

## TLÜ soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava 2025-2027

<b>Sissejuhatus</b>	<b>1</b>
<b>Värbamine ja tasustamine</b>	<b>2</b>
Tegevuskava 2025-2027	5
<b>Töö- ja pereelu ühildamine</b>	<b>6</b>
Tegevuskava 2025-2027	6
<b>Sugude võrdne esindatus juhtimises ja otsustusprotsessides</b>	<b>7</b>
Tegevuskava 2025-2027	7
<b>Organisatsioonikultuur ja tülküsimused</b>	<b>8</b>
Tegevuskava 2025-2027	8
<b>Sooperspektiivi integreerimine uurimis- ja õppetöösse</b>	<b>9</b>
Tegevuskava 2025-2027	9
<b>KOKKUVÕTTEKS</b>	<b>10</b>

### Sissejuhatus

Tallinna Ülikooli (TLÜ) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava eesmärk on suurendada teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest ning rakendada tõhusaid meetmeid, mis tagavad kõigile võrdsed võimalused ja kohtlemise ülikoolis. Kava aluseks on riigi tasandil seadusandlikult reguleeritud [võrdse kohtlemise](#) ja [soolise võrdõiguslikkuse](#) põhimõtted, [hea teadustava kokkulepe](#) ning samuti [Euroopa Komisjoni juhised](#) ning [Eesti 2023–2030 heaolu arengukava](#) strateegilised sihid. Tulenevalt [ülikooli arengukavas](#) sõnastatud missioonist ning visioonist on TLÜ pühendunud tagama võrdsed võimalused ning toetava ja heatahtliku toimekeskkonna kõigile töötajatele ja üliõpilastele, olenemata nende soost ja soolisest enesemääratlusest, seksuaalsest orientatsioonist, rahvusest ja etnilisest kuuluvusest, rassist, usutunnistusest ja veendumustest, puudest, vanusest, rasedusest ja lapsevanemaks olemisest või perekonnaseisust. Oleme veendunud, et ainult võrdse kohtlemise, võrdsete võimaluste ja heatahtliku suhtumise kaudu saavutame selle, et kõik grupid ja inividid saavad anda oma võimetele ja soovidele vastavalt parima, mistõttu seame eesmärgiks juurutada täisleppimatust ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise ja ahistamise vastu.

Käesolev kava keskendub mitmele võtmevaldkonnale, kus sooline ebavõrdsus ja muudel alustel ebavõrdne kohtlemine võivad ilmned, seda nii töötamise kui õppimise ja õpetamise kontekstis. TLÜ jaoks on oluline luua töö- ning õpikultuur, kus

diskrimineerimist ei esine, ning kehtestada nulltolerants ebavõrdse kohtlemise ja ahistamise suhtes.

## Värbamine ja tasustamine

Töötajate värbamise ja valiku protsessis ning karjääriteel on oluline tagada kõigile võrdsed võimalused. Tallinna Ülikooli töösuhteid ja tasustamist reguleerivad eeskirjad lähtuvad võrdse kohtlemise printsiibist (nt töötasustamise eeskirja punkt 2.2. sätestab, et töötasustamisel järgitakse töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet) ning määratlevad selged inimese elukaarele (nt lapsehoolduspuhkus, ajateenistus) kohased kriteeriumid, mille põhjal värbamise ja tasustamise otsuseid tehakse. Projektidega kaasneva töö tasustamisel lähtume [hea teadustava](#) kokkuleppes, kus on välja toodud, et teadlane jagab ressursse säästlikult, omakasupüüdmatult ja õiglaselt. Olenevalt olukorrast võib see tähendada kõigi osaliste võrdset kohtlemist või erikohtlemist põhjendatud vajaduste alusel<sup>1</sup>.

