



Sootundlikkus ja
soolise võrdõiguslikkuse tagamise
institutsionaalsed praktikad kõrgkoolides:
Eesti ja teiste riikide valitud kõrgkoolide
avalik teave

Toimetaja: Maaris Raudsepp

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)

Aruande autorid: Maaris Raudsepp (TLÜ), Kerli Kaal (TLÜ), Kelly Kinusar (TLÜ)

Tehniline toimetaja: Aivar Joorik (TLÜ)

Palume viidata järgmiselt:

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

Pajumets, M. (2016) Naisteadlaste karjääride edendamine: Norra sekkumispraktikate kaardistus. Tallinn: Tallinna Ülikool, <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

Sisukord

1	Sissejuhatus: aruande eesmärk ja ülesehitus	4
2	Ülikoolide kodulehtede analüüs	4
2.1	Analüüsimeetod	4
2.2	Eesti ülikoolid	5
2.2.1	Ülikoolide alusdokumendid	5
2.2.2	Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo või võrdse kohtlemise temaatikaga	7
2.2.3	Rahulolu- ja palgalõheuuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud	7
2.2.4	Eesti ülikoolide võrdlus	8
2.3	Suurbritannia ülikoolid	8
2.3.1	Suurbritannias kehtiv seadus ja Athena SWAN	9
2.3.2	Cambridge'i ülikool	9
2.3.3	Oxfordi ülikool	16
2.3.4	London School of Economics (LSE)	20
2.4	Austraalia ülikoolid	25
2.4.1	University of Melbourne	25
2.4.2	Australian National University (ANU)	31
2.5	USA ülikoolid	36
2.5.1	Kalifornia Tehnoloogiainstituut - California Institute of Technology	37
2.5.2	Harvardi ülikool	40
2.5.3	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	44
2.5.4	Princeton University	47
2.5.5	Havai ülikool - The University of Hawaii (University of Hawaii System)	51
2.5.6	Yale'i ülikool	56
2.6	Euroopa rahvusvahelised ülikoolid CEU ja EUI	59
2.6.1	Central European University (CEU) Budapest, Ungari	59
2.6.2	European University Institute (EUI) Firenze, Itaalia	60
2.7	Kokkuvõte	62
3	Skandinaavia ülikoolide praktikad	63
3.1	Põhjendused soolise võrdõiguslikkuse taotlemiseks akadeemias: kuue Skandinaavia ülikooli soolise võrdõiguslikkuse poliitikate võrdlus	64
3.2	Skandinaavialikud lähenemised võrdõiguslikkusele akadeemias: riikide võrdlev analüüs	67
3.3	Kuue skandinaavia ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaanide ülevaatlik kirjeldus	73
3.3.1	Aarhusi Ülikool, Taani (2009-2015)	73
3.3.2	Kopenhaageni Ülikool, Taani (2009-2013)	73
3.3.3	Lund'i Ülikool, Rootsi (2011-2012)	74

3.3.4	Uppsala Ülikool, Rootsi (2011-2012).....	75
3.3.5	Bergeni Ülikool, Norra (2011-2015).....	79
3.3.6	Oslo Ülikool, Norra (2010-2012).....	80

1 Sissejuhatus: aruande eesmärk ja ülesehitus

Norra finantsmehhanismi 2009-2014 programmi „Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja pereelu tasakaal“ TLÜ eestvedamisel läbi viidava projekti „Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste karjääriritee toetamiseks“ üheks tegevuseks on teiste riikide ja ülikoolide naissoost noorteadlaste toetamiseks mõeldud sekkumispraktikate kaardistamine. Siinne ülevaade hõlmab internetis avalikult kättesaadavat teavet sootundlikest institutsionaalsetest praktikatest kokku neljas Eesti ning viies USA, kahes Austraalia, kahes Euroopa rahvusvahelises (EUI, CEU) ja kolmes Suurbritannia kõrgkoolis. Ülevaadete koostajad on Kelly Kinusaar (Eesti ülikoolid¹ ning Suurbritannia ja Austraalia ülikoolid ja European University Institute²) ja Kerli Kaal (USA ülikoolid ja Kesk-Euroopa ülikool³), kodeerimisjuhendi koostasid Kadri Aavik ja Maaris Raudsepp.

Lisaks on lähemalt kirjeldatud kuue Skandinaavia ülikooli praktikaid, tuginedes Mathias Wullum Nielsen doktori tööle „New and persistent gender equality challenges in academia“⁴, millest on eestikeelse kokkuvõtte teinud Kerli Kaal⁵. Põhjalikuma ülevaate Norra ülikoolide praktikast toob Marion Pajumetsa koostatud ülevaade⁶.

2 Ülikoolide kodulehtede analüüs

2.1 Analüüsimetod

Analüüsisime avalikult kättesaadavat infot ülikoolide kodulehtedel. Et naisteadlaste karjääri toetamine tugineb loogiliselt eelnevatele meetmetele nagu soolisuse teadvustamine ja soolise võrdõiguslikkuse tagamine, siis vaatlesime nimetatud temaatikat komplekselt. Meid huvitas, kas ja kuidas on ülikoolide kodulehtedel kajastatud soo- ja võrdõiguslikkuse temaatika ning kas ja mismoodi on esitatud vastavad institutsionaalsed praktikad.

Ülikoolide institutsionaalseid praktikaid uuritakse kahele põhilisele analüüsiühikule keskendudes: ülikoolide dokumendid ja võtmeisikute arvamused. Need koos moodustavad institutsionaalse diskursuse. Seejuures pöörame tähelepanu tegelikule praktikale, eristades seda deklaratiivsest tasandist.

1. Dokumendid/deklaratsioonid

Analüüsisime dokumente, mis käsitlevad asutuse missiooni, väärtusi, tegevuspõhimõtteid, strateegiat jne eesmärgiga tuvastada, kas, kuivõrd ja kuidas on neis kajastatud võrdse kohtlemise põhimõte ning selle sooline aspekt.

¹ Kinusar, K (2015a) Võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus Tallinna Ülikoolis, Tartu Ülikoolis, Tallinna Tehnikaülikoolis ja Estonian Business School'is. Tallinn: TLÜ (18 lk) (avaldamata töödokument)

² Kinusar, K (2015b) Võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus Suurbritannia, Austraalia ülikoolides ning EUI's. Aruanne. Tallinn: TLÜ (87 lk) (avaldamata töödokument)

³ Kaal, K (2015a) Võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus Ameerika Ühendriikide ülikoolides ning Kesk-Euroopa Ülikoolis (CEU). Aruanne. Tallinn: TLÜ (81 lk) (avaldamata töödokument)

⁴ Wullum Nielsen, M. (2014) New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia. Doktoritöö. Taani: Aarhus University. http://politica.dk/fileadmin/politica/Dokumenter/ph.d.-afhandlinger/mathias_wullum_nielsen.pdf

⁵ Kaal, K (2015b) New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia. Mathias Wullum Nielsen doktori töö kokkuvõte. Tallinn: TLÜ (90 lk); lühikokkuvõte (9 lk) (avaldamata töödokumendid)

⁶ Pajumets, M. (2016) Naisteadlaste karjääriritee edendamine: Norra sekkumispraktikate kaardistus. Tallinn: Tallinna Ülikool, <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

- Kuidas ja millistes ülikooli dokumentides on kirjeldatud võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid ning nende rakendamist ülikoolides? Kas ülikoolidel on olemas võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitika?
- Kas ja kuidas esineb võrdõiguslikkuse teema ülikooli allüksuste programmdokumentides?
- Kas ja kuidas on ülikooli dokumentides tähelepanu pööratud soolisele tasakaalule värbamisel ja edutamisel?
- Kuivõrd kergesti on see temaatika leitav asutuse veebilehel (avalikul lehel ja/või siseveebis)?

2. Võtmeisikute (akadeemilised ja professionaalsed töötajad, juhtkond) arvamused

- Milliseid tähendusi omistavad ülikooli juhtkond ja personaliosakonna töötajad soospektile ja võrdsele kohtlemisele muudel alustel ülikooli akadeemiliste töötajate värbamisel ja edutamisel?
- Kuidas räägivad ülikooli võtmeisikud eelnimetatud dokumentidest/praktikatest ja nende rakendamisest?
- Kas ja kuidas tähtsustab ülikooli juhtkond võrdse kohtlemise poliitika ja/või diskrimineerimise ennetamise poliitika olemasolu ülikoolides? Kuidas põhjendatakse/selgitatakse selle puudumist?
- Kas ja kuidas tähtsustavad soospekti ja võrdset kohtlemist värbamisel ja edutamisel ning akadeemilise karjääriteekonnal üldisemalt instituutide juhid ja noored teadlased/doktorandid? Kuidas nad räägivad endi akadeemilisest karjääriteekonnast?
- Milliseid takistusi näevad ülikooli juhtkond, instituutide juhid ja noored teadlased naisteadlaste karjääriteekondade edenemisele akadeemias?

3. Tegelik praktika analüüs

Rikkumisjuhtumid ja nende lahendamise käik:

- Kas on ette nähtud konkreetsed protseduurid võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise korral? Juhul, kui protseduurireegleid pole, tuginevad võtmeisikute kirjeldustele ja arvamustele aset leidnud juhtumite lahendamise kohta.
- Kas on olemas eraldi ametiisik või üksus kes selle temaatikaga asutuses tegeleb?

Töötajate rahuloluuuringute tulemused, palgalõheuuringu tulemused jne.:

- Kas ülikoolis on läbi viidud ülikoolilise palgalõhe uuring? Kui jah, siis millised on tulemused? Kas ja kuidas on tulemusi tutvustatud ülikooliliseselt ja väljaspool? Kas ülikooli palgaandmed on soolises lõikes kättesaadavad?

2.2 Eesti ülikoolid

Vaatluse all on neli kõrgkooli: Tallinna ülikool, (TÜ), Tartu ülikool (TÜ), Tallinna Tehnikaülikool (TTÜ) ja Estonian Business School (EBS).

2.2.1 Ülikoolide alusdokumendid

Ametlike kodulehtede süstemaatiline vaatlus näitab, et ühelgi kõrgkoolil ei ole esilehel viidet soolisele võrdõiguslikkusele, seda ei ole mainitud ühegi kõrgkooli põhikirjas ega kättesaadavates allüksuste programmdokumentides.

Tallinna Ülikooli koduleheküljelt ei leidnud võrdse kohtlemise, soolise võrdõiguslikkuse või diskrimineerimise ennetamisega seotud dokumente. Ka ülikooli põhikirjas, mis kehtib alates 1.septembrist 2015, ei olnud neid teemasid nimetatud, samuti ei olnud sootemaatikat käsitletud ka ülikooli arengukavas aastateks 2012-2016. Ka ingliskeelsel koduleheküljel ei olnud käsitletud sootemaatikat. Vaid ülikooli põhikirjas mainiti võrdset kohtlemist värbamisprotsessil: *“Members of ordinary teaching staff and research staff are appointed for up to five years by means of a public competition where all candidates have equal treatment as established in the labour regulations”* (<http://www.tlu.ee/UserFiles/%C3%9Clikool/Tallinn%20University%20Statute.pdf>, 01.07.2015). Ülikooli inglisekeelne põhikiri on eesti keelsega võrreldes oluliselt pikem ning selles on käsitletud enam teemasid.

Tartu Ülikooli kodulehel polnud leitav info soolise võrdõiguslikkuse kohta – ei leidnud sellele temaatikale keskenduval dokumente, juhised, poliitika. Arengukavas „Tartu Ülikooli arengukava 2009-2015“ (2009) oli õpi- ja töökeskkonnaga seotud eesmärkide hulgas toodud välja järgmine punkt: *„teeb koostööd kohalike omavalitsuste ning teiste partnerite ja huvipooltega, et kohandada ülikooli õpi- ja töökeskkond rahvusvahelistele headele tavadele vastavaks, sh pöörates erilist tähelepanu rahvusvahelise ja salliva keskkonna toetamisele, kus on võrdsed võimalused sõltumata soost, etnilisest kuuluvusest või usulistest jm tõekspidamistest ning on loodud turvaline keskkond.“* Dokumendis „University of Tartu Strategic Plan 2009-2015“ (2009) on muuhulgas ülikooli eesmärgiks nimetatud: *„cooperate with local authorities as well as with other partners and stakeholders, in order to adapt the university’s study and work environment to the standards of international best practice. This includes dedicating special attention to supporting a multicultural and tolerant atmosphere, characterised by equal opportunities for individuals regardless of their sex, ethnicity and religious or other convictions. All members of the university must be guaranteed a safe environment to study and work in.“*

Tallinna Tehnikaülikool. Võrdse kohtlemise edendamise ning soolise diskrimineerimise ennetamise poliitikat on mainitud TTÜ akadeemilise eetika koodeksis ning TTÜ Akadeemilise Ametiliidu tegevuskavas aastateks 2015–2019 (inglise keeles Tallinn University of Technology Code of Academic Ethics, 2009). Dokumendis „Tallinna Tehnikaülikooli akadeemilise eetika koodeks“ (2009) on muuhulgas mainitud inimväarikuse austamist ja diskrimineerimise taunimist. Koodeksis on kirjas ka järgmine: *„Euroopa Liidu põhiõiguste harta järgi on arenenud demokraatlikus ühiskonnas keelatud diskrimineerida inimesi nende soo, rassi, nahavärvuse, etnilise ja sotsiaalse päritolu, usutunnistuse ja veendumuste, poliitiliste ja maailmavaatelite hoiakute, varalise seisundi, keele, rahvusvähemusse kuulumise, sünnipära, puuete, vanuse, seksuaalse orientatsiooni, geneetiliste omaduste jms alusel.“* „Tallinna Tehnikaülikooli personalistrateegias“ (2012) on kirjas, et TTÜ põhieesmärk on järgmine: *„TTÜ on rahvusvaheliselt atraktiivne ja hinnatud, võrdseid võimalusi pakkuv tööandja, kes väärtustab silmapaistvaid tulemusi nii õppe- kui ka teadus- ja arendustöös.“* Sama eesmärk on esitatud ka dokumendis „Tallinna Tehnikaülikooli arengukava 2011–2015: akadeemiline kvaliteet“ (2013). Personalistrateegias on mainitud, et kõik samal tasemel töötavad töötajad peavad saama võrdset palka. „Tallinna Tehnikaülikooli Akadeemilise Ametiliidu tegevuskava aastateks 2015 – 2019“ ütleb, et tuleb: *„lähtuda naistele ja meestele võrdse töö eest võrdse palga maksmise põhimõttest.“* TTÜ teeb koostööd WITEC programmiga mis on „Euroopa assotsiatsioon naised teaduses ja tehnikas (Women in Science, Engineering and Technology,) mis ühendab ülikoolides, ettevõtetes ja asutustes töötavaid naisi, kes tegelevad teaduse ja tehnoloogiaga“ (Õppetegevuse aruanne, 2014).

EBS koduleheküljelt ei ole leitavad võrdse kohtlemise, soolise võrdõiguslikkuse või diskrimineerimise ennetamisega seotud poliitika.

2.2.2 Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo või võrdse kohtlemise temaatikaga

Ülikoolide kodulehtedelt ei leitud informatsiooni selle kohta, et ülikoolide juures tegutseksid üksused, osakonnad või projektid konkreetselt sootemaatikaga.

Ülikoolide dokumentides ei leidu märkimist soolise tasakaalu tagamine värbamisel ja edutamisel. Ei leidu ka protseduuride kirjeldusi, mida teha võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumise korral. Ei ole eraldi ametiisikut või struktuuriüksust, kes tegeleks võrdse kohtlemise temaatikaga asutuses.

2.2.3 Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Puudub info selle kohta, et ülikoolide võtmeisikud oleksid võtnud sõna soolise võrdõiguslikkuse kohta.

TTÜ Koduleheküljelt ei olnud leitavad rahulolu- ja palgalõheuringud või raportid, mis oleksid käsitletud sootemaatikat. Samuti ei olnud leitavad sellised võtmeisikute kõned, milles oleks mainitud soolist võrdõiguslikkust või sootemaatikat üldisemalt. Siiski leidis paar arvamustlugu, milles puudutati sootemaatikat üldisemalt – „*Rainer Kattel: pooled uue valitsuse ministrid olgu naised*“⁷, „*Tea Varrak: naised ei vaja sookvoote, vaid rohkem enesekindlust*“.⁸ Koduleheküljel on vaid lühidalt toodud välja töötajate rahuloluga seotud protsendid – näiteks on 80% TTÜ töötajatest rahul arengu- ja karjäärivõimalustega, 92,9% on rahul ülikooli väärtustega ning 82,1% on rahul töö-pere tasakaaluga.

Nii eesti kui ka inglisekeelsel kodulehel on mainitud, et TTÜ jaoks on oluline, et kõik töötajad leiaksid tasakaalu töö ja pereelu vahel.⁹

Info soolise palgalõhe kohta on üldisel kujul olemas vaid **TÜ** kodulehel, kus eestikeelses versioonis on ära toodud palgad soo lõikes. Leidsin dokumendi, milles on kajastatud akadeemilise töötajaskonna sooline ja vanuseline koosseis seisuga 31.12.2014. Dokumendist on näha, et 1853 akadeemilisest töötajast 931 on mehed ja 922 naised. Nooremteadureid on ülikoolis kokku 89 – neist 34 olid mehed ning 55 naised.

Kodulehelt võis veel leida sellise dokumendi nagu „Institutsionaalse akrediteerimise eneseanalüüsi aruanne“ (2014). Selles käsitletakse erinevusi naiste ja meeste tasustamisel ning tuuakse välja, et palkade erinevuse põhjuseks võib pidada seda, et naised töötavad enam madalamalt tasustatud valdkondades ning akadeemilise karjääri madalamatel ametikohtadel. Välja on toodud, et suurim palgaerinevus ametikohtade lõikes esineb meeste kasuks dotsendi ametikohal – naiste palk on siin 10% madalam kui meestel. Dokumendis käsitletakse ka töötajate rahulolu teemat ning välja on toodud rahulolu palgaga, rahulolu seoses eesmärkide suunas liikumisega (arvamus välja toodud sooti) ning teisi rahuloluga seotud tulemusi – sootemaatikat siiski rahuloluküsimustes puudutatud ei ole. Välja on toodud ka naisprofessorite osakaal, mis aastate lõikes on tõusnud ning aastal 2013 oli 20,8%.

Leitav oli ka dokument „Tartu Ülikooli 2014.aasta palgaandmed“ (2014), milles on toodud palgad välja ka sooti. Akadeemilisse personaali kuuluvate naiste keskmine palk aastal 2014 oli 1418€ ning meestel 1790€. Naissoost õppejõudude keskmine palk oli 1383€ ning meessoost õppejõudude keskmine palk oli 1940€. Naissoost teadustöötajadsaid palka keskmiselt 1447€, mehed aga 1637€. Professoritest naiste keskmine palk oli 2720€, meeste keskmine palk oli samal ametipositsioonil aga 2881€. Naissoost dotsentide keskmine palk oli 1699€ ning meessoost dotsentide keskmine palk 1815€. Naissoost teadurite keskmine palk oli 1335€ ning meessoost teadurite keskmine palk oli 1429€ ning nooremteaduritest naiste keskmine palk oli 1061€ ja meeste keskmine palk 1226€.

⁷ <http://www.ttu.ee/rainer-kattel-5>, 22.07.15

⁸ <http://www.ttu.ee/ttu-uudised/uudised/avaleht-8/tea-varrak-naised-ei-vaja-sookvoote-vaid-rohkem-enesekindlust/>, 22.07.15

⁹ <http://www.ttu.ee/university/work-at-tut-3/work-at-tut#>, <http://www.ttu.ee/ulikool/tule-toole-tipp-ulikooli/ttu-tooandjana/> 22.07.15

Antud dokumendis oli veel välja toodud ka teiste ametipositsioonide keskmised palgad sooti, kuid oli näha, et kõikidel akadeemilistel ametipositsioonidel (mille palgaandmed olid avalikud), olid naised võrreldes meestega madalamalt tasustatud.

„Majandusaasta aruanne 2014“ (2014) dokumendis on muuhulgas välja toodud näiteks akadeemilise töötajaskonna sooline jaotus ametikohtade lõikes. 2014. aasta lõpuks moodustasid naised kõikidest töötajatest 58% ning akadeemilistest töötajatest 50%. On kirjutatud soolistest palgaerinevustest ning toodud välja, et aastal 2014 kasvas meeste keskmine kogupalk aeglasemalt kui naistel. Elukestva õppe põhimõtete seas on muuhulgas välja toodud ühe punktina ka sooline tasakaal. Samasugune dokument on leitav ka inglise keeles, kuid välja on jäetud naiste ja meeste vaheline palgaerisuse teema.

Inglisekeelselt kodulehelt oli leitav veel fakt, et 39% rahvusvahelistest tudengitest on naised ning 61% on mehed

EBS koduleheküljelt ei olnud leitavad rahulolu- ja palgalõheuuringud, raportid või võtmeisikute sõnavõtted, mis käsitleksid sootemaatikat.

TLÜ-s läbiviidud töötajate rahuolu uuringute kokkuvõtted on kättesaadavad vaid ülikooli siseveebis, kuid neis ei ole sootemaatikat ega võrdse kohtlemise temaatikat kordagi käsitletud (andmed aastatest 2008-2015).

2.2.4 Eesti ülikoolide võrdlus

Võrreldes TLÜ ja TTÜ kodulehekülgedega oli TÜ kodulehel pisut enam informatsiooni seoses töötajate soolise jaotusega ning seda teemat käsitleti mitmes dokumendis. Samuti oli TÜ kodulehelt leitavad dokumendid, milles käsitleti ka meeste ja naiste palgaerinevuste teemat. Siiski ei leidnud TÜ koduleheküljelt eeskirju või dokumente, mis käsitleksid ainult sootemaatikat, samuti ei leidnud, et ülikooli juures töötaksid ametiisikud, kes tegeleksid konkreetselt sooküsimustega.

Võrreldes TLÜ, TTÜ ja TÜ kodulehekülgedega oli EBS'i kodulehekülg õblukesem ning info sootemaatikal polnud leitav.

Võrreldes Suurbritannia ja Austraalia ülikoolide kodulehekülgedega, olid selles aruandes uuritud koduleheküljed oluliselt väiksema mahuga ning erinevat informatsiooni seoses töötajatega oli kajastatud vähem. Samuti oli oluliselt vähem informatsiooni leitav selle kohta, kas ja milliseid soopoliitika ülikoolides rakendatakse. Sootemaatikat kajastati vaid vähestes dokumentides ning sedagi pigem pealiskaudselt. Kui TTÜ ja TÜ kodulehekülgedelt leidis mõnedki viited sellele, et sootemaatikaga on pisut tegeletud, siis TLÜ ja EBS'i koduleheküljelt ei olnud leitav ükski viide sootemaatikale.

Vaadeldud Eesti kõrgkoolides on soolise võrdõiguslikkuse tagamise praktikad lapsekingades.

Deklaratiivsel tasandil leidub sootemaatikat mõnede ülikoolide alusdokumentides, kus väärtustatakse muuhulgas töötajate võrdset kohtlemist. Ei ole tõendeid selle kohta, et nimetatud kõrgkoolides oleks olemas eraldi ametiisikut või üksust, kes tegeleks võrdse kohtlemisega töökohal ning ei ole olemas ka fikseeritud protseduure võrdse kohtlemise rikkumise korral.

2.3 Suurbritannia ülikoolid

Antud aruandes kajastatud Suurbritannia ülikoolid on Cambridge, Oxford ja London School of Economics (LSE). Need ülikoolid on Suurbritannia kolm tippülikooli¹⁰.

¹⁰ <http://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/league-tables/rankings> andmetel

2.3.1 Suurbritannias kehtiv seadus ja Athena SWAN

The Equality Act 2010

Suurbritannias kehtib *Equality Act 2010*:

An Act to make provision to require Ministers of the Crown and others when making strategic decisions about the exercise of their functions to have regard to the desirability of reducing socio-economic inequalities; to reform and harmonise equality law and restate the greater part of the enactments relating to discrimination and harassment related to certain personal characteristics; to enable certain employers to be required to publish information about the differences in pay between male and female employees; to prohibit victimisation in certain circumstances; to require the exercise of certain functions to be with regard to the need to eliminate discrimination and other prohibited conduct; to enable duties to be imposed in relation to the exercise of public procurement functions; to increase equality of opportunity; to amend the law relating to rights and responsibilities in family relationships; and for connected purposes.

Equality Act 2010 täiendab *Equality Act 2010 (Specific Duties) Regulations 2011*, mille järgi on ülikool kohustatud publitseerima:

- *Equality objectives, at least every four years.*
- *Information to demonstrate their compliance with the equality duty, at least annually. This should include information relating to people who share a protected characteristic who are its employees and/or people affected by its policies and practices.*

Seega on Suurbritannias riiklikul tasemel pööratud tähelepanu sellele, et riigis saavutataks olukord, kus kedagi ei diskrimineerita ega ahistata ning kõigil oleksid võrdsed võimalused olenemata personaalsetest karakteristikutest.

Athena SWAN Award

Athena SWAN põhikiri loodi 2005 aastal, *Equality Challenge Unit* poolt, et julgustada ja tunnustada naisi teaduses, tehnoloogias, insenerikunstis, matemaatikas ja meditsiinis ning et edutada naiste töötamist kõrghariduses ja teaduses. Hiljem hakati tunnustama naisi ka kunsti, humanitaarteaduste, sotsiaalteaduste, äri ja õiguse valdkonnas. Kõik *Athena SWAN* põhikirjaga liitunud ülikoolid saavad kandideerida auhinnale, läbi mille tunnustatakse ülikooli soolist võrdõiguslikkust.

2.3.2 Cambridge'i ülikool

Ülikooli kodulehel on sõnastatud ülikooli missioon järgmiselt: „*The mission of the University of Cambridge is to contribute to society through the pursuit of education, learning, and research at the highest international levels of excellence.*“ Lisaks on on Cambridge ülikooli kodulehel mainitud ka ülikooli põhiväärtused, milleks on „*freedom of thought and expression*“ ja „*freedom from discrimination.*“. Samuti on koduleheküljel ära märgitud väärtused seoses tööjõuga ning välja on toodud järgmine punkt: „*the encouragement of career development for all staff.*“ Sellest võib järeledada, et ülikooli jaoks on oluline, et kõigil, olenemata näiteks soost, rassist või rahvusest, oleks võimalik end väljendada ning karjääri edendada.

Soolise võrdõiguslikkusega ja mitmekesisusega seonduv informatsioon oli koondatud ühele spetsiaalsele leheküljele, mille kaudu sai edasi liikuda erinevate raportite ja seadusteni.

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

Põhikiri

Ei leidnud, et ülikooli põhikirjas oleks otseselt räägitud soolisest võrdõiguslikkusest. Samas oli põhikirja juures välja toodud „*Ordinances of the University of Cambridge*“, mille üheks peatükiks oli „*Equal Opportunities Policy*“, milles käsitleti ka sootemaatikat ja rõhutati, et ülikool püüdleb naiste ja meeste võrdsuse poole.

Equal Opportunities Policy

Ülikoolil on olemas Võrdsete võimaluste eeskiri (*Equal Opportunities Policy*), milles on toodud välja, et ülikool püüab saavutada võimaluste võrdsuse ja julgustada kõiki alaesindatud grupe ning kaasata kõiki kultuure ja väärtustada mitmekesisust – „*The University of Cambridge is committed in its pursuit of academic excellence to equality of opportunity and to a pro-active and inclusive approach to equality, which supports and encourages all under-represented groups, promotes an inclusive culture, and values diversity.*” Lisaks on samas eeskirjas välja toodud, et nii üliõpilasi kui ka töötajaid võetakse vastu ning edutatakse vaid isiklike saavutuste ja soorituste põhjal – “*For staff, entry into employment with the University and progression within employment will be determined only by personal merit and by the application of criteria which are related to the duties and conditions of each particular post and the needs of the institution concerned.*” Samuti on eeskirjas ära märgitud, et ühtki üliõpilast, töötajat või kandidaati ei tohi kohelda halvemini, kui kuultuakse mõnda kaitse all olevasse gruppi. Nendeks gruppideks on “Võrduse akt 2010” (*Equality Act 2010*) alusel sugu, *gender reassignment*, abielu või tsiviilne partnerlus, rasedus või emadus, rass (etniline või rahvuslik päritolu, rahvus või nahavärv), puue, seksuaalne orientatsioon, vanus või religioon või uskumus. Lisatud on ka see, et kui keegi peaks tundma, et teda diskrimineeritakse, ahistatakse seetõttu, et kuulub eelnimetatud gruppidesse, siis on võimalik esitada kaebus, millega seejärel tegeletakse kokkulepitud protseduuride järgi. Ülikooli jaoks on oluline aktiivselt edendada häid praktikaid. Muuhulgas on oluline liikumine töö diskrimineerimise ja ahistamise eemaldamise suunas; edendada võrdseid võimalusi inimeste vahel, kellel on mingid karakteristikud, mis eeldavad kaitsmise vajalikkust ja ka nende vahel, kellel neid karakteristikuid ei ole; soodustada häid suhteid kõigi vahel; hinnata poliitikaid ja uurida, kuidas need mõjutavad kaitset vajavaid grupe ja kas need poliitikad aitavad saavutada võrdseid võimalusi; monitoorida värbamist ja üliõpilaste ning töötajate progressi, koguda ja võrrelda andmeid seoses võrdsusega seaduse kohaselt, et edendada ülikooli võrdõiguslikkuse eesmärgi. Seaduses on välja toodud ka kombineeritud võrdsuse skeemi (*Combined Equality Scheme*) ülesanded seoses võrdõiguslikkuse seadusandluse täideviimisega, nendeks ülesanneteks muuhulgas on ka poliitikate edendamine, võrdse töötasu, poliitikate ning praktikate hindamine ja raporteerimine; võrduse ja mitmekesisuse edendamine (mitmekesisusega seonduvad üritused, koolitused ja juhendamine). *Equal Opportunity Policy* võib leida siit <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/policy/equal.html>.

Gender Action Plan 2014

Gender Action Plan 2014 on kokkuvõtlik dokument, milles on kirjas sooga seotud teemad/probleemid ja plaanitavad tegevused seoses nende probleemidega. Lisaks on ära määratud vastutavad grupid, kes nende teemadega tegelema peavad. Näiteks on plaanis välja toodud järgmised teemad, millega tegeleda sooperspektiivist lähtudes – juhtimine ja valitsemine; andmed ja informatsioon; õiglane värbamise praktika; karjääri edendamine; paindlik/perekonnasõbralik keskkond; nõuanded seoses sooga; võrdse palga analüüs; Athena SWAN.

Combined Equality Scheme 2012

Combined Equality Scheme eesmärk on pakkuda raamistik, mis määrab avalikud kohustused ja nõuded seoses kaitse all olevate karakteristikutega (vanus, puue, sugu, *gender reassignment*, rasedus ja emadus, rass, religioon või uskumus ja seksuaalne orientatsioon). Skeemis on välja toodud teemad ja nende teemade käsitlemiseks spetsiifilised kohustused, tegevused ja reaktsioonid. Lisaks on skeemis välja toodud detailselt tegevused, mis on juba lõpuni viidud või mida rakendatakse ja need, mis on käimas. Välja on toodud viis teemat, millega dokumendis tegeletakse, nendeks on:

- *Governance and Policy Development* - *Effective structures and mechanisms to approve,*

implement, monitor, assess, review, update, consult, and report upon policies and actions to achieve legal compliance and progress equality.

Siin kirjutatakse muuhulgas sellest, et ülikooli juhtkond on vastutav selle eest, et ülikool täidaks seadusega ettenähtud kohustusi seoses avaliku võrdsusega. Lisaks on mainitud, et toetamaks erinevaid võrdsuse ja mitmekesisusega seotud üritusi, loodi 2008 aastal *Equality & Diversity Committee*. *Equality & Diversity Committee* eesmärgiks on olla võrdsuse ja mitmekesisuse poliitikate ja praktikate eestvedaja lähtudes Suurbritannia seadusega ettenähtud nõuetest. 2010. aastal loodi ülikooli juurde *Gender Equality Group*, mis tegeleb probleemidega, mis tulenevad *Equal Pay Review Group*'i poolt koostatud *Equal Pay Review*'dest.

- ***Developing and implementing best practice*** - *Enabling the University to refine its equality and diversity practice via the on-going work through the University's governance structures, the development of viable benchmarks and performance indicators, and the provision of specialized training.*

Selles osas on muuhulgas mainitud, et kui ükskõik milline ülikooli organ soovib vastu võtta mingi otsuse, millega kaasneb ülikooli üleüldiste praktikate muutus, siis need otsused peavad olema kooskõlas *Equality & Diversity (E&D)* põhimõtetega. Samuti peavad olema kooskõlas E&D põhimõtetega kõik otsused, mis puudutavad töajõudu või õpilasi tööalaselt või õppetöös.

- ***Inclusive Practice for Staff and Students*** - *Ensuring the University is an inclusive institution for all its diverse staff and students; establishing mechanisms for engagement, representation, and support; promoting good employment, teaching, and learning practice, and eliminating any and all forms of discrimination, harassment or unfair treatment.*

Siin kirjutatakse sellest, et ülikoolil on mitmeid võrgustikke, mille poole võib võrdsust ja mitmekesisust puudutavate küsimustega pöörduda. Samuti on mainitud, et ülikoolile on loodud *Dignity at Work Scheme*, mis aitab tegeleda kaebustega selle kohta, kui keegi tunneb, et tema väarikust on riivatud.

