

# TEADUSVALDKONNA STRUKTUURIMUUDATUSED



Väljaanne koostati Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise programmi alusel. Elektrooniliselt on see kättesaadav EIGE soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise platvormil: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut koostas soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise veebiplatvormi, et toetada Euroopa Liidu institutsioone ja valitsusasutusi soolise mõõtme lõimimisel oma tegevusse. Platvorm tutvustab sooküsimuste olulisust paljudes poliitikavaldkondades ja pakub soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamiseks veebivahendeid.

Platvorm aitab üksikisikutel ja asutustel suurendada oma pädevust, et kaasata sooline võrdõiguslikkus eri valdkondadesse ning mis tahes poliitika, programmi või projekti arenduse eri etappidesse. Arusaam, kuidas kavandada, rakendada, jälgida ja hinnata poliitikat soolisest vaatenurgast, tugevdab Euroopa Liidu poliitikameetmeid, suurendades nende ühiskondlikku tähtsust ja vastutustundlikkust.

### **Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE)**

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (EIGE) on Euroopa Liidu teadmuskeskus, mis pakub soolise võrdõiguslikkuse alaseid teadmisi ning võrreldavaid ja usaldusväärseid andmeid. Sellega toetab EIGE poliitikakujundajaid ja kõiki olulisi institutsioone, et saavutada meeste ja naiste vaheline võrdsus kogu Euroopas.

European Institute for Gender Equality, EIGE  
Gedimino pr. 16  
LT-01103 Vilnius  
LEEDU  
Tel +370 52157444  
E-post: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://www.eige.europa.eu>  
<http://www.twitter.com/eurogender>  
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>  
<http://www.youtube.com/eurogender>  
<http://eurogender.eige.europa.eu>

***Europe Direct on teenistus, mis aitab leida vastused  
Euroopa Liitu käsitlevatele küsimustele***

**Tasuta infotelefon: (\*)  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Antav teave on tasuta nagu ka enamik kõnesid (v.a mõne operaatori, hotelli ja telefonikabiini puhul).

Lisateavet Euroopa Liidu kohta saab internetist Euroopa serverist (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2017

© Euroopa Liit, 2017

Allikale viitamisel on reprodutseerimine lubatud.

Print ISBN 978-92-9493-720-9 doi:10.2839/729931 MH-04-17-156-ET-C

PDF ISBN 978-92-9493-714-8 doi:10.2839/683592 MH-04-17-156-ET-N

*Printed in Belgium*

TRÜKITUD VALGELE ELEMENTAARKLOORIVABALE PAPERILE (ECF)

# Teadusvaldkonna struktuurimuudatused





# Sisukord

<b>1. Mis need on?</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Miks need on vajalikud?</b> .....	<b>4</b>
Teadusasutused ja kõrgkoolid kui soopõhised asutused .....	4
Alateadlikud või kaudsed soolised eelarvamused .....	4
<b>Teaduse maskuliinne nägu</b> .....	5
Naised teadusasutustes ja kõrgkoolides: näitajad paranevad, aga miks nii aeglaselt? .....	5
Sooküsimusi eirav ja soolistel eelarvamustel põhinev teadustöö .....	5
<b>3. Soolise võrdõiguslikkuse kava struktuuri muutmise vahendina</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Kes on asjaosalised?</b> .....	<b>7</b>
Soolise võrdõiguslikkuse tegevust toetav struktuur .....	7
Tippjuhtkond ja juhtivtöötajad .....	7
Keskastme juhid .....	7
Teadustöötajad ja/või õppejõud .....	8
Personaliosakond .....	8
Üliõpilased .....	8

# 1. Mis need on?

Institutsionaalne muudatus on strateegia, mille eesmärk on kõrvaldada teadussüsteemile omased soolist võrdõiguslikkust takistavad tegurid ja kohandada institutsioonide tavasid. Institutsionaalse muudatuse korral on tähelepanu keskmes organisatsioon.

