Eesti Teadusagentuur
Estonian Research Council

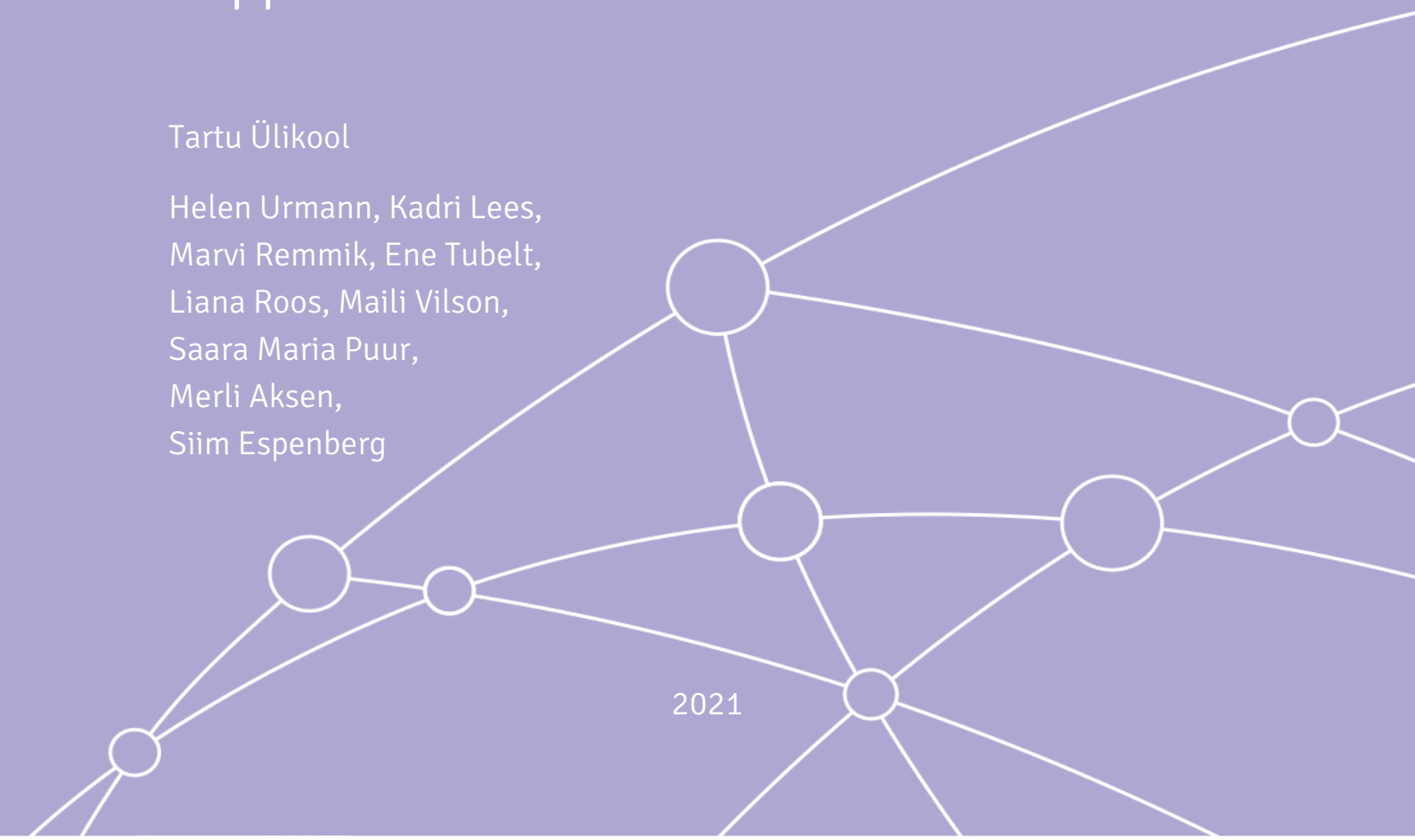
Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses

RITA 4: TAI poliitika seire

Lõpparuanne

Tartu Ülikool

Helen Urmann, Kadri Lees,
Marvi Remmik, Ene Tubelt,
Liana Roos, Maili Vilson,
Saara Maria Puur,
Merli Aksen,
Siim Espenberg



2021

Euroopa Liit
Euroopa
Regionaalarengu Fond

Eesti
tuleviku heaks

RITA

TARTU ÜLIKOOL
1632

Uuringut rahastas SA Eesti Teadusagentuur Euroopa Regionaalarengu Fondist toetatava programmi (RITA) raames.

Uuringu tegi Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

Autorid:
Helen Urmann
Kadri Lees
Marvi Remmik
Ene Tubelt
Liana Roos
Maili Vilson
Saara Maria Puur
Merli Aksen

Projektijuht: Siim Espenberg

Uuringu tegijad tänavad Helen Biini, Maarja Lillakut, Marek Sammulit, Gaabriel Tavitsat ja Tallinna Ülikooli soouuringute uurimisrühma sisukate soovituste ning Eesti Teadusagentuuri esindajat Loone Vilumaad pühendatud aja, nõuannete ja andmepäringute eest. Samuti täname kõiki uuringus osalenud asutusi ja intervjueerituid sisulise panuse eest.

Viitamine: Urmann, H., Lees, K., Remmik, M., Tubelt, E., Roos, L., Vilson, M., Puur, S. M., Aksen, M., Espenberg, S. (2020). Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE.

RITA on Euroopa Regionaalarengu Fondist toetatav programm, mille eesmärk on suurendada riigi rolli teaduse strateegilisel suunamisel ning teadus- ja arendusasutuste võimekust ühiskondlikult oluliste uuringute tegemisel. Programmi kaudu rahastab SA Eesti Teadusagentuur Eesti riigi vajadustest lähtuvaid sotsiaalmajanduslike eesmärkidega rakendusuuringuid.

Tegevus 4: teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni (TAI) poliitika seire. RITA tegevuse 4 eesmärk on jälgida TAI poliitika elluviimist ja anda soovitusi uute poliitikate kujundamiseks. Analüüse ja uuringuid teevad Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Eesti Teaduste Akadeemia ning Eesti Teadusagentuur.

ISBN: 978-9985-4-1265-7 (pdf)

Sisukord

Lühendid 4
Sissejuhatus 5
1. Metoodika 7
1.1. Kvantitatiivsete andmete kogumine ja analüüs 7
1.2. Kvalitatiivsete andmete kogumine ja analüüs 11
2. Kirjanduse analüüs 13
2.1. Teaduskirjanduse ülevaade 13
2.1.1. Eestis teadusmaastikku kajastavad uuringud 13
2.1.2. Teadusmaailma soolist dimensiooni kajastavad rahvusvahelised uuringud 14
2.2. Dokumendianalüüs 16
2.2.1. Eesti teadusasutuste akadeemilise karjääri süsteem 16
2.2.2. Eesti teadusasutuste võrdõiguslikkust reguleerivad dokumendid 20
3. Sooline võrdõiguslikkus ja soopõhine võrdne kohtlemine teadusmaastiku kontekstis: akadeemilise sfääri liikmete tõlgendused 25
4. Ülevaade meestest ja naistest akadeemilises maailmas 28
4.1. Töösuhted kokku 31
4.2. Töösuhted asutuste kaupa 32
4.3. Töösuhted ametite kaupa 34
4.4. Töösuhted asutuste ja ametite kaupa 37
4.5. Otsustuskogud 39
5. Erialavalikud 40
6. Teadustegevuse väljundid (teadustöö publitseerimine, projektides osalemine, mobiilsus) 44
6.1. Publikatsioonid, projektid, juhendamised 44
6.2. Mobiilsus 50
7. Akadeemilist karjääri mõjutavad tegurid: struktuurne mõju, stereotüübid ja ühiskondlikud hoiakud 52
8. Palgatase akadeemilises maailmas 61
9. Järeldused ning soovitused ja näitajad soolise võrdõiguslikkuse mõõtmiseks 63
9.1. Järeldused 63
9.2. Soovitused 64
9.3. Näitajad soolise võrdõiguslikkuse olukorra seireks 67
Kasutatud allikad 71
Lisad 76
Lisa 1. Akadeemiliste töötajate brutotöötasud 77
Lisa 2. Artiklite avaldamine 83
Lisa 3. Projektides osalemine 87
Lisa 4. Doktorantide juhendamine 90
Lisa 5. Meeste ja naiste jaotus valdkondade järgi 92
Lisa 6. Lähetused 95
Lisa 7. Töösuhted vanuserühmade ja koormuse kaupa 98
Lisa 8. Teaduspreemiad ja tunnustused 100
Lisa 9. Teadusorganisatsiooniline ja –administratiivne tegevus 102
Lisa 10. Loometöö 104
Lisa 11. Akadeemilise karjääri korraldus 107

Lühendid

EKA	Eesti Kunstiakadeemia
EKI	Eesti Keele Instituut
EKM	Eesti Kirjandusmuuseum
EMTA	Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia
EMÜ	Eesti Maaülikool
ERM	Eesti Rahva Muuseum
ETAg	Eesti Teadusagentuur
ETIS	Eesti Teaduse Infosüsteem
ETK UTK	Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus
ETKI	Eesti Taimekasvatuse Instituut
TTE	Täistööaja arvestuse ekvivalent
KBFI	Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut
TA asutus	teadus- ja arendusasutus
TAI	Tervise Arengu Instituut
TalTech	Tallinna Tehnikaülikool
TAL-tegevus	teadusarendus- ja loometegevus
TLÜ	Tallinna Ülikool
TÜ	Tartu Ülikool

Sissejuhatus

Eesti haridus- ja teadusstatistika ning varasemad teemakohased uuringud viitavad nn „lekkiva toru“ probleemile teaduses (vt nt Soomere jt, 2018). Kõrghariduse omandanute seas on naisi enam kui mehi – 2019. aasta seisuga olid kõrghariduse omandanutest 63,6% naised (sh oli doktorikraadi omandanute seas naisi veidi enam kui mehi)[1]. Sellegipoolest jääb naiste osakaal kõrgematel akadeemilistel ametikohtadel (professorite seas) tagasihoidlikuks, ulatudes 2019. aastal 26 protsendini[2]; samuti esineb erinevatel akadeemilistel ametikohtadel[3] palgalõhe.