- ***Promotion of Equality and Diversity*** - *Meeting the public equality duty to promote good relations between different groups; facilitating the University's participation in equality and diversity projects, activities and external networks locally, regionally, and nationally; addressing any under-representation of specific communities, and providing opportunities to promote the University as an excellent employer and education provider.*
- ***Data and Information Provision*** - *Communications, raising awareness of and promoting policies, data, and management information relating to equality and diversity commitments and objectives across the University, and, where appropriate, externally*

Dignity @ Work

Cambridge ülikooli kodulehel on *Human Resources Divison*'i lehel selline koht, kus räägitakse väarikusest töö. Välja on toodud *Dignity @ Work* eeskiri - antud eeskiri kehtib ülikooli töajõule, kuid samas ka õpilastele ja ülikooli külastajatele väljaspoolt, kellel peaks olema kaebusi ülikooli töötajate kohta. Eeskirjas on välja toodud, et Cambridge ülikool on pühendunud tööjõu, õpilaste ja ülikooli külastajate väarikuse kaitsmisele. Ülikool teadvustab, et selleks, et töötada ja õppida efektiivselt on tarvis keskkonda, milles töötajaid ja õpilasi austatakse ja hinnatakse olenemata nende vanusest, puudest, *gender reassignment*, abielust või tsiviilpartnerlusest, rasedusest või emadusest, rassist, religionist või uskumusest, soost või seksuaalsest orientatsioonist. Kui keegi peaks end

tundma teiste poolt põhjustatuna riivatuna, siis on võimalik pöörduda *HR Business Manager/HR Adviser* või väljaõpetatud vahendaja poole ning sealt anatakse nõu, kuidas probleemiga edasi tegeleda. Pärast kaebuse esitamist uuritakse seda ning võetakse kasutusele vajalikud meetmed ning vajadusel rakendatakse distsiplinaarkaristust või vallandatakse töötaja. Kodulehel on veelgi pikemalt kirjutatud, millised protseduurid tuleb läbida juhul, kui inimene tunneb, et tema väärikut on riivatud.

Equality Assurance Assessments

Equality Assurance Assessments on ülikoolisene mehhanism, mille järgi toimub poliitikate ja funktsioonide analüüs võrdsuse aspektist ja seda lähtuvalt *Equality Act 2010* seadusest. *Equality Assurance Assessments* aitab identifitseerida igasuguse ebaõiglase, vaenuliku või ebasobiva mõju kaitse all olevatele gruppidele (lähtuvalt vanusest, puudest, *gender reassignment*, abielust või tsiviilpartnerlusest, rasedusest või emadusest, rassist, religionist või uskumusest, soost või seksuaalsest orientatsioonist).

Equality Objectives 2012-2016

Equality Objectives 2012-2016 dokumendis on öeldud, et Cambridge'i ülikool, kui globaalselt kõrgkvaliteedilise reputatsiooniga organisatsioon, on pühendunud sellise institutsiooni arendamisele ja säilitamisele, kus erinevate taustadega töötajad ja tudengid saaksid hästi edeneda (*flourish*). See dokument kajastabki seda, kuidas sellist eesmärki praktikas rakendatakse. Selline dokument on lähtuvalt UK seadusest *Equality Act 2010* kõikidele avalik-õiguslikele asutustele kohustuslik alates aastast 2012 ning selline tuleb koostada iga 4 aasta tagant. Siiski tegeleti taolise dokumendi koostamisega ülikoolis juba varem, mil koostati *Combined Equality Scheme (2010)*, milles on põhimõtteliselt välja toodud sarnased eesmärgid. *Objectives* dokumendis on välja toodud neli prioriteeti, millele ülikool on fokuseeritud, nendeks on:

- *To increase diversity, and in particular gender diversity, at senior levels of the organisation.*

Selle peatüki all on välja toodud, et ülikooli eesmärgiks on parandada soobalanssi kõikidel tasemetel akadeemilistes ja administratiivsetes üksustes. Täpsemalt on eesmärk sõnastatud nii – „*The University aims to address the senior gender gap by increasing the proportion of women staff in senior academic and administrative roles, with a particular focus on training, recruitment, promotion and the decision-making processes of the University, and to improve the gender balance at all levels in academic and administrative units.*“ Selle saavutamiseks uuritakse muuhulgas näiteks andmeid naiste karjääri edenemise kohta terves organisatsioonis ning läbi selliste andmete analüüsimise püütakse jõuda trendideni, mis võiksid takistada või siis hoopiski parandada edukust. Uuritakse, kas *Career Pathways* programm aitab parandada naiste edenemist. Lisaks soovitakse kaasata ülikooli juhtivatesse organitesse ja võrgustikesse enam vanemaid naissoost isikuid (*senior women*). Samuti on eesmärgiks märgitud teadlikuse tõstmine soolisest kallutusest (*gender bias*). Uuritakse ka kooli peresõbralikkust ja naiste naasmist ametipositsioonile pärast emapuhkust.

- *To maintain our commitment to excellence in our equality and diversity practice through implementation of the CES (Combined Equality Scheme), in line with legislation.*

Selles peatükis on muuhulgas välja toodud võrdse töötasu teema ning ära on märgitud, et ülikool uurib ning püüab määratleda potentsiaalseid põhjuseid, miks esineb soopõhist ebavõrdset töö eest tasustamist. Samuti on eesmärgiks võetud teha koostööd, teiste organisatsioonide hulgas, ka *Athenda SWAN* iga.

- *To address evidence of disadvantage in student attainment and encourage inclusive teaching and learning practice.*

Siin räägitakse muuhulgas sellest, et seal kus märgatakse, tuleks vähendada soolõhet

saavutustes.

- *To encourage increased levels of disability disclosure and promote a culture of positive awareness in relation to disability.*

Selles peatükis räägitakse erivajadustega töötajate töökeskkonna parandamisest – teadlikuse tõstmisest, erivajadustega inimeste julgustamisest ning eesmärgiks seatakse ka erivajadustega õpilaste osalemise jälgimine.

Dokumendis on joonisena välja toodud ka struktuur, mis näitab kuidas ja kes ülikoolis võrdsuse ja mitmekesisuse teemaga tegeleb (Lisa 1).

Equality & Diversity Summary of the Action Plans for Race, Gender and Disability Schemes

Leidsin Cambridge kodulehelt ka dokumendi nimega *Equality & Diversity Summary of the Action Plans for Race, Gender and Disability Schemes*. Selle dokumendi juures ei olnud küll koostamise kuupäeva, kuid oli kirjas, et seal märgitud tegevused peaksid olema üle vaadatud aastatel 2009/2010, millest saab järeldada, et tegemist on üsnagi vana dokumendiga ning leidub ka oluliselt uuemaid dokumente. Selles dokumendis oli rassi ja erivajaduste peatüki kõrval ka peatükk, mis käsitles sootemaatikat. Muuhulgas on selles dokumendis ära märgitud sellised ülesanded nagu *Gender Equality Policy* koostamine; *Gender Forumi* asutamine ning tudengite ja tööjõu konsulteerimine soolise ebavõrdsuse probleemide osas; töövarju skeemi loomine, et mõlema soo esindajad saaksid kogeda tööd valdkonnas, milles üks suugupool on dominantne; sootundliku karjääri planeerimine ja nõustamine; naiste arvu suurendamine doktorantuuris ja järel doktorantuuris SET (*Engineering and Technology*) valdkondades – SET naiste toetamine; suurendada naiste arvu senior ametikohtadel (*senior positions*); parandada sugudevahelist kommunikatsiooni; pakkuda monitoorimiseks andmeid, et analüüsida soloist võrdõiguslikkust; pakkuda läbipaistvat informatsiooni võrsete palkade kohta; monitoorida ahistamisi seoses soo ja soolise orientatsiooniga ja palju muud.

Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo temaatikaga

Womens's Staff Network

Selle grupi eesmärgiks on saavutada võrdõiguslikkus Cambridge naistööliste jaoks nii Cambridge ülikoolis, kolledžites kui ka institutsioonides väljaspool ülikooli. Eesmärgiks on pakkuda turvalist ja konfidentsiaalset ruumi, kus naistöötajad saaksid kohtuda, jagada ning arutleda nägemuste, kogemuste ja murekohtade üle. Eesmärgiks on ka tuua naised esile ning tähistada Cambridge naiste kogukonna saavutusi. (*Womens's Staff Network (WSN) Bulletin, December 2014*)

Equality & Diversity Committee

See komitee moodustati 2008. aastal. Selle eesotsas on *Pro Vice Chancellor*, kes tegeleb institutsionaalsete suhetega (*Institutional Affairs*). Muuhulgas on komitee eesmärgiks jälgida võrdsuse ja mitmekesisuse poliitikate rakendamist ning strateegilisi eesmärke. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Equality Champions

Ülikoolil on kolm *Equality Champion*'it, need on vanemad akadeemikud, kes propageerivad ja esindavad ülikooli sees ja väljas võrdsuse edendamist. Iga *Equality Champion* tegeleb endale määratud spetsiifilise teemaga, milledeks on rass, sugu ja puue. Samas seisavad need *Champion*'id ka teisi kaitse all olevaid karakteristikuid (vanus, puue, sugu, *gender reassignment*, rasedus ja emadus, rass, religioon või uskumus ja seksuaalne orientatsioon). (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Human Resources (HR) Committee

E&D Committee raporteerib neile ning sealt edasi *General Board*'ile ja *Council*'ile. *HR Committee* tegeleb tööhõive teemadega lähtudes võrdõiguslikkusega seotud tööhõive seadusest ja avalikest võrdõiguslikkuse kohustustest ülikoolis. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Gender Equality Group (GEG)

2009 aasta *Equal Pay Review* soovitusel loodi GEG, mille ülesandeks on jälgida seda, et palga raportitele järgneks sobiv reageering ning fookus oleks suunatud soolise võrdõiguslikkuse saavutamise eesmärkidele. GEG'i eesotsas on *Gender Equality Champion* ning teised liikmed on kõrgemal tasemel eksperdid, kes on pühendunud soolise võrdõiguslikkuse propageerimisele. GEG raporteerib oma leide *HR Committee*'le. GEG töövalkonda kuuluvad järgmised ülesanded:

- *To guide the work of the Equal Pay Review Group in producing the annual Equal Pay Review (including the possibility that one member of the GEG will also join the Equal Pay Review Group)*
- *To ensure that the actions arising from Equal Pay Reviews are taken forward in a timely manner.*
- *To instigate further investigation into identified areas of concern stemming from Equal Pay Reviews and analysis of staff data across all grades and disciplines, and identify remedial action as appropriate.*
- *To coordinate and promote the University's activity on the wider issues of gender equality.*
- *To assess the gender equality implications of University employment practices and organisational culture, and to identify and recommend changes in University policy or procedures that address any gender inequalities.*
- *To consider relevant findings captured through University Equality Assurance (impact assessment) processes that relate to progressing gender equality.*

(*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Equality Assurance Assessments Review Group (EAARG)

Ülikool on välja töötanud ülikoolisisese meetodi, mille abil hinnatakse võrdõiguslikkust. EAARG jälgib erinevaid protseduure ja nende tulemusi seoses võrdõiguslikkusega ning raporteerib *E&D Committee*'le ning selle eesotsas on *Equality Champion*. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Equal Pay Review Group (EPRG)

See grupp koostab ülikooli *Equal Pay Review*'sid. Selles osaleb ka liikmeid, kellel on spetsiifiline huvi soolise võrdõiguslikkuse teemade osas ning üheks EPRG ülesandeks ongi vaadelda andmeid ka lähtudes soost. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Equality & Diversity (E&D) Section

E&D osakond loodi 2008. aastal. Selle osakonna ülesanne on muuhulgas saavutada ja säilitada vastavus võrdõiguslikkusega seotud seadusandlusega. Osakond vastutab kõikide kaitstud karakteristikutega inimeste probleemide lahendamise eest. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

WISETI – Women in Science, Engineering and Technology Initiative

See projekt asutati 1999.aastal. Projekti eesmärk on parandada naiste värbamist, edutamist ja säilitamist sellistes distsipliinides, milles nad on märgatavalt alaesindatud ning võivad kohata

ebasoodsaid tingimusi. Projekt on tsentraalselt rahastatud (*centrally funded*). Seda projekti juhib E&D osakond, kuid sellel on veel lisaks oma direktor ja juhtrühm. Projekti eesmärgiks on ka toetada ülikooli ja osakondi saavutamaks *Athena SWAN Awards* auhindu. (*Equality & Diversity Functions and the University of Cambridge, 2010*)

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Reports and Financial Statements for the year ended 31 July 2014

Selles igaastases raportis on välja toodud muuhulgas ka statistika töötajaskonna võrdsuse ja mitmekesisuse kohta. Töötajaskond on statistikas jagatud neljaks – akadeemikud (*academic*), akadeemikaga seotud (*academic related*), assistendid (*assistant*) ja teadlane/uurija (*researcher*). Töötajaskond jaguneb soo põhjal järgmiselt - 1720st akadeemikust 1239 on mehed ja 491 naised, 1707st akadeemikaga seotud töötajast on 816 mehed ja 891 naised, 3572st assistendist on 1369 mehed ja 2203 naised ning 3736st teadlesest/uurijast 2033 on mehed ja 1703 on naised. Sellistest tulemustest võib järeldada, et kõrgematel ametipositsioonidel on Cambridge ülikoolis enam mehi ning naisi on rohkem madalamatel ametipositsioonidel, sellist statistikat leiab ka varasematest raportitest (Lisa 2). (*Reports and Financial Statements for the year ended 31 July 2014*)

2013/14 Equality & Diversity Information Report

Selle raporti eemärk on esitleda võrdsuse ja mitmekesisusega seonduvat informatsiooni akadeemilise aasta kohta. Selliseid raporteid on ülikooli kodulehelt võimalik leida alates aastast 2008/2009. Viimased kättesaadavad andmed pärinevad aasta 2013/2014 kohta. Viimaste andmete kohaselt on tööjõu seas 49,2% (5278) naisi ning 50,8% mehi (5457). Raportis on välja toodud joonis, millelt on näha, et naisi on vääriskamatel ametipositsioonidel võrreldes meestega oluliselt vähem. Ametipositsioonid on jaotatud kaheteistkümneks ning esimese nelja positsiooni puhul on näha tõusvat trendi – 56,1%lt kasvab naiste osalus kuni 71,7%-ni, kuid edasi see näitaja langeb ning 12ndal positsioonil on naisi vaid 16,6%. Neljandal positsioonil on raporti järgi 71,7% naisi seetõttu, et tegemist on enamasti assisteeriva töötajaskonnaga ning assistendid moodustavad kogu ülikooli töötajaskonnast 33,3%, kellest omakorda 61,7% on naised (Lisa 3). Raportis antakse ülevaade ka erinevatest gruppidest, kes tegelevad sooproblemaatikaga.

Akadeemikute (*academics*) seas on naisi 28%. Lektorite hulgas on naisi 34,8% ning vanemlektorite hulgas 34,7%. Professorite hulgas on naisi 16,1%. (Lisa 4). Raportis tuuakse välja ka naiste ja meeste osakaal erinevates komiteedes ja nõukogudes (Lisa 5). (*2013/14 Equality & Diversity Information Report*)

Appendix A. Findings of the Equal Pay Review 2014

Selles dokumendis on kirjas, et meeste ja naiste võrdne töötasu on seaduslik õigus nii ülikooli kui ka Euroopa seaduse järgi. See dokument on statistiline analüüs organisatsiooni palkade ja HR andmete põhjal seletamaks sooga seonduvaid palkade erinevusi. Näiteks on raportis välja toodud keskmise palgalõhe näitaja alates akadeemilisest aastast 2007/08. Kui aastal 2007/2008 oli meeste ja naiste vaheline palgalõhe 24%, siis aastal 2013/14 oli see 20,1% . Värskemaid andmeid palgalõhe kohta veel ei ole. Ka nendest andmetest võib järeldada, et ülikooli poliitika on soolise võrdõiguslikkuse tagamise suunas toimunud – alates aastast 2007/08 on palgalõhe vähenenud ligi 4% võrra. Siiski on raportis mainitud, et palgalõhe langus on olnud pigem aeglane ning keskmiseks palgalõhe vähenemiseks aasta kohta on vaid 0,65%. Lisaks on raportis muuhulgas välja toodud ka naiste ja meeste osakaal erinevatel ametipositsioonidel (*grade*) ning palgalõhed nendel ametipositsioonidel, samuti ka palgalõhe ametikategooriate järgi. Lisaks statistilistele andmetele on raportis esindatud ka *Equal Pay Review Group*'i ettepanekud selle suhtes, kuidas palgalõhe vähendada ning parandada naiste osakaalu võrreldes meeste osakaaluga erinevatel ametipositsioonidel. (*Appendix A. Findings of the Equal Pay Review 2014*)

Sündmused seoses naistega

Raportis „*Reports and Financial Statements for the year ended 31 July 2014*“ on kirjas, et aastal 2014 leidis aset märkimisväärselt suur aktiivsus soolise võrdõiguslikkuse progressis. Ülikool publitseeris raamatu „*The Meaning of Success: Insights from Women at Cambridge*“, milles räägitakse naiste saavutustest ja kogemustest tööelus ja sellest, millist rolli mängib sugu karjääris. Kui 2014 aasta raportis oli soolisest võrdõiguslikkusest kirjutatud pigem positiivses võtmes, siis 2013 aasta raportist on kirjas, et mõningane paranemine on seoses soolise võrdõiguslikkuse ja palgaga toimunud, kuid progress on aeglane – töösse on võetud uued soovitused.

Mitmed osakonnad saavutasid 2014.aastal *Athena SWAN* auhinnad – saadi kuld, hõbe, kui ka pronks auhinnad (*Reports and Financial Statements for the year ended 31 July 2014*). 2013 aastal saavutati oluliselt vähem *Athena SWAN* auhindu ning aastal 2012 veelgi vähem – sellest võib järeldada, et ülikool rakendab toimivaid poliitikaid seoses soolise võrdõiguslikkuse ja tasakaaluga. (*Reports and Financial Statements for the year ended 31 July 2013*)

Vahekokkuvõte

Cambridge ülikooli kodulehekülge uurida oli huvitav ning sellelt leidis hulgaliselt materjali soolise võrdõiguslikkuse ja üldiselt võrdsete võimaluste teemal. Mitmel pool kirjutatakse sellest, et ülikooli jaoks on oluline, et kõigil oleksid võrdsed võimalused olenemata erinevatest karakteristikutest nende hulgas ka soost. Ülikoolil on ohtralt dokumente, milles kajastatakse tegevusi sooses võrdsete aluste loomisega kõigile ning nendele on lihtne ligi pääseda. Lisaks erinevatele dokumentidele ja ettekirjutustele on ülikooli juures ka hulgaliselt grupeeringuid, mis tegelevad sootemaatikaga. Antud juhul võib järeldada, et ülikooli jaoks on kõikidele inimestele võrdsete võimaluste loomine oluline ning erilist tähelepanu pööratakse sellele, et parandada võrdseid võimalusi nii soo kui ka teiste karakteristikute põhjal.

2.3.3 Oxfordi ülikool

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

Põhikiri

Oxfordi põhikirjas ei ole mainitud soolist võrdõiguslikkust või diskrimineerimist. Neid teemasid käsitlevad teised eeskirjad või dokumendid. (*Statutes of the University of Oxford, 2013-14*)

Strategic Plan 2013-18

Selles dokumendis on välja toodud, et ülikool pürgib selle poole, et värvata ja palgal hoida parimat akadeemilist töötajaskonda ja kindlustada, et alaesindatud grupidel oleks võrdsed võimalused värbamisel, personaalses arengus ja karjääri edenemises kõikidel ametialadel Oxford'i ülikoolis. Samuti on välja toodud, et ülikool püüab kindlustada selle, et õpetamine ja hindamine võimaldaks kõikidele õpilastele võrdseid võimalusi saavutamaks ja näitamaks oma akadeemilist potentsiaali. Lisaks on kirjutatud, et ülikool püüab kinnitada teadlikkust võrdsusest ja mitmekesisusest kõikides tegevustes. Mainitud on ka seda, et ülikooli jaoks on oluline, et kõik teadusdistsipliiniga seotud osakonnad teeksid koostööd *Athena SWAN*iga või sellele vastavate algatustega, et naistel oleks paremini võimalik arendada oma karjääri ning et naised saaksid enam panustada kõikidesse ülikoolielu aspektidesse. (*Strategic Plan 2013-18*)

Oxford's Equality Objectives

Koduleheküljel on välja toodud eesmärgid, mis on märgitud dokumendis *Strategic Plan 2013-18*, et toetada *Equality Objectives* eesmärke. Eesmärkideks seoses soolise võrdõiguslikkusega on:

(i) *To achieve a yearly increase in the proportion of female Professors, to achieve 30% representation by 2020 (with an interim target of 25% by 2016);*

(ii) *To achieve a yearly increase in the proportion of female Statutory Professors, to achieve 20% representation by 2020;*

(iii) *To achieve a yearly increase in the proportion of female Associate Professors, to achieve 35% representation by 2020 (with an interim target of 33% by 2016);*

(iv) *Selection committees to aim for a representation of at least one third women. In disciplines where the proportion of female academic staff is below a third, departments should seek to achieve female representation by other means, including the use of external panel members and female research staff;*

(v) *Women to comprise a minimum of 30% of members of Council and its main committees; and*

(vi) *Half of the final list of names proposed to Congregation for the conferment of honorary degrees to be women and/or members of minority groups.*

Nendest eesmärkidest on näha, et ülikool tegeleb soolise võrdõiguslikkuse küsimusega - naisi soovitakse enam näha professorite hulgas ning erinevates komiteedes ja nõukogus peavad olema esindatud ka naised.

Code of Practice on Staff Recruitment and Selection

Ülikooli kodulehel on kirjas *Code of Practice on Staff Recruitment and Selection*, mille järgi ülikool tervitab mitmekesisust töötajaskonnas ja püüab kindlustada, et kõik tööle kandideerijad oleksid koheldud võrdselt ning valik toimuks vaid individuaalsete väärtuste põhjal. Välja on toodud ka see, et töökuulutusi avaldatakse sel viisil, et need julgustaks avaldusi saatma inimestelt kõiksuguste erinevate taustadega. Kõikides töökuulutustes on mainitud ülikooli pühendumist võrdsetele võimalustele. Ühtegi kandidaati ei kohelda teistest vähem soosivalt vanuse, puude, *gender reassignment*, abielu või tsiviilpartnerluse, raseduse või emaduse, rassi, religiooni või uskumuse, soo või seksuaalse orientatsiooni tõttu. Tööjõudu valivas komitees peab olema vähemalt üks liige kummastki soost, kui selleks sobivalt kvalifitseeritud inimesed on olemas.

Policy and Procedure on Harassment

Selles dokumendis kirjutatakse, et ülikool ei tolereeri mitte mingisugust ahistamise vormi või ohvriks tegemist ning ootab, et kõik ülikooli liikmed kohtleksid teineteist austuse, viisakuse ja teistega arvestamisega.

Selle dokumendi eesmärgiteks on:

a. *Promote a positive environment in which people are treated fairly and with respect;*

b. *Make it clear that harassment is unacceptable and that all members of the University have a role to play in creating an environment free from harassment;*

c. *Provide a framework of support for staff and students who feel they have been subject to harassment; and*

d. *Provide a mechanism by which complaints can wherever possible be addressed in a timely way.*

Ülikool kaitseb neid, keda on ahistatud ning välja on mõeldud protseduurid tegelemaks isikuga, kelle suhtes on esitatud kaebus seoses ahistamisega. Dokumendis kirjutatakse erinevatest ahistamise

vormidest ning seletatakse need lahti. Soolisest võrdõiguslikkusest antud dokumendis otseselt ei räägita, küll aga tuuakse eraldi välja seksuaalse ahistamise ja rünnaku teema ning karistusviisid sellistel juhtudel. Siiski võib oletada, et selle seaduse järgi saavad kaitset ka need, kes tunnevad, et neid on soo tõttu diskrimineeritud. (*Policy and Procedure on Harassment*)

Guidance for staff on handling cases of sexual assault or sexual violence

Oxford'i ülikooli koduleheküljel on eraldi toodud välja lehekülg, mis seletab, kuidas tegutseda siis, kui ilmneb seksuaalne rünnak või vägivalda juhtum. Välja on toodud, kelle poole pöörduda juhul, kui seksuaalne rünnak peaks aset leidma ning kuidas ohvritega toimitakse ning kuidas ohvritega käituma peaks.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Annual Review 2012/13

Iga-aastases ülevaates Oxford'i ülikoolist on näha *Vice-Chancellor* tervitust. *Vice-Chancellor* kirjutab lühikese ülevaate sellest, mis on ülikoolis toimunud ning mainib, et ülikool võtab tõsiselt mitmekesisuse suurendamist tööjõu juures. Samuti mainitakse, et tegeletakse naiste alaesindatusega. Pikemalt aga sootemaatikast ülevaates ei kirjutata (*Annual Review 2012/13*). Samuti ei leidnud soo temaatika puudutamist aasta 2013/14 ülevaatest (*Annual Review 2013/14*). 2014/15 ülevaadet ülikooli koduleheküljelt ei leidnud.

University of Oxford: Equality Report 2013/14. Section A: Overview of equality and diversity at Oxford, 2013/14

Selles raportis on toodud välja andmed seoses soo, etnilisuse, erivajaduste, seksuaalse orientatsiooni, religiooni ja uskumuse ning raseduse ja emadusega. Välja on toodud järgmised edusammud seoses naissoost töötajaskonnaga:

- Following the Recognition of Distinction exercise in 2014, the proportion of professors who were female increased by one percentage point to 21%.*
- Of the 16 individuals who accepted an offer of a Statutory Professor⁶ post in 2013/14, 7 were female: by comparison, only 11% of existing Statutory Professors were female.*
- Women had a higher success rate than men at recruitment to each category of staff. In academic recruitment, they comprised 26% of applicants and 33% of appointments, both increases on the previous year (24% and 29%).*
- In Michaelmas term 2014, 34% of the membership of Council and its five major committees was female⁷, 66% male.*

Lisaks on välja toodud ka edaspidised eesmärgid:

- To achieve a yearly increase in the proportion of female professors, to achieve 30% representation by 2020 (with an interim target of 25% by 2016).*
- To achieve a yearly increase in the proportion of female Statutory Professors, to achieve 20% representation by 2020.*
- To achieve a yearly increase in the proportion of female Associate Professors, to achieve 35% representation by 2020 (with an interim target of 33% by 2016).*
- Selection committees to aim for a representation of at least one third women. In disciplines where the proportion of female academic staff is below a third, departments should seek to achieve*

female representation by other means, including the use of external panel members and female research staff.

□ *Women to comprise a minimum of 30% of members of Council and its main committees, with some rebalancing of the membership.*

□ *Half of the final list of names proposed to Congregation for the conferment of honorary degrees to be women and/or members of minority groups.*

Raportis on välja toodud, et seisuga 31. juuli 2013 moodustasid akadeemilisest tööjõust 23% naised ning teadlaste/uurijate (*researchers*) hulgas oli naisi 45%. Professorite hulgas on naisi 20% ning akadeemiaga seotud positsioonidel on naisi 55% (positsioonidel 6 ja üles). Lisaks on raportis käsitletud selliseid teemasid nagu *Athena SWAN*, erinevad tegevused seoses sootemaatikaga ning rahastused. Raportis antakse ülevaade paljudest küsimustest seoses sootemaatikaga. (*University of Oxford: Equality Report 2013/14. Section A: Overview of equality and diversity at Oxford, 2013/14*). Taolisi raporteid, kus on käsitletud ka sootemaatikat, võib leida koduleheküljelt alates aastast 2011/12.

University of Oxford: Equality Report 2013/14. Section B: Staff equality data

Selles raportis antakse ülevaade tööjõu võrdsuse andmestikust. Nagu eelmises raportis, nii ka siin on toodud välja andmed seoses soo, etnilisuse, erivajaduste, seksuaalse orientatsiooni, religiooni ja uskumuse ning raseduse ja emadusega, kuid fookusseeritud on tööjõule. Raportis selgub, et 31. juuli 2013 aasta seisuga moodustasid naised kogu ülikooli tööjõust 49%. Joonistena on välja toodud muuhulgas näiteks naiste ja meeste osakaal komiteedes (Lisa 1), tööjõu profiil osakonnati ja sooti (Lisa 2), tööjõu profiil töötajaskonna grupiti ja sooti (Lisa 3), akadeemiline ja teadlastest/uurijatest (*research*) tööjõud sooti (Lisa 4), professoritest tööjõu sooprofiil (Lisa 5), värbamine sooti (akadeemilisele ja uurija ametipositsioonile) (Lisa 6) (*University of Oxford: Equality Report 2013/14. Section B: Staff equality data*).

Staffing Figures 2013

Selles dokumendis kajastatakse statistikat seoses tööjõuga aastal 2013. Uuemat samalaadset dokumenti ei leidnud. Muuhulgas on käsitletud ka mitmekesisuse teemat ning uuritud on näiteks sooprofiili töögrupiti, akadeemilise tööjõu sooprofiili osakonniti, kliinilise ja mittekliinilise akadeemilise tööjõu sooprofiili ning mitmeid teisi näitajaid seoses sooga, mis on illustreeritud joonistega (*Staffing Figures 2013*).

University of Oxford Athena SWAN Bronze Award, Application for renewal

Selle dokumendiga soovitakse uuendada Athenda SWAN pronks auhinda ning oma toetussõna on andnud ka *Vice-Chancellor*, kes annab mõista, et sooline võrdõiguslikkus on ülikooli jaoks oluline teema mida uurida ja saavutada. Siin räägitakse sellest, mida ülikool on teinud soolise balansi saavutamiseks ning esile on toodud ka statistika seoses naissoost tööjõu osakaalu ja värbamisega ajavahemikul 2010-2012. Liatud on ka *Action Plan 2010-2013*.

Sündmused seoses naistega

Athena Swan

Nagu Cambridge, nii ka Oxford võtab osa Athena Swan põhikirjast ning näitab pühendumust seoses naiste töötamise ja värbamisega SET (*science, engineering, technology*) erialadel nii hariduses kui teaduses. Ülikool on saavutanud institutsionaalsel tasemel pronks auhinna ning mitmed osakonnad on võitnud veel hõbe auhinda.

Oxfest

Oxfest (*Oxford Females in Engineering, Science, and Technology*) on Oxford'i kogukond, mis tegeleb naiste toetamise ja propageerimisega teaduses, insenerinduses ja tehnoloogias. Oxfest korraldab erinevaid üritusi, mille põhiteemaks on naised akadeemias.

Oxford Women's Network (OWN)

See on kogukond, mis on pühendunud sellele, et suurendada naiste kogukonna elukvaliteeti ülikoolis. OWN tegeleb naiste ühendamise üle ülikooli ning pakub teenuseid ja informatsiooni (konverentsid, treeningud jne) ning on foorumiks, et arutleda naisi puudutavate probleemide üle ülikoolis.

OWN newsletter

OWN (*Oxford Women's Network*) uudiskiri ilmub semestrite ajal iga kahe nädala tagant ning ouhkuste ajal kord kuus. Selles kirjutatakse sündmustest, uudistest ja saavutustest seoses soolise võrdsusega ja nasitega Oxford'is.

Sooneutraalsed tiitlid

Ülikooli võrdsuse ja mitmekesisuse kodulehel on välja toodud, et Suurbritannias kasutatakse sooneutraalset tiitlit „Mx“, mida on tunnustanud mitmed rahvuslikud institutsioonid. Ülikool on muutnud oma süsteemi nii, et töötajad ning tudengid saavad valida enda poole pöördumiseks tiitli „Mx“.

Vahekokkuvõte

Oxford'i ülikooli kodulehekülge uurida oli huvitav ning sellelt leidis hulgaliselt materjali soolisevõrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste teemal. Mitmel pool kirjutatakse sellest, et ülikooli jaoks on oluline, et kõigil oleksid võrdsed võimalused olenemata erinevatest karakteristikutest, nende hulgas ka soost. Ülikooli kodulehelt on lihtne leida erinevaid dokumente, milles käsitletakse (soolise)võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse teemat. Samuti oli võimalik ligi pääseda palgaarvudele. Antud juhul on näha, et ülikooli jaoks on oluline tegeleda võrdsuse ja mitmekesisuse teemadega ning naiste tegevuste propageerimine ja toetamine on erinevates dokumentides sätestatud.

2.3.4 London School of Economics (LSE)

Ülikooli eetika eeskirjas mainitakse muuhulgas ka seda, et kõiki inimesi koheldakse võrdselt: „*In order to uphold our commitment to equality of respect and opportunity, we will treat all people with equal dignity and respect and ensure that no person will be treated less favourably because of her/his role at the School, age, disability, gender (including gender reassignment), race or ethnicity, religion or belief, sexual orientation social and economic background.*“

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

Equality and Diversity. Single Equality Scheme Action Plan 2013/14-2016/17

Selles dokumendis on näidatud, millega ülikoolis tegeletakse, et parandada võrdsust ja mitmekesisust. Dokumendis on püstitatud põhieesmärgid ja nende eesmärkidega seotud teemad, millele on fookus suunatud. Põhieesmärkideks selle dokumendi järgi on:

- *The LSE aims to improve diversity across the organisation and within its governance structure. In particular, it will seek to address the under-representation of women and BME staff in senior academic and support roles, with an emphasis on training, recruitment, coaching and mentoring along with progression.*

Siin on muuhulgas kirjutatud sellest, et tuleb uurida karjääri progressi ja naiste alaeesindatust üle ülikooli. Samuti kirjutatakse sellest, et naised tuleb julgustada ja toetada ebatraditsionaalsetes rollides.