Euroopa teadusruumis kutsutakse teadusasutusi ja kõrgkooli üles tegema institutsioonilisi muudatusi personalihalduses, rahastamises, otsustamises ja seoses teadusprogrammidega. Nende muudatuste põhieesmärk on suurendada naiste esindatust ja püsivust teaduskarjääri kõigil tasanditel ning edendada soolise mõõtme lõimimist teadustegevuse ja uuenduste sisusse.

# 2. Miks need on vajalikud?

Nii **naised kui ka mehed töötavad teadusasutustes ja kõrgkoolides** mitmesugustel ametikohtadel: teadlastena, õppejõududena, personalitöötajana ja juhtivtöötajana või menetluste rakendajatena. Samal ajal **töötavad teadusasutused ja kõrgkoolid ka inimeste hüvanguks**. Kõrgkoolid koolitavad tulevase nais- ja meesspetsialiste ning teadusasutused uurivad mitmesuguseid naiste ja meeste elu mõjutavaid teemasid.

Teadusasutustes ja kõrgkoolides esineva ebavõrdsuse struktuurse (taas)loomise probleemi lahendamiseks on äärmiselt tähtis tuvastada muutmist vajavad mehhanismid ja tegutseda neid arvestades. Olukorra parandamiseks ei piisa üksikmeetmete rakendamisest, vaid vaja on kogu struktuuri hõlmavat ja terviklikku lähenemist. Institutsionaalset muutust on vaja, sest see toob kasu organisatsioonile tervikuna ja üldisemalt kogu ühiskonnale. Teadusasutustes on mitu mehhanismi, mille tõttu (taas)toodetakse ebavõrdsust.

## **Teadusasutused ja kõrgkoolid kui soopõhised asutused**

Erialakirjanduses ja statistikas leidub rohkesti tõendeid, et teadusasutustes ja kõrgkoolides taasluuakse sotsiaalseid väärtusi, mis põhjustavad soolisi eelarvamusi / soolist diskrimineerimist (nagu ka paljudes muudes valdkondades). Naised ja mehed keskenduvad sageli teatud teadusala-dele (horisontaalne segregatsioon). Naisi on enam näiteks

ühiskonna- ja humanitaarteadustes ning rohkem mehi suundub õppima, õpetama ja/või uurima inseneriteaduste ja tehnikaga seotud teemasid. Stereotüüpidel põhinevad erialavalikud üliõpilaste seas on probleem. Juhtivatel ametikohtadel töötavad sagedamini mehed (vertikaalne segregatsioon). Lisaks jäetakse oluline soomõõde kõrvale teadustöös ja õpetamisel nii metoodika, sisu kui ka analüüsi puhul. Seetõttu on oht, et poole elanikkonna seisukohad, kogemused ja vajadused jäävad tähelepanuta või neid eiratakse. Sellega kaasnevad omakorda vähem optimaalsed tooted, teenused ja tegevuspõhimõtted, mis on suunatud ainult osale ühiskonnast ning teenivad selle huve.

## **Alateadlikud või kaudsed soolised eelarvamused**

„Alateadlik eelarvamus on see, kui hindame või otsustame oma kogemuste, isiklike juurdunud mõttemustrite, eelduste või tõlgenduste alusel ega teadvusta, et me seda teeme,“ selgitab Londoni Kuningliku Seltsi (Ühendkuningriigi ja Rahvaste Ühenduse teaduste akadeemia) professor Uta Frith alateadlikku eelarvamust käsitlevas ülevaates. Alateadlik või kaudne eelarvamus on ohtlik ja probleemne, kui sellega hinnatakse inimesi (näiteks ametikohtadele valimisel, stipendiumide ja auhindade andmisel jne), sest see takistab objektiivset ja õiglast hindamist. Nagu nimetusestki selgub, võib inimestel olla alateadlikke eelarvamusi. Olemas on siiski võtteid, kuidas neid teadvustada ja lahendada.

## Teaduse maskuliinne nägu

Juba noorest peale õpime teadust seostama meestega. Seda teemat on viimastel aastakümnetel põhjalikult uuritud. Nagu nähtub hiljutisest uuringust, mis hõlmas 66 riiki üle kogu maailma (Miller, Eagly ja Linn, 2014), on naiste esindatus teaduses ja riikide soolis-teaduslikud stereotüübid omavahel tugevasti seotud, mis tähendab, et teadusega seostatakse pigem mehi kui naisi. See järeldus kehtib ka riikides, kus naisi on ligikaudu pool teadusüliõpilastest ja teadlastest.