Soolist ebavõrdsust võivad tekitada nii struktuurilised-organisatsioonilised tegurid (regulatsioonid, ametlikud kriteeriumid jms), ühiskondlikud normid (sotsiaalne surve, eelarvamused, ootused, stereotüübid jms) kui ka individuaalsed otsused (prioriteedid, eesmärgid jms). See teeb soolise ebavõrdsuse uurimise ka kompleksseks, kuna erinevate tasandite mõjurid võivad üksteist võimendada.

Varasemad temaatilised uuringud (vt nt Aavik, 2017) Eesti suuremates kõrgharidusasutustes viitavad, et akadeemilise sfääri töötajad ei tähelda soolise ebavõrdsuse põhjusi mõtestades struktuurseid takistusi ning väljendavad neoliberalistlikke seisukohti, mis ei toeta struktuurse ebavõrdsuse adresseerimist soolise võrdõiguslikkuse mehhanismide abil. Statistika kinnitab siiski, et naiste kõrgem osakaal kõrghariduse lõpetanute seas ei peegeldu nende akadeemilises hõivatuses, mis viitab, et naiste ja meeste teadlaskarjääri radades võivad esineda erinevad takistused. Sealjuures on võimalik, et esineb nähtamatu barjäär („klaaslagi“) tippametikohtadele jõudmisel, mille on tinginud organisatsioonikultuuri omapärad – organisatsiooni tipp seisab oma huvide eest ning kujundab otseselt või kaudselt ressursijuhtimise kaudu teiste tippu pürgimise rada, sh võimaluste keskkonda, milles akadeemilised töötajaid valikuid teevad. Akadeemiliste töötajate eraeluga seotud valikud (nt vanemlus, hoolduskohustus, muud perekondlikud takistused) võivad tähendada (ajutist) karjäärikatkestust, millele varasemad uuringud on viidanud pigem teadlaskarjääri takistavate asjaoludena. Karjäärikatkestus kui takistus karjäärirajal edasi liikumisele põhineb eeldusel, et akadeemiline karjäär on lineaarne ja pausideta. **Oluline on mõista, mil määral karjäärimudel ja teised karjääri mõjutavad tegurid on takistuseks erialasele arengule ning kas ja kuidas on võimalik süsteemi parendamise kaudu inimesi toetada selliselt, et tagada võimalus nii tööalaseks kui ka tööväliseks arenguks.** Välistada ei saa samuti ühiskonna (sh ajaloolise taaga) mõju, milles domineerivad arusaamad kujundavad ja mõjutavad mitte üksnes karjääritee arenguvõimalusi, aga annavad stereotüüpsete arusaamade kaudu sisendi ka soopõhise erialavaliku ning -segregatsiooni tendentsile, sh soopõhistele haridusvalikutele. Lisaks võivad soo mõju inimeste võimalustele võimendada ka teised, neist mitte sõltuvad tegurid, sh näiteks vanus ja päritolu.

Võrdsete võimaluste tagamine on oluline, kuna Eesti elu, sh teaduse edenemiseks on oluline, et iga inimene saaks oma võimete kohaselt panustada ühiskonda ja selles osaleda. Teaduse mitmekesisus ja kogu ühiskonna huvide teenimine pole aga saavutatav, kui erinevad sotsiaalsed grupid võivad ebaõiglaselt ühiskondlikest tegevustest kõrvale jääda. Võttes arvesse statistikast ilmnevat sugude vahelist ebavõrdset jaotumust Eesti teaduses, poliitilisi prioriteete võrdõiguslikkuse valdkonnas ja soolise mitmekesisuse kasutegureid (mitmekülgsemad otsused otsustuskogudes, eriilmelised uurimisvaldkonnad), on tarvis uurida teaduses tegutsevate inimeste karjäärivalikute tagamaid ning saadud informatsiooni põhjal leida viise olukorra parendamiseks. Teaduses eduka soolise võrdõiguslikkuse koordineerimiseks on vajalik kirjeldada võrdõiguslikkuse seisukord Eesti teaduses, tuvastada võimalikud probleemid, nende tekkepõhjused ja mõju teadussaavutustele.

[1] Statistikaamet. Kättesaadav: http://andmebaas.stat.ee/Index.aspx?lang=et&DataSetCode=HT296.
[2] Rektorite Nõukoda. Kättesaadav: http://statistika.ern.ee/tootajad/.
[3] Eesti Teadusagentuur. Kättesaadav: https://www.etag.ee/tegevused/uuringud-ja-statistika/statistika/sooloime/.

Uuringu käigus selgitame välja, milline on soolise võrdõiguslikkuse olukord Eesti teadusmaastikul ja millised tegurid mõjutavad eriala- ning akadeemilise karjääri valikut ning karjääri arengut. Uuring põhineb nii kvantitatiivsel kui ka kvalitatiivsel analüüsil, andes ülevaate naiste ja meeste osakaaludest akadeemilisel maastikul (sh positsioonide kaupa), naissoost ja meessoost akadeemiliste töötajate teadustegevuse väljunditest ning üldisest palgaseisust. Intervjuude käigus uurime, milliseid tegureid peavad teadusmaastikul alustavad ja kogenud töötajad oluliseks oma akadeemilise karjääri arengus. See aitab ka mõtestada, millised takistused võivad akadeemilise karjääri tegemisel ilmneda ning milline on nende iseloom (kas need on struktuursed, ühiskondlikku laadi vms). Samuti saame intervjuudest kogutud informatsiooni põhjal kirjeldada, mil moel tõlgendavad osalejad soolise võrdõiguslikkuse teemat teadusmaailmas. Kogutud informatsiooni, sh iseäranis täheldatud karjääritakistuste kaudu, on võimalik anda sisend soovitusteks Eesti teaduses soolist võrdõiguslikkust edendavatele tegevustele ning mõõdikutele.

Uuringu tulemusena ilmneb, et kuigi naiste ja meeste osakaal avalik-õiguslike ülikoolide ja riiklike TA asutuste akadeemiliste töötajate seas on üldiselt üsna võrdne, on olulised erinevused soolises jaotuses positsioonide ja teadussuundade lõikes – naissoost akadeemilised töötajad koonduvad assistentide ja õpetajate ametikohtadele, samal ajal on meessoost töötajaid enam kõrgematel akadeemilistel ametikohtadel. Kui naiste tagasihoidlikku esindatust kõrgematel akadeemiliste ametikohtadel seletatakse nn teadlaskarjääri elukaarega (mida käsitlevad ka varasemad Eestis tehtud uuringud, vt nt Soomere jt, 2018; Kindsiko, Vadi, Täks, Loite ja Kurri, 2017), karjäärikatkestuste mõjuga nn lineaarse arengu eeldusel põhinevas teadussüsteemis (milles struktuursed ja ühiskondlikud hoiakud põrkuvad) kui ka soorollide, stereotüüpide ning hoiakute mõjuga, siis erialase soolise segregatsiooni algpõhjusena nähakse soolisustatud erialasid ja soopõhiste käitumismustrite kinnistamist, mis kujunevad juba üldharidussüsteemis.

Ühtlasi nähtub, et soolist ebavõrdsust ei tajuta Eesti teadusmaastikul üldjuhul probleemina ja seda seostatakse teadusmaailma rangete hindamiskriteeriumite ning kompetentsi taotlemisega, mis „on kõigile võrdsed“. Võrdsed võimalused on uuringus osalejate jaoks võrdväärsed (soolise) võrdõiguslikkusega. See on ka üheks põhjuseks, miks enamik uuringus osalejatest pole sootundlike meetmete rakendamise suhtes positiivselt meelestatud – leitakse, et see pole oluline võrdsete võimaluse tingimustes (mida peetakse Eesti teadusele ja teadusasutustele omasteks) ning kardetakse, et sooaspekti lisamine alavääristab naissoost akadeemilisi töötajaid ning nende tegelikke võimeid ja vähendab üldiselt teadusmaailma kompetentsust, kuigi tegelikkuses ei tähenda soolise võrdsuse suurendamisele suunatud meetmed seda, et tehakse järeleandmisi akadeemiliste töötajate pädevuste osas. Samuti ei tähenda see aga tingimata, et kõigile on tagatud võrdsed võimalused – erinevused karjääri- ja eraelulistes otsustes võivad mittepaindliku valikukeskkonna tõttu tingida ka ebavõrdsust akadeemilise karjääri arengus.

Asjaolu, et sooline võrdõiguslikkus pole seni teadusmaastiku fookuses olnud, kinnitab teema vähene kajastatus asutuste dokumentides. Teema reguleerimine asutuste siseselt on tõstatunud alles hiljaaegu, peamiselt selleks, et täita teadus- ja arendusprojektide rahastajate nõudeid (nt Horizon Europe) – see peegeldab ka, et nõuded formaliseerivad soolise võrdõiguslikkuse kajastust asutuste dokumentides, kuid ei pruugi ilmneda asutuste muudes tegevustes. Seega pole ka imekspandav, et akadeemiliste asutuste liikmeskonna teadlikkus soolisest võrdõiguslikkusest, soolise ebavõrdse kohtlemise juhtude lahendusvõimalustest ning protseduuridest on veel väga madal. Teadlikkuse puudumise tõttu ei pruugi tõstatuda ka juhtumid soolisest ebavõrdsusest, kuna selliseid olukordi ei tunta ära või kardetakse tagajärgi (sh naeruvääristamist ja teema alavääristamist).

1. Metoodika

Uuringu peamiseks eesmärgiks oli selgitada välja, milline on soolise võrdõiguslikkuse hetkeseis Eesti teaduses, pakkuda soovitusi, kuidas soolise võrdõiguslikkuse olukorda parendada – keskendudes sellele, kuidas takistavaid tegureid ületada või nende mõju vähendada – ning esitada indikaatorid, mis sobivad soolise võrdõiguslikkuse seisu mõõtmiseks Eesti teadusmaastikul.