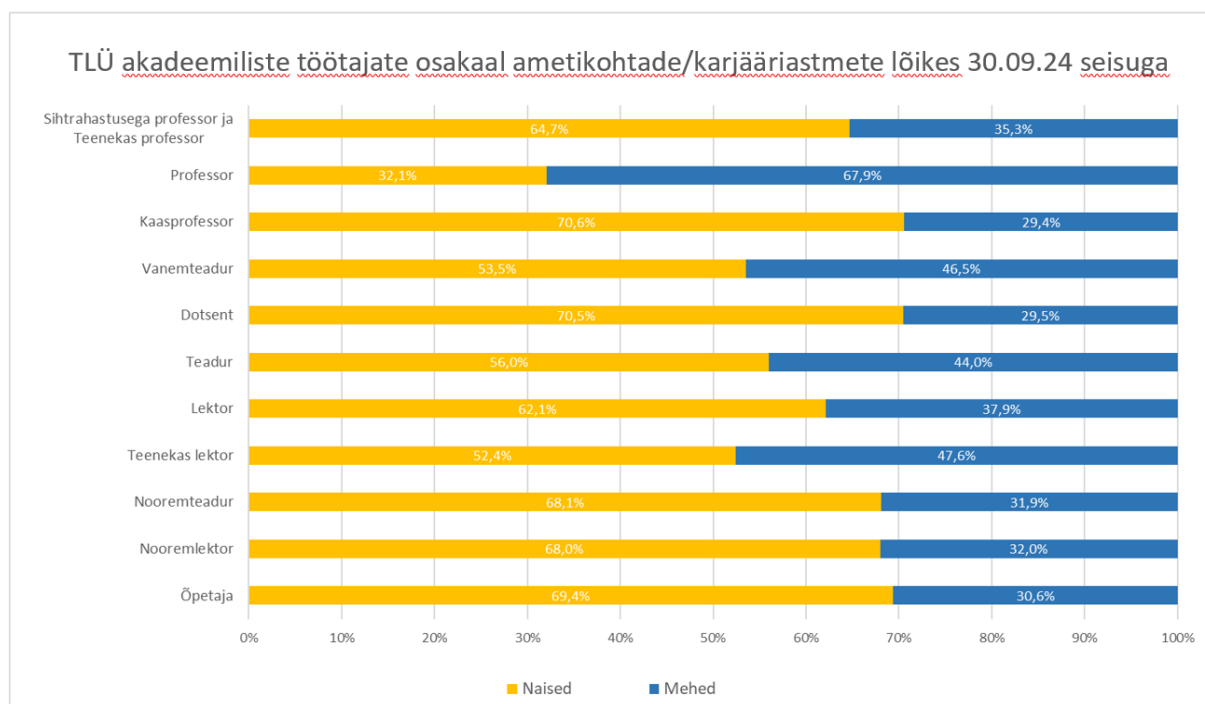
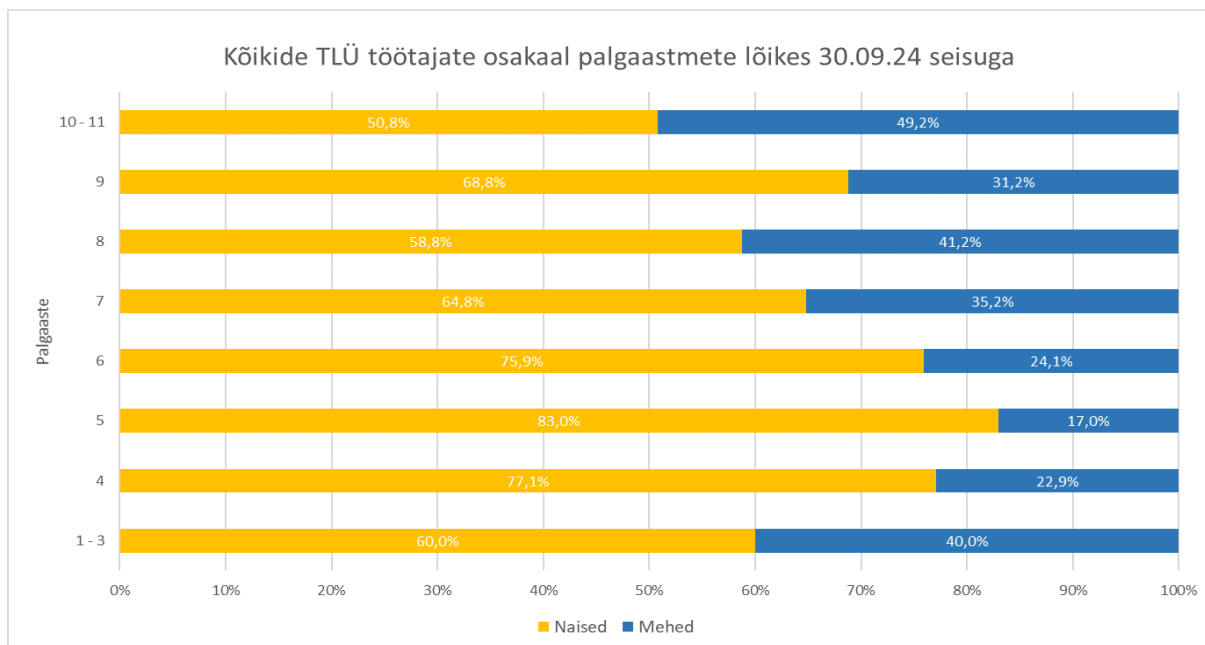
Tallinna Ülikooli eripära on asjaolu, et nii kollektiivis tervikuna kui ka akadeemiliste töötajate hulgas on naiste osakaal märgatavalt suurem meeste osakaalust. Kõigist töötajatest oli 2024. aasta septembri seisuga naised 69,3%, sh akadeemiliste töötajate hulgas 62,6%. Selle suundumuse põhjuseid saab eelkõige seostada ülikoolide valdkondlike põhisuundade ja kultuurikontekstiga: humanitaar-, sotsiaal- ja haridusvaldkondi käsitletakse sageli „pehmete“ erialadena, mida peetakse sobivamaks naistele. Sellised arusaamad on levinud nii meeste kui ka naiste seas. Täiendavateks teguriteks võib pidada ka Eesti kõrghariduse soolist tasakaalutust – kõrgkooliõpinguteni jõuab tunduvalt suurem osakaal naised kui mehed<sup>2</sup> – ning kõrghariduse alarahastatust, mis taastoodab soolisest aspektist lähtuvat struktuurset ebavõrdsust. Õpetamist nähakse stereotüüpselt feminiinse valdkonnana, mistõttu on see tihti võrreldes teiste valdkondadega vähem rahastatud<sup>3</sup>.