## Naised teadusasutustes ja kõrgkoolides: näitajad paranevad, aga miks nii aeglaselt?

Euroopa Komisjoni värskema väljaande „She figures handbook“ kohaselt moodustasid 2012. aastal naised ainult 33% Euroopa teadlastest. Valdcondades, kus mehed moodustavad tavaliselt enamiku, on see protsent veel väiksem. Aastate jooksul on aruandes „She figures handbook“ esitatud andmed tõendanud, et naised on läbi ajaloo olnud kõrgkoolide juhtivatel kohtadel alaesindatud. Need järeldused on pettumust valmistavad, sest 2012. aastal Euroopas doktorikraadi saanutest moodustasid naised 47%.

Sellele vaatamata on olukord viimase kümne aastaga paranenud. Nagu selgub aruandest „She figures handbook 2015“, oli 2004. aastal doktorikraadi saanutest naisi 43% ja 2014. aastal 47%. Naisi oli akadeemilise karjääri

juhtpositsioonidel 2007. aastal 18% ja 2013. aastal 21%. Kõrgharidusasutuste juhtidest moodustasid naised 2010. aastal 15,5% ja 2014. aastal 20%.

Viimastel aastatel on märgata, et naisteadlaste arv kasvab kiiremini kui meesteadlaste arv. Suundumus on samalaadne nii loodusteaduste kui ka tehnika valdkonnas. Loodusteadustes on naisteadlasi nüüd peaaegu sama palju mehi, kuid nende osakaal suureneb ikka liiga aeglaselt. Naisi on teaduskarjääri ja ülikoolide juhtpositsioonidel kõigest 20%.

Oleme õigel teel, kuid loorberitele ei tohi puhkama jääda. Toimuvat on vaja kiirendada ja lõppkokkuvõttes tagada, et kõik naisteadlased saavutavad väärilise karjääri.

## Sooküsimusi eirav ja soolistel eelarvamustel põhinev teadustöö

Endiselt on palju teadustöid, kus **sooküsimusi eiratakse** või mis **põhinevad soolistel eelarvamustel**. See juhtub näiteks siis, kui uuringutulemusi üldistatakse kogu ühiskonna suhtes, arvestamata valimi koostist. Näiteks juhtub meditsiiniuuringutes sageli, et katsetes kasutatakse ainult isasloomi.

Sugu on aga elu- ja ühiskonnakorralduse põhitegur. Seetõttu on selliste erinevuste tunnistamine ja arvestamine teadusteadmiste loomisel ülimalt tähtis.

### 3. Soolise võrdõiguslikkuse kava struktuuri muutmise vahendina

Konkreetsetel teadusasutuste ja kõrgkoolide kontekstis näeb Euroopa Komisjon **soolise võrdõiguslikkuse kava** kui meetmete kogumit, mille eesmärk on

- 1) teha mõjuhindang / toimingute ja tavade audit, et tuvastada soolised eelarvamused;
- 2) leida uuendusmeelseid strateegiaid ja rakendada need eelarvamuste kõrvaldamiseks;
- 3) seada eesmärgid ja jälgida tegevust näitajate abil<sup>1)</sup>.

Soolise võrdõiguslikkuse kava ulatus võib suuresti oleneda teadusasutuse liigist, kava rakendamise institutsioonilisest kontekstist, teadusharudest või tuvastatud sooliste eelarvamuste ja soolise ebavõrdsuse tüübit.

Soolise võrdõiguslikkuse kava jaguneb eri sammudeks või etappideks, millest igaühe jaoks on vaja erinevat sekkumisviisi.