Sellele eesmärgi täitmiseks otsisime vastuseid järgnevatele uurimisküsimustele:

1. Milline on naiste ja meeste osakaal akadeemiliste positsioonide, teadusvaldkondade ja otsustuskogude lõikes kuues Eesti avalik-õiguslikus ülikoolis ning riiklikes teadus- ja arendusasutustes?
2. Millised tegurid põhjustavad Eesti teadusmaastikul soolist ebavõrdsust?
3. Milline on akadeemiliste töötajate erialavaliku protsess? Milliseid selgitusi antakse soolise segregatsiooni tekkimisele erialade lõikes?
4. Millised tegurid kujundavad akadeemilise karjääri valikut ning kulgu (sh vanemlus, hoolduskohustus, karjäärikatkestused)?
5. Millised on rahvusvahelise mobiilsuse, järeldoktorantuuri, välismaise töökogemuse omandamisega seotud probleemid, kuidas need võivad mõjutada nais- ja meessoost teadlaste edasist karjääri ning kas ja kuidas need avaldavad mõju soolise võrdõiguslikkuse olukorrale?
    5.1. Mis on järeldoktorantuuri suundumise / mitte suundumise kaalutlused?
6. Kas ja kuidas muudavad soolise võrdõiguslikkuse olukorda siin töötavad välisteadlased?

Uurimisküsimustele vastamiseks kogusime ja analüüsime andmeid kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid meetodeid kasutades.

1.1. Kvantitatiivsete andmete kogumine ja analüüs

Kvantitatiivse analüüsi peamine andmeallikas oli Eesti Teadusinfosüsteem (ETIS). ETISest küsisime infot aastatel 2010–2020 avalik-õiguslikes ülikoolides ja riiklikes teadus- ja arendusasutustes (edaspidi teised TA asutused) töötanud akadeemiliste töötajate kohta. Seega kuulusid valimisse järgmiste asutuste akadeemilised töötajad:

- Tartu Ülikool (TÜ),
- Tallinna Tehnikaülikool (TalTech),
- Tallinna Ülikool (TLÜ),
- Eesti Maaülikool (EMÜ),
- Eesti Kunstiakadeemia (EKA),
- Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (EMTA),
- Eesti Keele Instituut (EKI),
- Eesti Kirjandusmuuseum (EKM),
- Eesti Taimekasvatuse Instituut (ETKI),
- Tervise Arengu Instituut (TAI),
- Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut (KBFI),
- Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus (ETK UTK),
- Eesti Rahva Muuseum (ERM).

Andmepäringus palusime järgmisi andmeid:

- töösuhted (amet, koormus, asutus);
- publikatsioonid;
- projektides osalemised;

- doktoritööde juhendamised;
- loometöö;
- teadustöö põhisuunad;
- teaduspreemiad ja tunnustused;
- teadusorganisatsiooniline ja administratiivne tegevus.

Teiseks andmeallikaks olid asutuste personaliosakonnad, kust pärisime järgmisi andmeid:

- töösuhted (amet, koormus, asutus);
- mobiilsuse andmed (info välislähetustes viibimise kohta, sh aasta jooksul lähetuses käimiste arv ning lähetuse kestus);
- alaealiste laste arv;
- lapsehoolduspuhkusel viibimine.

Personaliandmete kättesaamine osutus oodatust keerukamaks, kuna selgus, et enamikul asutustest pole küsitud andmed talletatud ühtsetesse andmebaasidesse (nt on viimase kümne aasta jooksul võetud kasutusele personaliarvestuse programmid, mistõttu oleksid andmed lihtsasti kättesaadavad vaid osaliselt). Samuti pole teatud tunnuste kohta (nt laste arv) asutused eraldiseisvalt informatsiooni talletanud. Mõnel juhul on seega esitatud andmed osalised (nt neid pole esitatud kõikide küsitud aastate lõikes), kuna kirjete paljususe tõttu ei olnud kõigil suurematel asutustel võimalik andmeid käsitsi sisestada. Arvuliselt ülikoolidest vähem akadeemilisi töötajaid koondavate teiste TA asutuste jaoks kerkis peamiselt esile aga andmete esitamise eetiline probleem, mille tõttu mitu asutust andmete komplekteerimisest keeldus – kuna akadeemilisi töötajaid on nendes asutustes väga vähe, oleks ka isikustamata andmete puhul grupeerides (nt ametikoha ja soo põhjal) võimalik tuvastada, kellega töötajatest on tegemist. Andmeid, mida töötajad on asutustele töösuhte vormistamiseks andnud, ei pidanud asutused võimalikuks sellise eetilise küsimuse kerkimise tõttu kolmandatele osapooltele esitada. Kolmandaks asjaoluks, mis tegi osade asutuste puhul andmete esitamise võimatuks, oli ajapuudus ja muutused andmete komplekteerimisega seotud personalis (nt juhtkonnavahetus).

Personaliosakondadest laekusid andmed järgmistest asutustest:

- Tartu Ülikool (periood 2010–2020);
- Tallinna Tehnikaülikool (periood 2015–2020);
- Tallinna Ülikool (periood 2010–2020);
- Eesti Maaülikool (periood 2015–2019);
- Eesti Kunstiakadeemia (periood 2015–2019);
- Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus (periood 2010–2020).

Lisaks ETISest ja personaliosakondadelt saadud andmetele kasutasime keskmise põhipalga ning keskmise kogupalga analüüsimisel Rektorite Nõukogu andmestikku, kus kogutakse infot Eesti avalik-õiguslike kõrgkoolide[4] akadeemiliste töötajate töötasu kohta. Kasutada oli võimalik andmeid aastate 2013–2019 kohta.

Üldised põhimõtted kvantitatiivsel analüüsil

Kvantitatiivse analüüsi käigus vaatasime tulemusi peamiselt kolmes erinevas vaates: soo järgi, soo ja asutuse järgi ning soo ja ameti järgi. Aruande põhitekstis toome välja tulemused siis, kui erinevused rühmade vahel (rühmitamise aluseks on peamiselt sugu) on statistiliselt olulised ning kui vaatluste arv rühmas on suurem kui viis. Kasutasime kirjeldava statistika meetodeid ning koostasime erinevaid risttabeleid. Kui tulemus polnud statistiliselt oluliselt erinev, siis on see aruandes ka eraldi tähistatud.

[4] Rektorite Nõukogu andmestikus on koondatud palgaandmed vaid avalik-õiguslike kõrgkoolide töötajate kohta, mitte kõikide teadus- ja arendusasutuste kohta.

Kuna teadus-arendusasutused on akadeemiliste töötajate arvu poolest üsna väikesed asutused, siis analüüsis lõime nende jaoks kokku ühe koondtunnuse, mis näitab kõikide TA asutuste akadeemilist töötajaskonda kokku. See oli vajalik, kuna vastasel juhul oleksid rühmad näiteks ametite või asutuste kaupa muutunud liialt väikeseks, et nende põhjal järeldusi teha. Seega on aruande põhiosas esitatud TA asutuste tulemused kokku summeerituna. Siiski anname aruande lisana tellijale üle ka TA asutuste tulemused asutuste kaupa eraldi.

Akadeemiliste töötajate hulka kuulusid uuringuga hõlmatud perioodil järgmistel karjääriastmetel töötavad isikud:

- professor, sh erakorraline professor,
- dotsent, sh erakorraline dotsent,
- lektor, sh erakorraline lektor,
- assistent, sh vanemassistent ja nooremassistent[5],
- õpetaja, sh vanemõpetaja[6],
- juhtivteadur, sh erakorraline juhtivteadur,
- vanemteadur, sh erakorraline vanemteadur,
- teadur, sh erakorraline teadur,
- nooremteadur.

Töösuhete analüüs

Töösuhete analüüsimiseks kasutasime ETISe andmeid, sest mitmed riiklikud teadus- ja arendusasutused ei soovinud oma personaliandmeid edastada. ETISe andmed võimaldasid koondada info kõigi uuringu sihtrühma kuulunud asutuste kohta. Töösuhete analüüsi tulemused on esitatud ülevaatlikul infograafikal. Oleme esitanud võimalikult ülevaatlikult töösuhted nii inimeseti kui ka täisajale taandatult. Oluline on siinkohal märkida, et on võimalik, et täisajale taandamine alahindab veidi akadeemiliste töötajate arvu, kuna mõnel üksikul juhul ei olnud akadeemilise töötaja kohta ETISesse tema koormus märgitud ning seega polnud nende kohta võimalik infot analüüsi kaasata. Töösuhete puhul vaatame töösuhteid kokku meeste ja naiste kaupa, töösuhteid asutuste ja soo ning töösuhteid ameti ja soo kaupa. Samuti toome välja töösuhted asutuste, ameti ja soo kaupa. Aruande lisas anname lühiülevaate ka töösuhetest vanuserühmade ning koormuse kaupa.

Uurimissuunad

Uurimissuundade andmed pärinevad ETISest (teadusvaldkondade ja –erialade klassifikaator). Kasutasime kõige laiemat jaotust uurimissuundade puhul:

- bio- ja keskkonnateadused;
- ühiskonnateadused ja kultuur;
- terviseuuringud;
- loodusteadused ja tehnika.

Uurimissuundade puhul on oluline märkida, et kõik akadeemilised töötajad pole oma CVdes peamist uurimissuunda märkinud, mistõttu ei saanud seda analüüsil arvestada[7].

Publikatsioonid, projektid ja doktoritööde juhendamised

Publikatsioonide, projektide ja juhendamiste info on pärit ETISest. Meile edastati andmed publikatsioonide kohta aastatel 2014–2020. Arvestades, et väljavõte tehti 2020. aasta sügiseks, siis on

[5] Noorem- ja vanemassistendid liigitasime assistentide hulka, kuna eraldi oleks mõlema all olnud liiga vähe vaatlusi tulemuste välja toomiseks. Tartu Ülikoolist edastatud andmetes olid assistendid ja õpetajad kokku liidetud. Seega on personaliosakondadest pärit andmete puhul juures üks amet: assistent, õpetaja.
[6] Vanemõpetaja liigitasime õpetajate hulka, kuna eraldi võttes oleks vanemõpetajate kategooria all olnud liiga vähe vaatlusi.
[7] Näiteks ETISest võetud 2020. aasta töösuhete järgi, ei ilmnenud uurimissuund 26% juhtudest.