- *The LSE will implement its single equality scheme by developing and promoting exemplar activities across all relevant functions and areas of the School for all protected groups under the Equality Act 2010, aligned with national and sector-based standards.*

Siin kirjutatakse muuhulgas sellest, et tuleb uurida ebavõrde palkade põhjuseid (kaitse all olevate inimeste seas Equality Act 2010 järgi) ning et selle suhtes tuleb ka midagi ette võtta. Veel räägitakse tööjõu teadlikuse uurimisest ning võrdsuse ja mitmekesisuse tõstmisest.

- *LSE seeks to admit candidates with the merit, potential and motivation to benefit from, contribute to and succeed in the LSE community, regardless of age, disability, race, nationality, gender, religion, sexual orientation, marital status, parental status or other personal circumstances. LSE will also promote an inclusive teaching and learning environment and will ensure that all the students it admits have equal opportunity for high attainment during and at the end of their studies.*
- *To develop enhanced systems of guidance and support to academic departments as a means of promoting increased consciousness of equality and diversity issues in the curriculum and in their approaches to teaching, learning and assessment.*
- *LSE will strongly encourage disability disclosure by promoting a culture of positive awareness and understanding of disability related matters and strengthening support provision for disabled staff and students.*

(Equality and Diversity. Single Equality Scheme Action Plan 2013/14-2016/17)

Code of practice on free speech

Selles dokumendis on kirjutatud, et kõigile – tudengitele, töötajatele ja teistele ülikooli liikmetele – on tagatud sõnavabadus, mõttevabadus ja väljendusvabadus. Lisaks on muuhulgas välja toodud, kuidas käituda siis kui inimene tunneb, et eelnevalt mainitud vabadusi on rikutud ja millised on sellega kaasnevad sanktsioonid. *(Code of practice on free speech, 2012)*

LSE Equal Pay Statement

Selles dokumendis käsitletakse seda, kuidas ülikool kindlustab LSE tööjõu võrdse töötasu võrdse väärtusega töö eest. Mainitud on, et ei tegeleta vaid naiste ja meeste võrdse töötasu teemaga vaid oluline on teemaga tegeleda kõikides erinevates gruppides – „*Whilst the Equality Act 2010 only deals specifically with inequality in pay in relation to gender, unequal pay affects a significant number of employees from different equality groups, and needs to be seen within the context of wider employment disadvantage.*“ „*The London School of Economics supports the principle of equal opportunities in employment and believes as part of that principle that staff should receive equal pay for the same or broadly similar work, regardless of differences in their age, race, nationality, ethnic or national origin, gender (including staff who have undergone gender re-assignment), religion, sexual orientation, personal circumstances, political affiliation, or whether they have a disability or are a member of a trade union.*“ Välja on toodud erinevad meetmed, kuidas parandada olukorda seoses võrdsete palkadega. *(LSE Equal Pay Statement, 2012)*

The Ethics Code

Antud dokumendis on kirjutatud, et kogu LSE kogukond, kaasaarvatud töötajad, üliõpilased ja LSE juhid, on oodatud käituma selle koodeksi järgi järgmistes küsimustes:

- *Responsibility and Accountability*

- *Integrity*
- *Intellectual Freedom*
- *Equality of Respect and Opportunity*
- *Collegiality*
- *Sustainability.*

Equality of Respect and Opportunity punkti all on välja toodud järnev: „*To uphold our commitment to equality of respect and opportunity, we will treat all people with dignity and respect and ensure that no person will be treated less favourably because of her/his role at the School, age, disability, gender (including gender reassignment), race, religion or belief, sexual orientation, marriage and civil partnership, pregnancy and maternity and social and economic background.*“ (*The Ethics Code, 2014*)

Gender segregation

Selles lühikeses dokumendis on kirjutatud, et kool on nõustunud võtma omaks eeskirja, mille on välja andnud *Equalities and Human Rights Commission* aastal 2014 soolise segregatsiooni osas üritustel ja kokkusaamistel. (*Gender segregation*)

Harassment Policy

Antud dokumendis on kirjas, et ülikool on on pühendunud pakkumaks töö- ja õppekeskkonda, milles inimestel on võimalik saavutada maksimaalne potentsiaal. Kooli poolt loodud eeskiri ja protseduurid seoses ahistamisega on selleks, et pakkuda järgmist:

- *an environment where it is clear that harassment is unacceptable, thereby reducing the chance that harassment will occur in the first instance; and*
- *a mechanism to resolve complaints where it is felt that harassment has occurred.*

Selline eeskiri kehtib kõikidele õpilastele ja töötajatele. Dokumendis on ahistamist defineeritud järgmiselt:

For the purpose of this policy, harassment is defined as unwelcome comments (written or spoken) or conduct which:

- Violates an individual's dignity, and/or*
- Creates an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.*

Lisaks on välja toodud erinevad ahistamise tüübid, mille seast on muuhulgas toodud näide ka sooga seotud ahistamise kohta. (*Harassment Policy*)

Strategic Plan 2011-2016

Selles plaanis on kirjutatud ülikooli väärtustest ja kohustustest. Teiste väärtuste hulgas on välja toodud ka võrdsuse ja mitmekesisuse teema järgnevalt: „*we will promote equality of opportunity for students and staff from all social, cultural and economic backgrounds. We will uphold a culture free of discrimination on the basis of race, disability, gender, age, religion, belief or sexual orientation.*“ – võrdsusest on kirjutatud pisut ka hiljem, kuid väga pikalt teemat ei käsitleta. Dokumendi kõige viimasel lehel ja kõige viimasena on kirjas selline lause: „*The School seeks to ensure that people are treated equitably, regardless of age, disability, race, nationality, ethnic or national origin, gender, religion, sexual orientation or personal circumstances.*“ (*Strategic Plan 2011-2016, 2012*)

Staff well-being policy

See dokument käsitleb tööjõu heaolu teemat – kuidas ennetada stressi, mida tehakse töötajate heaolu nimel jne. Sootemaatikat otseselt ei puudutata, kuid ära on mainitud protseduurid seoses kiusamise ja ahistamisega. Lisaks on kirjutatud sellest, et kõiki tuleb kohelda arvestamise, austuse

ja väarikusega. (*Staff well-being policy*)

HR Priorities

Sellel leheküljel on välja toodud info selle kohta, millised on inimressursside osakonna prioriteetid. Muuhulgas on puudutatud ka võrdsuse- ja sootemaatikat. Näiteks on kirjutatud sellest, et HR jätkab soojaotuse uurimist ning võrdsuse toetamist; propageerib töötajate võrdsust, mitmekesisust, heaolu ja tegevusi ning teadlikkuse tõstmist; arendab eeskirju ja vahendeid, mis toetab töötajate arusaama võrdsusest ja mitmekesisusest; jälgib võrdse töötasu auditeid ning anomaaliaid seoses palkadega ning arendab plaani, mis oleks sellele probleemile suunatud.

Professional Services Staff Contribution Pay Guidelines 2014-2015

Selles dokumendis kirjutatakse, kuidas ülikool tunnustab ja autasustab töötajate silmapaistavat panustamist ja väljapaistvaid esinemisi. Kirjutatakse millistel tingimustel ja kuidas on võimalik autasu saada. Sugu antud dokumendis otseselt mainitud ei ole, kuid põhimõtete all on kirjutatud, et auhinna andmise ettepankute tegemisel ja saamisel on oluline silmas pidada ka võrdsuse ja mitmekesisuse problemaatikat ning arvesse tuleks võtta ka võrdse töötasu ülevaadet (*Equal Pay Review*). (*Professional Services Staff Contribution Pay Guidelines 2014-2015*)

Human Resources Division Work Plan – 2014

Selles plaanis on muuhulgas välja toodud plaanid ka seoses võrdsuse ja mitmekesisusega, nendeks on:

- Coordinate and deliver the activities relevant to the Division for the Scholl's Equality and Diversity action plan, Gender Equality Charter Mark and Equal Pay Review*
- To support the relevant committee structures created in respect of the trial of the Equality Challenge Unit, Equality Charter Mark*
- Undertake equality analyses for all new and reviewed policies*
- Train relevant stakeholders on equality and diversity issues (i.e. recruitment panels and promotion and contribution committee members).*

(Human Resources Division Work Plan – 2014)

Accessible and Gender Neutral Toilet Facilities on Main Campus as at July 2014

Huvitava faktina võib veel välja tuua, et ülikoolil on olemas dokument, mis näitab kus asuvad sooneutraalsed tualetid.

Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo temaatikaga

Equality and Diversity Consultative Forum

See foorum koosneb erinevatest inimestest üle kooli ning on loodud selleks, et tõstatada ja kommenteerida küsimusi seoses kohaliku võrdsuse ja mitmekesisusega. Foorumis toimuvad temaatilised diskussioonid, milles käsitletakse asjakohaseid küsimusi. Kokku saadakse kord semestri ajal ning raporteeritakse Equality and Diversity Executive Group'ile.

Equality and Diversity Executive Group

See grupp koosneb esindajatest erinevatest kooli üksustest, kes vastutavad võrdsuse ja mitmekesisuse eest oma tööalal. See grupp kohtub kord semestri jooksul ning raporteerib *Director and Council*'ile. Kõik selle grupi liikmed on määratud *Equality and Diversity Ambassador*'ideks, kellel on kohustus vedada kooli võrdsuse ja mitmekesisuse agendat. Nende liikmete kohustus on

kasutada oma positsiooni ja mõjuvõimu kindlustamiseks, et võrdsuse ja mitmekesisuse koha pealt toimuks progress ning võimalikult paljud oleksid teadlikud probleemist.

LSE Power

See tiim loodi 2015 aastal, mille eesmärkideks on:

- Actively inform changes to LSE policy and culture to bring about greater gender equality, through representation, consultation and monitoring*
- Provide a forum where members can share their experiences and learn from one another*
- Encourage members to realise their potential within LSE*
- Hold termly events that facilitate the aims of the network and the interests of the members*

Sellesse kogukonda on oodatud vaid need LSE naised, kes identifitseerivad end kui naissoost (*female*) isikut.

Family friendly benefits

Sellel leheküljel kirjutatakse mitmetest peresõbralikest hüvedest. LSE on mitmel korral saanud auhindu, mis tunnustavad kooli poolset vanemate ja tulevate vanemate toetust. Ülikool tegeleb peresõbralikkuse küsimusega nii naiste kui ka meeste aspektist ning toetab töötavaid vanemaid.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Proposals for actions in response to incidents on campus at the start of the 2014-2015

See raport kajastab erinevaid seksistlikke ja homfoobilisi intsidente, mis toimunud üliõpilaste seas kui ka laiemalt terve ülikooli peal. On kirjeldatud erinevaid juhtumeid ja mida nende juhtumite suhtes ette võetakse ning välja on toodud ka ettepanekud. Käsitletud on näiteks diskrimineerivat käitumist tudengite seas; sõnavabadusega seotud intsidente ja diskrimineerivaid käitumisi ja sündmuseid, mis mõjutavad ülikooli kogukonda üldiselt. Sellise dokumendi olemasolu näitab, et ülikoolis tegeletakse erinevate intsidentidega seoses soo, ebavõrdsuse ja mitmekesisuse temaatikaga. (*Proposals for actions in response to incidents on campus at the start of the 2014-2015, 2015*)

Context Statistics 2014

See dokument on kogumik avalikest faktidest ja numbritest, mis annavad ülevaate ülikooli suurusest ja kujust. Dokumendis kajastatakse kolme põhiteemat – üliõpilased, töötajad ja finants ning võrreldakse tulemusi teiste ülikoolide tulemustega. Näiteks on välja toodud täiskohaga töötavate töötajate arv sooti aastatel 2012-13 (Lisa 1). Sellelt jooniselt ilmneb, et LSE ülikooli on võrreldes Cambridge ja Oxfordiga enam naissoost täiskohaga tööjõudu. Taaskord on dokumendi lõppu kirjutatud lasue: „*The School seeks to ensure that people are treated equitably, regardless of age, disability, race, nationality, ethnic or national origin, gender, religion, sexual orientation or personal circumstances.*“ (*Context Statistics 2014, 2014*)

Statistika

Lisaks eelnevale leidsin kooli kodulehelt erinevat statistikat tööjõu kohta. Näiteks on toodud välja numbrid töötüübi kohta sooti (Lisa 2), tööjõu lahkumise põhjused sooti aastal 2011(Lisa 3), töötaja lepingu tüüp sooti, otsust tegevate töötajate arv sooti (Lisa 4), värbamine sooti, kogu tööjõud sooti (Lisa 5), töökoormus sooti, lapsehooldupuhkusele jääjad sooti (Lisa 6) – paljusid neid näitajaid on võimalik leida ka varasemate aastate kohta. Lisaks leidsin sellise dokumendi nagu „LSE EQUAL PAY REVIEW – AN UPDATE“ (2015) , milles antakse kerge ülevaade 2013 aasta palkadest sooti. Sellest dokumendist ilmneb, et naissoost ja meessost akadeemikute vaheline palgalõhe ülikoolis on 20,2%, millest 68% ulatuses toodi põhjuseks erinevad töötasemed (*job grade*). Teiste töötajate vaheline palgalõhe oli

13,7%, millest 72% seletavad erinevad töötasemed.

Vahekokkuvõte

Ülikooli koduleheküljelt leidis hulgaliselt materjale võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse kohta. Lisaks leidis ka statistikat nii töötajate koosseisu kui ka palga kohta. Dokumente uurides jäi mulje, et ülikooli jaoks on (sooline)võrdõiguslikkus ning mitmekesisus olulised teemad ning nendega on tegeletud varasemalt ning tegeletakse ka edaspidi. Ülikooli juures tegutsevad mitmed üksused, mis on pühendunud võrdsuse ja mitmekesisuse teemadele.

2.4 Austraalia ülikoolid

Austraalia ülikoolide sooliste poliitikate analüüsiks sai valitud kaks ülikooli, mis olid maailma ülikoolide edetabelis kaks esimest Austraalia ülikooli, nendeks oli – University of Melbourne ning Australian National University.

2.4.1 University of Melbourne

Ülikooli koduleheküljel on välja toodud Melbourne'i ülikooli kultuurse mitmekesisuse seisukoht, milles on öeldud: „*The academic and co-curricular life of the University of Melbourne is enriched by the cultural diversity of the University community. Cultural diversity encompasses difference based on race, ethnicity, language, religion, age, value and belief systems, disability, class, sexuality, gender, age or educational background. The University recognises that the diversity of its students and staff contributes to its ambition to be one of the finest universities in the world and is committed to embedding cultural diversity within teaching and learning, research and engagement. The commitment to cultural diversity is articulated at the highest level in the University Plan and in key strategic diversity priorities integrated within the University's policy and planning.*“

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

The University Plan 2011-2014

Ülikooli plaanis 2011-2014 on üheks eesmärgiks toodud järgnev: „*To have a talented and diverse workforce sharing a common vision, and whose skills and knowledge equip them to achieve the University's goal of being one of the finest universities in the world.*“ 2015 aastaks on seoses tööjõuga seotud järgmised eesmärgid:

- Having one of the highest staff satisfaction ratings within the Group of Eight;*
- Having an academic workforce sustainable in number and quality and outstanding in its achievement;*
- Demonstrating increased diversity in the staff profile, including the percentage of women in senior roles; and*
- Demonstrating effective performance management.*

Lisaks tudengite mitmekesisuse tõstmisele, on ülikooli jaoks oluline saavutada töötajate mitmekesisus ja pakkuda ka võimalusi argenuks – „*The University gives equal priority to enhancing the diversity of its staff. The University seeks to attract and retain staff of the highest quality, regardless of background. The University seeks to ensure that staff members have opportunities for development and achieves their goals in the context of making a contribution to the University in ways best suited to their strengths and expertise.*“ (The University Plan 2011-2014, 2011)

Conditions of Employment Academic Staff

Selles dokumendis kirjutatakse lahti kõik seoses värbamise, töötamise ja töölepingutega. Töötajate kohustuste peatüki all on ka „*Equity and Diversity*“ punkt, milles öeldakse järgmist: „*The University is committed to a work environment that is free from discrimination on the grounds of race, gender, religion or other attributes and in which employment decisions are made on the basis of merit. In all their dealings, staff members should abide by the Equal Opportunity Policy. Behaviour or actions that constitute discrimination, sexual harassment, or bullying are unacceptable and will not be tolerated.*“ Samuti on kirjutatud peatükk „*Balancing work and family*“, mille all kirjutatakse muuhulgas sellest, millised on peresõbraliku töökoha kasud ja et ülikool võimaldab painduvat tööaega, mis arvestab pereeluga. Rohkem soo temaatikat dokumendis ei kajastata. (*Conditions of Employment Academic Staff, 2014*)

Equal Opportunity Policy (MPF1241)

See eeskiri kehtib kõikidele Melbourne'i ülikooli üliõpilastele ja töötajatele. Eeskirjas kirjutatakse - „*The University is committed to the principle of equity in education, employment and welfare for current and prospective staff and students of the University, and will continue to develop equal opportunity and equity practices and programs compatible with its overall goals and responsibilities. The University is equally committed to providing a safe environment that is free from risks to health and safety.*“ Dokumendi järgi püüab ülikool pakkuda töötajatele ja üliõpilastele sellist õppe- ja töökeskonda, milles on kõigil võrdsed võimalused ning puudub ebaseaduslik diskrimineerimine, diskrimineeriv ahistamine, seksuaalne ahistamine, kiusamine ning ohvrustamine. Ülikool kasutab sobivaid vahendeid, et elimineerida diskrimineerimist, seksuaalset ahistamist, kiusamist ja ohvrustamist nii palju kui võimalik. Käsitletakse muuhulgas selliseid teemasid nagu rinnaga toitmine, seksuaalne ahistamine, kiusamine ning defineeritakse erinevaid mõisteid seoses eelpool mainituga. Sugu otseselt dokumendis ei mainita. (*Equal Opportunity Policy (MPF1241)*)

Indirect Discrimination. Fair in Form: Fair in Effect?

Selles dokumendis kirjutatakse sellest, mis on kaudne diskrimineerimine ja millised on ülikooli töötajate kohustused seoses diskrimineerimise ja selle ennetamisega. Muuhulgas mainitakse, et Victoria seaduse järgi on seaduse vastane otsene või kaudne diskrimineerimine järgmiste tunnuste baasil: vanus, puue, perekonnaseis, rasedus, rinnaga toitmine, seksuaalne orientatsioon, sooline identiteet (*gender identity*), vanemlik staatud, hooldaja staatus, füüsilised omadused, rass, religioosne uskumus või tegevus, tööstustegevus (*industrial activity*), poliitilised uskumused või tegevus, personaalne assotsiatsioon inimesega, keda identifitseerivad eelpool nimetatud tunnused. Kirjutatakse diskrimineerimise definitsioonist lähtudes seadusest ning tuuakse näiteid kaudsest diskrimineerimisest. (*Indirect Discrimination. Fair in Form: Fair in Effect?*, 2002)

Statute 1.7 – University Governance

Põhikirjas on kirjutatud järgmiselt: „*All members of the University should adhere to the values of the University in all dealings at or related to the University, consistent with and to the extent required by virtue of their positions in the University, and doing so in a way which is consistent with the principles of justice, equity and the pursuit of excellence.*“ Seejärel on loetletud mitmeid väärtuseid, millest üks ütleb, et tuleb propageerida ja ülalhoida fundamentaalseid inimõiguseid, et laiendada hariduslikke võimalusi, eriti tuleks silmas pidada võrdseid võimalusi, mis on ainuke õiglane, jätkusuutlik alus inimlikule tsivilisatsioonile. Võib arvata, et selline väärtus peab silmas ka naisi. (*Statute 1.7 – University Governance*)

Research at Melbourne: Ensuring excellence and impact to 2025

Selles dokumendis on kirjas, et akadeemiline ja uurijate/teadlaste (*research*) töötajaskond peab tundma, et neil on võimalik teostada karjääri ning osaleda uurijate kogukonnas olenemata kõigest. Igasugune erapooletus töötamisega seotud suhtluses peaks saama indetifitseeritud ja adresseeritud, et kindlustada kõikidele uurijatele, kaasaarvatud naistele ja põlisrahvustele, et neid hinnatakse

võrdsetel alustel. (*Research at Melbourne: Ensuring excellence and impact to 2025, 2013*)

Misconduct Procedure (MPF1164)

Selles dokumendis on kirjeldatud, mida loetakse ülikoolis käitumisreeglite rikkumiseks ja millised on sanktsioonid inimesele, kes eksib käitumisreeglite vastu ning kes nende probleemidega tegelevad. Otseselt sugu ei ole dokumendis mainitud, kuid välja on toodud diskrimineerimine ja seksuaalse ahistamise teema. (*Misconduct Procedure, 2014*)

Watch Your Language: Guidelines for Non-Discriminatory Language

Selles juhendis on lahti seletatud, mis on diskrimineeriv keelekasutus ning kuidas seda kasutatakse. Esimene taoline juhend publitseeriti juba 1987. aastal ning selle pealkirjaks oli „*Watch Your Language: A Guide to Gender-Neutral Speech and Writing*“. Selles oli muuhulgas kirjas järgnev: „*In its responsibility for all members of the University community, the University aims to eliminate sexist and other discriminatory language from all University publications and discourage the use of such language in published and unpublished material and in the speech of its staff and students.*“ Selline juhend jaotati Melbourne'i ülikoolile ning teistele Austraalia ülikoolidele, et tõstatada seksistliku keelekasutuse teema. Diskrimineeriv keelekasutus on uuritavas dokumendis defineeritud järgmiselt: „*Discriminatory language is that which creates or reinforces a hierarchy of difference between people. Discriminatory language can be targeted to a range of different facets of identity, including sex and gender, race, ethnicity, class, sexuality, age, political or religious beliefs, and physical, intellectual or psychiatric disability.*“ Kirjutatud on sellest, kuidas keel muutub diskrimineerivaks, miks peaks keelekasutust muutma ning kuidas seda teha. Lisaks kirjutatakse sellest, kuidas stereotüpiseerimine diskrimineerib ja samuti puudutatakse teemat seoses selliste üldsooliste mõistetega (*generic*) nagu näiteks „*man*“ ja kuidas seda vältida. Palju ongi välja toodud erinevaid näiteid „halbade“ sõnakasutustest ning näidatud on, kuidas neid paremaks muuta, et need ei diskrimineeriks kedagi. Dokument on küllaltki pikk ning põhjalik koos paljude näidetega. (*Watch Your Language: Guidelines for Non-Discriminatory Language*)

The University of Melbourne Social Inclusion Plan 2012-2014

Selles plaanis on mitmekesisusest kirjutatud järgmiselt: „*The Social Inclusion Plan places priority on facilitating diversity within the University community, celebrating existing diversity and tackling challenges associated with underrepresentation across students, staff and professions. The Social Inclusion Plan places priority on optimising the benefits of diversity, recognising existing achievement and purposefully harnessing diversity to enhance learning and teaching, research and engagement activity. The Social Inclusion Plan is integrated within the University's planning architecture, and is associated with important diversity related policy instruments including the Reconciliation Action Plan and Staff Equity and Diversity Framework.*“ Sugu selles dokumendis otseselt mainitud ei ole, kuid alaesindatuteks võiks selle dokumendid järgi pidada ka naisi. (*The University of Melbourne Social Inclusion Plan 2012-2014*)

Staff Equity and Diversity Framework 2013 – 2016

„*This Framework identifies priority areas and activities to enhance the representation, distribution and retention of staff with diverse characteristics, to promote and value staff diversity and inclusion, and to support staff to achieve their personal aspirations aligned with the achievement of the University's strategic goals. The Framework is an overarching guide for devolved strategic planning and action. It provides indicators of responsibility for the purposes of accountability and monitoring.*“ Selle dokumendi järgi pürgib ülikool aastaks 2015 järgmiste eesmärkide poole:

- have the highest staff satisfaction rating within the Group of Eight universities*
- hold a gender, age and cultural balance in both professional and academic positions approaching that of the best international universities in the world; and*

- *have an academic workforce that for the foreseeable future is sustainable in number and quality and outstanding in its achievement.*

Välja on toodud senised saavutused seoses töötajate võrdsuse ja mitmekesisusega ning sõnastatud uued eesmärgid. Muuhulgas tuuakse esile ka see, et tunatakse muret naiste esindatuse üle vanematel (*senior*) ja mittetraditsioonilistel ameti positsioonidel. Kirjutatakse sellest, et kõikidel töötajatel peavad olema võrdsed võimalused tööks ja karjääriks ning ka sellest, et naisi tuleks meestega võrdselt kaasata otsust langetavatele positsioonidele ning rollidesse, milles naised on tavapäraselt olnud alaesindatud. Samuti mainitakse soovi saavutada diskrimineerimise, ahistamise ja kiusamise vaba keskkond. Dokumendis on sõnastatud mitmed plaanitavad tegevused, mis peaksid võrdsuse ja mitmekesisuse olukorda parandama erinevate gruppide suhtes. (*Staff Equity and Diversity Framework 2013 – 2016*) Samanimelise tegevusraamistiku leiab kodulehelt ka aastate 2009-2012 kohta. (*Staff Equity and Diversity Framework 2008-2012, 2007*)

Discrimination, Sexual Harassment and Bullying Procedure (MPF1230)

„This procedure aims to assist the University to meet its obligation to provide a learning and working environment free from unlawful discrimination, sexual harassment and bullying. This procedure applies to all staff and students of the University engaged in activities reasonably connected with the University and its semi-autonomous bodies, excluding the Melbourne Theatre Company. Such activities may extend beyond University premises. For example, this policy applies during field trips organised by the University, staff parties, staff attendance at conferences and student orientation camps.“ Dokument kirjeldab, kuidas diskrimineerimise vastase süüdistusega tegeletakse. (*Discrimination, Sexual Harassment and Bullying Procedure (MPF1230)*)

Discrimination. Who can I talk to?

Selles buklettis seletatakse lahti, mida diskrimineerimine tähendab ja kuhu tuleb pöörduda juhul, kui keegi tunneb end diskrimineerituna. Räägitud on otsesest ja kaudsest diskrimineerimisest ning sugu on mainitud ühe tunnuseks, mille järgi diskrimineerimine on keelatud (*Discrimination. Who can I talk to?, 2015*). Samasugune buklett on koostatud ka kiusamise kohta (*BULLYING. Who can I talk to?, 2015*) ja seksuaalse ahistamise kohta (*Sexual harassment. Who can i talk to?*). Nendel teemadel on tehtud ka postreid. Sarnane buklett on olemas ka aastast 2012 - ka selles räägitakse diskrimineerimisest, seksuaalsest ahistamisest ja kiusamisest. (*Freedom from Harassment, Discrimination, and Bullying, 2012*)

Work & Family. The Links and the Balance

Selles dokumendis kirjutatakse tööst ja pereelust ning püüab tõsta teadlikkust töö- ja pereprobleemidest. Pööratakse tähelepanu sellele, et pere- ja tööelu oleks tasakaalus ning perekonda plaanivaid või lastega töötajaid ei diskrimineeritaks. (*Work & Family. The Links and the Balance, 2006*)

Equal Employment Opportunity for Women Plan 2000 – 2005

Leidisin ka küllaltki vana dokumendi, milles räägitakse naiste võrsetest võimalustest tööl. Dokumendis on kirjas seni saavutatud tuemused seoses naiste ja meeste võrdsusega ning kirjeldatud on ka eesmärgid ja seda kuidas edasi minnakse, et naiste positsioonid meestega võrreldes oleksid ja püsiksid võrdsetena. (*Equal Employment Opportunity for Women Plan 2000 – 2005*)

Creating the E/Quality Workplace. A Guide for Heads of Departments on Implementing Equal Opportunity for Women in the Workplace

Selles dokumendis räägitakse sellest, et ülikool on naiste võrdõiguslikkuse teemaga tegelenud juba alates 1988. aastast ning tuuakse välja parimad praktikad, mida rakendada, et saavutada kõikidele võrdsed võimalused ning kes ja kuidas nende praktikatega toimina peaks. (*Creating the E/Quality Workplace. A Guide for Heads of Departments on Implementing Equal Opportunity for Women in the Workplace, 2004*)

EQUAL OPPORTUNITY FOR WOMEN IN THE WORKPLACE. FACULTY REPORTS 2006. STRATEGIC PLANS 2007

Selles plaanis on välja toodud erinevate teaduskondade eesmärgid seoses mitmekesisuse ja võrdsusega. Olulisel kohal dokumendis on ka soolise võrdsuse/tasakaalu saavutamine ning paljud eesmärgid ongi seatud just naistega seoses. Märgitud on ära, kes eesmärkidega tegelevad, milliseid strateegiaid rakendatakse ning mis peaks eesmärkide täitmisel paranema. (*EQUAL OPPORTUNITY FOR WOMEN IN THE WORKPLACE. FACULTY REPORTS 2006. STRATEGIC PLANS 2007, 2007*)

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

The University of Melbourne. Social Inclusion Barometer 2011-2012

See dokument on koostatud selleks, et kirjeldada ülikooli progressi üliõpilaste ja töötajate võrdsuse suunas. Dokumendis antakse ülevaade üliõpilaste ja ka töötajate koosseisust. Naistest juhtivatel ametipositsioonidel kirjutatakse järgmiselt – „*At the University of Melbourne women hold the majority of employment positions. However, women’s representation among academic staff is lower than among professional staff, and women’s representation decreases with seniority of appointment*“ (Lisa 1). „*Between 1986 and 2012 the representation of women in academic positions increased from 16% to 48%. Women hold 23% of professorial positions and the representation of women in senior professional staff positions (HEW 10+) has increased to 57%, with women’s representation in these senior levels above the Australian university mean.*“ (Lisa 2). Palgalõhe on selle dokumendi järgi 17,2%. Lisaks on veel välja toodud ka mitmesugust statistikat seoses sooga, muuhulgas näiteks ka töötajate kaebuste osakaal, millest 2011 aastal 14% moodustas seksuaalse ahistamisega seotud kaebused – „*In 2011 there were 175 enquiries or complaints relating to discrimination (34%), sexual harassment (14%) and bullying (52%) dealt with by the Fairness and Diversity Unit or specialist advisers. Discrimination complaints were most frequently raised in relation to disability and impairment (33%), specifically mental health issues (47% of these). All were either resolved with no adverse findings against the University, withdrawn by complainants, or closed or dismissed by the relevant commission.*“ (*The University of Melbourne Social Inclusion Barometer 2011-2012, 2012*)

Palga andmed on paroolidega kaitstud ja neile ei pääse ligi.

Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo temaatikaga

Fairness and Diversity Unit

See grupp on muuhulgas vastutav järgmiste asjade eest:

- Managing and providing advice and guidance on the prevention and resolution of:*
- Formal grievances and industrial disputes concerning staff*
- Misconduct, discipline and appeal processes concerning staff*
- Complaints of unlawful discrimination, sexual harassment, discriminatory harassment, and bullying, by or against staff or students*
- Identifying and initiating the development of related policies, programs and services*
- Recruitment, selection, appointment, training, advice and support for Advisers (inc. Anti-Discrimination, Sexual Harassment, Bullying and Whistleblower Protected Disclosure Officers networks), conciliators and investigators*

- *Promotion of related policies and the avoidance of complaints*

University Network for Equal Opportunity

„The University Network for Equal Opportunity supports the role of Associate and Assistant Deans (UNEO), UNEO Coordinators and Faculty UNEO Committees in monitoring equity and diversity and developing initiatives to support enhanced staff equity and diversity.“

Lisaks on ülikoolil veel olemas järgmised nõustajad:

- *Bullying Advisers*
- *Discrimination Advisers*
- *Sexual Harassment Advisers*

Academic Women in Leadership

„The Academic Women in Leadership Program is one of several strategies aimed at addressing women’s underrepresentation in higher level academic appointments and on key policy, decision-making and governance bodies. This remains an issue of strategic importance to the University.“ Programm on keskendunud kolmele alale – juhtimine, inimsuhete ja kärjääri edendamine; jägida praeguseid prioriteete ja strateegilisi probleeme ülikoolis ja kõrghariduse sektoris; koostada strateegiaid.

