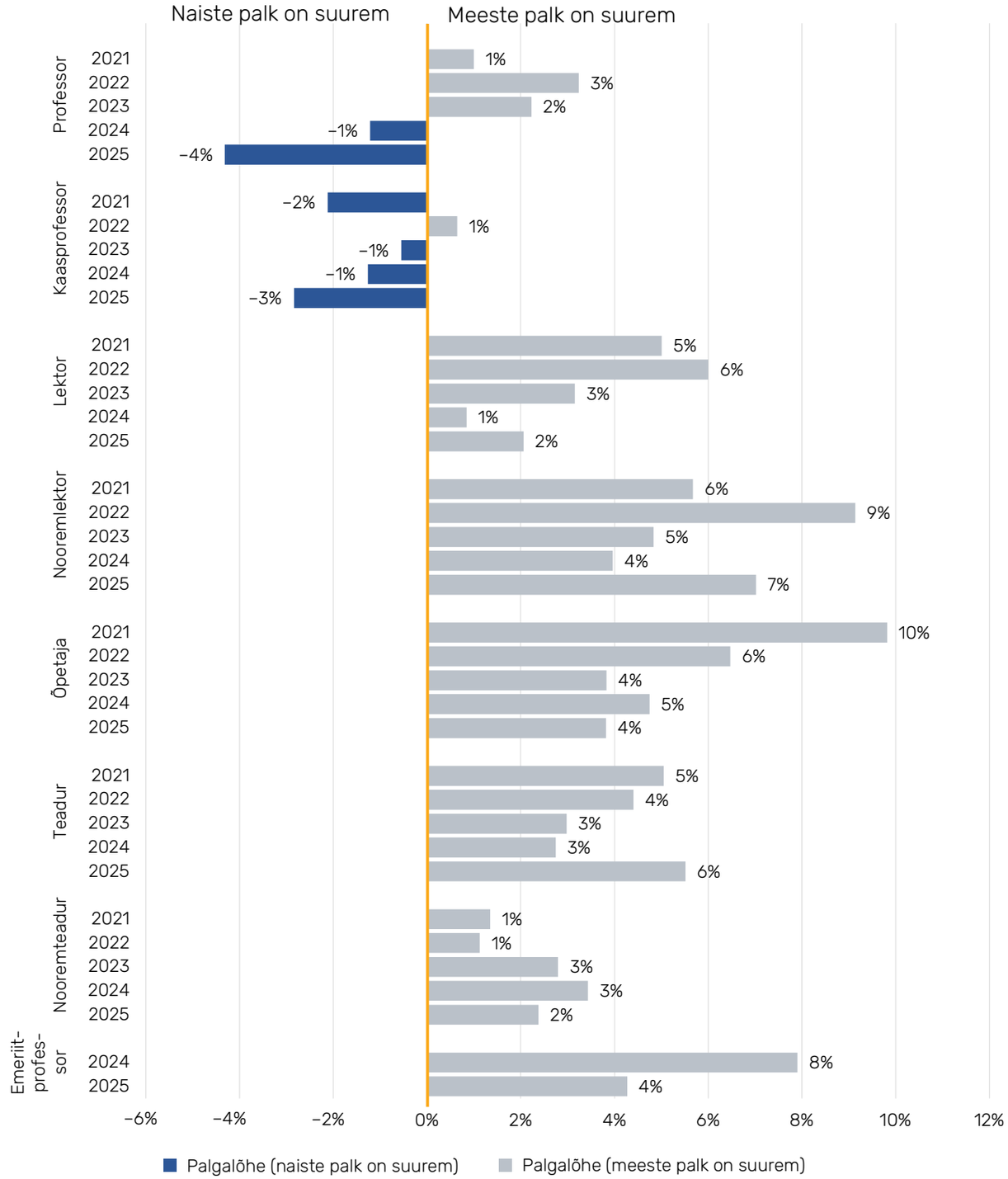
Joonise 4 kohaselt on ülikooli nõukogu ja senati koosseis sooliselt enam-vähem tasakaalus, kuid teistes otsustuskogudes võib täheldada märkimisväärset varieerumist: loodus- ja täppisteaduste valdkonna mitmes nõukogus on suurem meeste, sotsiaalteaduste ning humanitaarteaduste ja kunstide valdkonna nõukogudes naiste osakaal. Üliõpilasliikmete hulgas on naisi rohkem kui mehi, mis aitab mõnes nõukogus tasakaalu saavutada, kuid sotsiaalteaduste ning humanitaarteaduste ja kunstide valdkonnas võib see ühetaolisust suurendadagi. Üliõpilasliikmete mõju nõukogudes on oluline, kuid ei lahenda struktuurseid soolise tasakaalu puudujääke.