2020. aasta kohta ilmselt paljud publikatsioonid veel ETISesse sisestamata. Publikatsioonidest kaasasime analüüsi järgmist tüüpi artiklid ja muud tüüpi publikatsioonid, millega arvestavad akadeemilises karjääris edasi liikumisel ülikoolid (iseäranis 1.1., 1.2., 3.1.) ning mis on olulised väljundid teadustööle:

- teadusartiklid, mis on kajastatud Web of Science andmebaasides Science Citation Index Expanded, Social Sciences Citation Index, Arts & Humanities Citation Index, Emerging Sources Citation Index ja/või andmebaasis Scopus (v.a. kogumikud) (1.1.),
- teadusartiklid teistes rahvusvahelistes teadusajakirjades, millel on registreeritud kood, rahvusvaheline toimetus, rahvusvahelise kolleegiumiga eelretsenseerimine, rahvusvaheline levik ning kättesaadavus ja avatus kaastöödele (1.2),
- raamat/monograafia (2.1),
- dissertatsioonide seerias ilmunud dissertatsioonid (v.a. käsikirjalised) (2.3),
- projekti, tellitud teadustöö või analüüsi publitseeritud raport (2.5),
- artiklid/peatükid lisas loetletud kirjastuste välja antud kogumikes (kaasa arvatud Web of Science Book Citation Index, Web of Science Conference Proceedings Citation Index, Scopus refereeritud kogumikud) (3.1),
- artiklid/peatükid lisas mitte loetletud kirjastuste välja antud kogumikes (3.2)
- spetsiifilised teadusväljaanded (sõnaraamatud, leksikonid, atlased, määrajad, tekstikriitilised väljaanded) (3.3),
- õpikud ja muud õppeotstarbelised publikatsioonid, v.a. kõrgkooliõpikud (6.2).

Lisaks neile artiklitüüpidele moodustasime ühe koondtunnuse, kus on liidetud kokku kõik aasta jooksul avaldatud artiklid (klassifikaatorid 1.1–6.9). Akadeemilise töötaja tulemuslikkuse hindamisel publikatsioonide kaudu võib tekkida probleeme loominguliste erialade esindajatega. EKA ja EMTA sõnul ei ole loomeinimeste teadusväljund väga sageli teadusartikkel. Praegu on neil ETISes võimalik valida klassifikaator 6.7 (muu loome), kuid see ei võimalda EKA esindaja arvates oma loomingu taset väga hästi näidata. EMTA esindaja sõnul ei kajasta ETIS interpreetide, heliloojate, näitlejate, lavastajate loometööd eriti hästi, samal ajal pole loodud ka muud üleriigilist andmebaasi loovisikutele.

Publitseerimise analüüsimisel selgus, et enamike klassifikaatorite järgi ei olnud rühmade vahelised erinevused statistiliselt olulised – seetõttu ei too me neid tulemusi aruandes eraldi välja, küll on aga arvutused eraldi üle antud tellijale. Aruande põhitekstis esitasime aga 1.1., 3.1. ja kõikide publikatsioonide koondhinnangu.

Projektides osalemisel läksid arvesse järgmistest rahastusprogrammidest finantseeritud projektid: Eesti keeletehnoloogia: Baastehnoloogiad ja –ressursid; Eesti keeletehnoloogia: Keeletehnoloogia kasutuselevõtt lahendustes ja rakendustes; Eesti keeletehnoloogia: Keeletehnoloogia kasutuselevõtt lahendustes ja rakendustes; institutsionaalne uurimistoetus; Mobilitas Pluss tagasipöörduva teadlase toetus; personaalne uurimistoetus; personaalse uurimistoetuse järeldoktori toetus; personaalse uurimistoetuse rühmagrant; personaalse uurimistoetuse stardigrant; Riiklik programm: Eesti keel ja kultuur digiajastul; Riiklik programm: Eesti keel ja kultuurimälu; Riiklik programm: Eesti keeletehnoloogia; sihtfinantseerimine.

Analüüsi käigus selgus, et üksikute projektide lõikes ei olnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad, mistõttu me neid eraldi välja ei too. Seetõttu lõime projektides osalemiste koondtunnuse, kuhu arvestasime kõikides projektides osalemise kokku.

Doktoritööde juhendamisel läheb see juhendajale arvesse kogu perioodi jooksul, mil doktorant oli õppimas.

Lisaks publikatsioonidele, projektidele ja doktoritööde juhendamistele on aruande lisas toodud ka andmed loometöö, teadusorganisatsioonilise ja administratiivse tegevuse ning teaduspreemiate ja tunnustuste kohta. Kõigi nende kolme teema puhul on akadeemilised töötajad täitnud neid alajaotusi ETISes oma parema äranägemise järgi või jätnud üldse täitmata ning seega on nendes teemades palju puuduvaid väärtusi. Samuti on inimeste tunnetus, mida nende teemade all oma CVdes kajastada, väga erinev: mõnel juhul märgitakse üles kõik võimalikud loometööd, tunnustused ning administratiivsed tegevused, teistel juhtudel märgitakse vaid kõige kõrgemad tunnustused. Seega ei saa me öelda, et täitmata alajaotus tähendab, et akadeemilisel töötajal poleks administratiivseid kohustusi, loometööd või tunnustusi, vaid info selle kohta puudub, mistõttu pole nende alajaotuste kohta võimalik teha ka järeldusi. Sel põhjusel otsustasime need andmed esitada mitte aruande põhiosas, vaid lisades.

Rahvusvahelise mobiilsuse andmed

Mobiilsuse andmed on pärit personaliosakondadest. Mobiilsuse juures vaatasime lähetuses käimise kordade arvu ning aasta jooksul lähetuses viibitud aega. Kuna personaliosakonnad edastasid andmed erinevate perioodide kohta, siis selleks, et oleks võimalik tulemusi võrrelda, toome välja lähetuste info perioodi 2015–2019 kohta, mille kohta on andmed kõikidest asutustest, mis andmed edastasid, olemas.

Vanemlusega seotud andmed

Vanemlusega seotud andmed (alaealiste laste arv ja lapsehoolduspuhkusel viibimine) on pärit personaliosakondadest. Analüüs on üsna lakooniline, kuna akadeemilisel töötajal ei ole kohustust anda infot tööandjale oma laste kohta. Seega saame analüüsis vaadata vaid neid inimesi, kes sellekohase info on edastanud.

1.2. Kvalitatiivsete andmete kogumine ja analüüs

Et saada terviklikum pilt uuritavast fenomenist, kasutasime kvantitatiivse uurimisviisi kõrval ka kvalitatiivseid meetodeid. Uuringus tugineme teaduskirjanduse ülevaatele, dokumendianalüüsile ning erinevate sihtrühmade individuaal- ja fookusrühma intervjuude analüüsile. Teaduskirjanduse analüüs andis sisendi neljandale uurimisküsimusele vastamiseks, mis võimaldas saada sissevaate headele praktikatele ning koguda ideid, kuidas soolist võrdõiguslikkust Eesti teaduses parendada. Dokumendianalüüs võimaldas saada ülevaate TA asutuste õigusaktidest ja teistest dokumentidest ning selgitada, kas ja kuidas arvestatakse soolise võrdõiguslikkusega personalipoliitika kavandamisel ning esinduskogudesse valimisel ning seeläbi vastata neljandale uurimisküsimustele. Individuaal- ja fookusrühma intervjuudega erinevates sihtrühmades kaardistasime õppejõudude ja teadlaste karjääriteed ning sellel esinevaid probleeme ja takistusi ning uuringus osalenute tõlgendusi nende põhjuste kohta. Intervjuude kaudu otsisime seega täiendavalt vastuseid teisele kuni kuuendale uurimisküsimusele.

Teaduskirjanduse valik ja ülevaade

Teaduskirjanduse leidmiseks kasutasime EBSCO Discovery ja Google Scholar otsingumootoreid. Päringuid tegime erinevate märksõnade kombinatsioonidega (*gender, academia, academe, academic, science, research, rank, productivity, careers, differences, disparity, equity, limitations, mobility, female, male* jt). Täiendavalt kasutasime lumepallimeetodit, et leitud artiklite põhjal leida teisi uuringuid, mis sama temaatikat käsitlevad. Artiklite valikul eelistasime värskemaid ja suurema valimiga uuringuid, kuid täielikult asjakohase materjali vähesuse tõttu ei arvanud me automaatselt välja ka varem avaldatud või väiksema valimiga kvalitatiivseid uuringuid. Teaduskirjanduse ülevaateks töötasime läbi teemakohase kirjanduse ning andsime ülevaate põhilistest soolise võrdõiguslikkuse seisu seletavatest teguritest.

Dokumendianalüüs

Dokumendianalüüsiks otsisime ametijuhendeid ja akadeemiliste töötajate tööd reguleerivaid juhendeid uuringusse kaasatud asutuste koduleheküIgedelt. Täiendavalt edastasid asutuste juhid või personaliosakondade esindajad soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega seotud dokumente. Mitme asutuse puhul selgus, et teemat reguleerivad dokumendid on seoses akrediteerimisnõuetega töösse võetud alles 2020. aastal ning seni on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemisega seotud teemad olnud reguleeritud pigem teiste eeskirjade kaudu (nt õppekorralduseeskiri, kaebuste menetlemise kord jne). See tähendab, et seda, mil määral täiendatud dokumentide sisu töötajatele ja üliõpilastele kommunikeeritakse ning kuidas need sihtrühmad informatsiooni vastu võtavad (ja seda kasutavad), ei saa see uuring hinnata, kuna uuringu valmimise ajaks pole täiendused veel asutustes formaalselt kasutusele võetud või on need kehtinud lühiajaliselt. Andmeid analüüsisime kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil, mis võimaldas uuritavatest dokumentidest eristada temaatiliselt olulisi osiseid.

Individuaal- ja fookusrühma intervjuud

Intervjuude valimi seadmisel kasutasime nii lumepallimeetodi, süstemaatilise juhuvalimi kui ka ettekavatsetud valimi koostamise võtteid. Intervjuud toimusid neljas erinevas sihtrühmas:

1) teaduse ja soolise võrdõiguslikkuse teemadega seotud poliitikakujundajad ja otsustajad;
2) uuritavate asutuste juhid, akadeemilised sekretärid ja personaliosakondade esindajad;
3) erinevatel karjääriastmetel akadeemilised töötajad (assistendid ja lektorid, nooremteadurid, teadurid ja vanemteadurid, dotsendid, professorid);
4) doktorandid.