Senior Management Portfolios Staff Equity Group

„The Staff Equity Group provides advice to inform the decisions of the Provost on policy matters relating to staff equity, diversity and equal opportunity in the workplace.“

The University of Melbourne Staff Equity Group (SEG)

„The Staff Equity Group provides advice to inform the decisions of the Provost on policy matters relating to staff equity, diversity and equal opportunity in the workplace.“ „On advice from the Staff Equity Group, the Provost may refer issues which have significant policy, resource or academic implications to University committees, or to other portfolio heads for issues relevant to their portfolio.“

Sündmused seoses naistega

The University of Melbourne Diversity and Inclusion Awards, 2014 Award Guidelines

„The University Plan 2011-2014, outlines the University’s aspiration enhance the diversity of its student and staff profile. The University of Melbourne’s Diversity and Inclusion Awards recognise and reward a variety of programs and initiatives which demonstrate innovation and excellence in furthering diversity and social inclusion at the University of Melbourne.“ Auhinda saab muuhulgas ka siis, kui toetada järgmiste gruppide ligipääsu, osalemist ja edu:

- *Women in disciplines, professions or roles in which they are under-represented*
- *People with family or carer responsibilities*

Auhindasid saavad taotleda kõik ülikooli tudengid ja töötajad, kes tegelevad mitmekesisuse küsimustega Melbourne’i ülikoolis. Edasi on kirjutatud, protseduuridest, mis tuleb läbida, et auhinda taotleda. (*The University of Melbourne Diversity and Inclusion Awards, 2014 Award Guidelines*)

Vahekokkuvõte

Melbourne'i ülikooli kodulehelt oli kerge leida erinevaid dokumente seoses soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisusega. Ülikoolil oli väga palju erinevaid dokumente, mis käsitlesid võrdsete võimaluste ja mitmekesisuste teemasid, sealhulgas ka soolist võrdõiguslikkust. Vaid ühes dokumendis oli märgitud palgalõhe – muu statistika palkade kohta oli paroolidega kaitstud ning nendele puudus ligipääs. Siiski on suurest dokumentide hulgast näha, et ülikooli jaoks on erinevate soopoliitikate rakendamine oluline ning oluline on ka see, et naistel oleks meestega võrdsed võimalused.

2.4.2 Australian National University (ANU)

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

ANU by 2020

Selle plaani juhtab sisse lõik *Vice-Chancellor*'i poolt, kes ütleb: „*The University is totally committed to the values of academic freedom in the pursuit of knowledge, integrity in all our activities, collegiality in our relationships, diversity in our staff and students and engagement with our communities and the nation.*“ Plaanis on kirjeldatud eesmärke muuhulgas ka seoses mitmekesisuse ja võrdsusega, öeldud on järgnevalt – „*ANU aims to be a world-leading university, attracting the most gifted staff and students from around the world. Opportunities for people to demonstrate their excellence must not be limited by socioeconomic background, race, religion or gender. ANU is committed to breaking down such barriers to achievement and an ANU education will open doors for a wide cross-section of society. Access and equity will be embedded in all our activities.*“ Samuti on kirjutatud sellest, et aastaks 2020 on akadeemilistel ja kõrgematel ametipositsioonidel naiste osalus suurem. (ANU by 2020)

Equal opportunity policy

Selle eeskirja eesmärgiks on informeerida töötajaid ja tudengeid ülikooli püüdlusest parandada võrdseid võimalusi tööhõives ning hariduses. Dokument pakub põhimõtete raamistikku, seadusi ning terminoloogiat seoses tööle ja haridusele võrdse ligipääsu kindlustamise ja parandamisega töötajate ning õpilaste jaoks. Eeskirjas on sõnastatud jägmine seisukoht: „*Australian National University has an express commitment to equal opportunity in education and employment for students and staff, and prospective students and staff.*“ Eeskirjas kirjutatakse, et kooli jaoks on oluline pakkuda kõigile võrdseid võimalusi ning rakendada selleks erinevaid eeskirju ja praktikaid. ANU propageerib kaasavat töö- ja õppekeskkonda, mis väärtustaks erinevate taustade mitmekesisust. Väja on toodud järgmised olulised põhimõtted:

- *to improve access, participation and inclusion of particular equal opportunity groups who have been traditionally under-represented, through review of policy and practices and implementing special measures; and*
- *to eliminate discrimination on the grounds of sex; pregnancy; marital or relationship status; family responsibility; breastfeeding; race, colour, ethnic or ethno-religious background, descent or national identity; age; sexual orientation, gender identity, trans-sexuality or intersex status; disability; union affiliation, political conviction, religious belief or any other characteristic specified.*

Lisaks on kirjutatud naiste võrdsetest võimalustest töökohal - „*ANU develops and implements workplace programs aimed at contributing to equal opportunity for women in the workplace and eliminating discrimination as required by the Workplace Gender Equality Act 2012. ANU reports on these programs and fosters workplace consultation and communication on the results which include strategies to address issues such as the under-representation of senior academic women and women in non-traditional employment fields.*“

Põhikirj

Põhikirjas on mainitud et Council liikmete hulgas peab olema sooline ja rassiline tasakaal. Rohkem pole sugu põhikirjas mainitud. (*Australian National University Act 1991, 2014*)

Prevention of Discrimination, harassment and bullying

Selle eeskirjas eesmärgiks on informeerida töötajaid ja üliõpilasi spetsiifilistest käitumismallidest, mida ANU ei aktsepteeri. Dokumendis on kirjas, et ANU on pühendunud tagamaks töötajatele ja tudengitele keskkond, milles neid koheldakse väärilt ja austusega ning kus kõik ANU liikmed saaksid töötada ilma diskrimineerimise, ahistamise või kiusamiseta. Kõikide vastu, kes ei austa seda eeskirja, kasutatakse selleks ette nähtud meetmeid. Dokumendis seletatakse ka erinevad ahistamise vormid lahti. (*Prevention of Discrimination, harassment and bullying, 2015*)

Staff grievance resolution

Selle dokumendi eesmärk on tuua välja põhimõtted, selle kohta, kui ANU töötajatel peaks esinema kaebusi. „*It is the intention of this policy to address staff grievances and resolve them effectively (including those of discrimination, harassment, bullying or other serious complaints) through a common process of explicit discussion and review. The grievance policy and procedures are not intended to be an end in themselves, nor a prejudicial process nor a punishment.*“ (*Staff grievance resolution, 2015*)

Identified positions (Aboriginal and Torres Strait Islander People/Women)

Selles dokumendis kirjutatakse, et ANU on väljendanud kohustusi seoses võrdsete võimalustega töökohtadel ning on kohustatud viima täide strateegiaid, mis tõstaksid päritolude mitmekesisust ja perspektiivi ülikooli kogukonnas. Ülikool toetab spetsiaalseid tegevusi, et parandada ligipääsu, osalust ja võrdseid võimalusi tööl *Aboriginal* ja/või *Torres Strait Islander* töötajatele ning akadeemikutest naistele. Välja on toodud ja lahti seletatud mõiste „*Identified Position*“ - „*is a position advertised where there is an essential personal requirement and where it is lawful to discriminate on the basis of that personal requirement as part of a special measure.*“ Edasi on kirjutatud sellest, millised peaksid olema töökuulutused, mis on suunatud just inimestele, kellel on „*identified position*“ ning on toodud näiteid. Näide mis oli konkreetselt naistele suunatud on järgmine: „*Women are particularly encouraged to apply. As part of a Special Measure to improve gender balance within the Research School of Computer Science, one of the two positions is reserved for women. Female applicants are requested to state clearly whether they wish to be considered for this position.*“ (*Identified positions (Aboriginal and Torres Strait Islander People/Women), 2015*)

Respect for all. Pledge to the ANU Charter of Expectations

Selles dokumendis on sõnastatud, kuidas ANU püüab kindlustada kõrgkvaliteedilise tööelu ning propageerib positiivseid suhteid töösuhetes. Välja on toodud ka mõned põhimõtted, mida järgitakse:

- We will not accept or tolerate discrimination, harassment and bullying behavioursour relationships will be built on trust and mutual respect*
- we will support our people through periods of challenge and change by keeping each other informed about major developments that affect our work*
- we will encourage all to realise their full potential in their role*
- we will promote health and well-being at work*
- we will recognise the benefit of flexible working practices in assisting individuals in balancing their home and work commitments.*

(*Respect for all. Pledge to the ANU Charter of Expectations*)

Code of conduct

Selle dokumendi eesmärk on anda juhised, mille järgi indentifitseerida ja lahendada probleeme seoses eetilise käitumisega. Näiteks on ülikooli kohustuste all välja toodud, et ülikool püüab kaitsta oma inimeste tervist ja heaolu, pakkudes keskkonda, mis on turvaline ja milles ei esine diskrimineerimist, ahistamist ja mis lubaks nii töötajatel kui ka õpilastel leida tasakaal ülikoolielu, pereelu ja teiste tegevuste vahel. Eraldi on välja toodud, et töötajad peaksid käituma erinevuste suhtes respektiivalt ja ei tohiks diskrimineerida kedagi soo, rassi, seksuaalsuse, puude, kultuurilise tausta, religiooni, perekonnaseisu, vanuse, ühingu liikmelisuse, poliitiliste veendumuste või perekonna kohustuste pärast. (*Code of conduct*)

Gender inclusive language guidelines

Selle dokumendi eesmärgiks on: „*To enable students, staff and associates of the Australian National University to treat each other with respect and dignity regardless of their gender identity through the use of gender inclusive language practices.*“ Selle dokumendi põhimõte on tagada inimeste austuse ja väärikusega kohtlemine olenemata soolisest identiteedist (*gender identity*) läbi järgnevat punktide:

- *All communications of the University (written, oral or visual form) should use gender inclusive language that does not discriminate (including by invisibility) against certain people on the basis of their gender identity. These identities include, for example, female, male, intersex or trans persons. For information on what kind of language is exclusionary and the definitions of different gender identities, go to the following fact sheet.*
- *Forms or surveys used by the University should only collect gender data where it is demonstrably relevant to the provision of University services or otherwise necessary for research or other purposes.*
- *In all cases where gender data is collected, the University should provide a gender inclusive option. Where this information is required, the question should ask for ‘gender identity’ rather than ‘sex’ or ‘gender’. In addition to ‘male’ and ‘female’ options, individuals should be given the option to select ‘intersex’ and/or ‘none of the above’. Further information on the collection of gender data is available through the Australian Government Guidelines on the Recognition of Sex and Gender.*
- *An exception to principles 2 and 3 exists where the University is required to collect gender data as part of a survey or form distributed by a third party and there are adverse consequences in failing to collect the information. Where gender data is collected in these instances, the University will collect it in an inclusive manner (see point 3), or where this is not possible, have made reasonable efforts to do so.*

(*Gender inclusive language guidelines, 2015*)

Fact sheet: gender and language

Sellel leheküljel on kirjutatud lahti mõiste „*Gender Inclusive Language*“, mis on: „*written, oral and visual communication that does not exclude or demean any particular gender identity.*“ Sellel lehel antakse ülevaade erinevate seksuaalsete orientatsioonide ja soo identiteetide definitsioonidest ning tuuakse erinevaid näiteid selle kohta, kuidas keelekasutus võib olla tõrjuv. Seejärel on toodud välja mõiste „*Gender Exclusionary language*“ ning selle definitsioon: „*Exclusionary language is language that expresses bias in favour of one sex and thus discriminates against other gender identities. Language that discriminates against a gender identity by not adequately reflecting their role, status and presence in society is exclusionary.*“ Välja on toodud ka peamised seksistliku keele vormid:

- ***Invisibility***

Women and gender identities such as intersex people are often invisible in language. This is due to the use of the masculine pronouns 'he', 'him', 'his' to refer to both men and women, and the use of 'man' as a noun, verb or adjective in words such as 'mankind', 'man made'. Where possible, these pronouns should be replaced with non-gender specific words, for example, change 'if a student wants to succeed, he should hand in his papers on time' to 'if a student wants to succeed, they should hand in their papers on time'

□ **Inferiority**

Expressions such as 'female academic' and 'male nurse' diminish the importance of the role that is being described and focus attention on the gender of the person. In these instances gender is an unnecessary reference and should be challenged.

□ **Trivialisation**

Language can be used to trivialise women and their activities, actions and occupations through expressions such as 'just a housewife'.

□ **Recognition of other gender identities**

It is important to recognise that not all people identify as male or female. This can be done through collecting data in an inclusive manner (see Gender Inclusive Language Guidelines) and through inclusive, respectful and informed behaviour that recognises other gender identities.

Seejärel on toodud välja definitsioonid seoses sekusaalse orientatsiooni soo (*sex*) ja/või sooidentiteediga (*gender identity*), mis tulenevad sellisest dokumendist nagu „*Australian Human Rights Commission document Addressing sexual orientation and sex and/or gender identity discrimination*“ (2011).

ANU Gender Institute Report 2013-2014

See raport annab ülevaate sellest, mis on toimunud ANU Sooinstituudis. Dokumensist selgub, et Sooinstituut tegeleb sootemaatikaga laiemalt, kui vaid oma instituudi siseselt ning püüab parandada naiste staatust akadeemias. On antud ülevaade instituudi struktuurist ning selles aset leidnud sündmustest ning sündmusetst seoses soolisevõrdõiguslikkuse teemaga üldmisemalt. Raport on pikk ning annab põhjaliku ülevaate sootemaatikast laiemas kontekstis. (*Gender Institute Report 2013-2014*)

Breastfeeding ja Work, Study and Family Responsibilities

Selle dokumendi eesmärk on pakkuda põhimõtteid ja raamistikku toetamaks imetavaid emasid nende naasemisel tööle ja õppetöösse. Dokument pakub erinevat informatsiooni imetavatele vanematele, räägib asukohtadest, paindlikkusest ja selle teema eest vastutavatest. „*The University recognises the benefits of breastfeeding for both mother and baby and supports staff members and students who wish to breastfeed their baby while they participate in work or study on campus and in campus related activities. It acknowledges that women have the right to breastfeed in public places and that it is unlawful to treat a woman less favourably on the basis that she is breastfeeding a child, in accordance with the Sex Discrimination Act 1984 (Commonwealth) and the Discrimination Act 1991 (ACT)*“ (*Breastfeeding*). Dokumendist on näha, et ülikool peab oluliseks toetada emasid, kes soovivad oma last rinnaga toita ning pakuvad selleks vajalikke lahendusi, et naisi samal ajal ka tööl hoida. Sarnaselt eelnevalt kirjeldatud eeskirjale on ülikoolil ka dokument „*Work, Study and Family Responsibilities*“, mis on õpilastele ja töötajatele abiks ühildamiseks perekohustusi, tööd ja õppimist. (*Work, Study and Family Responsibilities*)

UNIVERSITY ACCESS AND EQUITY COMMITTEE. TERMS OF REFERENCE, MEMBERSHIP AND OPERATING PROCEDURES

See dokument räägib ülikooli Access and Equity kommiteest ja selle liikmelisusest. Muuhulgas on

kirjas ka järgmine: „Whenever an opportunity arises for the Chair to appoint a new member to the Committee, the Chair will have regard to the current gender balance of the committee before making decisions regarding an appointment.“ See näitab, et sooline tasakaal on ülikooli jaoks oluline teema. (UNIVERSITY ACCESS AND EQUITY COMMITTEE. TERMS OF REFERENCE, MEMBERSHIP AND OPERATING PROCEDURES, 2014)

HR Services and Key Performance Measures

Selles dokumendis räägitakse HR eesmärkidest. Muuhulgas on välja toodud ka see, et HR püüab tõsta teadlikkuse taset mitmekesisuse probleemidest ning käsitletakse selliseid teemasid nagu sugu (*gender*), *Indigenous* töötajad ja puudega töötajad. (*HR Services and Key Performance Measures*)

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Annual Report 2013

Selles raportis on antud ülevaade ja numbrid selle kohta, mis koolis aasta jooksul toimunud on. Muuhulgas on välja toodud näiteks töötajate profiil kolledžite järgi ja sooti (Lisa 1). Samuti on kirjutatud sellest, et ANU ühines ühinguga *American Association for University Women*, mis toob inimesi kokku, et murda läbi hariduslikest ja majanduslikest piirangutest seoses naistega. Selle ühingu missioon on arendada võrdõiguslikkust naistele. Lisaks räägitakse probleemidest seoses naiste osakaaluga professorite hulgas ning võrdusest ja mitmekesisusest ANU töötajate hulgas üldiselt. Sarnased raportid on kodulehelt leitavad ka eelmiste aastate kohta. (*Annual Report 2013, 2014*)

EOWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) raport 2011-2012

Selles raportis antakse ülevaade tööjõu profiilist 31.märtsi seisuga aastal 2012 (Lisa 2). Dokumendis kirjeldatakse probleeme seoses naistega tööl ning kuidas seda probleematikat analüüsitud ja käsitletud on. Välja on toodud muuhulgas järgmine informatsioon:

- women represented 48% of the total ANU workforce;*
- women represented 22% of Academic Levels D and E (Associate Professor and Professor);*
- women represented 27% of Senior Manager Levels 4 and above;*
- 18% of the ANU workforce was part-time; and*
- 67% of the ANU part-time workforce was female.*

Lisatud on, et ülikooli arvud seoses naistega akadeemilise töötasjaskonna juures on parandnud, kuid alaesindatud on vanemad naised (*senior women*) mitmetel erinevatel aladel aga eriti teaduse ja inseneerinduse aladel. Samuti kirjeldatakse muuhulgas erinevate kooli poolsete värbamise poliitikate eesmärke. Dokument annab tervikliku ülevaate sellest, kuidas soolise võrdsuse temaatikaga tegeletakse – millised on poliitika, eesmärgid ja pisut kajastatakse ka tulemusi. (*EOWA (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency) raport 2011-2012*)

Sellist dokumenti leiab ka varasemate aastate kohta. Failidele, kus kajastatakse täpsemat informatsiooni seoses töötajate ja palkadega, puudub ligipääs.

Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo temaatikaga

University Community Equity Committee

„ANU has established a University Community Equity Committee that advises the Vice-Chancellor on matters relating to the University community and, in particular, the equity agenda and activities. The Committee will advise on equity priorities, review plans and policies, receive submissions, commission research and establish working parties on community and equity issues“. (Equal opportunity policy)

Network for Women in Biology

See leheküljel on mõeldud selleks, et naised, kes tegelevad bioloogia aladel saaksid oma ressursse ja informatsiooni jagada.

Women in Technology (WIT)

On ühendus, mis koondab naisi tehnoloogia aladel – nii tudengeid, kui ka töötajaid.

Pulse online learning

Pulse online learning on keskkond, milles ANU töötajad ja üliõpilased saavad võtta erinevaid kursuseid ja seda endale sobival ajal. Muuhulgas pakutakse keskkonnas ka kursust kiusamise, ahistamise ja diskrimineerimise kohta.

ANU Circle for Gender equity

See on uus kogukond, mis üritab luua keskkonda, milles oleks võimalik diskuteerida ja debateerida teemadel naistest.

Sündmused seoses naistega

ANU Inspiring Women

On projekt, mille alusel sündis raamat, mis tunnustab ANU naisi alates professoritest kuni kohviku töötajateni. Naised räägivad selles raamatus oma intellektuaalist või töökirest, karjääri radadest, inspiratsiooni allikatest ning tööelu balansist.

Vahekokkuvõte

ANU koduleheküljelt oli võimalik leida erinevat informatsiooni selle kohta, milliseid poliitikaid rakendatakse seoses soolise tasakaalu ning naiste edutamisega. Samuti on püstitatud eesmärgid, mis peaksid olukorda veelgi parandama. Ülikooli juures on mitmeid ühendusi, mis tegelevad sootemaatikaga ning on loodud ka naistele mõeldud keskkonnad, kus naistel on võimalik oma tegevusi ja kogemusi jagada. Dokumentidest ja nende hulgas on näha, et soolise võrdõiguslikkuse teemaga ANU's tegeletakse ning see on ülikooli jaoks tähtis. Oluline on veel ära märkida, et naiste edutamiseks on loodud ka fondid, mis toetavad naiste tegevust teaduses.

2.5 USA ülikoolid

Ameerika ülikoolidest osutusid valituks järgnevad: *California Institute of Technology (Caltech)*, *Harvard University*, *Massachusetts Institute of Technology (MIT)*, *Princeton University*, *The University of Hawai'i (UH)*, *Yale University*. California Tehnoloogiainstituut asub 2015. aastal riigi parimate tehnikaülikoolide *Times Higher Education* nimistus kolmandal kohal, Massachusettsi Tehnoloogiainstituut asub esimesel kohal ning Princetoni Ülikool neljandal kohal. Seega oli eelnevalt nimetatud ülikoolide valiku põhjuseks kõrge asukoht üleriigilises tehnikaülikoolide paremus nimekirjas. Harvardi Ülikool ja Yale'i Ülikool osutusid valituks seetõttu, et asusid veebilehekülje *U.S. News & World Report* poolt esitatud riigiüleises ülikoolide nimekirja tipus –

Harvard teisel ning Yale kolmandal kohal. Hawaii Ülikooli valiku puhul oli kaks põhjust: 1) näiteks on Manoa asuva Hawaii Ülikooli allüksus eelnevalt nimetatud ülikoolidest erinev seetõttu, et koolitusmaksud (ingl k *tuition & fees*) on osariigi kodanikele väiksemad kui osariigi välistele kodanikele, kusjuures teiste eelnimetatud ülikoolide puhul on maksud kõigile võrdsed; 2) Manoa asuva Hawaii Ülikooli sisseastumise suurusjärk ületab oluliselt kõigi eelnevalt nimetatud ülikoolide sisseastumismäära.

□ **Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Ameerika ülikoolides**

Title IX

Kõikide antud aruandes käsitletud Ameerika ülikoolide puhul ilmnes, et neis kehtib *Title IX*, mistõttu toon välja dokumendi selgituse.

Ameerika Ühendriikide haridusministeeriumi kohaselt kaitseb *Title IX* inimesi sool põhineva diskrimineerimise eest hariduses (U.S. Department of Education 2015). Väljavõte *Title IX*-ist:

No person in the United States shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any education program or activity receiving Federal financial assistance (ibid).

Täpsemalt võib antud dokumendi sisuga tutvuda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 3 TITLE IX*].

Muuhulgas on *Title IX* suunatud naiste diskrimineerimisele *STEM* (science, technology, engineering, math) programmides ning seksuaalsele ahistamisele, sool põhinevale diskrimineerimisele ja seksuaalsele vägivaldale (UH @ Manoa veebileht 2015). *Title IX* kaitseb kõiki soolise diskrimineerimise eest sõltumata nende soost, sooidentiteedist ja sooväljendusest (ingl k *gender expression*). Ülikool peab tagama olustiku, kus ülikoolilinnakus puuduks sooline diskrimineerimine ning otseselt tegutsema diskrimineerimise või ahistamisega seotud probleemidega, et ennetada selle toimumist. Ülikoolil peavad olema rajatud protseduurid taoliste kaebustega tegelemiseks ning koordinaatorid, kes sellega tegelevad. Ülikool peab ohvrile tagama turvalisuse ja asjaolu, et ohver saaks haridusteed jätkata ilma edasise seksuaalse diskrimineerimise, seksuaalse ahistamise ja vägivaldaga. Ülikool saab *Title IX*-i raames väljastada lepingu, et süüdistatava õpilase poolt lähenemist või suhtlemist ennetada (*ibid*).

2.5.1 Kalifornia Tehnoloogiainstituut - California Institute of Technology

Põhimäärus ja selle leidmine

Ülikooli põhimääruseks võiks pidada järgnevat: *Policies & Personnel Memoranda*, kus on kirjas erinevad sootemaatilised poliitikad (*Nondiscrimination and Equal Employment Opportunity, Sexual Violence, Unlawful Harassment, Employment*). Informatsiooni ehk ülikooli poliitikate ja dokumentide leidmine veebilehel on võrdlemisi lihtne ning veebileheküljel liikumine on mugav.

□ **Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta**

□ *Nondiscrimination and Equal Employment Opportunity*, mille kohaselt pakub Caltech kõigile võrdset võimalust ning diskrimineerimisvaba akadeemilist keskkonda. Antud dokumendi alusel ja *Title IX*-iga kooskõlas ei ole Caltech'is sooline diskrimineerimine (sh seksuaalne ahistamine ja vägivald) lubatud. Asukohas *Title IX* rakendamise kohta Caltech'is leidub ka dokumente poliitikate ja seksuaalse ahistamise juhtumitega seotud protseduuride kohta (California Institute of Technology 2015a). Caltech teeb endast oleneva, et eemaldada akadeemilisest keskkonnast diskrimineerimine, ahistamine ja seksuaalne vägivald. Täpsemalt võib antud

dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 4 Väljavõtted dokumentidest*].

□ ***Sexual Violence***, mille kohaselt on kõigil Caltech'i kogukonna liikmetel õigus, et neid koheldakse ja et nemad kohtlevad teisi väärikalt ja austusväärselt. Nende printsiipidega kooskõlas on Caltech'i poliitikaks võimaldada seksuaalse vägivallata akadeemilist keskkonda. Antud dokument kehtib kõigi Caltech'i kogukonna liikmetele sõltumata nende seksuaalsest orientatsioonist või sooidentiteedist. Caltech'i kogukonna liikmeid julgustatakse, et nad teavitaks seksuaalse vägivalla juhtumist olenemata sellest, kus see aset leidis. Caltech võtab uurimise alla kaebused, et välja selgitada, mis juhtus ning seejärel tegeleb probleemiga. Inimesi, kes antud dokumendis käsitletut rikuvad, kutsutakse korrale, mis võib lõppeda töölepingu lõpetamise või koolist välja heitmise. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 4 Väljavõtted dokumentidest*].

□ ***Unlawful Harassment***, mille kohaselt on Caltech'i poliitikaks võimaldada akadeemilist keskkonda ilma ebaseadusliku ahistamiseta ning kättemaksuta (ingl k *retaliation*). Ahistamine on vaenuliku keskkonna loomine, kus kerkib esile kohatu käitumine, mis häirib isiku töötamist, õpinguid või elutingimusi. Kõik Caltech'i kogukonna liikmed peaksid olema teadlikud, et Caltech'is ei lubata käitumist, mis põhjustab ebaseaduslikku ahistamist või kättemaksu. Inimesi, kes tunnevad, et on taolist olukorda tunnistanud või kogenud, julgustatakse juhtunust rääkima. Juhtumus osalenu võib olukorra lahendada ametlikult või mitte ametlikult. Ametliku kaebuse näol on tegemist taotlusega, et Caltech võtaks olukorra lahendamiseks kasutusele vajalikud meetmed. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 4 Väljavõtted dokumentidest*].

□ ***Employment***, mille kohaselt palkab instituut dokumendi *Nondiscrimination and Equal Employment Opportunity* alusel. Instituudi lähenemine värbamisele on kujundatud viisil, mis kattuks kogukonna mitmekesisuse vajadusega ning põhineks aususel. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 4 Väljavõtted dokumentidest*].

□ **Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad Caltech'is ning naised teaduses**

Ülikooli veebilehelt võib võrdse kohtlemisega seoses leida mitmekesisuse keskuse (ingl k *Center for Diversity*).

The mission of the Caltech Center for Diversity (CCD) is to provide policy and programming support for the campus' initiatives associated with student access, equity and inclusion California Institute of Technology (2015b). Support activities that enhance the inclusion of underrepresented, underserved and minorities (URM), women and lesbian, gay, bisexual, transgender and questioning (LGBTQ) students in all aspects of campus life (ibid).

Juhul, kui sisestada ülikooli otsingumootorisse sõna *women*, siis leidub viide asukohale naised teaduses, kus on esitatud erinevad viited naiste tegevusele teaduses (*näiteks Women at NASA, 4000 Years of Women in Science, Women and Minorities in Science and Engineering* jmt). Edasised otsingutulemused on peamiselt naiste kohta välja antud spordiuudised.

□ **Work-Life**

Caltech'i *Work-Life* osakonnas on tähelepanu pööratud sellele, et töö ja pereelu ühildamise vahel oleks harmoonia. Küll aga pole otseselt eraldi välja toodud sootemaatikaga seotud asjaolusid.

You can be Well@Caltech with the right resources, a supportive community, and strong

connections. At Caltech, we are a community working together to develop alternative energy sources, advance health & medicine, improve information systems, understand our environment, engineer advanced materials, explain behavior & economics, and explore the universe. We are also people who are sons, daughters, parents, spouses, partners, siblings, friends, neighbors, coworkers, in transition. Through the healthy management of this congruence of roles you can be effective, happy, and flourishing human beings. Work-life harmony is the healthy balance between work and personal priorities and is achievable. WorkLife@Caltech sees you as a person and supports your life's mission as an individual.

□ **Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Caltech'i allüksustes**

Sooline võrdõiguslikkus on ülikooli allüksustes erinevalt kajastatud – osa allüksustel on viide ülikooli peamiste dokumentide ja poliitikate juurde, kuid nendeni jõudmiseks peaks oletama, kus taolisi dokumente võib leida (nt *Human Resources* kaudu). Kuuest osakonnast kolmel on viide *Human Resources* osakonda, kolme osakonna puhul polnud võimalik leida võrdse kohtlemise või soolise võrdõiguslikkuse kohta kehtivaid dokumente, poliitikaid või viiteid nendeni.

□ **Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud**

Rahulolu- ja palgalõhe uuringud

Caltech'i kodulehelt pole võimalik leida infot töötajate palkade (sh soolises lõikes) kohta. Uurisin finantsdokumente (*Financial Statements, Common Data Set, Annual Reports*), kuid peamiselt on seal kirjas kulud jmt. Küll aga on võimalik sektsiooni *Human Resources* alt leida Caltech'i maksufilosoofia:

In addition, we continually evaluate our salaries to ensure they remain both competitive and equitable.

Lisaks polnud võimalik leida ka tulemusi töötajate rahulolu uuringu kohta. Küll aga võib sektsiooni *Human resources* alt leida *Glassdoor* poolt läbi viidud uuringu tulemuse:

Caltech Ranked #2 Best University to Work For (Glassdoor 2012).

Aruande lõpus olevalt jooniselt 2 [*LISA 5 Glassdoor rahulolu-uuring*] on näha, et Caltech'i töötajad olid 2012. aastal väga rahul (4.2 p).

Raportid

Annual report sektsiooni alt võib leida ülikooli aruandeid teadlaste tehtud tööde kohta. Mõne aasta lõikes võib leida ka võtmeisikute kirju. Iga-aastaseid raporteid on välja antud alates 2001. aastast. Juhul, kui raportites otsida sõnaga *women*, siis leidub kõige rohkem materjali 2000-2001. aasta aruandest. Järgnevate aastate raportites on teave naiste või naisteadlaste kohta peaaegu puudulik. Peamiselt leidub 1-2 uudist naiste tulemuste kohta spordis, kuid kuuteistkümnest raportist kuues pole märksõnaga *women* otsides ühtegi tulemust. 2014-2015 aasta aruandes on esitatud naiste osakaal ülikooli sisseastumisel (31% naised, 59% mehed) ja kaks spordiudist naiste kohta.

Võtmeisikute sõnavõttud

Caltech'i veebilehelt ei õnnestunud leida sootemaatikaga seotud kõnesid. Küll aga õnnestus leida Caltech'i presidendi poolt antud kõnest (aastal 2008-2009 Caltech'i iga-aastasest raportist) lause, kus käsitletakse naiste rekordilist osakaalu.

Vahekokkuvõte

California Tehnoloogiainstituudi veebilehelt võis võrdlemisi kergelt leida soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega seotud dokumente. Küll aga pole ülikooli esilehel viiteid soolisele võrdõiguslikkusele ega võrdsele kohtlemisele. Ülikooli põhikirjaks võib pidada töötajaskonna käsiraamatut (ingl k *Policies & Personnel Memoranda*), mis koosneb võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevatest dokumentidest. Ülikool jaguneb kuueks osakonnaks, millest kolme puhul on võimalik jõuda vajalike dokumentideni juhul, kui suunduda seal esitatud *Human Resources* osakonda. Ülikooli dokumentides on käsitletud diskrimineerimise ja ahistamisega seotud probleemide ennetamist, lisaks on ülikoolis määratud kindel osakond/isik, kes taoliste probleemidega tegeleb. Antud teemasid käsitlevates dokumentides on välja toodud ka protseduurid, mida seksuaalse või ebaseadusliku ahistamisega seotud juhtumite korral läbi viiakse. Soolist tasakaalu värbamisel ja edutamisel aitab edendada ülikoolis kehtivad dokumendid (*Nondiscrimination and Equal Employment Opportunity Policy; Title IX*). Ülikooli leheküljelt polnud võimalik leida uuringuid palgalõhe kohta, kuid *Human Resources* osakonnas on viide rahulolu-uuringule, mille on läbi viinud *Glassdoor* aastal 2012. Lisaks leidsid iga-aastaseid raporteid, millest mõned sisaldasid vähesel määral sootemaatikat.

2.5.2 Harvardi ülikool

Harvardi kogukonna kirjelduse leiab läbi inimressursside büroo (ingl k *Human Resources*).

The University does not discriminate based on race, color, sex, gender identity, sexual orientation, religious creed, age, national origin, ancestry, veteran status, disability unrelated to job requirements, genetic information or any other legally-prohibited basis.

□ Põhimäärus ja selle leidmine

Vajalike dokumentideni jõudmine on Harvardi Ülikooli veebilehel võrdlemisi lihtne ning need asuvad *Human Resources* ja rektori büroos (ingl k *Office of the Provost*). Ülikooli põhimääruseks võib pidada personali käsiraamatut (ingl k *Personnel Manual*), kus käsitletakse võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust.

□ Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta

Statement of Equal Opportunity Laws and Policies, mille kohaselt võimaldab Harvardi Ülikool võrdset võimalust kõigile kvalifitseeritud isikutele ning keelustab diskrimineerimist. Kõik personaliga seotud tegevused põhinevad võrdse töölevõtmise võimaluse põhimõttel. Samas kohas on esitatud ka töölevõtmise seadused, mis peamiselt põhinevad kodanike õigustel (ingl k *Civil Rights Act*). 1963. aasta võrdse palga seadus keelustab sool põhinevat diskrimineerimist palga maksmisel. Inimesi, kes tajuvad, et neid on ebaseaduslikult diskrimineeritud, julgustatakse juhtunust rääkima. Täpsemalt võib lugeda aruande lõpus asuvas lisast [*LISA 6 Väljavõtted dokumentidest*].