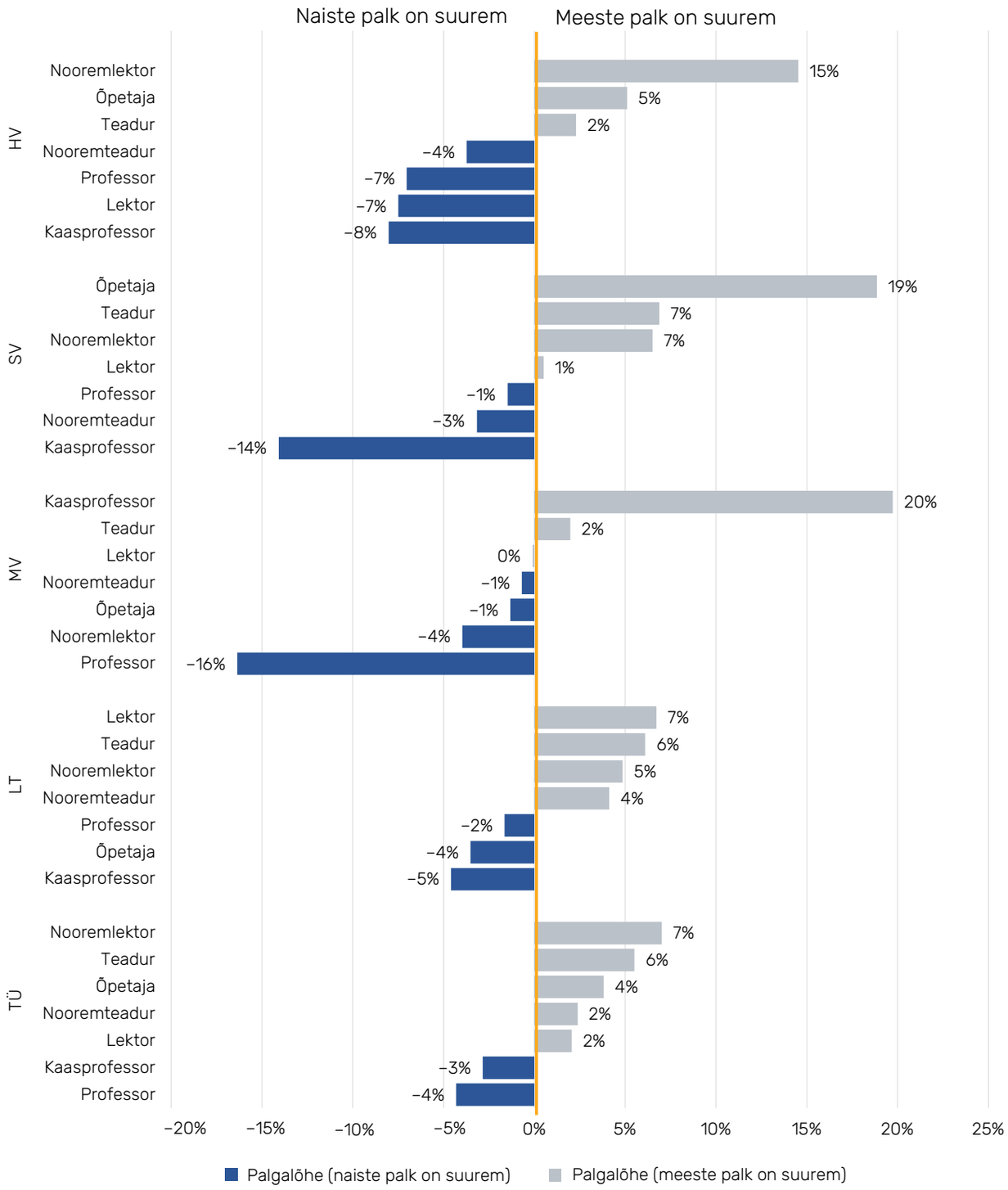
Joonis 4. Otsustuskogude liikmete sooline jaotus seisuga 31. detsember 2025

Joonistelt 5 ja 6 saab ülevaate naiste ja meeste palgaerinevustest ülikoolis. Aastatel 2021–2025 vähenes palgalõhe akadeemilistel ametikohtadel ning ülikoolis tervikuna on professori ja kaasprofessori ametikoha palgaerinevus naiste kasuks.

Ülikoolis on akadeemiliste ametikohtade sooline palgalõhe väiksem kui Eesti keskmine (2024. aasta andmetel 13,2%), valdkondlikud erinevused 2025. aasta seisuga on näha joonisel 6. Euroopa Liidu palkade läbipaistvuse direktiivi kohaselt vajab analüüsimist, põhjendamist ning vajaduse korral korrigeerimist sooline palgaerinevus, mis on suurem kui 5%.



Joonis 5. Naiste ja meeste palga erinevus akadeemiliste ametikohtade kaupa aastatel 2021–2025



Joonis 6. Naiste ja meeste palgaerinevus valdkonniti 2025. aastal

Võrdse kohtlemise veebileht

Fotode autor Taavi Taivere