---

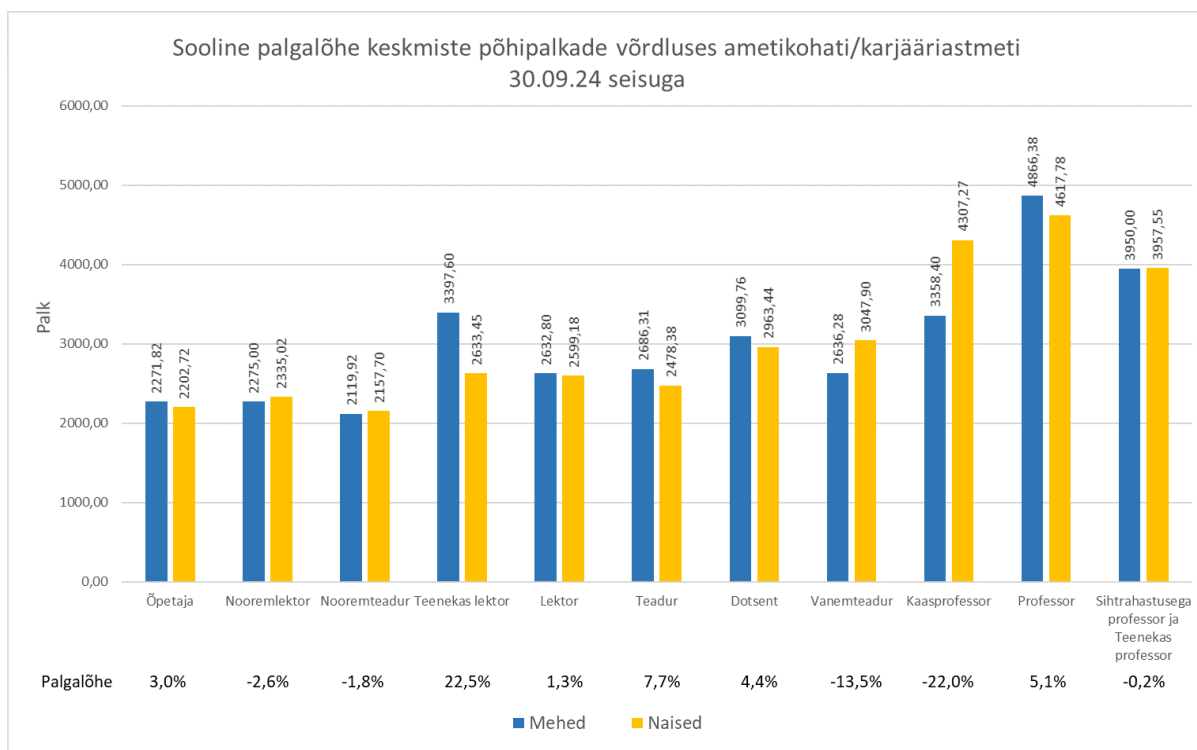
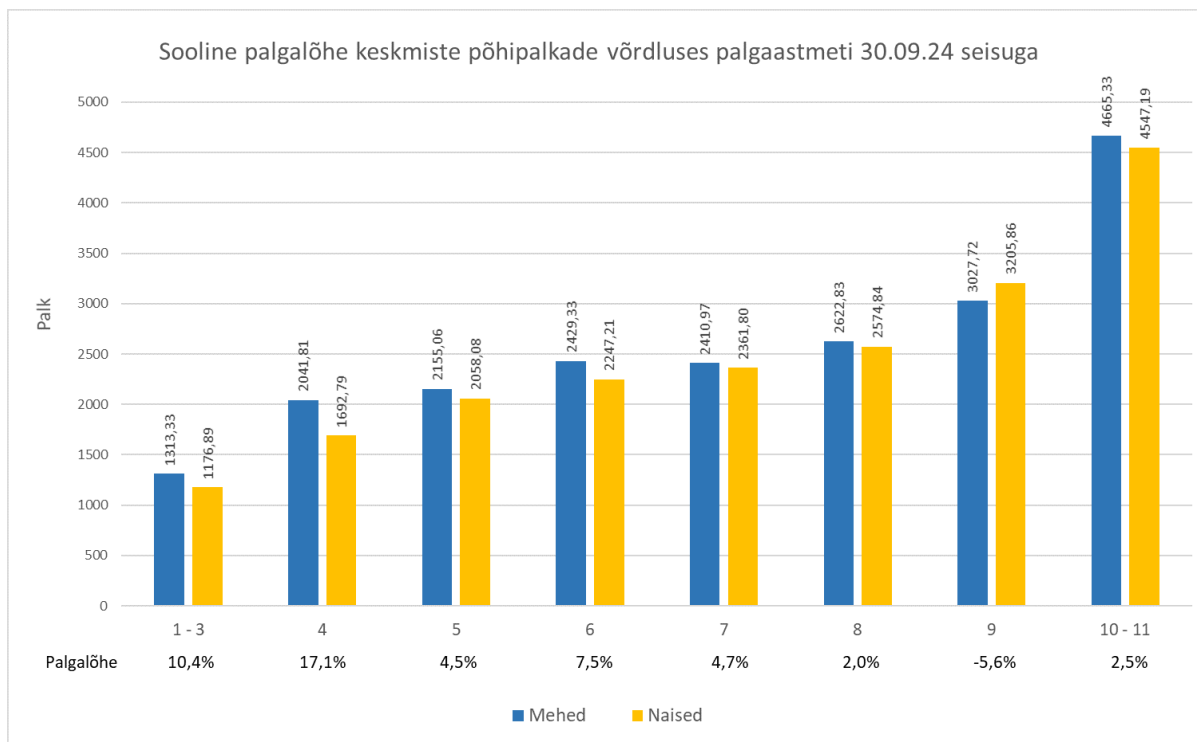
<sup>1</sup> Juurik, M., *et al.* 2023. Hea teadustava. Tartu Ülikooli eetikakeskus 2017, täiendatud trükk 2023

<sup>2</sup> OECD. 2021. Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.

<sup>3</sup> Urmann, H., *et al.* 2020. Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE



Eestis on sooline palgalõhe üldiselt suur (13,1% [Statistikaameti 2023. aasta andmetel](#)), mistõttu ka ülikool peab oluliseks palgalõhet monitorida. Ülikoolis on palgalõhe meeste ja naiste vahel küll oluliselt väiksem Eesti keskmisest, kuid võrreldes meeste ja naiste kogupalka kõigi akadeemiliste ametikohtade üleselt, on soolise palgalõhe suurus siiski u 4,6% meeste kasuks (09.2024 seisuga). Eesmärk on viia tasustamine ja karjääriteed võrdsemaks, et edendada sooliselt tasakaalustatud akadeemilist ja ametialast arengut.