Title IX & Gender equity, mille kohaselt Harvardi Ülikool, kooskõlas *Title IX*-iga, ei diskrimineeri soo alusel ühtegi õpilast, õpetajat ega töötajat. Seksuaalne ahistamine, sh seksuaalne vägivald, on soolise diskrimineerimise üks vorm ning on keelustatud nii *Title IX*-i kui ka ülikooli poolt. Ülikool vastab seksuaalse ahistamise juhtumitele, et ahistamine peatada ning ennetada võimaliku soolise diskrimineerimise uuesti toimumist. Ülikool kuuletub ka Massachusettsi seadustele, mis kaitsevad inimesi seksuaalse orientatsiooni või sooidentiteediga seotud diskrimineerimise eest. Täpsemalt võib lugeda aruande lõpus asuvas lisast [*LISA 6 Väljavõtted dokumentidest*].

Harvard Sexual and Gender-Based Harassment Policy, mille kohaselt on Harvard pühendunud

turvalise ja tervisliku õpi- ja töökeskkonna loomisele. Dokument ja poliitika on loodud viisil, mis kindlustab turvalise ja diskrimineerimisvaba õpi- ja töökeskkonna.

Personnel Manual

Affirmative action and non-discrimination, mille kohaselt on Harvardi Ülikool võrdse võimaluse ja eeliskohtlemisega (ingl k *affirmative action*) tööandja. Kõikide töötajate suhtes peab olema avatud kohtlemine, mis on õiglane ja võrdne. Kõigilt Harvardi kogukonna liikmetelt oodatakse, et nad käituksid antud poliitikale ja seaduse nõuetele vastavalt. Täpsemalt võib lugeda aruande lõpus asuvas lisast [*LISA 6 Väljavõtted dokumentidest*].

Sexual harassment, mille kohaselt on seksuaalne ahistamine diskrimineeriv ja ebaseaduslik. Antud poliitika eesmärgiks on ennetada seksuaalset ahistamist ning pakkuda töötajale, kes kogeb ahistamist, vahendeid selle lõpetamiseks. Seksuaalne ahistamine on ülikooli poliitika ning osariigi seaduse rikkumine. Täpsemalt võib lugeda aruande lõpus asuvas lisast [*LISA 6 Väljavõtted dokumentidest*].

Procedures for Handling Complaints Involving Students Pursuant to the Sexual and Gender-Based Harassment Policy, milles antakse ülevaade protseduuridest, mida rakendatakse seksuaalse või sool põhinevale ahistamisjuhtumitele.

Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad Harvardis ning naised teaduses

Faculty Development and Diversity

Soolist temaatikat leiab rektori büroo alt leiduva teaduskonna arengu ja mitmekesisuse osakonnast (*Faculty Development and Diversity*):

- *Harvard University School Resources*, kus ilmneb, et mitmed Harvardi allüksused on viinud läbi uurimusi, loonud töötubasid või rajanud programme selleks, et tõsta päevakorda teaduskonna mitmekesisuse probleem (Harvard University 2015a). Näiteks toon seal esitatud nimekirjast välja järgnevad: *Harvard College Women's Center*, *Harvard Graduate Women in Science and Engineering (HGWISE)*, *Joint Committee on the Status of Women (JCSW)*, *Women and Public Policy Program* (*ibid*).

The Office of the Assistant to the President for Institutional Diversity and Equity

The mission of the Office of the Assistant to the President for Institutional Diversity and Equity (H-OAP), originally established in July 1971, is to lead a sustained University-wide effort and to develop, coordinate, and advance inclusive excellence, diversity, and equal opportunity (EO) initiatives, programs and policies at Harvard University (Harvard University 2015b).

Juhul, kui sisestada Harvardi Ülikooli veebilehe otsingumootoris sõna *women*, siis võib leida näiteks naiste keerulise ajaloo Harvardis, Harvardi kolledži naistekeskuse, naisõpilased teaduses ja tehnika valdkonnas.

The Complicated History of Women at Harvard (2012) on artikkel, mis räägib naiste ajaloost Harvardis.

Harvard College Women's Center

The mission of the Harvard College Women's Center is to promote gender equity by raising awareness of women's and gender issues, developing women's leadership, and celebrating women who challenge, motivate, and inspire (Harvard University 2015c). *In alignment with*

these goals, we centralize resources and offer student-focused programming to strengthen individuals and student organizations. The Women's Center is committed to creating a welcoming and inclusive environment for all genders that encourages dialogue and diversity (ibid).

Harvard Graduate Women in Science and Engineering (HGWISE)

HGWISE is a GSAS organization of graduate students and is dedicated to the personal, academic and professional development of women in science and engineering at Harvard University (Harvard University 2015d).

Work-Life

Harvardis pööratakse *Work-Life* osakonnas tähelepanu töö ja pereelu ühildamisele ning on välja toodud, kuidas ülikool töötajaskonnale abi pakub. Küll aga pole eraldi välja toodud sootemaatikaga seotud asjaolusid.

Harvard's Office of Work/Life supports the health, well-being and work/life integration of benefits-eligible faculty, staff and postdoctoral fellows as well as their spouses/partners and dependents. The Office acts as the liaison with service providers/partners including the Employee Assistance Program, six on-campus child-care centers, back-up care providers, and school-vacation camps. The office administers over \$3 million in child care and adoption scholarships each year.

Our expertise

- Best practices in work/life management, including flexible work arrangements*
- Assisting employees in crisis – personal and family matters, domestic violence, addiction, legal and financial concerns*
- Workplace/work group consultation*
- Stress management and mindfulness*
- Supports for child- and elder care*
- Harvard resources for LGBTQIA faculty and staff*

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Harvardi Ülikooli allüksustes

Kõigis Harvardi Ülikooli allüksustes oli sootemaatika rohkemal või vähesemal määral käsitletud. Osa allüksuste veebilehelt võis leida informatsiooni õpilaste või õpetajate soolise osakaalu kohta, osa allüksustest viitas või omas mitmekesisuse lehekülge ning enamike allüksuste veebilehel võis leida ülikooli peamisi võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente. Küll aga erines suuresti nende leidmine ehk vajalike dokumentideni jõudmine. Mõne allüksuse puhul oli tarvis otsingumootorit kasutada, et tuvastada, kas vajalik info on olemas (kuid raskesti leitav) või mitte.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Rahulolu-uuringud

Faculty Climate Survey 2013, millest võib leida andmeid teaduskonda kuuluvate isikute rahulolu

kohta. Uuringust ilmneb, et 2013. aastal oli 49% vastanutest väga rahul sellega, et kuulutakse Harvardi teaduskonda ning 32% oli mõnevõrra rahul.

Harvard University Faculty Climate Survey 2006/2007, millest võib leida andmeid teaduskonda kuuluvate isikute rahulolu kohta. Uuringust selgus, et 85% vastanutest olid vähemalt mõnevõrra rahul, et ollakse Harvardi teaduskonna liige. Rahulolu kooliga ehk allüksusega oli tugevalt seotud ülikooli rahuloluga. Seega oli 80% teaduskonnast vähemalt mõnevõrra rahul kooli ehk allüksusega, kuhu kuuluti.

Raportid

Iga-aastased aruanded

Kõikide aastate aruannetest võib leida informatsiooni naiste osakaalu kohta teaduskonna ja erinevate koolide lõikes, mis viitab asjaolule, et Harvardi Ülikoolis pööratakse tähelepanu sooga seotud teguritele.

2008:

Finally, despite the fact that among Harvard's schools, HGSE has the highest percentage of women faculty who are tenured and who are tenure-track, the recently released Faculty Climate survey revealed a large "gender gap" in faculty satisfaction. We hope to understand the dynamics that led to this surprising finding.

2006: aruandes on käsitletud naiste osakaalu teaduses, mille kohaselt oli Harvardis 2006. aastal mitmeid osakondi, kus naised ja vähemused olid alaesindatud. Lisaks on esitatud naiste osakaal erinevates allüksustes järgnevates gruppides: *tenure-track*, *tenured*. Raportist võib leida ka sootemaatikaga seotud informatsiooni:

The effort has been emphasized by the work of the nine research universities group originally convened by mit (the "mit 9"), the Presidents of which, in December 2005, issued a statement recognizing that "barriers still exist to the full participation of women, not only in science and engineering, but also in academic fields throughout higher education." /.../

Intellectual Leadership signed the joint statement by the Nine Universities Group on gender equity in higher education, acknowledging that there are significant steps yet to be taken toward making academic careers compatible with family caregiving responsibilities.

Võtmeisikute sõnavõttud

Harvardi Ülikooli presidendi büroost (ingl k *the Office of the President*) võib leida kõnesid ajavahemikus 2007-2015. Kõnesid on veebilehel võimalik sorteerida ka kategooriatega, millest üks on *women*. Küll aga annab veebileht taolise valiku puhul vaid ühe kõne (*President Drew Faust, the founding dean of the Radcliffe Institute for Advanced Study „It Can Be Otherwise“* 2014).

Vahekokkuvõte

Harvardi ülikooli veebilehel on võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente võrdlemisi lihtne leida. Harvardi põhikirjaks võib pidada personali käsiraamatut (ingl k *Personnel Manual*) leida, kuid leidsin ka veebilehe keskkonna, kus asuvad soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist käsitlevad dokumendid. Ülikooli esilehel puuduvad viiteid soolisele võrdõiguslikkusele ja võrdsele kohtlemisele. Võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist on ülikooli allüksuste veebilehtedel erinevalt käsitletud. Diskrimineerimise ennetamisele värbamisel viitavad

dokumentide *Title IX*, diskrimineerimise vastase poliitika ja eeliskohtlemise (ingl *affirmative action*) poliitikate olemasolu. Ülikooli veebilehelt võib leida protseduurid seksuaalse ja sool põhineva ahistamisjuhtumite lahendamiseks ning on määratud kindel osakond/isik, kes taoliste probleemidega tegeleb. Harvardi ülikooli veebilehelt polnud võimalik leida palgalõheuringuid, kuid leidis informatsiooni töötajate rahulolu kohta. Lisaks oli iga-aastastes aruannetes võimalik leida informatsiooni naiste osakaalu kohta teaduskonnas.

2.5.3 Massachusetts Institute of Technology (MIT)

Põhimäärus ja selle leidmine

Ülikooli põhimääruseks võib pidada järgnevaid: *MIT Policies & Procedures* ning *Personnel Policy Manual*. Kodulehel liikumine on üsna mugav ning vajalike dokumentideni jõuab läbi esilehe alaservas asuva *Offices and Services* otselingi kaudu, mille avanemisel leiab tee inimressursside büroosse (MIT HR).

Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta

Personnel Policy Manual

- ***Equal Opportunity/Affirmative Action Policy***, mille kohaselt on eeliskohtlemise poliitika (ingl k *Affirmative Action Policy*) eesmärgiks lisaks võrdse võimaluse saavutamisele hariduses ja värbamisel pakkuda uusi võimalusi karjääriarenguks, mis stimuleeriks ja tuleks vastu inimeste muutuvatele huvidele ja pürgimustele. Naiste ja vähemuste esindatuse esile tõstmine on vajalik selleks, et julgustada suuremaid gruppe otsima karjääri, milleks instituut suudab ettevalmistust pakkuda. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast [*LISA 8 Väljavõtted dokumentidest*].
- ***Equal Employment Opportunity Policy/Nondiscrimination Policy***, mille kohaselt MIT tugineb võrdse võimaluse printsiibile nii hariduses kui ka värbamisel. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 8 Väljavõtted dokumentidest*].
- ***Affirmative Action Policy for the Employment of Minorities and Women***, mille kohaselt on eeliskohtlemise poliitika eesmärgiks saavutada võimaluse võrdsus hariduses ja värbamisel, et vähendada vähemuste ja naiste alaesindatust ja alarakendamist (ingl k *underutilization*) MIT-s. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 8 Väljavõtted dokumentidest*].
- ***Salary Equity Review Process for Women and Minority Group Members***, mille kohaselt peavad kõik palgad (sh vähemuste ja naiste) olema kohustuste, nõudmiste, kogemuste ja töösooritusega võrdväärsed. Naiste ja vähemuste palgad peaksid olema üle vaadatud, et tagada asjaolu, et need oleks võrdsed teiste inimestega, kel on samad kohustused, nõudmised, kogemused, asjatundlikkus ja töösooritus. Juhul, kui tekib palkade ebavõrdsus tuleb neid sobivalt kohandada. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 8 Väljavõtted dokumentidest*].
- ***Policy on Harassment***, mille kohaselt pole MIT-s mistahes ahistamisviis aktsepteeritav, kuna see pole kooskõlas silmapaistvate omadustega, mis iseloomustavad MIT tegevusi. MIT on pühendunud loomaks keskkonda, kus inimene saab töötada, õppida ja elada ahistamiseta. Ahistamisele rakenduvad sanktsioonid, millele võib järgneda töölepingu või õpilasstaatuse lõpetamine. Instituut on antud dokumendi alusel pühendunud, et peatada ahistamine ning sarnane käitumine. Kõigil MIT järelvaatajatel on kohustus käituda viisil, et peatada nende

valdkonnas esinev ahistamine. Inimesi, kes tunnevad, et neid on ahistatud, julgustatakse abi otsima ja kaebust esitama. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 8 Väljavõtted dokumentidest*]. Lisaks on esitatud *online* treeningprogramm seksuaalse ahistamise ennetamiseks (ingl k *Online training program "Preventing Sexual Harassment"*).

Complaint Resolution Policies and Procedures, mille kohaselt mistahes MIT õpilast, teaduskonda või töötajaskonda kuuluvat isikut, kes usub, et teda on ebaõiglaselt koheldud või et tööpoliitikat on rikutud, julgustatakse asjaolu lahendamata antud dokumendis kirjeldatud kaebuse lahendamise protseduure järgides.

Overview of Complaint Resolution Process, mis kirjeldab MIT's kehtivat ametliku kaebuse lahendamise protsessi ning juhtumiga seotud definitsioone.

Employee & Labor relations (Human Resources) sektsioonist võib leida poliitikat, mida avades ilmneb nimekiri olulisematest dokumentidest. Sektsioonis *Employee & Labor relations* on vasakul ääres kirjas *resources*, kust alt võib leida kaebuse esitamise protsessi kirjelduse ning seksuaalse ahistamise ennetamise (ingl k ***Preventing Sexual Harassment***). Viimase juurde pääsemine on võimalik vaid MIT sertifikaadiga, küll aga on see kättesaadav töötajate poliitikate käsiraamatust (ingl k *Personnel Policy Manual*).

Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad MIT'is ning naised teaduses

Diversity & Inclusion (Human Resources):

Our role in Human Resources is to advance staff diversity and inclusion efforts and to offer assistance in reaching the goals of affirmative action (MIT is committed to the principle of equal opportunity in education and employment Nondiscrimination Policy). The Institute is committed not only to meeting the requirements of laws, but also to creating an atmosphere of civility, collegiality, mutual respect, and inclusion that stimulates and supports all employees in their work at MIT.

Mitmekesisuse sektsiooni alt leiab lingi veebilehele naised MIT-s, millest ilmneb näiteks, et 1882. aastal hakati MIT-sse vastu võtma ka naisõpilasi ning 2004. aastal sai MIT oma esimese naissoost presidendi (2004-2012; Massachusetts Institute of Technology 2015c).

Committee on Race and Diversity

□ *The Institute Community & Equity Office (ICEO) mission is to advance a respectful and caring community that embraces diversity and empowers everyone to learn and do their best at MIT.*

Juhul, kui sisestada ülikooli otsingumootoris sõna *women*, siis võib leida lingi veebilehele, kus näidatakse 8-minutilist filmi naistest MIT-s. Lisaks leidub erinevaid naiste loodud kogukondi (*MIT Graduate Women in Physics, Women Of LGO*).

Work-Life

MIT Work-Life osakond pakub erinevaid teenuseid, mis edendavad MIT kogukonna elukvaliteeti. Küll aga pole eraldi välja toodud sootemaatikaga seotud asjaolusid.

The MIT Work-Life Center offers a range of direct services and spearheads projects that enhance the quality of life for the MIT community. Services such as consultations and referrals

are available at no cost to MIT students, staff, and faculty, as well as to their partners and families.

While the Center delivers important services to individuals, we also focus on the high-level systems and infrastructures that affect the quality of life at MIT, promote best practices in national and international work-life forums, and assist in the development of new policies and services. The Center operates within the Institute's Human Resources Department.

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine MIT allüksustes

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatika on MIT ülikooli allüksustes erinevalt käsitletud. Kuuest allüksusest leidis vaid üks, mille puhul sattus MIT ülikooli peamiste reeglite juurde. Teiste osakondade puhul oli sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine esitletud lõiguna tekstis või puudulik. Kahe allüksuse puhul polnud võimalik leida soolist võrdõiguslikkust või võrdset kohtlemist käsitlevaid dokumente. Kuuest allüksusest kolmel oli veebilehel esitatud mitmekesisuse (ingl k *diversity*) sektsioon ning osa allüksustel oli võimalik leida statistikat soolises lõikes (peamiselt õpilaste osakaalu puhul).

Rahulolu- ja palgalõheuuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Rahulolu-uuringu tulemused

MIT veebilehelt ei õnnestunud leida rahulolu-uuringuid, kuid aruande lõpus asub *Glassdoor* poolt läbi viidud uurimuse tulemused ning antud jooniselt 2 [*LISA 5 Glassdoor rahulolu-uuring*] on näha, et MIT töötajad olid 2012. aastal väga rahul (4.1 p).

Raportid

- Diversity Summit Report (January 2012)***
 - Students of color, women and LBGTQ students often mention that they have few opportunities to interact with faculty of similar backgrounds, **gender**, and/or sexual orientation as themselves. /.../ The MIT faculty and administration have made it a priority to increase the gender and racial diversity of our graduate student and faculty populations.*
- Report on the Initiative for Faculty Race and Diversity (February 2010)***
- Antud raportis on esitatud naiste (ja teiste vähemuste) osakaal MIT-s aastatel 1991-2009. Jooniselt ilmneb, et naiste osakaal on MIT-s aastate jooksul järjepidevalt tõusnud. Vaata lähemalt aruande lõpus olevalt jooniselt 5 [*LISA 9 Naiste osakaal MIT-s*]. Lisaks on raportis käsitletud soolist võrdõiguslikkust ja võrdse kohtlemise temaatikat.
- Faculty Policy Committee Statement on Representation of Minorities on the Faculty and in the Graduate Student Body (May 2004)***
- Antud raportis käsitletakse naiste ja vähemuste osakaalu õpilaste seas ja teaduskonnas.
 - Our hope (and obligation) is to educate and hire from the largest group, and the largest untapped source of talent, in our own population: women and underrepresented minorities.*
- Eelnevale uuringule (*Diversity Summit Report 2012*) tuginedes võib näha, et MIT on suutnud naiste osakaalu suurendada.
- Reports of the Committees on the Status of Women Faculty (March 2002)***

- Tulemustest selgus, et naiste professionaalse eluga seotud probleemid on ülikooli allüksustes sarnased. Probleemid on marginaliseerimine, millega võivad kaasneda ebavõrdsused; naiste väike osakaal mitmetes osakondades; töö ja pereelu ühildamisega seotud raskused naisteadlaste puhul. Lisaks esitan antud uurimuse sisukorra, mis annab ülevaate sellest, mida raportist leida võib [*LISA 10 Raporti sisukord*].
- Järgnevates raportites käsitletakse naiste osakaalu teaduskonnas ja soolist palgalõhe.
- *Report of the School of Architecture and Planning*
- *Report of the School of Engineering* (marginaliseerimise temaatika)
- *Report of the School of Humanities, Arts, and Social Sciences*
- *Report of the Sloan School of Management*
- *Report of the School of Science*

Võtmeisikute sõnavõttud

- MIT veebilehelt võib MIT presidendi kõnesid (39) leida presidendi büroost. Antud veebilehelt võib leida kolm kõne, milles käsitletakse (seksuaalset) ahistamist ja võrdse kohtlemisega seotud asjaolu. Lisaks võib 2002. aasta raportist (ingl k *Reports of the Committees on the Status of Women Faculty*) leida rektori (ingl k *provost*) kõne, kus käsitletakse MIT kogukonna mitmekesisust ja soolisest võrdõiguslikkusest.
- *Statement by the provost (2002)*
- *On Harassment and How We Treat One Another (2012)*
- *Creating the position of Institute Community and Equity Officer (2013)*
- *Sexual assault at MIT (2014)*

Vahekokkuvõte

Massachusettsi Tehnoloogiainstituudi veebilehelt on võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikust kajastavaid dokumente võrdlemisi lihtne leida. MIT põhikirjaks võib pidada personali käsiraamatut (ingl k *Personnel Manual*), kuid lisaks leidub ülikooli poliitikate ja protseduuride veebilehel asjakohaseid dokumente, kus käsitletakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise praktikaid MIT-s. Ülikooli esilehel puuduvad viited soolisele võrdõiguslikkusele ja võrdsele kohtlemisele. Ülikooli allüksuste puhul ilmnes, et antud temaatika on veebilehtedel erinevalt kajastatud. MIT eeliskohtlemise poliitika (ingl k *Affirmative Action*) ja teiste dokumentide (ingl k *Title IX, Nondiscrimination policy*) alusel võib öelda, et ülikoolis ennetatakse värbamisel diskrimineerimist. Lisaks on esitatud protseduurid diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise juhtumitega tegelemiseks ning antud probleemidega tegeleb ülikoolis kindel osakond/isik. Ülikooli veebilehelt polnud võimalik leida rahulolu-uuringuid, kuid leidsid raporteid, kus oli käsitletud soolise palgalõhe temaatikat ülikooli allüksustes. Lisaks leidsid aruannetes soolise osakaaluga seonduvat informatsiooni.

2.5.4 Princeton University

Põhimäärus ja selle leidmine

Põhimääruseks võib pidada reeglistikke nimega Õigused, Reeglid, Kohustused (ingl k *Rights,*

Rules, Responsibilities) ning Princetoni teaduskonna reeglid ja protseduurid (ingl k *Rules and Procedures of the Faculty of Princeton University and Other Provisions of Concern to the Faculty*). Poliitikate ja dokumentide leidmine on Princetoni veebilehel kerge ning veebilehel liikumine mugav.

Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta

Nondiscrimination Statement, mille kohaselt Princetoni Ülikool ei diskrimineeri *Title IX*-iga kooskõlas vanuse, rassi jmt alusel. Diskrimineerimisvastane poliitika rakendub kõigis töölevõtmise protsessides (sh värbamine, edutamine jmt). Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus olevast lisast [*LISA 11 Väljavõtted dokumentidest*].

Equal Opportunity Policy, mille kohaselt rakendub Princetonis võrdse võimaluse poliitika. Sisseastumise ja värbamisega seotud otsused langetatakse indiviidi kvalifikatsioonile vastavalt. Lisaks on Princetoniil eeliskohtlemise poliitika (ingl k *affirmative action*) põhjal seaduslik kohustus palgata naisi, erinevast rassist ja puuetega inimesi ning veterane. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus olevast lisast [*LISA 11 Väljavõtted dokumentidest*].

Policy on Discrimination and/or Harassment, mille kohaselt on Princetoni Ülikool pühendunud sellele, et luua ja säilitada õppimise, töötamise ja elamise keskkond, mis on vaba diskrimineerimisest ja ahistamisest. Juhul, kui ülikool saab teadlikuks asjaolust, et kedagi on diskrimineeritud või ahistatud, alustab ülikool olukorra lahendamist. Ülikool julgustab kõiki, kes on ohvriks langenud või taolist juhtumit pealt näinud, juhtunust teatama. Dokumendis on esitatud kaebuse esitamise, uurimise ja lahenduse käigud.

Sex Discrimination and Sexual Misconduct, mille kohaselt ei ole Princetonis lubatud sool (ingl k *sex or gender*) põhinev diskrimineerimine (sh seksuaalne väärsti käitumine, seksuaalne ahistamine jmt). Taolised juhtumid on ülikooli silmis rasked rikkumised ning võivad lõppeda ülikoolist välja langemise või töökaotusega. Ülikoolil on kohustus uurida sool põhineva diskrimineerimise või seksuaalse väärsti käitumise juhtumeid juhul, kui ilmneb, et taoline kaebus on esitatud. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus olevast lisast [*LISA 11 Väljavõtted dokumentidest*].

Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad Princetonis ning naised teaduses

- Ülikooli veebilehe esilehe ülikoolilinnaku sektsiooni all olevast mitmekesisuse ja kogukonna sektsioonist võib leida tee erinevate osakondade juurde, kes tegelevad võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse temaatikaga laiemalt.
- The Carl A. Fields Center for Equality and Cultural Understanding:***
 - Strives to empower members of the University community as they seek to learn about self, understand the breadth of cultural and social differences among us, and build the skills needed to create and lead a more just world* (Princeton University 2015b).
- Woman's Centre***, mille eesmärgiks on ära tunda ja parandada ajaloolist ja kestva soolist ebavõrdsust Princetonis (Princeton University 2015c).
- Institutional Equity and Diversity at Princeton - Many Voices, One Future - Princeton's institutional movement***
 - This effort is for all members of the campus community — faculty, staff and students of all genders, ethnicities, nationalities, socioeconomic status, sexual orientations, religions,*

disabilities, ages, beliefs and cultural backgrounds (Princeton University 2015d). *We want to ensure fair, equal access to opportunities such as admission, jobs and promotions. We also want you to feel empowered to connect with others and help make Princeton more inclusive. The University has been working on these goals for many years, and we've created many programs to support our diversity and inclusion goals (ibid).*

- Juhul, kui sisestada ülikooli otsingumootorisse sõna *women*, siis leidub erinevaid tulemusi. Otsingutulemustes on esitatud näiteks raportid, mille pealkirjas on antud sõna sees, kuid leidub ka tulemusi, mis on otseselt seotud teemaga naised teaduses (nt *Society of Women Engineers, Women in Computer Science, Women in STEM, Princeton Women in GeoSciences*, 06.05.2015 toimus seminar “*Mind the Gap: Increasing the Participation of Women in Science at Princeton*”).
- **Work-Life**
- Princetoni *Work-Life* osakonnast võib leida, et ülikool pakub mitmeid töö ja pereeluga seotud hüvesid. Küll aga pole eraldi välja toodud sootemaatikaga seotud asjaolusid.
 - *Princeton offers a competitive and comprehensive benefits portfolio to meet the diverse needs of our faculty and staff. In addition, the University is proud to offer many work life resources, services and programs that promote a healthier Princeton. We encourage all faculty and staff members to take advantage of these resources (muuhulgas Employee Child Care Assistance ECCAP).*
- **Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Princetoni Ülikooli allüksustes**
- Ülikooli kolmest allüksusest ühel (*School of Engineering and Applied Science*) oli eraldi välja toodud poliitika ja dokumendid, kuid üheski neist ei käsitleta võrdset kohtlemist või soolist võrdõiguslikkust (dokumendid näiteks järgnevate kohta: *Medical Waste, Recycling, Trash Disposal and No-Dumping, Safety Guidebook*). Lisaks ei õnnestunud kolmekümne nelja akadeemilise osakonna veebilehtedelt leida poliitikaid või dokumente, kus antud teematikat oleks käsitletud: (1) esilehel ega esilehe sektsioonide alt ei õnnestunud leida poliitikaid, inimressursside osakonda ega viidet ülikooli üldise reeglistiku juurde; (2) enamike osakondade veebilehel olevast töövõimaluste sektsioonist võis leida erinevaid tööpakkumisi, kuid poliitikaid, dokumente või viited neile puuduvad.
- **Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud**

Rahulolu- ja palgalõhe uuringud

Raportid

- Kuna ühegi esilehel olevate sektsioonide alt polnud võimalik leida viidet raportiteni, siis sisestasin veebilehe otsingumootorisse sõna *reports*, mille tulemusel sattusin veebilehele, kus on nimekiri erinevatest raportitest. Selgusetuks jääb asjaolu, kuidas sinna oleks võimalik jõuda ilma otsingumootorit kasutamata.
- ***Diversity, Equity and Inclusion (2015)***
 - Töö käigus uuriti erinevaid viise, kuidas parandada Princetoni ülikoolilinnaku keskkonda. Raportisse on kaasatud vaatlused selle kohta, mida leiti ning esitatakse erinevaid soovitusi edaspidiseks. Väljavõtte antud raportist võib leida käesoleva aruande lõpus olevas lisast [LISA

12 Väljavõtte raportist].

- **Princeton profile (2014-2015)**
 - On esitatud õpilaste sooline osakaal sisseastumisel aastatel 2013-2015 (49% naisi).
 - On esitatud arvud õpetajaskonna kohta: 1175 inimest, kellest 344 on naised.
 - Raporti lõpust võib leida diskrimineerimisvastase löigu (ingl k *nondiscrimination statement*)
 -
- **The Report of the Trustee Ad Hoc Committee on Diversity (2013)**
 - On esitatud naisteadlaste osakaal ülikoolis võrrelduna aastate 1980 ja 2010 vahel ning selgub, et naiste osakaal on igas valdkonnas aastate jooksul tõusnud. Vaata lähemalt aruande lõpus asuvalt jooniselt 7 [*LISA 13 Naiste osakaal Princetonis*].
 - Lisaks käsitletakse aruandes naiste vähemust ja leitakse, et Princeton peaks mitmekesisust rohkem omaks võtma.
 - Aruandes väidetakse, et Princeton säilitab ja rakendab innukalt poliitikaid, mis on seotud ahistamise ja diskrimineerimisega, tuues seejuures sisse ülikoolis kehtiva võrdse võimaluse poliitika (ingl k *Equal Opportunity Policy*).
- **Report of the Steering Committee on Undergraduate Women's Leadership (2011)**, milles uuritakse, kuidas mees- ja naissoost üliõpilased defineerivad ja kogevad saavutust (ingl k *achievement*) ja juhtimist (ingl k *leadership*).
 - Raportis tuuakse välja, et 2013. aasta lend oli esimene, kuhu kaasati võrdne arv mehi ja naisi. Samas arutletakse antud raportis esitatud andmete põhjal, kas sooline võrdsus on ka tegelikkuses tagatud.
- **Report on the Status of Women Faculty in the Humanities and Social Sciences at Princeton University (2005)**
 - *This report on The Status of Women Faculty in the Humanities and Social Sciences at Princeton parallels the report on The Status of Women Faculty in the Natural Sciences and Engineering that was issued in September 2003. The order of the topics and the time periods covered are identical in the two reports, in order to make it easier to think about the two reports in tandem.*
- **Report of the Task Force on the Status of Women Faculty in the Natural Sciences and Engineering at Princeton (2003):**
 - *This report identifies a set of issues pertaining to the lives of women faculty in the Natural Sciences and Engineering, describes analyses of the data relevant to those issues, and proposes recommendations designed to move Princeton toward greater inclusion of women.*

Võtmeisikute sõnavõttud

- Princetoni vebilehlt võib presidendi kõnesid leida presidendi büroost. Mitmete kõnede seast leidub kaks, milles käsitletakse võrdsust ja kaasamist Princetoni ülikoolis.
- *President Eisgruber's Statement on Racial Injustice and Campus Diversity (2014)*

- *President's Response to the Report of the Special Task Force on Diversity, Equity and Inclusion (2015)*
- **Vahekokkuvõte**
 - Princetoni Ülikooli veebilehelt on hõlpsasti leitav reeglistik, milles käsitletakse võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud teematikat ning põhimäärusteks võib pidada reeglistikke nimega Õigused, Reeglid, Kohustused (ingl k *Rights, Rules, Responsibilities*) ja Princetoni teaduskonna reeglid ja protseduurid (ingl k *Rules and Procedures of the Faculty of Princeton University and Other Provisions of Concern to the Faculty*). Lisaks leidub eraldi veebileht, kus asuvad ülikoolis kehtivad poliitikad ja dokumendid. Ülikooli esilehel puuduvad viited soolisele võrdõiguslikkusele ja võrdsele kohtlemisele. Ülikooli alla kuulub 3 allüksust ning 34 akadeemilist osakonda, kusjuures ühegi allüksuse ega akadeemilise osakonna veebilehelt ei õnnestunud leida dokumente, mis käsitleks sootemaatikat või viiteid ülikooli peamiste poliitikate juurde. Ülikooli reeglistikus on välja toodud protseduurid, mida diskrimineerimise või seksuaalse ahistamise korral läbi viiakse. Samuti on ülikoolis määratud kindel osakond/isik, kes taoliste probleemidega tegeleb. Värbamisel aitavad võrdse kohtlemise rakendumisele ja diskrimineerimise vältimisele kaasa ülikoolis kehtivad dokumendid (ingl k *Equal Opportunity Policy, Title IX*). Ülikooli veebilehelt polnud võimalik leida informatsiooni palgalõhe või töötajate rahulolu kohta. Küll aga võis leida erinevaid raporteid, kus on sootemaatika (nt naiste osakaal ülikoolis) esile tõstetud.