Sihtrühmade 1 ja 2 puhul pöördusime intervjueeritavate poole tulenevalt nende positsioonidest teemaga seotud kogudes (nt võrdõiguslikkusega seotud nõuandvates kogudes) või asutustes. Sihtrühmade 3 ja 4 puhul moodustus valim süstemaatilise juhuvalimi alusel asutuste akadeemilise liikmeskonna põhjal, kontaktisoovituste kaudu intervjueeritutelt ja eesmärgipäraseid uurimisvalikuid tehes (tasakaalustamaks intervjueeritute erialavaldkondlikku ja soolist hulka). Uuringus uuritavana osalemise kutsele jätsid mitmed kutsutud vastamata või nad keeldusid uuringus osalemast, põhjendades seda aja või kogemuste puudusega. Ka kutsest keeldunute üsna märgatav hulk võib näidata, et soolise võrdõiguslikkuse teema kas ei kõneta akadeemilist kogukonda (probleemi ei tajuta), teema on liiga isiklik või pole selle olulisus üksuses/uurimisrühmas arutlusele kerkinud. Sealjuures keeldusid või ei vastanud avalikele kutsetele pigem mehed, tuues muuhulgas põhjenduseks, et nad ei oska teema osas kaasa rääkida.

Intervjuud toimusid individuaal- või fookusrühmaintervjuudena ning viisime neid läbi nii silmast-silma vestlustena kui ka virtuaalsete intervjuudena (kasutades veebiplatvormidena Teamsi, Zoomi, BigBlueButtonit, Skype'i). Intervjuud toimusid vahemikus september 2020 – jaanuar 2021. Kokku intervjueerisime 60 (33 inimest sihtgruppidest 1, 2, 3 ja 27 inimest sihtgrupist 4) osalejat, sh ligi 2/3 neist olid naissoost. Intervjuude eel kinnitasid osalejad allkirjaga uuringus osalemise nõusoleku. Intervjuul osales samaaegselt 1-2 intervjueerijat. Kokkuleppel uuritavaga intervjueerijad kas salvestasid vestluse või koostasid intervjuu põhjal kokkuvõtte, mille edastasid intervjueeritutele nende soovil täiendamiseks. Ka salvestatud intervjuude kohta koostati kokkuvõtted või transkriptsioonid. Intervjuudest saadud andmeid analüüsisime uurimisküsimuste lõikes kvalitatiivse sisuanalüüsi meetodil. Intervjuude väljavõtete esitamisel aruandes on selgema arusaamise eesmärgil korrigeeritud sõnastust.

2. Kirjanduse analüüs

2.1. Teaduskirjanduse ülevaade

2.1.1. Eestis teadusmaastikku kajastavad uuringud

Eesti teadust uurivad tööd, sh teadusmaailma sooperspektiivist hindavad uuringud, keskenduvad nii teadussüsteemi olemuse (sh sellest väljenduvale neoliberalistlikule vaatele) (vt nt Aavik, 2016; Aavik ja Marling, 2018; Mägi, Koppel, Kõiv, Kindsiko ja Beerkens, 2019) ning selle mõjude analüüsimisele kui ka iseäranis teadlase karjääritee algusvalikute uurimisele (vt nt Eigi, Põiklik, Lõhkivi, ja Velbaum, 2014; Kindsiko jt, 2017; Mägi jt, 2019). Samas pole Eesti kontekstis läbi viidud uuringute keskmes olnud erinevate karjäärietappide arengumõjurid.

Eesti teaduse seisu kirjeldamisel on varasemates uuringutes täheldatud soolise hierarhia ja „akadeemilise torulekke" esinemist. Samas peetakse teadust valdkonnaks, mis on võimekusele ja töökusele orienteeritult meritokraatlik, kriteeriumipõhine ning ka seetõttu on akadeemilises sfääris tegutsejad omistanud sellele sooneutraalse kuvandi (Aavik, 2016). Kriteeriumipõhise mõttemalli kujunemine on omakorda seotud akadeemiliste töötajate (varasema) kogemusega teadussüsteemi vähesest rahastusest, mis väljendub teadussuuna positsioonidel tunnetatavas väheses stabiilsuses, samuti võib lineaarse karjääri eeldusesse panustada ajalooline kogemus, milles „üleminekukultuurist" (*transition culture*) kannustatud ühiskonnakorraldust iseloomustab võistluslikus ja läänelike eeskujude ülimateks ühiskondlikeks eesmärkideks seadmine (Talves, 2018).

Nagu mujal maailmas, nii on ka Eestis kerkinud esile töötajate võrdse kohtlemise arutelu, mis ühtlasi annab aimu asutuse juhtimise kvaliteedist. Tulenevalt ühiskonnas laialt levinud kultuurimustritest ei teadvustata ülikoolides soolist ebavõrdsust sisulise probleemina ning kuigi teema olulisust deklareeritakse mõningates alusdokumentides (nt eetikakoodeksid, akadeemiline tava), ei peeta seda näiteks igapäevases juhtimises aktiivselt silmas. Enamik Eesti akadeemilistest töötajatest (67%) on leidnud, et nende asutuses ei toimu diskrimineerimist soo, rahvuse, vanuse või puude põhjal (Mägi jt, 2019). Varasemate teemakohaste uuringute põhjal võib öelda, et Eesti akadeemilisel maastikul tajuvad ebavõrdset kohtlemist tõsisema probleemina pigem naised. Näiteks Mägi jt (2019) uuringus osalenud meessoost akadeemilistest töötajatest 60% leidis, et nende asutuses koheldakse kõiki võrdselt. Naistest olid samal seisukohal vaid 47% vastajatest. Uurides üliõpilastelt soolise ja seksuaalse ahistamise kohta Eesti kõrghariduses leidsid Järv jt (2020), et ligi 12% vastanute jaoks oli sooline ja seksuaalne ahistamine nende kõrgkoolis pigem probleemiks või suureks probleemiks. 6,5% vastajatest leidis, et seksuaalne ahistamine on nende kõrgkoolis probleemiks. Võrreldes meestega tajusid ka selles uuringus naissoost üliõpilased soolist ja seksuaalset ahistamist kõrgkoolides suurema probleemina.

Sooperspektiivist lähtudes on Talves (2018) uurinud naissoost akadeemiliste töötajate enesemääratlemise strateegiaid akadeemilise karjääri ja edu kontekstist. Selgus, et naissoost akadeemilised töötajad tunnetavad teadussüsteemi sooneutraalsust ja soopõhiste probleemide kõrvalejätmist. Nende enesemääratlusstrateegiaid kirjeldas ka oma edu minimeerimine. Eelnimetatu kinnistab domineerivate soorollide ja korra esinemist akadeemilises sfääris. Asjaolu, et Eesti naissoost teadlased on enamasti soolise võrdõiguslikkuse rakendamise meetmetele vastu, rõhudes teaduse sooneutraalsele mainele ning teadvustamata, et sooneutraalsus ei võimalda arvestada soost sõltuvaid karjääri mõjutavaid tegureid, on täheldanud ka teised uurijad (vt nt Laas, Lamesoo ja Talves, 2008).

Eesti teadus- ja haridusstatistikast nähtub sooline segregatsioon erialade lõikes. Selle põhjused, sh teadlaskarjääri stereotüüpide ja selle karjääri atraktiivsushinnangute taust on täheldatavad juba noorte hoiakuid uurivates töödes. Näiteks Meiesaar (2010) on magistritöös selgitanud, et kooliõpilased

seostavad teadlase ametit meessoo või maskuliinsusega ja kõrgema vanusega ning seostavad madalamaid positsioone ja nn pehmetes teadustes tegutsemist naissoo ja noorema eaga.

2.1.2. Teadusmaailma soolist dimensiooni kajastavad rahvusvahelised uuringud

Uuringu läbiviimise sisendiks on ka oluliste soolise võrdõiguslikkusega seotud sõlmpunktide kirjeldamine rahvusvahelises kirjanduses, mis aitavad analüüsi teostamiseks olulisi ebavõrdsust väljendavaid tegureid esile tõsta.

Rahvusvahelised uuringud soolise võrdõiguslikkuse olukorrast teadusmaastikul on näidanud, et soolise ebavõrdsuse põhjusi ei peeta süsteemseteks ja struktuurseteks, vaid seda selgitatakse teiste tegurite (nt kogemus) kaudu; teisalt on aga korduvalt kinnitust leidnud, et stereotüübid, hoiakud ja isiklike valikute tegemise keskkond seavad naised teadusmaailmas kehvemasse olukorda. Uuringud, mis keskenduvad enam akadeemilise karjääri mõõdetava poole (nt publikatsioonide arv) hindamisele, jätavad sageli tähelepanuta selle, kuidas võivad akadeemilist produktiivsust mõjutada struktuursed takistused, näiteks töökoormus, tööülesannete iseloom, organisatsioonilised barjäärid või isikliku elu korraldusest tulenevad asjaolud. Kuid sellised uuringud, mis arvestavad nii sotsiaalsete hoiakute, individuaalsete valikute kui ka organisatsiooni- ning töökultuuriga, kinnitavad nende tegurite mõju soopõhisele ebavõrdusele naiste kahjuks (vt nt Van den Brink, 2010; Symonds, Gemmell, Braisher, Gorringe ja Elgar, 2006; Ledin, Bornmann, Gannon ja Wallon, 2007; Bornmann, Mutz ja Daniel, 2007; Monroe, Ozyurt, Wrigley ja Alexander, 2008; Van den Besselaar ja Sandström, 2016).