- 1) Analüüsietapp:** kogutakse soo alusel eristatud andmeid ning hinnatakse kriitiliselt toiminguid, protsesse ja tavasid, et tuvastada soolise ebavõrdsuse ja sooliste eelarvamuste olemasolu.
- 2) Kavandamisetaapp:** määratakse eesmärgid, seatakse sihid, otsustatakse tegevus ja meetmed tuvastatud probleemide kõrvaldamiseks, määratakse vahendid ja kohustused ning lepatakse kokku ajakava.
- 3) Rakendusetapp:** tegevused rakendatakse ellu ja korraldatakse teavitusüritusi, et laiendada järk-järgult sidusrühmade võrgustikku.

**4) Seireetapp:** jälgitakse ning hinnatakse tegevust ja toimuvat korrapäraselt. Seiretoimingu(te) järelduste alusel saab kasutusele võtta kohandus- ja täiustamismeetmed ning -tegevused, et tulemusi optimeerida.

Kasutusele võetud meetmed, mis võivad olla erineva keerukusega, on mõeldud strateegilise arusaamise kujundamiseks, mille abil on võimalik saavutada sooline võrdõiguslikkus. Eraldi võetuna ei ole soolise võrdõiguslikkuse üldeesmärkide vastuvõtmine ja muud sellised algatused veel soolise võrdõiguslikkuse strateegia/kava, sest kohustused tuleb muuta konkreetseteks tegevusteks ja meetmeteks. Samal põhjusel ei tähenda soolise võrdõiguslikkuse kava automaatselt laiaulatuslikku mitmekesisust edendavat või diskrimineerimisvastast strateegiat ja/või kava, kus käsitletakse muude küsimuste seas sugu. Kui selline strateegia ei tugine piisavatele sooliste andmetele ning selles käsitletakse sooküsimusi ainult väheste meetmete ja näitajate kaudu, on vähe tõenäoline, et sooline võrdõiguslikkus ka tegelikult saavutatakse.

Erinev võib olla ka sooliste eelarvamuste ja soolise ebavõrdsuse lahendamise viis, samuti valitud lähenemisviis ning sooküsimuste valdkonna siseste või väliste eksperditeadmiste kättesaadavus. Viimasel ajal käsitletakse soolisi eelarvamusi ja soolist ebavõrdsust üha enam, arvestades nende ühisosa teiste ebavõrdsuse alustega, näiteks puude, vanuse, seksuaalse sättumuse, usu või etnilise päritoluga. Sooküsimustega kokku puutuvatele muude ebavõrdsuse vormidele tähelepanu pööramine võib võimendada tehtavaid muudatusi ning innustada uusi kõikehõlmavaid meetmeid ja strateegiaid. Teisalt nõuab see ka rohkem analüüsivahendeid, andmeid ja ulatuslikumaid eksperditeadmisi kui olukord, kus sooküsimusi käsitletakse ebavõrdsuse muudest vormidest eraldi.

<sup>(1)</sup> Allikas: komisjoni teatis „Euroopa teadusruumi partnerluse tugevdamine tipptaseme ja kasvu saavutamiseks“ (COM(2012) 392 final) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/ET/1-2012-392-ET-F1-1.Pdf>.



## 4. Kes on asjaosalised?

Põhimõtteliselt osalevad soolise võrdõiguslikkuse kava väljatöötamisel ja rakendamisel kõik teadusasutuse või kõrgkooli sidusrühmad. Nende osalus, mis võib olenevalt sidusrühmast olla otsene või kaudsem, loob teatud kuuluvustunde, mis aitab ületada takistusi ja tõrkeid kogu tegevuse jooksul kõigil tasanditel.

Kuigi Euroopa ülikoolide ja teadusasutuste organisatsiooniline ülesehitus on mitmekesine, on soolise võrdõiguslikkuse kavaga seotud osalejad loetletud allpool. Nende vastutusvaldkonnad tuleb kohe alguses ühiselt kokku leppida ja kindlaks määrata. Soolise võrdõiguslikkuse kava edukaks väljatöötamiseks ja täitmiseks on ülitähtis osalejate koostöö.