2.5.5 Havai ülikool - The University of Hawaii (University of Hawaii System)

- Esilehe allservast võib leida järgneva lause: *The University of Hawai'i is an equal opportunity/affirmative action institution.* Eelnev viib asukohta, kus on kirjas ülikooli poliitikad ja protseduurid.
- **Info leidmine**
- *UH's mission statement*
- Kuna ülikooli veebilehelt ei õnnestunud missiooniväidet leida, siis sisestasin veebilehe otsingumootorisse sõnad "*mission statement*".
 - *The common purpose of the University of Hawaii system of institutions is to serve the public by creating, preserving, and transmitting knowledge in a multi-cultural environment. The University is positioned to take advantage of Hawaii's unique location, physical and biological environment, and rich cultural setting. At all levels in the academy, students and teachers engage in the mastery and discovery of knowledge to advance the values and goals of a democratic society and ensure the survival of present and future generations with improvement in the quality of life. Functioning as a system, the purposes of the University of Hawaii are to:*
 - *Provide all qualified people in Hawaii with equal opportunity for high quality college and university education and training.*
 - *Provide a variety of entry points into a comprehensive set of postsecondary educational offerings, allowing flexibility for students to move within the system to meet individual educational and professional goals.*

□ *Advance missions that promote distinctive pathways to excellence, differentially emphasizing instruction, research, and service while fostering a cohesive response to state needs and participation in the global community. As the only provider of public higher education in Hawai'i, the University embraces its unique responsibilities to the indigenous people in Hawai'i and to Hawai'i's indigenous language and culture. To fulfill this responsibility, the University ensures active support for the participation of Native Hawaiians at the University and supports vigorous programs of study and support for the Hawaiian language, history and culture.*

□ **UH's values & community**

□ *Shared values of the UH system include aloha, collaboration, respect, intellectual rigor, integrity, service, access, affordability, diversity, fairness, leveraged technology, innovation, accountability and sustainability.*

□ **Põhimäärus ja selle leidmine**

□ Hawaii Ülikooli veebilehel on võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumentide leidmine väga lihtne, kuna (1) mistahes veebilehele või osakonda liikuda, asub järjepidevalt veebilehe alaservas väide: *The University of Hawai'i is an equal opportunity/affirmative action institution*, millele vajutades jõuab võrdse võimaluse ja eeliskohtlemise büroosse (ingl k *Office of Equal Employment Opportunity and Affirmative Action*), kus asuvad võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevad dokumendid; (2) on esilehel asuva *about* sektsiooni alt võimalik leida otselink ülikooli üldiste poliitikate ja protseduuride juurde.

□ Ülikooli põhikirjaks võib pidada Hawaii Ülikooli Süsteemi poliitikate ja protseduuride infosüsteemi (ingl k *UH System wide Policies and Procedures Information System*), kus on kirjas administratiivsed reeglid, kuid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente ja poliitikaid leiab võrdse võimaluse ja eeliskohtlemise büroost (ingl k *Equal Employment Opportunity and Affirmative Action*).

□ **Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta**

□ *Equal Employment Opportunity Affirmative Action*, kus on lahti seletatud sootemaatikaga seotud mõisted ning mille kohaselt nende terminite kaasamine ei tähenda, et ülikool nende definitsioonidega nõustuks. Pigem esindab esitatud definitsioon ülikooli arusaama antud termini kasutamisest. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 14 Väljavõtted dokumentidest*].

□ *Equal Opportunity and Affirmative Action Policy Statement*, mille kohaselt on UH võrdset võimalust ja eeliskohtlemist (ingl k *affirmative action*) rakendav institutsioon ning on pühendunud diskrimineerimise vastasele poliitikale. Ülikoolis rakendatakse võrdset võimalust kõigis personalialastes toimingutes (nt värbamine, edutamine jmt). Diskrimineeriv ahistamine, sealhulgas seksuaalne ahistamine, on ülikoolis kehtiva poliitika alusel keelatud. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 14 Väljavõtted dokumentidest*].

□ *Executive Policy on Nondiscrimination and Affirmative Action*, mille kohaselt ülikool deklareerib ja kinnitab oma pühendumust ülikoolis kehtivale võrdse hariduse ja tööle saamise poliitikale.

□ *Policy on Nondiscrimination and Affirmative Action*, mille kohaselt on ülikooli poliitikaks võimaldada võimaluste võrdsust kõrgemas hariduses, hariduslikus missioonis ning tööandjana.

Ülikool järgib kõiki osariigi statuute, reegleid ja regulatsioone, mis diskrimineerimist keelustavad.

□ ***Equal Pay Compensation Discrimination***, mille kohaselt nõuab võrdse palga akt (ingl k *Equal Pay Act*), et mehed ja naised saaksid samas töökohas võrdset palka võrdse töö eest. Tööd ei pruugi olla samasugused, kuid nad peavad sisuliselt võrdsed olema. Juhul, kui meeste ja naiste palkade vahel on ebavõrdsus, ei tohi tööandja vähendada kummagi soo palka, et neid võrdsustada. Dokumendis on esitatud ka *Title VII*, mille kohaselt on sool põhinev diskrimineerimine palga ja muude kasude osas ebaseaduslik. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 14 Väljavõtted dokumentidest*].

□ ***Executive Policy on Sexual Harassment and Sexual Assault***, mille kohaselt on antud dokumendi eesmärgiks keelustada seksuaalset ahistamist jmt. Dokumendis on esitatud definitsioonid (nt koduvägivald, seksuaalne rünnak jmt) ja asjakohased näited.

□ ***Statement on equal opportunity and prohibition against sex discrimination and sexual violence***, mille kohaselt on UH pühendunud turvalise ja austusväärse ülikoolilinnaku ülal pidamisele, kus puudub diskrimineerimine, ahistamine ja seksuaalne vägivald. Ebasüüdsad seksuaalsed aktid, mis on seadusega keelustatud, on rasked kuriteod, mis rikuvad käitumise standardeid, mida oodatakse UH kogukonna liikmetelt. Ülikool tegutseb selle nimel, et ennetada seksuaalset ahistamist jmt, mistõttu rakendab iga ülikoolilinnak ennetamis- ja vastusprotseduure ning uurib taolisi juhtumeid. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 14 Väljavõtted dokumentidest*].

□ **Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad UH's ning naised teaduses**

□ ***The Women's Center***

□ *The Women's Center is devoted to supporting the academic careers of both undergraduate and graduate students regardless of their background (The University of Hawai'i 2015a). This mission helps to strengthen the multicultural and gender-sensitive aspects of the university and fosters an environment free of racism, sexism and homophobia (ibid).*

□ ***UH Commission on the Status of Women*** loodi aastal 1972 ning selle üldise eesmärgi esialgne väide väljendas kavatsust tõsta ülikoolilinnaku kogukonna teadlikkust seoses naiste staatusega (The University of Hawai'i 2015b). 1986. aastal arendas komisjon välja laialdasema missiooniväite, mis juhib nende tööd ka tänapäeval. Aastate jooksul on komisjon adresseerinud erinevaid probleeme, mis on seotud naissoost õpilaste, töötajate ja õpetajatega (*ibid*).

□ *Mission statement: The University of Hawaii President's Commission on the Status of Women is committed to support, well-being, development, and advancement of all University women. The Commission actively promotes a working and learning environment free of sexism and discrimination through policy, advocacy and education.*

□ Komisjoni seitse eesmärki on seotud informatsiooni, hariduse, turvalisuse, ametiredelil edenemise, võrdsuse, täieliku osaluse ja aktsepteeritusega. Täpsemalt võib komisjoni eesmärkide kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 15 UH Commission on the Status of Women*].

□ Juhul, kui UH veebilehe otsingumootoris sisestada sõna *women*, siis leidub otsingutulemustest naiste keskus ja UH Komisjon naiste staatuse kohta, kuid ei leidu teisi ühendusi, organisatsioone või muud taolist. Otsingutulemustest võib leida ka erinevaid artikleid või uudislugusid.

Work-Life

Antud või sarnast osakonda ei õnnestunud UH veebilehelt leida.

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Hawaii Ülikooli allüksustes

Hawaii Ülikooli Süsteemi kolme (*Manoa, Hilo, West Oahu*) ülikooli puhul ilmnes, et ühel on olemas dokument (*Non-Discrimination and Affirmative Action Policy*) ja viide ülikooli peamise reeglistiku juurde. Teises ei leia sootemaatikaga seotud poliitikaid ega dokumente, kuid on olemas *Workplace Non-Violence Policy*. Kolmandas on olemas *Equal Opportunity Policy* ja vägivallaga (sh seksuaalse) seotud poliitikad. Seitsmest kolledžist viie veebilehelt on hõlpsasti võimalik leida võrdse kohtlemise või soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente. Lisaks on nii allüksuste ehk kolme ülikooli kui ka seitsme kolledži (peale ühe; *Leeward Community college*) puhul olemas veebilehe alaservas võrdset kohtlemist tähistav lause.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Rahulolu- ja palgalõhe uuringud

University of Hawaii Faculty Pay Equity Study (2008) *The Faculty Pay Equity Study focuses on potential sex or ethnic disparities covered by the University's equal opportunity and affirmative action policies.* Peamised sootemaatikaga seotud tulemused:

Multivariate regressions show no gender disparities in faculty salary at UH Manoa when college, tenure status, education, job classification, date hired, years of experience at UH current rank, and ethnicity are held constant.

These results are in stark contrast to a similar study conducted in 1993 in which female faculty were found to be substantially underpaid. This new result might suggest that the problem of pay disparity by sex has improved substantially since the last study.

When UH Manoa faculty are analyzed by job classification, the data indicate that tenure line female Researchers average 7.3 percent lower pay than their male counterparts.

Average monthly earnings are about \$5,407 for female faculty and \$6,815 for male faculty at UH Manoa.

The analysis for UH Hilo and UH West Oahu indicates a significant gender pay gap (13.4%) among non-instructional faculty at UH Hilo and West Oahu. No such gap is found for instructional faculty.

For Community Colleges, no systematic difference in pay by sex is found.

Female faculty are more likely to have temporary positions than are male faculty (43% vs. 33%).

While the majority of female faculty are assistant professors (35%), the majority of male faculty are full professors (43%) at UH Manoa.

Female faculty are much more likely to be specialists and librarians than male faculty, while there are disproportionately more male faculty in the researcher category.

Raportid

- **Measuring our progress** – antud aruanne demonstreerib, millistele olulistele edusammudele Hawaii Ülikool rõhku asetab. Kõigis järgnevates aruannetes on esitatud õpilaste rahulolu hariduse omandamise puhul (rahulolu on aastate lõikes läbivalt võrdlemisi hea). Aruannetes (lõpus) on välja toodud lause: *The University of Hawai'i is an equal opportunity/affirmative action institution.*
- **Measuring our progress 2010** – naised moodustavad kolmanda astme hariduse kogukonnast suurema osa kui mehed. Lisaks moodustavad naised rohkem kui poole ülikooli tööjõust, aastakümne eest oli osalus peaaegu võrdne; suurenes naiste osalus teaduskonnas (2009. aastal kuulus teaduskonda 46% naisi). Vaata lähemalt aruande lõpus asuvalt jooniselt 9 [*LISA 16 Naiste osakaal UH-s*].
- **Measuring our progress 2008** – on esitatud naiste osakaal UH-sse sisse astumisel (viimase kümne aasta jooksul on protsendimäär jäänud vahemikku 55-58). 2007. aastal moodustasid naised 57% UH-sse sisseastunud õpilastest; naised moodustavad rohkem kui poole ülikooli tööjõust. Lisaks ilmnis järgnev: *UH Mānoa's John A. Burns School of Medicine was ranked first in the U.S. for its percentage of women department chairs in 2007.*
- **Measuring our progress 2006** - aruandes on välja toodud naiste suurem osakaal õpilaste koosseisus; naised moodustavad rohkem kui poole ülikooli tööjõust;
- **Measuring our progress 2004** - on välja toodud, et naiste osakaal sisseastumisel on pidevalt tõusev (2003. aastal oli 58% naisi); alates 1996. aastast on naiste osakaal tööjõu osas stabiilselt tõusnud, mistõttu oli 2004. aastal meeste ja naiste osakaal töötajate osas peaaegu võrdne (49,1% naisi, 50,6% mehi).
- **Measuring our progress 2002** - on välja toodud, et 56% sisseastunutest olid naised; naiste osakaal tööjõu osas stabiilselt tõusnud;
- **Võtmeisikute sõnavõttud**
 - Ülikooli veebilehelt ei õnnestunud kõnesid leida.

Vahekokkuvõtte

Hawaii Ülikooli veebilehel on võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente väga lihtne leida, kuna esilehe alaservas asub lause, milles väljendatakse võrdse võimaluse ja eeliskohtlemise poliitika rakendumist ülikoolis. Seetõttu võib väita, et ülikooli esilehel (ja kõikidel teistel veebilehe sektsioonidel) on viide antud temaatikale. Hawaii Ülikooli Süsteemi põhikirjaks peetavast dokumendist - Hawaii Ülikooli Süsteemi poliitikate ja protseduuride infosüsteemi (ingl *kuh System wide Policies and Procedures Information System*), pole sootemaatikaga seotud dokumente või poliitikad võimalik leida, kuid need asuvad võrdse võimaluse ja eeliskohtlemise büroos (ingl *k Equal Employment Opportunity and Affirmative Action*). Hawaii Ülikooli Süsteem jaguneb kolmeks ülikooliks ja seitsmeks kolledžiks, millest enamike veebilehtedelt on võimalik leida võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente või viiteid nendeni. Eelnevalt välja toodud dokumentides käsitletakse diskrimineerimisega seotud probleeme ning nende ennetamisele värbamisel viitab taoliste poliitikate (nt *Equal Employment Opportunity Affirmative Action, Title IX*) rakendamine ülikoolis. Lisaks on esitatud protseduurid diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise juhtumitega tegelemiseks ning kindaks määratud osakond/isik, kes nende probleemidega tegeleb. Ülikooli veebilehelt võib leida uuringu palgalõhe kohta ning erinevaid raporteid, kus käsitletakse naiste osakaalu õpilaste ja teaduskonna osas. Antud raportis on välja toodud ka õpilaste rahulolu hariduse saamise osas, kuid puuduvad uuringud

töötajate rahulolu kohta.

2.5.6 Yale'i ülikool

Põhimäärus ja selle leidmine

Põhimääruseks võib pidada teaduskonna käsiraamatut (ingl k *Faculty Handbook*), kus on välja toodud võrdse kohtlemisega seotud asjaolud. Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente on veebilehelt võimalik hõlpsasti leida.

Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta

Faculty Handbook, mille kohaselt on teaduskonna käsiraamatu eesmärgiks esitada ülikooli kõige olulisemad poliitikad ja praktikad, mis rakenduvad ülikooli teaduskondadele.

- Equal Opportunity and Affirmative Action/ Yale University's Equal Opportunity Statement***, mille kohaselt põhinevad ülikooli hinnangud (sisseastumise, hariduse ja tööle võtmise osas) indiviidide kvalifikatsioonidel ja oskustel. Yale ei diskrimineeri sisseastumisel, hariduslikes programmides ega tööle võtmisel ning ülikoolis kehtib isikute tööle võtmisel eeliskohtlemise poliitika (ingl k *affirmative action policy*). Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 18 Väljavõtted dokumentidest*].
- Recruitment and Approval Process for Faculty Appointments***, mille kohaselt määratakse ülikooli teaduskonna liikmete kohad viisil, mille käigus arvestatakse ülikooli eesmärke seoses avatud ligipääsu ja eeliskohtlemisega (ingl k *affirmative action*).
- Sexual Assault SHARE Center infocard***, milles on esitatud Yale'i definitsioon seksuaalse rünnaku ja seksuaalse nõusoleku kohta. Lisaks on kirjas protseduurid ja juhised situatsioonideks, mis on seotud eelnevate definitsioonidega ning esitatud osakonnad, kuhu pöörduda taoliste juhtumite puhul.
- Sexual Harassment SHARE Center infocard***, milles on esitatud seksuaalse ahistamise definitsioon ja näited. Lisaks on selgitatud seksuaalse ahistamise mõju inimesele ja esitatud osakonnad, kuhu pöörduda taoliste juhtumite puhul.
- Complaint Procedures***, mille kohaselt iga õpilast, töötajat või mõnda programmi või töökohta taotlevat isikut, kes on seotud eeliskohtlemise või võrdse võimaluse rikkumise, seksuaalse ahistamise või muu taolisega sisseastumisel või tööle saamisel, julgustatakse kontakteeruma Võrdse Võimaluse Programmi kabinetiga. Viimase direktor võib uurida situatsiooni ning mitteametlikult aidata seda lahendada. On olemas ka dokument, kus käsitletakse protseduure, mis viiakse läbi õpilaste esitatud kaebuste puhul.

Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelevad osakonnad Yale'is ning naised teaduses

- Women in Science at Yale***
 - As Women in Science at Yale (WISAY), we are dedicated to promoting the interests of women in science, technology, engineering, and mathematics (STEM), supporting women scientists, and advocating for gender equality in all fields* (Yale University 2015a).
- Yale Women Faculty Forum***

- *The Yale Women Faculty Forum (WFF) was established in 2001 during Yale's Tercentennial year to highlight the importance of women faculty at the University and foster gender equity through policy initiatives, research, and innovative programs (Yale University 2015b).*
- Lisaks on antud foorumi veebilehel nimekiri Yale'i ülikooli veebilehtedest, mis on seotud naiste ja sooga.
- **Working Women's Network,**
 - *WWN provides programs and resources to Yale University's women employees, and champions the exploration and pursuit of personal and professional goals in order to enhance their individual success while also furthering the advancement of the university (Yale University 2015c).*
- Juhul, kui veebilehe otsingumootoris sisestada sõna *women*, leidub ka mõningaid teadusalaseid ühendusi (*Women in Medicine; Committee on the Status of Women in Medicine; Women in IT at Yale*).
- **Work-Life**
- Yale'i Work-Life osakonna programmid ja teenused on Yale'i Ülikooli olulisteks osadeks, et aidata teaduskonna liikmetel töö ja eraelu vahel tasakaalu hoida.
 - *Yale's WorkLife programs and services are an integral part of the University's efforts to help faculty and staff to balance the multiple responsibilities associated with work, academic, and personal life. The University is deeply committed to developing responsive work environments that are supportive of the obligations to home and community as well as the changes that accompany various life events. Please take advantage of Yale's numerous resources, programs and services, which can help to bring greater balance to the modern complexities of work and personal life.*

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine Yale'i Ülikooli allüksustes

- Yale'i ülikool koosneb kolmest peamisest osast: *Yale College (the undergraduate program), The Graduate School of Arts and Sciences* ja *the professional schools* (12 allüksust). Yale'i kolledžist on võimalik leida informatsiooni *Title IX*-i ning seksuaalse ahistamise (ingl k *SHARE Centre*) kohta. Teise kooli (*The Graduate School of Arts and Sciences*) veebilehelt võis leida informatsiooni *Title IX*-i kohta ja ebasünda seksuaalse käitumisega (ingl k *Sexual Misconduct*) seotud dokumendi.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

- **Rahulolu- ja palgalõhe uuringud**
- **Workplace Survey 2014** (Leitud läbi *google*'i otsingu, kuna tegemist on uudisega kooli veebilehel).
- Tulemustest ilmnes, et antud aasta aruande tulemused on siiani olnud kõige positiivsemad (alates aastast 2005) - heakskiitvate vastuste protsendimäär oli 67 (Working Women's Network 2014). Rahulolu muutumist ajas (2005-2014) võib näha aruande lõpus asuvalt jooniselt 12 [*LISA 19 Töötajate rahulolu Yale'is*]. Ülikooli mitmekesisusega on rahul 74% vastanutest (*ibid*).
- **Raportid**

Women, Men, and Yale University A View from 2012 annab väga põhjaliku ülevaate naiste osakaalust teaduskondades:

Women represented 34% of the ladder faculty and 48% of the non-ladder faculty, while constituting 50% of the enrolled students, University-wide.

24% of the tenured faculty, University-wide, is women. In 2001-2002, that number was 17%, and in 2006-2007, women were 21% of the tenured faculty.

43% of the term faculty, University-wide, is women. In 2001-2002, that number was 37%, and in 2006-2007, women were 41% of the tenured faculty.

22% of the tenured faculty in the School of Medicine is women. In 2001-2002, that number was 16%, and in 2006-2007, women were 19% of the tenured faculty.

35% of the tenured faculty in the other professional schools is women. In 2001-2002, that number was 25%, and in 2006-2007, women were 30% of the tenured faculty.

There continues to be variation by division in the Faculty of Arts & Sciences: in the Humanities, 30% of the tenured faculty is women; in the social sciences, 25%; in the biological sciences, 19%; and in the physical sciences, 11%.

43% of the non-tenured ladder faculty in the FAS is women.

Minority women constitute 9% of the total ladder faculty and 4% of all tenured faculty, University-wide. White women represent 25% of the ladder faculty.

18% of FAS Department Chairs are women; 23% of Directors of Graduate Studies are women; and women comprise 24% of the Directors of Undergraduate Studies.

Women constitute 24% of the Corporation Members and 50% of the University Officers.

17% of Deans of Schools are women.

38% of Residential College Masters are women and 42% of Residential College Deans are women.

Women are 12% of Sterling Professors.

WFF Annual Report (2013-2014) – Naiste teaduskonna forum (WFF) rajati selleks, et rõhutada naisteaduskonna olulisust ülikoolis ning et edendada soolist võrdõiguslikkust läbi poliitiliste algatuste, uurimuste ja innovaatiliste programmide. Igal aastal välja antav raport annab ülevaate WFF programmide, uurimuste, algatuste ja advokatuuri kohta. 2013-2014. aastatel jätkas WFF oma aktivismi pärandiga, mis on seotud soo ja institutsionaalsete poliitikate ja praktikatega. Veebilehel on nimekiri kaheteistkümnest WFF poolt välja antud raportist.

Võtmeisikute sõnavõttud

Ülikooli veebilehelt võib kõnesid leida presidendi büroost aastatest 2003-2015, kuid üheski kõnes pole sootemaatikat käsitletud. Küll aga võib väitekirja, kus käsitletakse seksuaalset väärsti käitumist ja võrdset kohtlemist (seoses *Title IX*-iga).

Message from President Salovey Regarding Recent Sexual Misconduct Report (2013)

Vahekokkuvõte

□ Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente on Yale'i Ülikooli veebilehelt võimalik hõlpsasti leida. Yale'i veebilehe esilehe alaservast võib leida viiteid võrdsele kohtlemisele ja soolisele võrdõiguslikkusele (ingl k *Nondiscrimination/Title IX*). Ülikooli põhimääruseks võib pidada teaduskonna käsiraamatut (ingl k *Faculty Handbook*), kus on välja toodud võrdse kohtlemisega seotud dokumendid. Yale'i ülikool koosneb kolmest peamisest osast, millest kahe veebilehel on võrdne kohtlemine ja sooline võrdõiguslikkus käsitletud. Värbamisel viitab diskrimineerimise ennetamisele ülikoolis rakenduvad poliitikad ja dokumendid (*Equal Opportunity and Affirmative Action, Title IX*). Võrdse kohtlemise, soolise võrdõiguslikkuse ja seksuaalse ahistamise juhtumitega tegeleb ülikoolis kindel osakond/isik ning ülikooli veebilehelt on võimalik leida ka antud juhtumite lahendamise protseduuride kirjelduse. Veebilehelt polnud võimalik leida palgalõhe uuringuid, kuid leidis teisi sootemaatikaga seotud raporteid ja rahuolu-uuring.

2.6 Euroopa rahvusvahelised ülikoolid CEU ja EUI

2.6.1 Central European University (CEU) Budapest, Ungari

Poliitikad (dokumendid) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kohta

Code of Ethics of the Central European University, mille kohaselt peaks ülikool edendama keskkonda, kus puudub mistahes kujul ahistamine või diskrimineerimine. Dokumentis on käsitletud kaebuste esitamist ja esitatud vajalikud protseduurid (vaata lähemalt jooniselt 13 LISA 20), mis viiakse läbi antud dokumentis käsitletud väärtuste rikkumisel. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 20 Väljavõtted dokumentidest*].

Equal Opportunity Policy, mille kohaselt on CEU pühendunud võrdse võimaluse andmisele hariduses ja tööle võtmisel. Antud pühendumus on kooskõlas õigluse ja võrdsuse printsiipidega, mis ülikoolis rakenduvad. Dokumentis on välja toodud mitmed ülesanded, mida CEU antud dokumendi alusel teostab. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 20 Väljavõtted dokumentidest*].

Policy on Gender Equity at Academic Events, mille kohaselt on naised meestega võrreldes oluliselt alaesindatud võtmeisikute kõnelustes (konverentsidel ja kolleegiumites). Seetõttu on CEU üheks eesmärgiks takistada soolist diskrimineerimist. CEU peab oma kohustuseks edendada soolist võrdõiguslikkust läbi viidavate üritustega. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 20 Väljavõtted dokumentidest*].

The Central European University Policy on Harassment, milles on esitatud ahistamisega seotud definitsioonid (näiteks hageja, kaebus jmt) ning väidetud, et mistahes ahistamine on keelatud. Dokumentis on esitatud protseduurid, mis ahistamisjuhtumite korral läbi viiakse. Täpsemalt võib antud dokumendi kohta lugeda aruande lõpus asuvast lisast [*LISA 20 Väljavõtted dokumentidest*].

Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega tegelev osakonnad CEU's ning naised teaduses

Juhul, kui ülikooli otsingumootoris sisestada sõna *women*, siis võimaldab otsingumootor tulemusi filtreerida järgnevalt: *Event (256), Article (130), Basic page (23), Project (3), Research Area (1)*. Ameerika ülikoolidega võrreldes ei leidu CEU ülikooli otsingumootorist tulemusi, mis näitaks, et ülikoolis on olemas naistele mõeldud organisatsioonid, ühendused või muu taoline, mis tegeleks

naiste staatuse edendamise teaduses.

Work-Life

Antud või sarnast osakonda ei õnnestunud ülikooli veebilehelt leida.

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine CEU allüksustes

CEU kahes koolis ehk allüksuses polnud võimalik leida võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente.

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Raportid

Ülikooli veebilehelt oli võimalik leida aastate 2011, 2013 ja 2014 aruanded (*Annual Report*).

Annual Report (2014) – ei käsitleta sootemaatikat.

Annual Report (2013) – ei käsitleta sootemaatikat.

Annual Report (2011) - on esitatud erinevatest riikidest pärit isikute (õpilased, õpetajad) lühidalt sõnavõttud, kuid sootemaatikat ei käsitleta. Strateegilise plaani all käsitletakse naiste osakaalu suurendamist teaduskonnas.

Võtmeisikute sõnavõttud

Ülikooli veebilehelt ei õnnestunud kõnesid leida.

Vahekokkuvõtte

Kesk-Euroopa Ülikooli (CEU) veebilehelt ei õnnestunud leida ülikooli põhikirja, kuid veebilehel leidub dokumente, kus käsitletakse soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist. Ülikoolis kehtiv dokument (ingl k *Equal Opportunity Policy*) viitab diskrimineerimise ennetamisele värbamisel ja edutamisel. Lisaks on ülikoolis välja töötatud protseduurid, mis viiakse läbi diskrimineerimise või ahistamisjuhtumite korral ning määratud kindel osakond/isik, kes nende probleemidega tegelevad. Veebilehelt ei õnnestunud leida palgalõhe- ega rahulolu-uuringuid ning leitud aruannetes ei olnud sootemaatikat kajastatud.

2.6.2 European University Institute (EUI) Firenze, Itaalia

EUI on rahvusvaheline „*postgraduate teaching and research institute*“. Instituut loodi 1972. aastal ning selle asutajateks olid Euroopa Liidu maad. Instituudi töötajad on värvatud üle Euroopa Liidu ning kaugemaltki. Instituudil on 21 liikmesliiki ning üks nendest on ka Eesti

Võrdse kohtlemise/soolise võrdõiguslikkuse/diskrimineerimise ennetamise poliitikad

President's Decision No 53/2013. of 17 October 2013. adopting Guidelines to Competitions for Posts at the European University Institute

Igaks töökohale kandidaadi valimiseks on koostatud spetsiaalne *Selection Board*. Oluline on, et valimisel valitseks võrdne kohtlemine ning läbipaistvus. *Selection Board*'i koostades on oluline, et selles oleks sooline ja rahvuslik tasakaal. „*If a Selection Board consists of more than four members,*

it shall comprise at least two members of each gender. On exceptional circumstances, different gender balance may have to be accepted justified on grounds of required specific and technical profile for the Selection Board members.” (President’s Decision No 53/2013. of 17 October 2013. adopting Guidelines to Competitions for Posts at the European University Institute, 2013)

Implementing title v concerning procurement of the eui’s financial rules and repealing president’s decision n° 8/2010 of 1 march 2010 (public procurement regulation)

Selles dokumendis räägitakse hangete protseduuridest ning muuhulgas on ära mainitud ka see, et kõik hangete protseduurid ning edasised avalikud lepingud peavad lähtuma läbipaistvuse, proportsionaalsuse, võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise vabadest põhimõtetest. Sugu otseselt mainitud ei ole, kuid mitmes kohas on kirjas, et võrdne kohtlemine on oluline.

EUI Policy on harassment prevention and education

Dokumenti juhatab sisse lause: „*The Institute is committed to creating a stimulating and supportive learning and working environment that is free from discrimination and harassment.*“ See dokument annab ülevaate sellest, mis on ahistamine ning kuidas sellega toime tulla ning millised võivad olla tagajärjed seoses ahistamisega: „*Any incidents of harassment will be regarded extremely seriously and may constitute grounds for disciplinary action. Information and training of persons involved in raising awareness and dealing with harassment will be provided by the Institute. This Policy will be distributed to all members of the Institute and to all members upon their arrival.*“ Kirjutatud on erinevatest ahistamise vormidest – seksuaalsest ahistamisest, ahistamisest etnilisuse või religiooni põhjal, ahistamisest puude korral või kiusamisest. Seejärel on lahti kirjutatud erinevad tagajärgede võimalused. (*EUI Policy on harassment prevention and education, 2014*)

Leidsin ka mitmeid töökuulutusi, kus oli kirjas, et EUI on *Equal Opportunities Employer*. Näiteks on töökuulutustes kirjutatud nii:

„*The Institute is an equal opportunity employer, and takes into account the importance of balance in gender, geographical and minority representation.*“

„*The European University Institute is an equal opportunity employer in accordance with Article 1d of its Staff Regulations. It accepts applications without discrimination on any grounds such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or belief, political or any other opinion, membership of a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation.*“

Leaves of Absence and Maternity Allowance

Kodulehel kirjutatakse ka emadus/isaduspuhuksest ning EUI'l on selleks omad eeskirjad. Kirjutatakse - „*Female researchers registered in the EUI postgraduate programmes may be eligible for payment of a maternity allowance from the Institute, respectively within 12 months (for the one-year LL.M. programme) and 48 months (for the PhD programmes) of registration.*“ (*Leaves of Absence and Maternity Allowance, 11.06.15*)

Rahulolu- ja palgalõheuringud, raportid ja võtmeisikute sõnavõttud

Researchers’ Experience and Wellbeing: The European University Institute

EUI on teinud uurijate rahulolu uuringu, kuid soolist võrsõiguslikkust selles ei käsitleta, küll aga tuuakse muuhulgas välja näiteks, et 66% naistest ja 44% on EUI's andnud märku emotsionaalsest

stressist. (*Researchers' Experience and Wellbeing: The European University Institute*)

Impact evaluation of Max Weber Programme in the Academic Job Market

EUI Max Weber'i programmi (MWP) raames on uuritud endiste Max Weber'i programmi teadustöötajate ja ka nende, keda programmi ei võetud, karjääri progressi. Eesmärgiks oli teada saada, kas MWP on mõjutanud edukust akadeemilisel tööturul – seda uuriti muuhulgas ka sooti. Seoses sooga selgus järgnevalt – „*The gender indicator also produced interesting results with women among both Fellows and Non-Fellows proving to be less visible on the academic job market regardless of participation in the programme.*“ Lisaks tuli välja, et võrreldes meestega on naised aga Internetis nähtavamad. (*Impact evaluation of Max Weber Programme in the Academic Job Market, 2013*)

Gender Comparisons

EUI kodulehel on toodud lühike ülevaade naistest akadeemias. Kirjutatakse soolõhest akadeemias ehk siis traditsioonilisest naist alaesindatusest ülikoolides. Tuuakse välja ka protsendid naiste kohta akadeemias riigiti. Tekst ei käi EUI kohta, vaid annab kokkuvõtliku ülevaate üleüldisest seisust.

Kodulehelt võib leida ka teisi sarnaseid uurimusi naiste kohta üldisemalt :

- „*Women, Gender Relations and Families in the Construction of European History*“

Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soo temaatikaga

Counselling and Wellbeing Service

Ülikooli juures töötab ka tasuta nõustamise teenus, kuhu kõik EUI liikmed probleemide korral pöörduda saavad. Kodulehel on kirjutatud nõustamisest üldiselt ning välja on toodud näited sellest, millistel juhtudel nõustamisse pöörduetakse – muuhulgas on nende põhjuste seas ära märgitud sooga seotud probleemid (*sex-related issues*) ja emotsionaalne ärakasutamine.

EUI juures toimib naiste jalgpalli tiim „*Mad Cows*“. Lisaks leiab aset igaastane jalgpalli võistlus „*Coppa Pavone*“, mille eeskrijades on märgitud, et igas võistkonnas peab olema vähemalt üks naissoost liige.