Üheks oluliseks teadustöötaja tööülesandeks on oma teadustöö tutvustamine ja publitseerimine, sealjuures on eriti oluline publitseerimine kõrgetasemelistes teadusväljaannetes, millel on laiem lugejaskond ning prestiiž (Lynn, Noonan ja Sauder, 2019). Teaduskirjanduses on leitud, et meeste ja naiste teadusalane produktiivsus on erinev – **mehed publitseerivad naistest keskmiselt enam** teadusartikleid, kuid puudub üksmeel, kas meeste ja naiste publikatsioonidele viitamiste arv on samas suurusjärgus (vt ka Abramo, D'Angelo ja Caprasecca, 2009; Ledin jt, 2007; Symonds jt, 2006; Taylor, Fender ja Burke, 2006; Sandström, 2009, Tomei jt, 2014; Abramo jt, 2009, Van den Besselaar ja Sandström, 2017). Van Arensbergen, Van der Weijden ja Van den Besselaar (2012) leidsid, et **alustavate teadlaste seas olid soolised erinevused teadustöö produktiivsuses** (*scientific productivity*) **väikesed**, et mitte öelda olematud. Samas on leitud, et erinevused teadustöö produktiivsuses avalduvad teadlaskarjääri hilisematel perioodidel – kõrgematel akadeemilistel positsioonidel olevad meessoost autorid avaldavad naistest enam, kuigi üldiselt väheneb avaldamine teaduse kõrgematel positsioonidel nii naiste kui ka meeste hulgas (Elsevier raport, 2020).

Teadustööle rahastamisvõimaluste leidmine ning publitseerimises kõrgetasemelisuse ja produktiivsuse säilitamine nõuab teadlastelt ka teadusprojektide taotlemist ja nendes osalemist. Teaduskirjanduses on viiteid sellele, et naissoost teadlased esitavad vähem granditaotlusi ning meestega võrreldes rahuldatakse naiste poolt esitatud taotlusi vähem (Burns, Straus, Liu, Rizvi ja Guyatt, 2019; Elsevier raport, 2020). Ka Eesti kontekstis võime täheldada, et granditaotlejate seas on enam mehi – näiteks 2020. aasta PUTide (personaalse uurimistoetuse) taotlejatest 65% olid mehed.[8] See, mil määral saadab akadeemilist töötajat grantide saamisel edu, sõltub paljudest teguritest, sh kui palju esitatakse vastavas meetmes/fondis taotlusi, taotluse kvaliteedist, taotleja isiklikust silmapaistvusest ning uurimismeeskonna kõrgetasemelisusest.

Akadeemilises karjääris peetakse oluliseks rahvusvahelist kogemust ja mobiilsust. Akadeemilised töötajad, kes on mobiilsed, loovad lisaks isiklikule kapitalile (uued kogemused, võrgustiku laiendamine) ka võimaluse saada eeliseid karjääriredelil kõrgemale liikumiseks. Mägi jt (2019) uuringu tulemused

[8]Eesti Teadusagentuur. Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2020/12/PUT2021-taotlusvooru-kokkuv%C3%B5te.pdf.

näitasid, et kui asutusevälist teadustööd tegid pigem mehed, siis õppetöö koostöös asutusevälise partneriga oli enamlevinud naissoost akadeemiliste töötajate seas. Mõne ametikoha puhul võib mobiilsus olla ka üheks ametisse sobivuse hindamise kriteeriumitest. Mobiilsuse nõude täitmine võib olla keeruline akadeemilistel töötajatel, kellel on partnerid ja lapsed või hooldatavad – akadeemilise töötaja ning tema perekonna elukorraldus oleks mobiilsuse tõttu häiritud ning ajutised lepingud teistes asutustes ei õigusta enamasti kulutusi, mis vastavate ümberkorraldusega kaasnevad (Millard, 2016). Laste saamisega väheneb nii mees- kui ka naissoost teadustöötajate võimalus olla karjääri edendamise nimel mobiilne, kuid võrreldes meestega kaotavad naised sellest piirangust enam, kuna meestel on üldiselt tugevam seotus kohalike võrgustikega, mis toetavad töö leidmist (Nikunen ja Lempiäinen, 2020).

Teadustegevuse tulemuslikkust mõjutab ka see, mil moel on kujunenud akadeemilise töötaja töökoormus ja kuidas jaotuvad tema tööülesanded erinevate töölõikude vahel. Suure õpetamiskoormuse või asutuse töö korraldamiselest tulenevalt võib väheneda teadustöö maht, eriti olukordades, kui juhendatakse suurel hulgal bakalaureuseastme üliõpilasi (Taylor jt, 2006). Lisaks õpetamisele võib teadustöö tulemuslikkust mõjutada ka asutuse spetsiifika (kas pigem õpetatakse või pigem tehakse teadustööd) ja kolleegide tegevus – kolleegide aktiivne ja kõrgetasemeline teadustöö võib aidata kaasa uurimisrühma kõigi liikmete publikatsioonide arvu tõusule (Maske, Durden ja Gaynor, 2003; Carayol ja Matt, 2006). Uuringute kohaselt kujunevad soolised erinevused teadustegevuse tulemuslikkusel muuhulgas sellest, et naised tegelevad suurema tõenäosusega õpetamise ja administratiivsete ülesannetega, mida seostatakse stabiilsema töö, kuid samas ka madalama palgaga. Soostereotüüpidest lähtuvalt oodatakse naissoost töötajatelt õppe- ja teadustöö kõrval sageli ka selliste rollide täitmist nagu näiteks külaliste vastuvõtmine ja n-ö „hea võõrustajaga kaasas käivate ülesannete täitmine“, mis vähendavad nais- ja meessoost töötajate võrdset edenemist teaduses, sest naiste vaimne, füüsiline ja ajaline ressurss kulub teadustööga tegelemise asemel selliste ülesannete täitmisele, mis ei aita kaasa akadeemilise edukuse saavutamisele (Burford, Bosanquet ja Smith, 2020).

Teadlaste otsuseid oma akadeemilise karjääri kujundamisel või sellest loobumisel mõjutavad mitmed tegurid. Näiteks võib **madal palgatase teaduses** olla üheks teguriks, mille tõttu astutakse teadlaskarjääri rajalt kõrvale. Madal palgatase kombineerituna valdkonnas valitseva ebastabiilsusega (nt osaline töökoormus või tähtajalised töölepingud, teaduse rahastamise ebakindlus) võivad olla põhjuseks, miks karjääri tegemise eelduseks olevad nõuded (nt publitseerimise produktiivsus või uurimisprojektide taotlemise edukus) võivad jääda täitmata (Aavik, 2017; Millard, 2016; Mägi jt, 2019). **Töökultuur, mis ei võimalda töö-, pere- ja eraelu tasakaalus hoidmist**, mõjutab naisi enam kui mehi ning ühiskondlike ootustega koosmõjus võib see kumulatiivselt anda meestele teadustöös olulise edumaa. See omakorda võib suunata naisi akadeemilisest tööst loobuma ja tegema otsuseid töötamise kasuks valdkondades, kus töötingimused vastavad paremini nende vajadustele (Caprile, Addis, Castaño Collado ja Klinge, 2012).

Just **töö-, pere- ja eraelu ühildamise keerukusega** on selgitatud erisusi naiste ja meeste valikutes ning arenguvõimalustes teadusmaastikul. Nii on uuringutes täheldatud erisusi naiste ja meeste teadustöö edukuses just teadlaskarjääri varases etapis, mis sageli on seotud pere loomise ja laste saamisega. On leitud, et meeste akadeemiline karjäär on naiste omast oluliselt edukam karjääri esimesel 13 aastal, mille jooksul on meestel kaks korda kõrgem tõenäosus saada dotsendiks või professoriks (Van den Besselaar ja Sandström, 2016). Kuna naiste õlule jääb suurem osa nii kodustest töödest kui ka laste eest hoolitsemisest, võib see olla põhjuseks, miks naissoost teadlastel jääb karjääri varases etapis vähem aega teadustööle (Akram ja Pflaeger Young, 2020; Symonds jt, 2006; Ceci ja Williams, 2011), mistõttu võivad nad seetõttu sattuda olukorda, kus peavad ülejäänud karjääri jooksul tõsiselt pingutama, et meessoost kolleegidele „järele jõuda“ (Symonds jt, 2006). Samas on ka uuringuid, milles

leiti, et kuigi naissoost teadlased kulutavad meessoost teadlastest oluliselt rohkem aega majapidamistöödele, ei mõjuta see üldiselt nende avaldatud tööde arvu ega teadustööle kulutatud aega. Laste olemasolu ja sellega seonduv mõju vanemate teadustööle sõltub ka konkreetsest riigist ning ühiskonnast – lastega koju jäämiseks mõeldud riiklikud toetused võivad naiste karjääri pärssida rohkem kui meeste oma, sõltuvalt sellest, kas need toetused on ka kättesaadavad meestele ja kui palju mehed neid praktikas kasutavad (Kyvik ja Teigen, 1996). Kui riiklikus süsteemis on sellised toetused olemas, saavad vanemad endale lubada nii lapsehoolduspuhkusele jäämist kui karjäärikatkestust; teisisõnu on toetuste kättesaadavus ja nende kasutamine karjäärikatkestust selgitavaks põhjuseks.

Soolisi erinevusi akadeemiliste töötajate karjäärides võib seletada ka sotsiaalsete hoiakutega. Karjääri tegemist nähakse „meheliku" joonena, mistõttu võivad naised kõrgeid ametikohti ka ise tõrjuda (Chesterman, Ross-Smith ja Peters, 2005). Samuti võivad naised kõrgematele kohtadele kandideerimisel tunda suuremat survet, kuna kõrvaltvaatajad tõlgendavad meeste ja naiste ühetaolist käitumist juhipositsioonil tihti erinevalt, hinnates naisi negatiivsemalt, kui nende tegevus ei lähe kokku traditsioonilise arusaamaga naiselikkusest (Spanò, 2020).