### Soolise võrdõiguslikkuse tegevust toetav struktuur

Kõigepealt peab soolise võrdõiguslikkuse kava toetama sihipärane struktuur. Soolise võrdõiguslikkuse tegevust toetavad struktuurid on konkreetsete organisatsiooni üksused, mis soodustavad oma tegevuse kaudu struktuuri muutumist sooliselt võrdõiguslikuks. Selline struktuur võib olla teadusasutuses või kõrgkoolis juba olemas – näiteks soolise võrdõiguslikkuse üksused, võrdõigusvolinikud või soolise võrdõiguslikkuse võrgustikud. Need on parimad kohad, kus soolise võrdõiguslikkuse kava algatada, täita ja jälgida. Kui Teie asutusel puudub selline struktuur, võib selle loomine olla üks kavandavatest meetmetest.

Sedalaadi struktuurid on tõhusamad, kui

- 1) need koosnevad mitmest täiskohaga töötajast (täistööaja ekvivalendi alusel) ja nende ainus tööülesanne on edendada soolist võrdõiguslikkust;
- 2) need tegutsevad koos muu organisatsiooniga ja neil on toimiv võrgustik;
- 3) neil on juhtkonna (nt rektori, dekaani või teaduskeskuse direktori) avalik toetus.

Mis on selle struktuuri roll soolise võrdõiguslikkuse tegevuse toetamisel soolise võrdõiguslikkuse kava raames?

- 1) Koostada, täita, jälgida ja hinnata soolise võrdõiguslikkuse kava;
- 2) pakkuda praktilist tuge ja vahendeid soolise võrdõiguslikkuse kava täitjatele;
- 3) teha koostööd ja kaasata sidusrühmi kõigil tasanditel, et tagada soolise võrdõiguslikkuse kava meetmete kasutusele võtmine;
- 4) teadvustada inimestele soolise võrdõiguslikkuse kaudu saavutatavaid eeliseid teadusasutustes;

- 5) hinnata organisatsiooni tegevuse edenemist soolise võrdõiguslikkuse saavutamisel.

### Tippjuhtkond ja juhtivtöötajad

Tippjuhtkond ja juhtivtöötajad vastutavad organisatsiooni juhtimise eest. Kõrgkoolis võivad nendeks olla rektor või kantsler, teadusasutustes juhatuse esimees või direktor. Neil on otsustusõigus ning seepärast on nad soolise võrdõiguslikkuse kava koostamisel ja täitmisel vajalikud liitlased.

Mis on tippjuhtkonna ja juhtivtöötajate roll soolise võrdõiguslikkuse kavas?

- 1) Avalikult toetada soolise võrdõiguslikkuse põhimõtet organisatsioonis või selle jaoks;
- 2) avalikult kiita heaks soolise võrdõiguslikkuse kava ja selle täitmise eest vastutav struktuur – heaks näiteks on video kampaaniaüritusest „HeForShe“ Pariisi poliitikainstituudis Sciences Po, kus võtsid sõna Sciences Po direktor ja rektor, kes selge sõnaga toetasid soolist võrdõiguslikkust: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
- 3) eraldada soolise võrdõiguslikkuse kava täitmiseks piisavalt rahalisi vahendeid ja töötajaid;
- 4) kiita heaks vajalikud dokumendid, toimingud ja meetmed, millega toetada organisatsiooni struktuuri muutumist sooliselt võrdõiguslikuks;
- 5) nõuda soolise võrdõiguslikkuse kava täitmise ja tegevuse teabe korrapärasest ajakohastamisest.

### Keskastme juhid

Keskastme juhid vastutavad organisatsiooni osakondade igapäevase juhtimise eest. Teadusasutustes on nendeks teaduskondade dekaanid, osakonnajuhatajad või talituste juhid. Neil võib olla lähedane kokkupuude õppejõudude ja/või teadustöötajatega, samuti üliõpilastega (sõltuvalt asutusest).

Mis on keskastme juhtide roll soolise võrdõiguslikkuse kavas?

- 1) Toetada avalikult soolise võrdõiguslikkuse kava;
- 2) tagada tippjuhtkonna nõutavate ja soolise võrdõiguslikkuse kavas loetletud meetmete, toimingute ja tegevuse praktiline rakendamine;
- 3) edendada algatusi, mis lõimivad soolise mõõtme teadustöösse ja õpetamisse;
- 4) selgitada asjaomastele üksustele, kuidas esitada teavet ja andmeid, mille alusel jälgida soolise võrdõiguslikkuse kava täitmist ja tegevust.