Gender, Race and Sexuality Working Group

„*The Gender, Race and Sexuality Working Group is an interdisciplinary working group, which discusses the importance of gender and migration issues in contemporary societies.*“ Selline grupp saab kokku kord kuus.

Vahekokkuõte

EUI kodulehelt leidis, võrreldes teiste selles aruandes uuritud ülikoolide kodulehtedega, oluliselt vähem informatsiooni soolise võrdõiguslikkuse kohta ning soo temaatikal üleüldse. Siiski on näha, et EUI jaoks on oluline võrdsus ning EUI peab end võrdsete võimaluste tööandjaks – sellest ka mitmel pool dokumentides kirjas. Samuti jääb mulje nagu EUI püüaks olla sooneutraalne või siis mittediskrimineeriv kirjapildis – töötajatest kirjutades, on näha „he or she“.

2.7 Kokkuvõte

Käesoleva peatüki eesmärgiks oli anda ülevaade, kas ja kuidas on Austraalia, Ameerika ja Suurbritannia ülikoolides ning Euroopa rahvusvahelistes ülikoolides CEU ja EUIs kajastatud

sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine avalikult kättesaadavate ametlike kodulehtede kaudu.

Kõigis Ameerika ülikoolides kehtib *Title IX*, mis kaitseb kodanikke sool põhineva diskrimineerimise eest hariduses. Kõikide aruandes käsitletud ülikoolide veebilehtedelt oli võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente võrdlemisi lihtne leida. Lisaks võib mõne Ameerika ülikooli (UH, Yale) ja Kesk-Euroopa Ülikooli (CEU) veebilehe esilehel leida viiteid ülikoolis rakenduvatele dokumentidele, mis tagavad võrdse kohtlemise ja keelustavad diskrimineerimist. Ameerika ülikoolide veebilehtedelt võib leida personali käsiraamatuid, mis sisaldavad võrdset kohtlemist ja soolist võrdõiguslikkust käsitlevaid dokumente. Lisaks võib mõne ülikooli veebilehel leida antud temaatikaga seotud dokumente eraldiseisvalt veebilehelt. CEU puhul ei õnnestunud käsiraamatut leida, mistõttu asub nimekiri ülikoolis kehtivatest dokumentidest ja poliitikatest eraldi veebilehel. Kõigis ülikoolides kehtivate dokumentide ja poliitikate alusel saab öelda, et värbamisel ja edutamisel ennetatakse diskrimineerimist ning rõhutakse võrdsele kohtlemisele. Juhul, kui ülikoolis on toimunud diskrimineerimise või ahistamisega (sh seksuaalse) seotud juhtum, viiakse läbi ettenähtud protseduurid, mis on asjakohastes dokumentides välja toodud. Lisaks eksisteerivad koolides eraldiseisvad osakonnad/isikud, kes antud probleemidega tegelevad. Ameerika ülikoolide veebilehelt võib leida erinevaid uuringuid või raporteid, kus on käsitletud kas sooline palgalõhe, töötajate/õpilaste rahulolu ja/või naiste osakaal teaduskondades. CEU veebilehelt ei õnnestunud uuringuid leida ning ka aruannetes polnud sootemaatika kajastatud.

Ka mitte ükski käsitletud Suurbritannia või Austraalia ülikoolidest ega ka CEU, ei ole jätnud kõrvale sootemaatikat. Kõikides koolides pööratakse tähelepanu soolisele võrdõiguslikkusele, mitmekesisusele ning üleüldistele võrdsetele võimalustele. Teemat käsitletakse erinevates dokumentides, raportites ning kodulehekülgedel. Kõikide koolide kodulehekülgedelt oli võimalik leida üht või teist laadi dokumente, milles otseselt või kaudselt käsitleti soolist võrdõiguslikkust, sugu või võrdsust üldisemalt. Siiski tuleb antud aruande juures silmas pidada võimalust, et kõik sugu või soolist võrdõiguslikkust puudutavad dokumendid ei pruukinud olla kättesaadavad või leitavad, mistõttu ei paku antud aruanne absoluutset ülevaadet ülikoolide poliitikatest. Näiteks ei leidnud võtmeisikute kõnesid, milles oleks mainitud sugu või soolist võrdõiguslikkust, mis aga ei välista, et kõnedes tegelikult seda teemat puudutatud on. Siiski võib väita, et antud aruandest on selgelt näha, et sugu ülikoolid rakendavad poliitikaid seoses võrdsuse, soo või soolise võrdõiguslikkusega ning teema on Suurbritannia ja Austraalia ülikoolides ning EUI's aktuaalne.

Antud peatüki puhul on siiski oluline arvestada asjaolu, et teatud juhtudel oli ligipääs dokumentidele või vajalikele raportitele piiratud, mistõttu võib osa informatsiooni ülikooli võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse teemal kaduma minna.

3 Skandinaavia ülikoolide praktikad

Ülevaade tugineb Mathias Wullum Nielsen'i doktoritööle, millest on eestikeelse kokkuvõtte teinud Kerli Kaal (2015). Järgnevas on kokku võetud peatükk 6 ja sellele järgneb töös esitatud detailsem ülevaade konkreetsete kõrgkoolide lõikes. Peatükk 6 pealkirja võiks tõlkida kui „Põhjamaine lähenemine soolisele võrdõiguslikkusele akadeemias“. Antud peatükk koosneb kahest teaduslikust artiklist:

1) Justifications of gender equality in academia: Comparing gender equality policies in six Scandinavian universities. NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, 2014, 2(3),

187-183.

2) Scandinavian approaches to gender equality in academia: a comparative study. *Scandinavian Journal of Educational Research*.

Järgnevalt antaksegi ülevaade eraldi mõlemast artiklist.

3.1 Põhjendused soolise võrdõiguslikkuse taotlemiseks akadeemias: kuue Skandinaavia ülikooli soolise võrdõiguslikkuse poliitika võrdlus

Sissejuhatus

Skandinaavia riike nähakse soolise võrdõiguslikkusega Nirvanadena, kus on sarnased healusüsteemid ning pikaajaline naistesõbralike poliitika traditsioon (Nielsen 2014:162). Norras ja Rootsis on soolise võrdõiguslikkusega seotud spetsiifilised eritingimused (ingl k *stipulations*) integreeritud kõrgema hariduse seadusesse. Erinevalt Taanist on Rootsi ja Norra akadeemias loodud soolise võrdõiguslikkusega seotud ametlikud ja üleriigilised komiteed, et antud teemale tähelepanu suunata (nii avalikul kui ka poliitilisel tasemel). Norra ja Rootsi seadusandlus võimaldab valitsusel karistada ülikoole, mis ei täida oma institutsionaalset kohustust - soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemide regulaarset teatamist (*ibid*).

Antud artiklis on kasutatud juhtumiuuringu lähenemist ning uuritakse kuue Skandinaavia ülikooli strateegiaid, poliitikaid ja teisi soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumente. Autor kasutab Fairclough kriitilist diskursuseanalüüsi ning Luc Boltanski ja Laurent Thévenot teoreetilist raamistikku (ingl k *the orders of worth*). Teadusartikli eesmärgiks on (1) välja selgitada ja mõista, kuidas on väljavalitud organisatsioonilistest tekstides sõnastatud ja õigustatud soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevused ja initsiatiivid; (2) uurida, kuidas (ja miks) Taani, Norra ja Rootsi ülikoolid antud küsimuses erinevad (Nielsen 2014:163).

Juhtumite (ülikoolide) valimine

Ülikoolide valiku kriteeriumid olid järgnevad: kõik ülikoolid on suure või keskmise suurusega kõrgemat haridust pakkuvad ja teadustöös tegevad institutsioonid, kus on mitmed distsiplinaarvaldused ja uurimisalad. Valitud ülikoolid on Aarhuse Ülikool (Taanis), Bergeni Ülikool (Norras), Kopenhaageni Ülikool (Taanis), Lund'i Ülikool (Rootsis), Oslo Ülikool (Norras) ja Uppsala Ülikool (Rootsis; Nielsen 2014:163).

Empiiriline ülevaade

Paljudes ülikooli dokumentides on tõstatatud sooga seotud probleemid ning välja valitud tekstid (mis peamiselt koosnevad soolise võrdõiguslikkusega seotud plaanidest ja ülikooli strateegilistest plaanidest) moodustavad keskse ja peamise näite sellest, kuidas ülikoolid soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusi raamistavad ja õigustavad (ingl k *legitimate*). Tekstid koguti 2012. aastal ülikoolide veebilehtedelt (Nielsen 2014:164).

Vaidlused soolise võrdõiguslikkuse üle ülikoolides

Olemasolevad uurimused on näidanud, et akadeemias ei tunnustata soolisi eelarvamusi (ingl k *gender bias*) ning neid alahinnatakse nii skaala kui ka tagajärgede osas. Lisaks on vastuolu soolise võrdõiguslikkusega seotud struktuuriliste muutuste suhtes hästi dokumenteeritud ning see tekitab pöördelisi väljakutseid institutsionaalsetele programmidele, mille eesmärgiks on naisuurijate karjäärivõimaluste edendamine. Viimaste aastate soolise võrdõiguslikkusega seotud debattidest, mis on aset leidnud Skandinaavia akadeemias, ilmneb antud probleemi olulisuse ja ulatusega seoses tugev sõnasõda (ingl k *contestation*; Nielsen 2014:165).

Õigustusest (Boltanski ja Thevenot)

Teoses „*On Justification: Economies of Worth*“ (2006) toovad Boltanski ja Thevenot välja kuus nii-

öelda avalikku maailma (ingl k *common worlds*; Nielsen 2014:166).

*These common worlds all differ with regard to superior principles of equivalence and function as separate “grammars” of justification (Dequech 2008: 529). A person’s greatness within a common world can be assessed by her worth in terms of a given standard relevant to this specific cité (Fairclough & Chiapello 2002: 190). According to Boltanski, however, the six cités identified in On Justification (first published in 1987) do not offer an entirely adequate model for the justification regimes present in modern capitalist society, as new societal conditions call for new principles of equivalence. In their famous 1999 book *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Boltanski and co-author Éve Chiapello therefore identify a seventh order of worth—the renowned, projective cite (ibid).*

Järgnevalt toob autor välja kõik seitse „maailma“ ning toob näiteid, kuidas kuus uurimuse all olevat ülikooli neid soolise võrdõiguslikkuse õigustamiseks kasutavad.

□ Seitse „maailma“

1. Kõikides ülikoolides leviv õigustus tegelemaks soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemidega ja mitmekesisusega viitab eesmärgile luua inspireeriv, loominguline ja innovaatiline teadustöö keskkond (Nielsen 2014:166-167). Taoline õigustus on seotud „inspireeriva maailmaga“ (ingl k *inspirational cité*), kus väärtustatakse tegureid ja asju, mis on seotud loomingulisuse, inspiratsiooni, originaalsuse ja autentsusega.

2. Paljude ülikoolide väited soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevuste õigustamisel viitavad ka organisatsiooni aluseliste väärtuste ja printsiipidele. Taolisel juhul on tegemist „kodumaailmaga“ (ingl k *domestic cité*), kus rõhutatakse traditsiooni ja ligiduse traditsiooni ning kus on tähtsal kohal organisatsioonilised sõltuvused, hierarhia ja traditsioon (Boltanski ja Thevenot 1999, 2006 viidatud läbi Nielsen 2014:166-167).

3. „Tunnustatud maailmas“ (ingl k *cité of renown*) sõltub tegutseja „suurus“ avalikust arvamusest ning antud režiimis austatakse kuulsust, tunnustust ja edu (Boltanski ja Thevenot 1999 viidatud läbi Nielsen 2014:166-167). Antud teadusartikliga seoses on põhjendatav tõlgendada ülikoolide korduvat rõhuasetust soolisele võrdõiguslikkusele vahendina kogumaks rahvusvahelist mainet ja tunnustust.

4. „Kodanikumaailmas“ (ingl k *civic cité*) tuleneb tegutseja väärtus tema hoolivusest avaliku heaolu suhtes. Antud režiimis eksisteerivad õigustused rõhutavad demokraatlikke kohustusi, panuseid rahvuslikku heaolusse ja küsimusi seoses õigluse ja võrdsete õigustega. Autor leiab, et kõik ülikoolid kasutavad „kodanikumaailma“ kuuluvaid õigustusi.

5. „Turumaailm“ (ingl k *market cité*) väärtustab oportunistlike tegutsejate konkurentsivõimelist käitumist, kus on turuvõimaluste läbi eesmärgiks rikkuse saavutamine (Boltanski ja Thevenot 1999 viidatud läbi Nielsen 2014:166-167). Taoline õigustusvorm tuleb nähtavale ülikoolide rõhuasetusel kontekstuaalsetele joontele nagu suurenev rahvusvaheline konkurents.

6. Võrdsuse, jõudluse, produktiivsuse ja teadmiste suurema kasutamise, võimekuse ja ambitsiooniga seotud argumendid on samuti seotud ülikoolide õigustustega soolise võrdõiguslikkuse kohta. Taolisi õigustusi võib näha „tööstusmaailmale“ (ingl k *industrial cité*) osundavalt. Viimases on väärtus seotud jõudlusega ning inimese „suurus“ sõltub tema professionaalsetest võimetest (Nielsen 2014:166-167).

7. *The last of the seven cités, the projective cité, values connectionist project activities. An actor’s greatness in this regime depends on her employability (mobility, availability) and network relations (Fairclough & Chiapello 2002; Albertsen 2005 viidatud läbi Nielsen 2014: 167).*

Mitmed ülikoolid võtavad viimasest maailmast eeskuju seeläbi, et asetavad rõhu paindliku ja

mitmekesise teadustöö keskkonna loomisele (*ibid*).

Soolise võrdõiguslikkusega seotud sõnastused ja õigustused

Tekstile suunatud diskursuseanalüüs avaldab kolme riigi ülikoolides mitmeid sarnasusi ja erinevusi.

Demokraatlikke kohustusi ja panuseid (töökeskkonna ja rahvusliku heaolu tarbeks) puudutavate küsimuste õigustamisel kuuluvad Aarhushi ja Kopenhaageni ülikoolide väited peamiselt „kodanikumaailma“ alla. Samal ajal asetavad Norra ja Rootsi ülikoolide väited rohkem rõhku õiglusest orienteeritud argumentidele, mis on seotud diskrimineerimise, ebavõrdse käitumise ennetamise, võrdsete õiguste ja õiglusega (Nielsen 2014:169).

Eelneva illustreerimiseks toob autor välja kolm tsitaati ülikoolide dokumentidest.

The proposal from the Rectorate should therefore be seen in the light of the Strategy Destination 2012 target that the University should become “a highly esteemed university, and one of the absolute top universities in Europe.” This means that the University must substantially improve its ability to (also) realise the potential of women research talents—without compromising the fundamental principles of free competition and quality of research. (University of Copenhagen 2008: 6 viidatud läbi Nielsen 2014:169)

Tekst kuulub Kopenhaageni organisatsiooni meelepeasse soolise võrdõiguslikkuse kohta. Autor põhjendab, et paragrahvi esimene lause kuulub „tunnustatud maailma“ alla, kuna ülikooli „suurus“ ehk headus on seotud kuulsuse, tunnustuse ja eduga. Tugev retooriline rõhuasetus võimete parandamisel ja potentsiaali realiseerimisel (mida on väljendatud inglise keelse verbiga *must*) viitab „tööstusmaailmale“. Teise lause viimases osas saavad selgeks organisatsiooni väärtused, mis loovad ülikooli lähenemist soolise võrdõiguslikkuse suhtes. Soolise võrdõiguslikkuse osas peab tegutsema nii, et vaba konkurentsivõime peamisi printsiipe ja teadustöö kvaliteeti ei kahjustata. Taolisel viisil viitab organisatsiooni tegevusplaan „kodumaailmale“, kus soolise võrdõiguslikkusega töötamine on tõstetud institutsionaalsete printsiipide hulka. Asjaolu, et Kopenhaageni Ülikoolis kasutatakse termini „sooline mitmekesisus“ asemel „võrdõiguslikkust“, võib viidata lähenemisele, mis seab olulisele kohale konkurentsivõimelisuse ja kasulikkusega (ingl k *utility*) seotud argumentid (Nielsen 2014:169). Kokkuvõtte lõpus asuvast lisast võib leida Lund'i ja Bergeni ülikoolide dokumentidest võetud tsitaadid ning autoripoolsed seletused (LISA 5 Tsitaadid Lund'i ja Bergeni ülikoolide dokumentidest).

Oletused ja eeldused

Vastavalt diskursuseanalüütikule, Ruth Wodak'ile (2007), võib teksti põimitud oletuste ja eelduste eesmärgiks olla avalikkuse nõusoleku loomine teatud väite või maailmavaate kohta. Näiteks on Norra ja Rootsi väidetes naiste diskrimineerimine eeldatud probleemina (ingl k *existentially presupposed as a problem*). Taani kontekstis on sooline võrdõiguslikkus esindatud probleemina, mis on naistega seotud ning samal ajal peetakse diskrimineerimise ja allumisega seotud argumente ebaseaduslikeks (Nielsen 2014:171).

Järgnevalt toob autor väljavõtte Uppsala Ülikooli dokumendist, millest ilmneb, et naiste diskrimineerimine on eelnevalt antud (ingl k *pre-given*) ja silmnähtav probleem Uppsala Ülikoolis.

Gender-related differences in working conditions, influence, etc. within the University in general have been and still are detrimental to women, which entail consequences for the direction of work for gender equality. (University of Uppsala 2011: 3 viidatud läbi Nielsen 2014:172)

Ka Bergeni Ülikooli väitest selgub, et diskrimineerimine on eeldatav ning on väidetud, et tegemist on nähtusega, millega ülikooli juhatus selle vältimiseks aktiivselt töötab.

The work on equality is anchored in UiBs Strategy (2011–2015), which underlines that the

university will work actively to prevent discrimination. (University of Bergen 2011: 3 viidatud läbi Nielsen 2014:172)

Väljavõte Kopenhaageni Ülikooli dokumendist võtab eelnevatele vastandlikult vähem struktuurile suunatud lähenemise, rõhutades organisatsiooni väljakutset naissoost uurija talendi ligitõmbamise ja säilitamise osas.

Autor leiab, et sõnavalik võib soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemi pigem põhjendada naiste enda otsusega teadusest lahkuda kui struktuuralse kalduvuse või diskrimineerimise tagajärjena (Nielsen 2014:172).

Vaikimise strateegia

The Aarhus and Copenhagen statements convey a sense of caution serving to downplay the “accusing finger” and warding off some of the expected criticisms that organizational initiatives on gender inequality might otherwise entail. One interpretation could be that the rights-based principles of GE are intentionally watered down and sweetened by giving priority to matters of utility, innovation, and diversity.

Autor leiab, et soolise võrdõiguslikkusega seotud arvamus on Taanis vaikimise strateegiaga depolitiseeritud (Nielsen 2014:173). Soolise võrdõiguslikkuse kohta käivate õiglusel põhinevate vaatenurkade puudumine Taani poliitilistes väidetes võib kõrvuti funktsioneerida nende asjade kõrval, mida on öeldud peamiste elementidena uue ja rohkem instrumentaalse lähenemise rajamisel. Taoline lähenemine depolitiseerib ja neutraliseerib soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemid, mille käigus nähakse neid probleeme vahenditena saavutamaks teisi eesmärke nagu globaalne konkurentsivõimelisus, innovatsioon ja pikaajalise värbamisaluse rajamine (Jalušić 2009: 58 viidatud läbi Nielsen 2014:174).

Kokkuvõtlikud märkused

Kõikide uurimise all olevate riikide väited (soolise võrdõiguslikkuse kallal töötamist õigustades) põhinevad kasulikkusel (ingl k *utility-based*; Nielsen 2014:175). Õigustel põhinevad (ingl k *rights-based*) oletused esinevad peamiselt Norra ja Rootsi ülikoolide dokumentides.

The article suggests that the more precautionous and careful ways of articulating and justifying GE issues in the Danish universities should be interpreted against the backdrop of a more modest concern for issues of gender justice in the Danish political arena (Nielsen 2014:175).

Lisaks ilmneb antud teadusartiklist, et korduv kasulikkusel põhinevate argumentide (mida võib leida kõikide ülikoolide dokumentidest) kasutamine viitab uuele ja rohkem instrumentaalsele lähenemisele soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemide käsitlemisel, mis on omakorda seotud neo-liberaalsete juhtivideedega (ingl *managerial ideas*) produktiivsusest ja loomingulisusest (Nielsen 2014:175).

3.2 Skandinaavialikud lähenemised võrdõiguslikkusele akadeemias: riikide võrdlev analüüs

Sissejuhatus

Nii Taanit, Norrat kui ka Rootsit peetakse võrdväärsteks soolise võrdõigusliku ühiskonnaga näideteks. Küll aga on leitud, et soolise võrdõiguslikkuse temaatika on Taanis madalama prioriteediga kui Norras ja Rootsis, kuna Norra ja Rootsi feministlikud teadlased on rohkem osalenud avalikes ja poliitilistes soolise võrdõiguslikkusega seotud debattides (Nielsen 2014:180).

Viimaste arvude kohaselt on Taanis 30%, Norras 37% ja Rootsis 39% naistest teadurid (ingl k

researchers). Täiskohaga professorite seas on naised Taanis 16% ning Rootsis ja Norras 23% (Database for statistikk om høgre utdanning, 2013; Statistiske centralbyrå, 2011; Bloch & Henriksen, 2013 viidatud läbi Nielsen 2014:180). Lisaks on leitud, et STEM teadusaladel saavad mehed naistega võrreldes suurema tõenäosusega täiskohaga professoriteks ning samal ajal on täiskohaga naissoost professorite kõrgeim esindatus humanitaarainetes ja sotsiaalteadustes. Teadusalased erinevused aga kinnitavad üleüldist mustrit (Nielsen 2014:180).

Antud teadusartiklis on läbi viidud kuue Skandinaavia ülikooli (2 Taani, 2 Norra, 2 Rootsi) strateegiate võrdlus soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemide haldamiseks ja lahendamiseks. Autor uurib erinevaid lähenemisi, kuidas edendatakse naiste edasijõudmist teadustöös (Nielsen 2014:180).

Neli sooraamistikku

Ely ja Meyerson (2000) on välja andnud analüütilise raamistiku identifitseerimaks erinevaid (feministlikke) arusaamu ja nägemusi, mis on seotud organisatsiooni lähenemisega soolisele võrdõiguslikkusele (Nielsen 2014:183). Teoreetilisele ja olemasolevale empiirilisele tööle põhinedes on nad välja arendanud ka neli esile kerkivat soo raamistikku organisatsioonides. Järgnevalt on autor välja toonud neli raamistikku:

1. Naiste „parandamine“ (ingl k *fixing the women*)

Naiste alaesindatust akadeemias on peamiselt peetud naistega, mitte organisatsiooniga, seotud probleemiks.

Inequalities are attributed here to women's deficiencies in work experience and insufficient requisite training (Nielsen 2014:183).

Antud lähenemise eesmärgiks on taoliste puuduste minimaliseerimine. Naistele pakutakse arengu, mentor- ja võrgustiku programme, mis annaks naistele vahendeid ja oskusi, et organisatsiooni struktuurides edukas olla.

2. Feminiinsuse väärtustamine (ingl k *value the feminine*)

Antud raamistikus nähakse sugu sotsiaalsete erinevustena meeste ja naiste vahel ehk erinevate olemisviisidena (Kolb et al., 2003 viidatud läbi Nielsen 2014:183). Naiste halvemat olukorda teadustöös tõlgendatakse maskuliinse organisatsiooni väärtuste ja tööstiili mõjutusega. Seega rõhutab antud lähenemine teadlikkuse suurendamisele selles osas, et organisatsioon saab naissoost töötaja olemasolust kasu.

3. Võrdsete võimaluste loomine

Kolmas raamistik keskendub soolise võrdõiguslikkuse struktuurilistele takistustele. Antud lähenemise visiooniks on „lõhkuda klaaslagi“ (ingl k *glass ceiling*). Viimast tahtekase saavutada ebavõrdsete ja kalduvuses olevate võimaluste struktuuride (mis takistavad naistel jõudmast kõrgematele positsioonidele) vaidlustamisega (Nielsen 2014:184).

More specifically, the creating equal opportunities approach points to legalistic and policy-based interventions such as implementing affirmative action and preferential treatment initiatives, revising organisational criteria for evaluating scientific productivity and developing more transparent recruitment and promotion policies (ibid).

4. Seniste organisatsiooniliste kultuuride redigeerimine (ingl k *Revising existing organisational cultures*)

Viimases raamistikus keskendutakse peamistele kultuurilistele ja süstemaatilistele faktoritele, mis

ebavõrdsusi tekitavad. Antud raamistikus nähakse organisatsioone maskuliinsete sotsiaalsete korraldustena, mis on meeste poolt loodud ja mehi eelistav.

To revise such arrangements, the fourth frame engages in long-term organisational change processes aimed at challenging the existing norms and values of the organisation and revealing how more sensitive working cultures may enhance equality and organisational growth (Nielsen 2014:184).

Artikli eesmärk, metodoloogiline lähenemine ja empiiriline ülevaade

The research adopts a comparative case-study approach known as structured, focused comparison, which is a useful method for making systematic juxtapositions dealing with only certain aspects of the selected cases under investigation (George, Bennett 2005 viidatud läbi Nielsen 2014:185)

Riiklik seadusandlus ja poliitikad

Kõigi kolme riigi seadusandluses on kasutusele võetud meetmed, mis muudab ülikoolidele kohustuslikuks välja arendada soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusplaan. Lisaks peavad ülikoolid oma staatuse ja soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusi regulaarselt ette kandma. Norras ja Rootsis on seadusandlusel võimalus ülikoole sanktsioneerida juhul, kui nad ei täida etteantud tingimusi, kuid Taanis taoline võimalus puudub (Nielsen 2014:187).

Kõigil ülikoolidel on seaduslik valik (ingl k *legal option*) rakendada eeliskohtlemise initsiatiive, mis soosivad naisteadureid (DGEA, 2000, §3a; NAGE, 2005, Section 3 viidatud läbi Nielsen 2014:187).

For instance, the Swedish Discrimination Act opens an opportunity for positive action “if the treatment of the person concerned is part of an effort to promote equality in working life (...)” (SDA, 2008, Section 17). Incentive models providing financial support for universities, faculties and departments appointing female applicants serve as a typical example of how these stipulations are implemented in practice (Nielsen, 2014:187).

Taoline seadusliku sekkumise vorm viitab võrdsete võimaluste loomise raamistikule, kuna selle peamine eesmärk on akadeemias valitsevate värbamis- ja edutamisprotsesside eristavate (ingl k *discriminative*) joonte vaidlustamine ja korrigeerimine. Antud raamistik peegeldub Norra ja Rootsi pingutustest, millega tahetakse luua tasakaalustatud hindamiskomitee (abirahade määramisel, akadeemilise personali palkamisel; Nielsen 2014:188).

The Norwegian government’s implementation of a national incentive programme providing economic compensation for universities hiring women senior researchers in the fields of S&T (this programme involves an annual budget framework of approximately 1.33 million euros for the period 2010–2012) is another example of an initiative anchored in the CEO -frame (Nielsen 2014:188).

Norra teadustöö nõukogu (ingl k *Research Council of Norway*) on algatanud ka võrdsete võimaluste loomisel põhineva struktuursete muutuste initsiatiive, mille eesmärgiks on akadeemias valitsevatele eristavate (ingl k *discriminative*) joonte kõrvaldamine. Näiteks luuakse initsiatiivide ajendil rohkem soolises tasakaalus olevaid komiteesid ning edendatakse eeliskohtlemist (abirahade eraldamisel). Taoliste initsiatiivide tõttu on naissoost taotlejate ja abiraha saajate arv märgatavalt tõusnud (Nielsen 2014:188).

In the period 2008–2009, the Danish Council for Independent Research allocated

approximately 13.9 million euros specifically directed at female research managers in order to support their qualification for professorships resulting in altogether 80 grants (DMS, 2009). Similarly, the Swedish Innovation Agency earmarked a seven-year budget of 35 million euros in 2007 (including co-financing, the programme constitutes an impressive budget of approximately 60 million euros), to an implementation programme promoting the mobility and qualification routes of female researchers (Vinnova, 2007 viidatud läbi Nielsen 2014:188).

Mõlema programmi eesmärgiks oli naissoost uurijate toetamine seeläbi, et neid varustati vajalike oskustega, mille tulemusel nad jõuaks teadustöö süsteemide struktuurides kõrgematele positsioonidele.

2007. aastal nimetas Rootsi valitsus ametisse ajutise komitee (2007-2010), mis toetas institutsionaalseid projekte, mis edendasid soolise võrdõiguslikkusega seotud initsiatiive ja tegevusi. Komiteele oli antud ligikaudu 7,2 miljoni euro suurune eelarve, et toetada organisatsioonipoolseid soolise võrdõiguslikkusega seotud initsiatiive ning et tõsta avalikkuse ja poliitika teadlikkust antud teemal (SMIGE, 2009 viidatud läbi Nielsen 2014:189). Projektid toovad esile võimustruktuure, mis piiravad naissoost teadurite karjäärivõimalusi. Lisaks on projektide eesmärgiks suurendada teadlikkust selles osas, kuidas süstemaatilised ja kultuurilised faktorid akadeemias mees- ja naissoost teaduritele ebavõrdseid tingimusi loovad.

In Norway, a national committee for GE in science with an annual budget of approximately 400,000 euros has been active since 2004.

Norras ja Rootsis on vastutavad struktuurid soolise võrdõiguslikkusega seotud seadusandluses paremini nähtavad kui Taanis. Norras on seadusandlus ja poliitikal põhinevad struktuurilised muutused seotud võrdsete võimaluste loomise raamistikuga. Rootsi soolise võrdõiguslikkuse komitee on aga pingutanud, et tõsta teadlikkust selle kohta, kuidas kultuurilised ja süstemaatilised normid ja väärtused funktsioneerivad varjatud soolise võrdõiguslikkuse tõketena, mis haakub olemasolevate organisatsiooniliste kultuuride redigeerimise (REOC) raamistikuga (Nielsen 2014:189).

Sissejuhatusest ilmnes, et kolme riigi arusaam soolise võrdõiguslikkuse probleemist on erinev.

It is, for instance, reasonable to interpret the Swedish emphasis on the REOC-frame against the background of the country's more vocal feminist tradition and its anchoring in radical feminist ideas (Teigen ja Wängnerud, 2009 viidatud läbi Nielsen 2014:190). Similarly, Norway's strong emphasis on legislative and policy-based structural interventions could be understood in light of the country's comprehensive tradition of interventionist approaches to GE as exemplified by the extensive use of affirmative action and preferential treatment in the furtherance of GE in various areas of Norwegian society since the 1980s (Teigen, 2011 viidatud läbi Nielsen 2014:190) – a time period, where the rhetoric of difference was at its highest in the country (Nielsen 2014:190).

Soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemide juhtimine ja edendamine ülikooli tasandil

Organisations promoting GE are, in other words, dependent on direct commitment and support from the senior management level. This also appears to be the case at the Scandinavian universities, which either state the senior management level as the direct sender or the executive power adopting the directives outlined in the institutional GE action plans (LU, 2011; UB, 2011; UC, 2008; UO; 2010; UU, 2011 viidatud läbi Nielsen 2014:190)

Soolise võrdõiguslikkusega seotud meetmete jõudlus sõltub suuresti ka sellele pühendatud vahenditest, poliitikate kokkusobivusest ja kindlate vastutavate struktuuride olemasolust (Nielsen 2014:191).

Oslo ja Bergeni ülikoolid eraldavad soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevustele kõige rohkem ressursse. Mõlemad institutsioonid on omaks võtnud soolise võrdõiguslikkuse valitsemise mudeli (ingl k *GE governance models*), kus on kombineeritud tsentraliseeritud sekkumised ja strateegia, mis julgustab teaduskondasid osalemaks soolise võrdõiguslikkusega seotud kohalikes tegevustes (Nielsen 2014:191).

In 2011, Oslo allocated approximately 336,000 euros for local GE initiatives (UO, 2011), while Bergen allocated around 450,000 euros in 2012 (UB, 2012 viidatud läbi Nielsen 2014:191). In 2011, Uppsala allocated approximately 21,600 euros for local initiatives (UU, 2012), while Copenhagen earmarked approximately 268,000 euros for facultybased talent development programmes in the period 2008-2012 (UC, 2008 viidatud läbi Nielsen 2014:191).

Küll aga pole Lund'i ega Aarhushi ülikool viimaste aastate jooksul detsentraliseeritud soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevustele strateegilisi ressursse eraldanud (Nielsen 2014:191).