TLÜ on astunud samme andmete kogumise ja analüüsimise suunas moel, mis võimaldab paremini mõista, kuidas ja miks sooline, aga ka vanuseline jaotus varieeruvad erinevatel ametikohtadel ja nende karjääriastmetel ning palgakomponentide lõikes. Kokkuvõtlik informatsioon on kättesaadav välisveebi lingilt jaotuses „Ülikool arvudes“ alajaotisest [Töötajad](#), ning tegevuskavas on fookus palgastatistika läbipaistvamaks muutmisel järgneva aasta jooksul. Erilist tähelepanu

pöörame olukordadele, kus sooline palgalõhe võrreldaval palgaastmel ning samas valdkonnas töötavate inimeste keskmisi arvestades on suurem kui 5%.

### Tegevuskava 2025–2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
ISS1) Värbamisel ja töö tulemuste hindamisel ilmnevate eelarvamuste teadvustamine. Koolitus kõigile, kes on kaasatud sellistesse otsustusprotsessidesse	Värbamisel osalevad kolleegid on teadlikud oma potentsiaalsetest eelarvamustest ja arvestavad nende potentsiaalsete mõjudega otsustusprotsessidele	Võrdse kohtlemise volinik	Personaliarenduskeskus	06.2025, seejärel iga-aastane
Avalikustatud soolise palgalõhe statistika	Kogupalga ja põhipalga palgalõhe statistika on ülikooli veebilehel kättesaadav ja kergelt loetav, filtreeritav üksuste ning ametikohtade ja nende karjääriastmete kaupa. Seda uuendatakse kord aastas	Personali-juht	Strateegia-büroo	12.2025
Üksustes vaadatakse (põhi)palgad regulaarselt üle soolise palgalõhe vaatenurgast ning kui lõhe ei ole põhjendatav erineva tööpanuse ja/või - tulemuslikkusega, tehakse detailne plaan selle vähendamiseks	Soolise palgalõhe korral, mis ei ole põhjendatav erineva tööpanuse- ja/või tulemuslikkusega, on üksusel selle vähendamiseks selge plaan	Üksuste juhid	Administratiivjuhid koostöös tasustamise peaspetsialistiga	Andmed kättesaadavad juhtidele 11. 2025, seejärel iga-aastaselt

## Töö- ja pereelu ühildamine

Oluline valdkond, millele TLÜ tööandjana tähelepanu pöörab, on töö- ja pereelu ühildamine. Uuringud näitavad, et naised kannavad suuremat hoolduskoormust, mis omakorda vähendab nende võimalusi teaduskarjääris ja mõjutab soolist võrdõiguslikkust<sup>4,5</sup>. Lisaks eeldab õppe- ja teadustöö tegemine sageli ka töötamist ebatraditsioonilistel aegadel, nagu õhtud ja nädalavahetused, mis omakorda teeb töö- ja pereelu ühendamise keeruliseks. Tallinna Ülikooli töösuhteid reguleerivates eeskirjades on arvestatud rasedus- ja sünnituspuhkusel ning lapsehoolduspuhkusel oldud, samuti aja- või asendusteenistuses viibitud ajaga. Eelnimetatud ajaperioodi võrra pikeneb nt karjääriastme täitmise tähtaeg, varasemate töötulemuste hindamise periood, atesteerimise ajavahemik, vaba semestri kasutamise periood jms. Kuna võrdset kohtlemist rõhutavad regulatsioonid ei pruugi täielikult tagada, et ajalooliselt kujunenud hoiakutest ja stereotüüpidest lähtuvalt siiski ebavõrdset kohtlemist praktikas ei rakendata, siis on oluline karjääriteel liikumisega seotud protsesse seirata ning vajadusel sekkuda.

Ülikoolis jõuti 2024. aastal kokkuleppele ja kehtestati uued akadeemiliste töötajate töökoormuse arvestamise põhimõtted, mis laienevad ühetaoliselt kõigile akadeemilistele üksustele ja hakkavad kehtima septembris 2025. Ühtsete põhimõtete kehtestamise järel asuti looma infosüsteemi koormusarvestuse pidamiseks ja läbipaistvamaks muutmiseks, mis läbi saab koormusarvestuse süsteemi toimivust edaspidi ka monitoorida. Nii ei jää koormuste kokkulepped enam üksnes juhi ja töötaja vaheliseks infoks, vaid seda infot on võimalik erinevatest vaatenurkadest analüüsida, sh koormusi sugude lõikes kõrvutades.