## Teadustöötajad ja/või õppejõud

Teadustöötajatel ja/või õppejõududel võib olla otsustav tähtsus teadusharu õpetamismeetodite ja teadustöö tegevise viiside muutmisel. Soolise mõõtme lõimimine teadustöö ja uuenduste sisusse ja õpetamisse loob uusi väljavaateid ja teadmisi. Soolise mõõtme arvestamisel teadustöös võib olla kasutoov ja tugev mõju ühiskonnale ning inimeste elu edendamisele.

Mis on teadustöötajate ja/või õppejõudude roll soolise võrdõiguslikkuse kavas?

- 1) Lõimida sooline mõõde teadustöö sisusse ja õpetamisse (vt soolise mõõtme teadustöö ja hariduse sisusse lõimimise punkt);
- 2) osaleda aktiivselt soolise võrdõiguslikkuse kava raames korraldatavates algatustes;
- 3) algatada muudatusi organisatsiooni hetkeseisu arutelude kaudu ja teha ettepanekuid, kuidas edendada struktuurimuudatusi;
- 4) korraldada tegevust, mille keskmes on soolise mõõtme lõimimine teadustöö ja uuenduste sisusse ja/või mis aitab edendada organisatsiooni struktuuri muutumist sooliselt võrdõiguslikuks.

Näide: Santiago de Compostela ülikool on loonud auhinna, millega tunnustatakse ja tõstetakse esile olemasolevaid teadusprojekte ja õpetamistavasid, mis lõimivad soolist mõõdet.

## Personaliosakond

Asutuse personaliosakond peaks olema peamine üksus, kes soodustab struktuuri muutumist sooliselt võrdõiguslikuks. See osakond saab edendada erapooletumaid ja õiglasemaid toiminguid ning meetmeid, mis aitavad saavutada asutuse töötajate sooliselt tasakaalustatud koosseisu. Lisaks võib ta kasutusele võtta meetmeid, mis tagavad karjääri võrdse edenemise ning töö- ja pereelu tasakaalu.

Mis on personalitöötajate roll soolise võrdõiguslikkuse kavas?

- 1) Koguda ja esitada korrapäraselt soo alusel eristatud teavet asutuse töötajate kohta;
- 2) töötada välja sootundlikud ja soopõhised näitajad, et jälgida organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse saavutamise nimel toimuvat tegevust;
- 3) läbi vaadata ja/või välja töötada värbamis- ja valikumeetmed ja -toimingud, mis aitavad saavutada organisatsiooni sooliselt tasakaalustatud koosseisu kõigil astmetel;
- 4) läbi vaadata ja/või välja töötada meetmed, mille eesmärk on töö- ja pereelu ning töö- ja hoolduskohustuste tasakaal;
- 5) läbi vaadata ja/või välja töötada ahistamisvastane poliitika ja kaebuste esitamise kord.

## Üliõpilased

Kõrgkoolidel on suur vastutus üliõpilaste õpetamisel, sealhulgas üliõpilastele sooküsimuste teadvustamisel kõigis teadusharudes ja õppeainetes. Lisaks tuleb neid julgustada ja õpetada lõimima soolise võrdõiguslikkuse aspekti oma teadustöösse. Üliõpilased võivad tulevikus ise saada õppejõuks või teadlaseks. Üliõpilaste teadlikkuse ja tundlikkuse suurendamine soolise võrdõiguslikkuse teemal aitab muuta nende stereotüüpset suhtumist ja käitumist ka teistes eluvaldkondades.

Mis on üliõpilaste roll soolise võrdõiguslikkuse kavas?

- 1) Osaleda aktiivselt soolise võrdõiguslikkuse kava raames korraldatud algatustes;
- 2) lõimida sooline mõõde teadustöö sisusse;
- 3) õppida tuvastama soolisi eelarvamusi.





MH-04-17-156-ET-N

<http://eige.europa.eu>



Väljaannete talitus

ISBN 978-92-9493-714-8