Üheks strateegiaks, millega soolise võrdõiguslikkusega seotud probleemidele pühendumist saavutada, on käimasoleva jälgimise ja hindamisraportite ettevalmistamine, mis on ühenduses teaduskondade ja osakondade ettevõetud tegevuste ja initsiatiividega. Oslo ja Uppsala ülikoolid on ainsad, kes taolisi dokumente regulaarselt valmistavad. Uppsala ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaan on käesoleva uurimuse alla kuuluvatest ülikoolidest kõige laialdasem ja enim süstematiseeritud. Samas on ka Oslo tegevuskava laialdane ja süstematiseeritud ning Uppsala Ülikoolile sarnaselt valmistatakse seal kõikehõlmavat aastaaruandeid, kus hinnatakse ja märgitakse teaduskondade viimaseid tegevusi ja arenguid (Nielsen 2014:191)

Teaduskondades ja osakondades eksisteerivad tegevuskavad viitavad samuti institutsionaalsele pühendumusele ja selgetele vastutavatele struktuuridele. Kõigis kuues ülikoolis on ette nähtud, et teaduskonnad peaksid välja arendama kohalikud soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusplaanid, kuid ülikoolide veebilehtedelt ilmneb, et vaid pooltel ülikoolidel on kaasaegsed tegevusplaanid enamikel teaduskondadel. Küll aga pole ühegi ülikooli poolt välja toodud sanktsioone juhuks, kui teaduskonnad nõutud kohustuse täitmata jätavad (Nielsen 2014:192).

Uppsala Ülikoolis on olnud aktiivne naiste võrgustik, mis on soolise võrdõiguslikkusega seotud probleeme ülikooli päevakorras hoidnud alates aastast 1978 (UU, 2008 viidatud läbi Nielsen 2014:193).

According to Barry, Berg and Chandler (2012), GE-related activities in Swedish higher education are currently influenced by vital women's movements (including institutionalised centres for gender studies) engaging "in direct and indirect struggle and forms of symbolic contestation in the furtherance of gender equity in the milieu of management reform" (Barry, Berg and Chandler, 2012 viidatud läbi Nielsen 2014:193).

Ka Rootsis on häälekas feministide liikumine, mistõttu võib antud rahvuslik joon peegelduda ka soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevustest riigi akadeemilises süsteemis (Nielsen 2014:193).

Soolise võrdõiguslikkuse institutsionaalsed raamistikud

Järgnevalt toob autor välja vastuse uurimisküsimusele: Kuidas seostuvad Skandinaavia ülikoolide soolise võrdõiguslikkusega seotud meetmed nelja soolise raamistikuga ning kas rakendatud raamistike puhul võib muutusi esineda (Nielsen 2014:193)?

1. Naiste „parandamine“ (FW)

Viimase kuue aasta jooksul on Aarhushi, Bergeni, Kopenhaageni ja Oslo ülikoolid algatanud

mentorprogramme, mille eesmärgiks on noorte naisuurijate toetamine karjääri planeerimisel ja võrgustikuga seotud tegevustel. Mitmed ülikoolid (Kopenhaageni, Lund'i, Uppsala, Bergeni) on välja pakkunud ka juhtimise ja karjääriarenguga seotud programme, mis on otseselt naissoost teaduritele suunatud.

Copenhagen has further allocated comprehensive funding for internationalisation scholarships for women, while Bergen, Oslo and Uppsala have invested abundant resources in initiatives supporting the qualification of female researchers for senior positions by allocating travel grants and funds for release-time from teaching and administrative responsibilities (Nielsen 2014:193).

Taolisi tegevusi võib põhjendada sekkumistena, mis tulenevad naiste „parandamise“ raamistikust, kus leitakse, et naiste alaeesindatus akadeemias on seotud naiste töökogemuse ja vajalike oskuste puudusega. Seetõttu on taoliste algatuste eesmärgiks naiste varustamine vajalike oskustega, mida organisatsiooni struktuurides vajatakse (Nielsen 2014:194).

2.Võrdsete võimaluste loomine (CEO)

Kõik ülikoolid (peale Lund'i) on rakendanud lisatasul põhinevaid programme, mis pakuvad rahalisi auhindu neile akadeemilistele keskkondadele, kus toetatakse naissoost teadureid. Taolisi organisatsioonipoolseid sekkumisi kasutatakse värbamis- või edutamisprotsesside redigeerimiseks või parandamiseks. Antud raamistik üritab ebavõrdsusest vabaneda organisatsiooni (mitte naisi) parandades (Nielsen 2014:194).

Oslo ja Bergeni ülikoolid rakendavad kõige otsesemaid sekkumisi, et ebavõrdsest kohtlemisest vabaneda. Neil institutsioonide teaduskondadel, kus on ebavõrdne sooline tasakaal, soovitatakse saadavalolevaid täiskohaga professorite ametikohti kuulutada abiprofessorite ametikohana selleks, et kindlustada võimalikult lai naisteaduritest taotlejate osakaal. Hiljutisest hindamisraportist on ilmnenu, et Oslo Ülikoolis kasutatakse taolist strateegiat (62% alati; 29% tihti; 9% mõni kord; UO, 2031viidatud läbi Nielsen 2014:194). Bergenis ja Oslos lubatakse teaduskondadel kasutada eeliskohtlemist juhul, kui taotlejaid valitakse ebavõrdse soolise tasakaaluga akadeemilistel aladel (Nielsen 2014:194).

3.Olemasolevate organisatsiooniliste kultuuride redigeerimine (REOC)

Lund'i Ülikool laiendab tavalist soolise võrdõiguslikkuse lähenemist kombineerides spetsiifilised organisatsioonipoolsed sekkumised (näiteks värbamisel) pikaajase eesmärgiga luua sootundlik ja kaasav keskkond, mis haakub REOC raamistikuga.

Norra institutsioonides pannakse poliitikal (ingl k *policy*) põhinevatele sekkumistele, mis on seotud CEO raamistikuga, rohkem rõhku. Samal ajal on Rootsi ülikoolid ainsad institutsioonid, kes aktiivselt osalevad tegevustes, mis on seotud REOC raamistikuga. Taani Ülikooli tegevused kuuluvad pigem FW raamistiku alla (Nielsen 2014:194). Täpsema ülevaate võib leida kokkuvõtte lõpus asuvast lisast (*LISA 6 Tulemused: soolised raamistikud*).

Kuue ülikooli võrdlusest ilmneb, et Oslo ja Uppsala ülikoolides on kõige rohkem naissoost professoreid. Küll aga selgus, et antud ülikoolid teevad ka suuri pingutusi selle nimel, et soolisele võrdõiguslikkusele pühendutaks. Antud ülikoolidel on kõige laialdasem ja paremini süstematiseeritud soolise võrdõiguslikkusega seotud poliitiline raamistik ning samuti on paigas kindlad vastutavad struktuurid (Nielsen 2014:196).

3.3 Kuue skandinaavia ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaanide ülevaatlilik kirjeldus

3.3.1 Aarhusi Ülikool, Taani (2009-2015)

Personali suurus: 11 000

Üliõpilaste arv: 40 000

Soovituslikud algatused: paindlik töökeskkond – koduse kontori jaoks ressursside välja töötamine (Nielsen 2014:458); karjääri arengu intervjuud ajutiste positsioonide tarbeks; treeningkavad (karjäärikonsultatsioon – nii naistele kui meestele); edasine haridus (projekti juhtimine jmt – naistele ja meestele); kompenseeriv aeg (PhD järelevalve (ingl k *supervision*) + doktorantuuri järgne ja abiprofessorite järelevalve); kollegiaalne järelevalve; akadeemilise tootmise hindamine; lastehoolduskeskuse/lasterühma rajamine; abikaasa ja laste välismaale kaasa võtmise toetus; juhtimise treening (ingl k *management training*; soolisele võrdõiguslikkusele tähelepanu pööramine)

Algatatud initsiatiivid:

- Tegevusplaan – võrdsem esindatus nõukogudes, juhatustes ja komiteedes; mentorprogrammid mõlema soo jaoks; eine skeem (ingl k *meal scheme*), mis võimaldab ülikooli personalil toitu tellida ja osta ning peale tööd koju viia.
- Muu – rahaline lisatasu naissoost teadurite palkamisel (*10 associate professorships: One year pay for each researcher + 100 000 DKK for release time for research*); *10 Ministry of Social Affairs and Gender Equality (MSO) professorships (2,5 year pay per researcher)*

Delegeerimine teaduskonna tasemel: dekaanide ja rektori vaheline kokkulepe kohustab teaduskondasid defineerima soolise tasakaalu sihti ning välja arendama kohalikke tegevusplaanid (Nielsen 2014:459)

3.3.2 Kopenhaageni Ülikool, Taani (2009-2013)

Personali suurus: 7000

Sisseastumise määr: 35 000

Soovituslikud algatused: strateegiliste professori kohtade (ingl k *professorship*) reklaamimine (Nielsen 2014:459); strateegiliste abiprofessori kohtade reklaamimine; strateegiliste abiprofessori kohtade loomine ilma ajapiiranguta; erivärbamispositsioonide loomine naistele (teadusaladele, kus naised on alaesindatud); karjääriplaneerimine; erilised juhtivtalendi programmid naistele (ingl k *specific managerial talent programmes for women*); mentorprogramm; boonus osakonnale naissoost teadurite värbamisel; naissoost abi- ja täiskohaga professorite säilitamine; akadeemilise tootmise hindamine; vabastus õpetamisest (üks täiskohaga teadustöö semester); naised hindamiskomitees; sooline teadlikkus akadeemiliste komiteede ja teadustöö komiteede loomisel; välja kuulutatud/reklaamitud teadustöö positsioonid (mitte reklaamitud positsioone kalduvad mehed pigem saama); sooline teadlikkus doktorikraadi/doktori ametikoha ja auhindade määramisel; inimressursside poolt delegeeritud spetsiifiliste algatuste rakendamine teaduskonna/osakonna tasemel; töökeskkonna hindamine (soolist perspektiivi silmas pidades); emaduse fond; paranenud ja täiendatud statistika soolise jaotuse kohta.

Algatatud initsiatiivid:

- Kesksel tasemel – rahaline lisatasu teaduskondadele/osakondadele (*appointment of women professors by a faculty releases an extra professorship – for a period of five years*); keskne boonuse „bassein“ (ingl k *bonus pool; faculties, increasing the ratio of newly appointed women professors by 5 percentage points in two years receive a DKK 1-3 million bonus*)
- Rakendatud viie aasta jooksul – rajati 16 rahvusvahelist stipendiumi; interdistsiplinaarne mentorprogramm; kahe miljoniline arengu „bassein“ (ingl k *development pool*) – alaesindatud soo talendi arendamise rahastamiseks; juhtkonna arengu programmid.

Delegeerimine teaduskonna tasemel: mitmed algatused peavad rakenduma teaduskonna ja osakondade tasemel. Naisteadurite arvu suurendamisega seotud protsessi kiirendamiseks on rektoraat valmistanud „3-punktilise-plaani“ (Nielsen 2014:459).

3.3.3 Lund'i Ülikool, Rootsi (2011-2012)

Personali suurus: 7200

Üliõpilaste arv: 47 000

Tegevusvaldkonnad:

- Diskrimineerimine – kõik õpilased ja töötajad peavad olema teadlikud tegevusplaani sisust, mis on diskrimineerimise, ahistamise ja seksuaalse ahistamise vastane (Nielsen 2014:460).
- Võrdne kohtlemine – süstemaatilised ja eesmärgilised pingutused soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse suurendamiseks värbamisel ja õpilaste vastuvõtmisel.
- Värbamine ja edutamine – aktiivne värbamine ja karjääriplaneerimine aitavad kaasa mitmekesisusele ja võrdsele soolisele jaotusele. Karjääriplaneerimine ja edutamine, jätkuvalt rakendatakse spetsiaalse treeningu algatusi.
- Juhtkond (ingl k *leadership*) – investeeringud juhatuse arengu tarbeks jätkuvad, eriti alaesindatud soo jaoks, et saavutada sooline võrdõiguslikkus ja mitmekesisus; teaduskonna juhtide ametipositsioonide määramisel tuleb arvesse võtta soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust; juhtivpositsioonidel olevatele isikutele tehakse selgeks diskrimineerimise akt (ingl k *Discrimination Act*) ja selle järgi toimimine, lisaks antakse neile võimalus arendada oma teadmisi soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja mitmekesisusega seotud terminites Lund'i Ülikoolis.
- Palgamäärad ja teised tööle võtmisega seotud terminid – jätkub töö selle nimel, et tööle võtmises luua võrdsed tingimused alaesindatud soo jaoks, mis tähendab, et:
 - Palgamäärade puhul järgitakse ülikooli maksupoliitika programme
 - On tarvis palgata rohkem naissoost professoreid
 - Erilise jälgimise all on alaesindatud soo lühiajalised lepingud
 - Personali hindamine toob välja karjääriplaneerimisega seotud probleemid
 - Töö planeerimisel ja asukoha määramisel võetakse arvesse võimalusi, et Lund'i Ülikoolis töötavad isikud saaks vanemaks olemist ja töö käimist kombineerida
- Sooline ja liidusisene (ingl k *inter-sectional*) perspektiiv – soolised vaatenurgad ja sooline

teadlikkus omab õpetamises ja õppimises esileküündivat kohta

Ülikoolis viiakse läbi eesmärgilist ja süstemaatilist tööd soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja mitmekesisuse suunas.

Delegeerimine teaduskonna tasemel: vastutuse määramisel järgitakse ülikooli detsentraliseeritud otsuse tegemise ja vastutuse mudelit.

Soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja mitmekesisuse saavutamiseks seotud süstemaatiline ja eesmärgiline töö nõuab regulaarset hinnangut, täiendusi ja poliitikate analüüsi. Tulemusi esitatakse iga-aastaselt soolise võrdõiguslikkuse avalduses (ingl k *declaration*; Nielsen 2014:460).

3.3.4 Uppsala Ülikool, Rootsi (2011-2012)

Personali suurus: 6200

Üliõpilaste arv: 23 000

Kesksed olemasolevad ülesanded (ingl k *central standing assignments*): soolise võrdõiguslikkusega seotud töö on integreeritud kõigisse Uppsala Ülikooli tegevustesse (Nielsen 2014:461-464). Töö koosneb peamiselt organisatsiooni erinevate osade olemasolevatest ülesannetest. Tegevusplaani on kaasatud nimekiri tegevustest, mis on moodustatud erinevate vastutavate isikute alalise ülesannetena. Antud ülesanded on loodud vastavalt üldistele tingimustele, et nad rakenduks kõigile operatsioonidele. Ülesannete konkreetsemaks muutmist tuleb põhjendada iga-aastaselt täienduses.

Soolise võrdõiguslikkuse Komitee:

- Valmistab ette soolise võrdõiguslikkusega seotud asjaolud ülikooli juhatuse ja rektori kohtumisele eelnevalt.
- Võtab osa operatsioonidest, mis on seotud soolise võrdõiguslikkuse probleemidega nii ülikoolisisest kui ka –väliselt.
- Hoiab ühendust ministeeriumi, Kõrgema Hariduse Rahvusliku Agentuuriga (ingl k *National Agency for Higher Education*), Diskrimineerimise ombudsmaniga ning teiste ülikoolidega.
- Algatab ise nende tegevuste hindamist, mis on seotud soolise võrdõiguslikkuse plaaniga ja valitsuse nõudmistega.
- Arendab ülikooli juhatusele välja soolise võrdõiguslikkusega seotud ettepanekuid.
- Eraldab majanduslikke abirahasid tegevuste jaoks, mis edendavad ülikoolis soolist võrdõiguslikkust.
- Töötab selle kallal, et kindlustada võrdsed õigused kompetentsuse arendamiseks (soost hoolimata).
- Töötab selle kallal, et mees- ja naissoost töötajad saaksid sama töö eest sama palka.
- Töötab selle kallal, et luua töökeskkond, kus puuduks ahistamine, seksuaalne ahistamine ja sool põhinev diskrimineerimine.
- Töötab selle kallal, et luua õppimiskeskonda, kus õpilastele (soost hoolimata) pakutakse oma õpingute harrastamisel häid võimalusi ning kus õpilastel on võimalik kohtuda

mõlemast soost esindatud õpetajatega (kõigil tasemetel).

Inimressursside osakond:

- Analüüsib palgaga ja teisi tööle võtmisega seotud regulatsioone ja praktikaid, mis on ülikoolis kehtinud üle kolme aasta; uurib võrdväärse töö eest saadud tasude erinevusi soolises lõikes; läbiviidava uuringu eesmärgiks on avastada, heastada ja ennetada meeste ja naiste vahel esinevaid erinevusi.
- Koostab võrdse palga kohta tegevusplaani.

Võrdsuse osakond:

- Pakub kompetentsi edendavaid treeninguid probleemides, mis sisaldavad praktilist soolise võrdõiguslikkusega seotud tööd.
- Teavitab osakondade juhatajaid soolise võrdõiguslikkuse plaanist.
- Töötab koos ülikooli administratsiooniga asjaoludes, mis on seotud soolise võrdõiguslikkusega.
- Pakub osakondadele, teaduskondadele, ülikooli juhatusele, õpilastele ja töötajatele informatsiooni, nõuandeid, kompetentsi arengut ja treeningut soolise võrdõiguslikkuse kohta.
- Integreerib soolise võrdõiguslikkusega seotud tööd ülikooli kvaliteedi töösse.

Kohalikud olemasolevad ülesanded:

Töö- ja õpingutingimused:

- Võimalused kombineerida õpinguid, teadustööd ja teisi ülikoolis tehtavaid töid, kusjuures laste eest hoolitsemist peab võimaldama nii meestele kui naistele. Antud eesmärgi osas on loodud erijuhised ning neid võib leida Uppsala Ülikooli dokumendist (*Uppsala University Parental Policy*).
- Uppsala Ülikooli õpilased peavad instruktsioone saama mõlemast soost õppejõududelt. Antud tingimus rakendub tervele õpinguprogrammile. Kõrvalekallet antud regulatsioonist tuleb kirjalikult õigustada.

Juhipositsioonid, otsusetegijad (ingl k *leadership positions, investigative and decision-making bodies*)

- Otsusetegijate määramisel on eelnevalt tarvis läbi viia diskussioon selle kohta, millist kompetentsi ja millised kutseoskusi vajatakse, kuidas saab ülesandeid rohkemate inimeste vahel jagada ning milliseid meetodeid tuleks rakendada, et alaesindatud soost individuaale rohkem tööle võtta.
- Uppsala Ülikool peab saavutama soolise tasakaalu juhtivpositsioonidel ja otsusetegijate seas. Juhatusele indiviide soovitav isik ei tohi määrata, millised kandidaadid saavad regulaarseteks liikmeteks ja millised asetäitjateks. Juhul, kui juhatusse kandideerib üks isik, peab ühe naise ja ühe mehe antud kohale esitama. Kõrvalekallet antud regulatsioonist tuleb kirjalikult õigustada.
- In collegial election via an assembly of elector, where the ultimate decision is to be made by a superior instance, the assembly of electors must be charged with nominating at least one*

candidate of each gender, in order to provide the deciding instance with latitude for selection.

Värbamine

- Igas ülikooli värbamisgrupis peab olema määratud üks liige, kes vastutab soolise võrdõiguslikkusega seotud asjaolude eest.
- Vabasid töökohti tuleb kirjeldada sooneutraalsete terminitega. Kuulutus peab olema loodud viisil, mis kutsuks ligi võimalikult erinevaid taotlejaid. Alaesindatud soo kandidaate tuleks aktiivselt otsida. Ülikooli iga osakond, kes teeb ettepaneku spetsiifilise inimese tööle võtmise suhtes, peab kirjalikult selgitama, kuidas on antud juhul soolist võrdõiguslikkust arvesse võetud.
- Töölevõtmise protseduurides, mis nõuavad ekspertide kogu, peavad ekspertideks olema määratud nii mehed kui naised. Kõrvalekallet antud regulatsioonist tuleb kirjalikult õigustada.

Eesmärgid (2011-2012)

Ajavahemikus 2011-2012 peavad olema täidetud järgnevad ülesanded:

Töö- ja õpingutingimused:

- Soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaanide mallide loomine distsiplinaardomeenides, teaduskondades ja osakondades, mis peavad olema loodud ja rakendatud operatsionaalses planeerimistöös.
- Teaduskondadele, kes organiseerivad ametlikke võrgustikke, mentorlust või semusüsteeme (ingl k *buddy system*) naissoost doktorikandidaatidele, tuleb luua ja rakendada majanduslikku toetust.
- Peab olema läbi viidud ülikooli soolise võrdõiguslikkuse indikaatorite hinnang ning võimalikud parandused.

Sooline teadlikkus õpetamises

- A function as developer of gender awareness in teaching, with subject expertise in the various disciplinary domains, must have been created. Further development of the gender perspective in the basic course in tertiary-level teaching, training for supervisors, and other aspects of activities at the Division for Development of Teaching and Learning must have been implemented.*

Värbamine

- An impact analysis of the implementation of the employment from “general fixed-term employment” from a gender equality perspective must have been completed.*
- Värbamisega seotud isikutele peab olema välja arendatud ja võimaldatud võrdse värbamise treening.
- Antud algatusega (*Power Pack for Gender Equality*) seotud täiendavad meetmed peavad olema lõpetatud ülevaatuses ja jätkamiseks.
- Raporti (*Recruitment Processes at Uppsala University in a Gender Equality Perspective*) meetmed ja kompetentsil põhineva värbamise rutiinid peavad olema välja arendatud ja

rakendatud.

2011. aasta meetmed

- Soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaanide mallide loomine teaduskondadele ja osakondadele. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Teaduskondadele, kes organiseerivad ametlikke võrgustikke, mentorlust või semusüsteeme (ingl k *buddy system*) naissoost doktorikandidaatidele, tuleb luua ja rakendada majanduslikku toetust. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Viia lõpule, hinnata ja ümber kujundada ülikooli veebipõhise soolise võrdõiguslikkuse indikaatorite treening. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Soolise infolaua (ingl k *gender helpdesk*) talituse loomine, mis asub võrdsuse osakonnas; antud talituse kohta info jagamine organisatsioonis. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Õpetamises soolist teadlikkust arendava talituse loomine. Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös õppimise ja õpetamise arengu osakonna (ingl k *Division for Development of Teaching And Learning*) juhatajaga.
- Devise forms for continuous exchange with the Division for Development of Teaching And Learning regarding further development of the gender perspective in the Division's programmes/course offerings and other activities.* Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös õppimise ja õpetamise arengu osakonna (ingl k *Division for Development of Teaching And Learning*) juhatajaga.
- Ülikooli värbamisgrupile välja arendada sooliselt tasakaalustatud värbamise treening; formuleerida raportil (*Recruitment Processes at Uppsala University in a Gender Equality Perspective*) põhinevad meetmed. Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös teaduskondade kabinettidega.

2012. aasta meetmed

- Teostada täiendavad meetmed, mis on asekanstleri algatusse (*Power Pack for Gender Equality*) rakendatud. Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös planeerimisdirektori ja teaduskondade kabinettidega.
- Soolise võrdõiguslikkuse plaani malli loomine koostöös operatsionaalse planeerimisega. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Teaduskondadele, kes organiseerivad ametlikke võrgustikke, mentorlust või semusüsteeme (ingl k *buddy system*) naissoost doktorikandidaatidele, tuleb luua ja rakendada majanduslikku toetust. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Taoliste rutiinide rakendamine, mis kindlustaks asjaolu, et veebipõhise soolise võrdõiguslikkuse indikaatoreid kasutatakse ülikooli tegevustes. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Soolise infolaua talituse esimese aasta hinnang. Vastutaja: inimressursside osakonna direktor.
- Evaluate trial activities for the function as developer of gender awareness in teaching.* Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös õppimise ja õpetamise arengu

osakonna juhatajaga.

- Soolise tasakaaluga värbamismeetmete algatamine. Vastutajad: inimressursside osakonna direktor koostöös planeerimisdirektori ja teaduskondade kabinettidega.

Delegeerimine teaduskonna tasemel: iga osakond peab määrama soolise võrdõiguslikkuse grupi ja soolise võrdõiguslikkuse ohvitseri (ingl k *officer*).

Iga teaduskond, milles on vähemalt 25 töötajat, peab iga kolme aasta tagant välja töötama soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaani. *It must be grounded in the pan-University plan, and, for departments, the corresponding faculty-level plan.* Soolise võrdõiguslikkuse plaan peab olema kättesaadav kõigi osakondade veebilehtedel (Nielsen 2014:461-464).

3.3.5 Bergeni Ülikool, Norra (2011-2015)

Personali suurus: 3000

Üliõpilaste arv: 16 000

Kesksed tegevused

Peamine eesmärk (ingl k *main goal A*): alalise naissoost teaduritest koosneva personali värbamine

- Ülikoolist sellise profiili loomine, mis oleks ligitõmbav mõlema soo jaoks kõigis eluetappides (Nielsen 2014:464).
- Fondide eraldamine väljaandmise ajaks / abirahade määramine naissoost teaduritele, kellel on lisakohustused seoses õpetamise, tööga komiteedes ja jälgimisel.
- Naissoost teadurite muutmine eeskujudeks ja mentoriteks.
- Edutamise taotlustes kursuste organiseerimine naissoost abiprofessoritele (ingl k *organize courses in promotion applications for female associate professors*).
- Mentorprogrammid doktorantuuri lõpetanud naistele.
- Kuulutustekstide (ingl k *announcement texts*) ja teatud ametikohale määramisprotsesside (ingl k *appointment processes*) kvaliteedi hindamine soolise võrdõiguslikkusega seoses.
- Akadeemilistes keskkondades, kus naised on uurivpersonali seas alaesindatud, tuleb akadeemilisi positsioone kuulutada abiprofessorite kohtadena mitte täiskohaga professorite kohtadena selleks, et kindlustada võimalikult lai taotlejate ulatus ja efektiivne tööle võtmine.
- Otsivate komiteede organiseerimine (ingl k *organizing search committees*), et alaliste uurivteadlaste ja juhtivpositsioonide kohale naissoost kandidaate värvata.
- Soolise võrdõiguslikkusega seotud kaalutluste integreerimine teadustöö strateegilisse planeerimisse.

Peamine eesmärk (B): naiste värbamine juhtivpositsioonidele ja soo integreerimine

- Naiste osalemise edendamine juhtimisega seotud programmides, mis on suunatud tulevastele teadustöö juhtidele.
- Kindlustada asjaolu, et uued juhid tutvuksid ülikooli kesksete ja soolise võrdõiguslikkusega

seotud dokumentidega.

- Soolise võrdõiguslikkusega seotud kaalutluste integreerimine kõigisse ülikooli strateegiasse ja plaanidesse.
- Teadustöö auhindade ja abirahade määramisel tuleb arvesse võtta emaduspuhkust.

Peamine eesmärk (C): teadustöö fondide tasakaalukam jagamine

- Anda ülevaade naiste juhtimisest või osalemisest väliselt rahastatud projektides.
- Teadustöö rahastamiseks taotlusprotsesside kohta kursuste organiseerimine (ingl k *organizing courses on application processes for research funding*). Juhid vastutavad selle eest, et naissoost teadureid julgustataks osalema.
- Soolise võrdõiguslikkuse kohta statistika loomine, mis on seotud teadustöö rahastamisega.
- Kindlustada asjaolu, et soolise võrdõiguslikkusega seotud kaalutlused oleks integreeritud teadustöö strateegilisse planeerimisse.
- Luua ülevaade naiste tegevusest (kaas)juhendajatena (ingl k *supervisor*).

Eesmärgid (ingl k *targets*)

Peamine eesmärk A:

- Vähemalt 50% teadustöö positsioonide kohalemääramistest (kõigis teaduskondades) peavad olema suunatud naistele (ajavahemikus 2011-2015).

Peamine eesmärk B:

- Juhatuse kõik tasemed peavad edendama soolise võrdõiguslikkusega seotud ülikooli poliitika (ingl k *policy*) eesmärke.

Peamine eesmärk C: teadustöö fondide tasakaalukam jagamine

- Ülikool peaks süstemaatiliselt töötama, et ennetada teadustööle suunatud toetuste ebavõrdset jaotust mees- ja naissoost teadurite vahel.

Delegerimine teaduskonna tasemel: kõik teaduskonnad (ka muuseum ja raamatukogu) peavad välja arendama soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusplaani, mis põhineb ülikooli peamistel soolise võrdõiguslikkusega seotud strateegiatel (Nielsen 2014:465).

3.3.6 Oslo Ülikool, Norra (2010-2012)

Personali suurus: 7000

Üliõpilaste arv: 27 000

Kesksed tegevused

Peamine eesmärk (A): naiste osakaalu suurendamine akadeemilistel positsioonidel:

- Luua ülikoolist profiil, mis mõjuks ligitõmbavalt ja naistesõbraliku töökeskkonnana (Nielsen 2014:465).

- Fondide eraldamine väljaandmise ajaks / abirahade määramine naissoost abiprofessoritele.
- Edutamise taotlustes kursuste organiseerimine naissoost abiprofessoritele (ingl k *organize courses in promotion applications for female associate professors*).
- Mentorprogrammide loomine doktorantuuri lõpetanud naistele ja naissoost abiprofessoritele.
- Juhtkonna arengu programmi loomine (ingl k *organize a management development programme*), mis keskendub naiste värbamise (akadeemilistele juhtivpositsioonidele) suurendamisele.
- Keskse soolise võrdõiguslikkusega seotud fondide eraldamine kohalikult algatatud värbamismeetmetele, mis on suunatud akadeemilisele personalile.

Peamine eesmärk (B): sooline võrdõiguslikkus peab juhatuses olema selgem prioriteet

- Management development programme that provides academic and administrative management general competence on gender and equality.*
- On tarvis kindlustada asjaolu, et juhid, töötajad ja õpilased oleks teadlikud institutsiooni kesksete ja kohalike tegevusplaanidega, soolise võrdõiguslikkusega seotud meetmete ning seksuaalse ahistamise vastaste tegevusplaanidega.
- Ensure that managers at all units that contribute to recruitment, selection, qualification assessment and appointment to academic positions exploit every opportunity for moderate quotas of qualified women, and that all deviations are reported.*
- On tarvis kindlustada asjaolu, et soolise võrdõiguslikkuse perspektiiv oleks kõigi strateegiate ja planeeringute dokumentides kõigis organisatsiooni tasemetes.
- On tarvis kindlustada asjaolu, et sooline võrdõiguslikkus oleks juhatuse strateegiliste koosolekute päevakorraliste teemade seas.

Kohalikud tegevused

Peamine eesmärk (A): naiste osakaalu suurendamine akadeemilistel positsioonidel

Kohalikud tegevused:

- Ametikohtade plaan peab valmis olema aastaks 2020, et saaks toimuda ametikohtade välja kuulutamine ja värbamine alalistele akadeemilistele positsioonidele. Plaan peab põhinema oodatavatel lahkumistel ja akadeemilise keskkonna soolisel koosseisul.
- Akadeemilistes keskkondades, kus naised on uurivpersonali seas alaesindatud, tuleb akadeemilisi positsioone kuulutada abiprofessorite kohtadena mitte täiskohaga professorite kohtadena selleks, et kindlustada võimalikult lai taotlejate ulatus ja efektiivne tööle võtmine.
- „Otsiva komitee“ kasutamine kõigi alaliste akadeemiliste ja juhtivpositsioonide töökuulutuste puhul, et identifitseerida ja värvata oma riigi (naissoost) kodanikke või rahvusvahelisi naissoost taotlejaid.
- Naissoost abiprofessorite, kes tahavad end professoriks liigitada (ingl k *qualify*), motiveerimine ja neile tingimuste hõlbustamine.
- Püsivat ametipositsiooni soovivate naiste motiveerimine ja nende tingimuste hõlbustamine.

- Kindlustada asjaolu, et teadustöö strateegia kohta otsuseid langetades võetakse arvesse soolist võrdõiguslikkust.

Peamine eesmärk (B): sooline võrdõiguslikkus peab juhatuses olema selgem prioriteet

- Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse poliitikat ja selle eesmärke sisaldava sissejuhatava programmi loomine uutele töötajatele.
- Soorituse kohta käivate ülevaadete kasutamine soolise võrdõiguslikkuse poliitika meetmena.
- Lahkumisintervjuude kasutamine kaardistamiseks, miks naissoost teadurid ülikoolist lahkuvad.
- Värskest tööle võetud abiprofessoritele ja doktorantuuri lõpetanud naistele isikliku mentori pakkumine.
- Naistele mõeldud kohalike mentorkeemide hindamine värbamisel ja abiprofessori positsioonide puhul.

Eesmärgid (ingl k targets)

Peamine eesmärk (A): naiste osakaalu suurendamine akadeemilistel positsioonidel

- Naiste osakaal alaliste töötajate seas akadeemilistel positsioonidel peab tõusma 40%.
- Naiste osakaal poole kohaga abiprofessorite seas peab tõusma 20%.
- Naiste osakaal akadeemilise juhatuse positsioonidel peab tõusma.
- End professoriks pidava naiste osakaal peab tõusma.

Peamine eesmärk (B):

- Ülikooli soolise võrdõiguslikkusega seotud vastutuse täiendused peavad olema kaardistatud aastaks 2012.
- Kõigil osakondadel, teaduskondadel, muuseumitel ja keskustel peavad juhatuse vastutusel olema soolise võrdõiguslikkuses tegevusplaanid. Lisaks peavad eelnimetatud üksused sisse andma iga-aastaseid raporteid selle kohta, kuidas on soolise võrdõiguslikkuse kallal töötatud.
- Kõik kesksed juhatuse alased koolitused peavad andma ülevaate soolise võrdõiguslikkuse poliitikast ja sellega seotud reeglitest.

Delegeerimine teaduskonna tasemel: *all units on the faculty level, museums and centres under the responsibility of the Board must have gender equality plans, and annual reports must be submitted on work with gender equality (Nielsen 2014:466).*