## Tegevuskava 2025–2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
Koormuste arvestamise infosüsteem on kasutusel terves ülikoolis	Akadeemiliste töötajate koormuste info on kättesaadav, võrreldav ja analüüsiv	Personali-juht	Strateegia-büroo, õppe-osakond, teadus-osakond, infotehnoloogia-	12.2025

<sup>4</sup> Vt nt Winslow, S., ja S. N. Davis. 2016. "Gender inequality across the academic life course." *Sociology Compass* 10 (5): 404-416; Rivera, L. A. 2017. "When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring." *American Sociological Review* 82 (6): 1111-1138; Diezmann, C., ja S. Grieshaber. 2019. *Women Professors: Who Makes it and How?* Springer; European Commission. 2019. *She Figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>5</sup> Petersen, T., A. M. Penner, ja G. Høgsnes. 2014. "From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway." *American Journal of Sociology* 119 (5): 1434-1472; Williams, J., K. W. Phillips, ja E. V. Hall. 2014. *Double jeopardy?: Gender bias against women of color in science*. Hastings College of the Law.

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
			osakond, akadeemilised üksused	
Lastehoiu vajaduse selgitamine	Tulenevalt hindamise tulemustest on vastu võetud otsus lastehoiu (mängutoa teenuse) pakkumisest / mitte pakkumisest ülikooli linnakus	Personali-juht	Üliõpilaskond	12.2025

### Sugude võrdne esindatus juhtimises ja otsustusprotsessides

TLÜ-s on juhtimistasandil naiste ja meeste esindatus üldiselt vastavuses töötajaskonna soolise jaotusega. Senatis ja muudes juhtivates rollides on naiste osakaal suurem. Samas ülikooli nõukogus, mis tegeleb majandusküsimustega, on suurem meeste esindatus. Ülikool peab oluliseks luua keskkonda, mis aitab järkjärgult muuta hoiakuid, et toetada meeste ja naiste võrdset esindatust kõigil tasanditel, seetõttu on ka üheks järgnevate aastate eesmärgiks valitavatel positsioonidel valimisnimekirja sooline tasakaal. Kui valiku tegemisel on olulisim lähtuda kandidaatide pädevusest, siis võrdselt tugevate, kuid erinevast soost kandidaatide puhul on kohane kaaluda alaesindatud soo eelistamist.

### Tegevuskava 2025–2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
Ülikoolis valitavatel positsioonidel on valimisnimekirjad sooliselt tasakaalus või vastavuses töötajaskonna soolise jaotusega	Toetab sooliselt tasakaalustatud esindatust juhtimisorganites	Võrdse kohtlemise volinik	Personali-osakond, rektoraat ja akadeemilised üksused	12.2027
Juhtide koolitamine / üldine juhtimiskompetentside arendamine, kus oma osa on ka võrdsel kohtlemisel	Õiglasem ja kaasavam organisatsioonikultuur	Personali-arendus-keskus	Võrdse kohtlemise volinik	12.2027

## Organisatsioonikultuur ja tülküsimused

TLÜ on teinud olulisi samme organisatsioonikultuuri parandamiseks, näiteks liitumine Eesti hea teadustava kokkuleppega ning TLÜ hea akadeemilise tava rakendamine. Samas on oluline, et võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks jätkatakse ennetustegevustega, mis keskenduvad teavitustööle, koolitustele ja teadlikkuse tõstmisele. Ülikool on loonud läbipaistva ja õiglase [süsteemi](#), mis võimaldab diskrimineerimise ja ahistamise, aga ka kiusamise juhtumite menetlemist. Samuti on TLÜ jaoks oluline luua ning hoida keskkonda, kus kõigil ülikooli liikmetel on hea õppida, õpetada, teadust teha ja töötada. Sellise keskkonna loomisel toetume taastava õiguse põhimõtetele, et luua ja hoida sõbralikku ja koostöist töö- ning õpikeskkonda. Taastava õiguse eesmärgiks on taastada kogukonna ja üksikisikute vaheline tasakaal, pakkudes võimalusi vastutuse võtmiseks, kahju heastamiseks ning suhete ja usalduse taastamiseks. Sellest lähtuvalt toetub [taastav lähenemine](#) ideele, et organisatsioon on tugevam ja jätkusuutlikum, kui selle liikmed teevad koostööd ja toetavad üksteist.