Asjaolu, et kõrgematel akadeemilistel positsioonidel domineerivad mehed, võib tähendada ka seda, et naissoost teadlastel puudub vajalik **sotsiaalne võrgustik**, mis toetaks nende kandideerimist – sotsiaalse kapitali puhul soosib hindamiskomisjon, mille koosseisu kuuluvad silmapaistvad teadustöötajad, *status quo* säilimist ehk oma sotsiaalvõrgustikku kuuluvate isikute edu (Van den Brink, 2010). Samas on tähendatud, et sotsiaalvõrgustike soopõhisuse pärssiv mõju on muutumas naiste karjäärile üha ebaolulisemaks (Van den Besselaar ja Sandström, 2016; McDowell, Singell Jr ja Stater, 2006). Siiski pole akadeemilistele ametikohtadele valimise protseduurid alati läbipaistvad ning mõnel juhul luuakse ametikohad konkreetseid töötajaid silmas pidades (Teelken, Taminiau ja Rosenmöller, 2019). See tähendab, et võrgustiku loomine ja selle säilitamine on olulisteks karjääriredelil tõusmist soodustavateks teguriteks. Samuti on erialakirjanduses viidatud arvamusele, et hindamiskriteeriumid pole ühetaoliselt mõistetavad. Reaalse hindamisprotsessi kvalitatiivne analüüs professorite valimisel Hollandi ülikoolides (Van den Brink ja Benschop, 2012) tõi esile, et formaalseid hindamiskriteeriume mõistetakse ja rakendatakse väga erinevalt – lisaks eksplitsiitsetele mõõdikutele mängivad teadusliku edukuse hindamisel olulist rolli ka varjatud näitajad, nt millisest ülikoolist on kandidaat saanud doktorikraadi, millistesse akadeemilistesse võrgustikesse inimene kuulub jms. Seejuures rakendatakse naiste suhtes teistsuguseid (rangemaid) mõõdupuid võrreldes meestega. Samalaadne uurimus GARCIA projekti raames seitsme riigi ülikoolides (Herschberg jt, 2016) kinnitab, et formaalsed ja mitteformaalsed kriteeriumid, mida kasutatakse teadlaste hindamisel nende töölevõtmisel, asetavad naised meestega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Otsus kandidaadi edu üle sõltub sellest, millise tähtsuse hindaja kandidaadi ühele või teisele omadusele omistab ning kuidas näitajaid tõlgendatakse (Van den Brink, 2010).

Niinimetatud **ajaloolist taaka** peetakse üheks põhjuseks, mis võib mõjutada soorollide ümberkujunemist ning sotsiaalse soolise võrdsuse põhimõtete omaksvõttu. Nii võib Eesti kontekstis mõjuriks olla postsovjetlik ühiskondlik taustsüsteem, mis senimaani dikteerib inimeste tegevusi ja hoiakuid ning pärsib avatust võrdõiguslikkust toetavate lahenduste rakendamisele (Aavik, 2017).

2.2. Dokumendianalüüs

2.2.1. Eesti teadusasutuste akadeemilise karjääri süsteem

Akadeemilise töötaja määratlemisel lähtusime uuringu kontekstis kõrgharidusseaduses[9] eristatud akadeemilise töötaja kui töötaja, kelle *„tööülesanded on seotud kõrgharidustasemel õpetamise või*

[9] Kõrgharidusseadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020009.

teadus-, arendus- või loometegevuse või mõlemaga", kirjeldusest. See tähendab, et akadeemilise karjääri all vaatlesime kõigi akadeemiliste töötajate (sh professorid, dotsendid, teadurid, õpetajad, lektorid, assistendid) karjääritee võimalusi. Teadlaskarjääri all pidasime silmas akadeemilise töötaja teekonda õppe- või teadusfunktsiooni kandval karjäärisuunal, kusjuures uuringus osalenud akadeemiliste töötajate all pidasime silmas akadeemilises karjääris aktiivselt tegevaid inimesi (st uuringusse ei ole akadeemilise töötajana kaasatud akadeemilise karjääri rajal hetkel mittetegutsevaid inimesi). Akadeemiline töötaja, kes on uuringusse sattunud seotuse kaudu uuritavate asutustega, hindas oma karjääriteed kujundavate tegurite kaudu karjäärimõjureid ja liikumist nii vertikaalsest, horisontaalsest kui ka spiraalsest perspektiivist oma kogemuse põhjal.

Eestis kujundavad akadeemiliste töötajate karjäärikriteeriume peaasjalikult asutuste teadustöötajate ametijuhendid, mis sätestavad ametikohtade kvalifikatsiooninõuded. Sellised ametijuhendid on olemas uuritavates avalik-õiguslikes ülikoolides (vt koondatud ülevaadet nõuetest lisa 11) ja teistes TA asutustes, milles vaatlesime tööaja jagunemist õppetöö, teadus-, arendus- ja loometegevuse (edaspidi TAL-tegevuse), administratiivse töö ja ühiskondliku tegevuse vahel, rahvusvahelise tegevusega seotud nõudeid ja tööülesandeid, publitseerimisega seotud nõudeid ja tööülesandeid. Kõikide asutuste ja ametikohtade kohta ei olnud see teave kättesaadav või polnud need kriteeriumid kõikide ametikohtade puhul nõutud. Ametijuhendeid otsisime asutuste avalike dokumentide seast, nende puudumisel suhtlesime dokumentide (või informatsiooni) saamise eesmärgil personaliosakondadega.

Nõuded akadeemilistele töötajatele

Avalik-õiguslike ülikoolide ametijuhendeid analüüsides nähtus, et töötaja tööle esitatavate **nõuete spetsiifika** on asutuste lõikes väga **erinev**. Enamasti on töökoormus ülesannete (õppe-, teadus- ja administratiivülesanded, ühiskondlik tegevus) vahel jaotatud protsendipunktide abil – erinevad ülesanded moodustavad hinnangulise protsentuaalse osa töötaja tööajast. Samuti esitatakse mõnes asutuses n-ö töö normaega tundides või otsestes väljundites (nt publikatsioonide arv). Nende asutuste puhul, mille ametijuhendis ei leidu täpsustavaid osakaale töökoormuse ja -ülesannete jagunemise kohta, tehakse personaliosakondade sõnul kokkulepped otse töötaja ja üksuse vahel. Selliste läbirääkimiste kaudu sõlmitakse ka kokkulepped tööülesannete asendamise osas (nt õppetöö koormuse asendamine teadustöö koormusega vms). Üksusesisesed kokkulepped võivad samas aga avada võimaluse ebavõrdsete olukordade tekkeks, kuna kokkulepete tulem sõltub nii tööandja hoiakutest ning hindamissubjektiivsusest kui ka töötaja enesekehtestamise ja läbirääkimise oskustest. Teisalt võivad omavahelised kokkulepped võimaldada töötajale rohkem paindlikkust. Mõlemal juhul peab aga arvestama, et **juhi rollis** olevate inimeste **meelsusest ja otsustest** sõltub sel juhul nii töötegevuse korraldamisel kui ka võimalike ametikohtade väljakuulutamisel ja täitmisel või töötajate edutamisel väga palju – võimupositsioon ja -suhted muutuvad olulisteks akadeemilise karjääri võimalike arengute kujundamisel.

Ametijuhendites või akadeemiliste töötajate valimise kordades on kirjeldatud akadeemilisele ametikohale kandideerimise eeldused ja/või akadeemilise töötaja tööülesanded ning asutuse ootused töötulemustele. Nõuded ja ootused akadeemilise töötaja tööle on enamasti esitatud lakooniliselt, jättes lugejale tõlgendamisruumi. Konkreetsemad ootused on mõnel juhul seotud lihtsamini mõõdetavatele teadustegevuse väljunditega, sh publitseerimisega (nt EKAs, EMTAs või Taimekasvatuse Instituudis). Samas on just õpetamiskoormusega seotud nõuded ja ootused kirjeldatud üldiselt. Näiteks õppegrupi suurust arvestav kriteerium õppetegevuse normajale on kirjeldatud vaid Eesti Kunstiakadeemia puhul. Teistes asutustes on õppetöö koormus kirjeldatud protsendina tööajast, töötundidena või eeldusena, et akadeemiline töötaja lööb erinevate astmete üliõpilaste õpetamises ja juhendamises kaasa.

Uuringus osalejate, sh nii doktorantide, akadeemiliste töötajate kui ka asutuste esindajate vaatest on õpetamiskoormusega enam seotud naissoost akadeemilised töötajad. Seda tõlgendavad akadeemilised töötajad ja asutuste esindajad ühelt poolt naissoost töötajate valikute kaudu – naised keelduvad tööülesannetest harvem –, aga ka juhtkonna suunatud otsuste kaudu. Siinkohal võib konkreetsemate juhiste puudumine olla ka aluseks otsustajate poolse teadliku või alateadliku ebavõrdsusolukorra loomisele või kinnistamisele, milles naissoost akadeemilised töötajad, kes on uuringus osalejate kirjelduste põhjal altimad õpetamisülesannetes kaasa lööma, võtavad vastu õpetamisega seotud positsioonid või olenemata positsioonist enam õpetamisülesandeid, mis aga muudab õpetamise töömahukuse tõttu keerulisemaks teadussuuna karjäärirajal edasiliikumise (selleks tarvilike teadustöö väljundiks olevate nõuete täitmise).

Oluliseks nõudeks akadeemilisele töötajale (ennekõike ülikoolides) võib pidada ka rahvusvahelist kogemust. Sealjuures jätab mitme asutuse ametijuhendites olev „rahvusvaheline tunnustatus“ või „rahvusvaheline kogemus“ taas tõlgendusvõimalusi, kuna rahvusvaheline tegevus ei pruugi tähendada vaid välismobiilsust, vaid ka koostööd rahvusvahelise kogukonnaga. Kui näiteks Tallinna Ülikooli puhul on enamiku akadeemiliste ametikohtade puhul soovituslik rahvusvaheline kogemus, mille all peetakse silmas õppe- või töötegevuse tõttu välisriigis viibimist (vähemalt kolme kuu jooksul viie aasta vältel), siis Tartu Ülikoolis kirjeldatakse rahvusvahelist kogemust järgmiselt: „*rahvusvaheline kogemus on välisriigis doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni omandamine, järeldoktorantuuri läbimine, erialase täiendusõppe läbimine, suuremahulise rahvusvahelise koostööprojekti juhtimine või aktiivne erialane tegevus välisriigi akadeemilises institutsioonis, mõjukas ettevõttes või rahvusvahelises organisatsioonis.*“[10] Tervise Arengu Instituudis on aga rahvusvaheline kogemus seotud rahvusvaheliste teadus- või arendusprojektide sisulises töös osalemisega. TÜ puhul on rahvusvahelise kogemuse definitsioon olemuslikult palju laiem, hõlmates nii füüsilist välismaal viibimist kui ka koostööd , samuti pole (enam) määratletud sellise kogemuse omandamise nn piirperiood, mis on jäik kriteerium ja mida võib olla keeruline täita neil akadeemilistel töötajatel või doktorantidel, kel pole võimalik hoolduskohustuste või muude põhjuste tõttu pikaajalisemasse välismobiilsusesse suunduda. Teisalt on näiteks Eesti Teadusagentuuri (ETAg) stardigrandi taotlemise hindamiskriteeriumites soovitusliku rahvusvahelise kogemusena silmas peetud kõrgetasemelise teadustöö kogemuse omandamist välisriigis[11]. Rahvusvahelise kogemuse mõiste on nii dokumentides kui ka suhtluses uuringus osalejatega jäänud lahtiseks. Sealjuures võib see teema teravamalt tõstatuda COVID-19 aegses ja järgses maailmas, milles rahvusvahelise koostöö vorm on muutunud juba olude sunnil.