### Tegevuskava 2025–2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
Igas akadeemilises üksuses ning tugiüksustes on 1–2 inimest, kellel on oskused ning tahtmine taastava õiguse (TÕ) põhimõtteid kasutades vahendada konflikte	Taastaval õigusel põhinevad praktikad on osa ülikooli kultuurilisest muustrist tekkivate pingete ja konfliktide lahendamisel	Võrdse kohtlemise volinik	Vabatahtlike konfliktivahendajate kogukond	12.2026
Sekkumiskultuur / <i>speak up</i> – luua teadlikkust kolleegi ja kaasõppija toetamise olulisusest ning sekkumise mõjust võimalikes kiusamise ja diskrimineerimise olukordades	Ülikooli õpi- ja töökeskkond on teineteist toetavam ja koostöisem	Võrdse kohtlemise volinik	Koostöös viie avalik-õigusliku ülikooliga	06.2025
Iga-aastased koolitused, mis lähtuvad probleemkohtade kaardistusest, tuginevad voliniku poole pöördumiste statistikale ja rahuloluküsitluses välja toodule	Samadel/sarnastel teemadel pöördumiste arv väheneb ning rahuloluküsitluses on hinnang võrdsele kohtlemisele paranenud	Võrdse kohtlemise volinik	Personaliarenduskeskus	12.2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
Üliõpilaste teadlikkuse tõstmine seksuaalse ja soopõhise vägivalda sh ahistamise teemal	Üliõpilased on teadlikud soopõhise ebavõrdsusega kaanevatest ohtudest (sh soopõhisest vägivallast) ja abistamise võimalustest	Õppeosakond	Turundus- ja kommunikatsiooniosakond, Üliõpilaskond, Sotsiaalkindlustusamet	Iga aasta oktoobris

### Sooperspektiivi integreerimine uurimis- ja õppetöösse

Ülikoolis on teadlasi ja uurimisrühmi, kes teevad kõrgetasemelist teadustööd nii soouuringute kui ka üldisemalt võrdset kohtlemist käsitlevatel teemadel. TLÜ ruumides on üle kahekümne aasta tegutsenud MTÜ Eesti Naisuurimus- ja Teabekeskus (ENUT), mille raamatukogu saavad kasutada kõik Tallinna Ülikooli tudengid ja õppejõud. Naisteadlaste ja -uurijate tööde nähtavuse suurendamine ning soolise võrdõiguslikkuse teema laiem teadvustamine aitavad edendada võrdsust ka akadeemilises õpi- ja teaduskeskkonnas. Õpetajakoolituse õppekavade ja -materjalide täiustamine sootundlikust vaatenurgast on samuti oluline samm võrdsuse edendamisel.

### Tegevuskava 2025–2027

Eesmärk	Tulemused	Eestvedaja	Partnerid	Tähtaeg
Pakume akadeemilisele sihtgrupile suunatud koolitusprogrammi, et suurendada teadlikkust soolise võrdõiguslikkuse teemal	Teadlikkus soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise teemadel on suurenenud ning ka õpetamispraktikad on paremini kooskõlas võrdse kohtlemise printsiipidega	Võrdse kohtlemise volinik	Õppimise ja õpetamise keskus, FilmEU	06.2025

## KOKKUVÕTTEKS

TLÜ soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava annab tervikliku raamistiku, mille eesmärk on luua töö- ja õpikeskkond ning ülikoolikultuur, mis toetab kõigi liikmete võrdsust ja väärikust, olenemata nende soost, rahvusest, vanusest, veendumustest või muudest tunnustest. Kava keskendub võtmevaldkondadele, kus ebavõrdne kohtlemine võib esile kerkida, seades igas valdkonnas konkreetsed eesmärgid ning määrates eestvedaja ja tähtaja. Käesolev kava on koostatud teadmises, et võrdse kohtlemise edendamine on pidev protsess ja väikeste sammude abil on võimalik jõuda suuremate tulemusteni, sealhulgas arvestades, et selle kava edukas elluviimine sõltub kõigist ülikooli liikmetest.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava rakendamise kohta koostatakse igal aastal ülevaade senatile ning olulisemaid soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevusi ja tulemusi kajastatakse ka ülikooli aastaaruandes.