Mõnes asutuses on loodud akadeemiliste töötajate **tenuurisüsteem või nooremteadurite ametikohad**, mis peaksid soodustama kiiret karjäärirajal liikumist, samuti doktorantuuri efektiivsuse suurenemist võimekate noorteadlaste jaoks (nt EMÜ, TalTech). See aitab andekaid noorteadlasi tunnustada ja neid akadeemilises sfääris kohakindlust pakkudes hoida. Samas peegeldub sellisel eesmärkidel loodud ametikohtade puhul osaliselt ka **eeldus katkestuseta karjääriteele**. Näiteks Maaülikoolis on tenuuriraja esimese astme – nooremprofessori – puhul kirjeldatud, et „*töötajalt eeldatakse edasiliikumist kõrgemale karjääriastmele viie aasta jooksul*“[12]. Tervise Arengu Instituudis valitakse töötaja nooremteaduri ametikohale kuni viieks aastaks, pärast mida otsustatakse, „*kas töötaja edutatakse järgmisele karjääriastmele või viiakse üle muule ametikohale*.“[13] Selline ajaline raamistik aitab üksuste ja asutuste juhtidel hinnata töötaja töövõimekust (nt rahastuse taotlemise

[10] Tartu Ülikooli akadeemiliste töötajate ametijuhend. 2020. http://webdesktop.ut.ee/wd/?page=pub_get_ttxt_dokv_file&pid=88569118&lang=est&u=20210303103059&desktop=57835&r_url=%2Fwd%2F%3Fpage%3Dpub_list_dynobj%26pid%3D%26tid%3D69329%26u%3D20210303103059.

[11] Stardigrandi tingimused ja kord. SA Eesti Teadusagentuuri juhatuse käskkiri 06.01.2020. Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2020/01/PSG-kord-2020.pdf.

[12] Eesti Maaülikooli akadeemilise karjääri korraldus. Senati määrus 27.02.2020.

[13] Tervise Arengu Instituudi akadeemiliste töötajate töösuhete kord. Kinnitatud teadusnõukogu poolt 09.09.2019.

puhul), mis on iseäranis oluline, kui ametikoht on rahastatud baasvahenditest. Samas kinnistab see ka hoiakut, et akadeemilise karjääri tegemisel pole katkestused loomulikud – kuigi katkestusi (nt vanemlusega seotud eemalviibimist) formaalselt arvestatakse, ei võeta arvesse perioodi, mis naasval töötajal kulub sisseelamiseks ja mille vältel ei pruugi tal olla võimalust oma ametiülesannetega nõutud mahus tegeleda (nt naasnud töötaja alustab uuesti projektide taotlemisega ja ootab rahastusotsuseid, mis võib tekitada viivitusi teadustöö tegemises).

Ülikoolide ja teiste riiklike TA asutuste dokumentides on kirjeldatud ka eemalviibimise arvestamist värbamise või atesteerimise puhul. Enamasti mainitakse eemalviibimise arvestamist rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, ajateenistuse või asendusteenistuse tõttu. Samas on mõned asutused kirjeldanud eemalviibimise põhjendatud arvestamise põhjuseid ka täpsemalt. Näiteks TÜ on lisanud, et arvestatakse ka aega, mil töötaja on olnud enam kui kuue kuu vältel palgata puhkusel või töövõimetu. See lisab n-ö tavalistele eemalviibimiste põhjustele ka näiteks tervise tõttu töötegevusest kõrvale jäämise arvestamise. TLÜs on eemalviibimise arvestamine kirjeldatud lisaks veel töölepingu peatamise tõttu (administratiivtegevustega hõivatuse tõttu, töötaja on rahvusvaheliselt või sektorite vaheliselt mobiilne)[14]. Teisisõnu – esile on tõstetud peamisi karjäärikatkestuse tegureid, st just lapsehoolduskohustuse või kohustusliku ajateenistusega seotud katkestusi. Samal ajal on ka teisi tegureid, sh terviseseisundist tulenevaid põhjuseid, miks töötajad on akadeemilisest tööst kõrvale jäänud, mis võivad luua ebavõrdsust, kuid millega püütakse arvestada.

Üldiselt võisime akadeemiliste töötajate ametijuhenditest või kordadest näha, et nõuded töötaja akadeemilisele tegevusele on sõnastatud viisil, mis võimaldavad tõlgendamisel paindlikkust. See on ka eeldatav, võttes arvesse, et juhendid on suunatud kogu asutuse töötajaskonnale (mitte konkreetsemate üksuste või teaduskondade töö reguleerimisele). Samal ajal tähendab see ka, et ootused töötaja tööle (sh tõlgendus sellest, mida pidada muuhulgas kaasatuseks rahvusvahelise või riigisisese erialakogukonna töösse) ning töö väljunditele kujunevad üksuste (töömeeskondade) sees ning akadeemilise töötaja sobivust töökohale hindavad vahetud ülemused, atesteerimiskomisjon vms otsustusüksused n-ö tunnetuslikult. Samuti tuleb täheldada, et mitme asutuse puhul on analüüsitud dokumendid vastu võetud või uuendatud üsna värskelt (viimase 2-3 aasta jooksul), mis tähendab, et akadeemiliste töötajate hinnang ja muudetud süsteemi mõju on edasiste uuringute oluliseks arendusvõimaluseks.

Aruandes käsitlesime akadeemilise karjääri formaalseid pidepunkte seega tagasiulatuvalt, kuid saame esitada akadeemiliste töötajate hinnangu muutustele karjäärimudelis, mis peamiselt käsitlevad edutamisvõimaluse tekkimist teatud akadeemilistel positsioonidel. **Muudatuste osas karjäärimudelis** lahknevad uuringus osalejate arvamused. Ühelt poolt leitakse, et edutamisvõimaluse tekitamine aitab potentsiaalselt soolise võrdõiguslikkuse olukorda parandada, kuna headel töötajatel on võimalik karjääriredelil edasiliikumist taotleda sõltumata tööüksuse või juhtkonna toetuse puudumisest. Näiteks leiti, et uues karjäärimudelis *„ei pea ise nii palju trügima, edasijõudmine ei sõltu nii palju sellest, kas juht avab positsiooni või ei. /…/ [Senise] edutamise mittesoovi taga on mingid muud hirmud, et keegi liigub liiga kiiresti.“* Teisalt tunnetavad osad akadeemilised töötajad, et edutamiskriteeriumid on palju kõrgemad kui avaliku konkursiga kandideerides, mistõttu on nad kahtleval seisukohal, kui realistlik on, et mudeli muutus olukorda teadusmaastikul ka päriselt muudab. Tenuurisüsteemi vajalikkuse või tagasiside üle (kui asutuses on sellist süsteemi rakendatud, nt TalTech) arutledes jäid intervjueeritud vastandlikele seisukohtadele, sealjuures kirjeldati mitmel juhul, et tenuuri mõiste ja mõte pole nende jaoks läbinisti selged. Osaliselt leidsid vastajad, et noorte potentsiaalikate teadlaste liikumine tenuurirajal kinnistab heade teadlaste pealekasvu, teisalt leiti ka, et tenuurisüsteemi

[14] Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri. TLÜ senati 15.04.2019 määrus. Kättesaadav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/TUKO/Dokumendid/TT_toosuhete_eeskiri_02032020.pdf ja lisad https://www.tlu.ee/sites/default/files/Personaliosakond/Dokumendid/TLU_toosuhete_eeskiri_lisad_22042020.pdf.

olemasolu ise ei pruugi üldist olukorda mõjutada, kuna tenuurikoha loomine sõltub paljuski näiteks tööüksuse võimalustest ja spetsialistide arvust.

Akadeemiliste töötajate karjäärimudeli osas tuleb arvestada, et pärast analüüsi aluseks olevate andmete kogumist on akadeemilise karjääri mudelid ülikoolides muutunud (nii nõuded positsioonidele, ametinimetused kui ka edutamisvõimalused) ning nende mõju akadeemilisele karjäärile, sh soolisele võrdõiguslikkusele, selles uuringus ei analüüsita (muutused on värsked). Uue karjäärimudeli mõju vajab täiendavat analüüsi tulevikus, kui muutused on ka rakenduda jõudnud.

2.2.2. Eesti teadusasutuste võrdõiguslikkust reguleerivad dokumendid

Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine on põhiseadusest tuleneva võrdse kaitse õiguse kõrval spetsiifilisemalt riigi tasandil reguleeritud soolise võrdõiguslikkuse seaduse[15] ja võrdse kohtlemise seadusega[16]. Sealjuures kirjeldavad need seadused otsese ja kaudse (soolise) diskrimineerimise, seksuaalse ja soolise ahistamise mõisteid ja nende rakendusala, eesmärgiga kaitsta inimesi diskrimineerimise eest ning tagada soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kui inimõiguste edendamine. Sealjuures kinnitavad ka uuringus osalenud poliitikakujundate esindajad, et seadus ei kirjelda siiski põhjalikumalt seda, milliseid tagajärgi (ja mis ulatuses) toob seaduses kirjeldatule vastu astumine. Samuti reguleerivad üldisemal tasandil uuritavate asutuste töökorraldust teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus (TAKS)[17] ja kõrgharidusseadus (KHaS)[18]. Asutuste tegevus on sätestatud ka erinevate asutusespetsiifiliste kordadega (nt atesteerimise kord, ametijuhendid, otsustuskogudesse valimise kord jm) ja asutuste seadustega (nt Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia seadus, Eesti Maaülikooli seadus jt) ning teiste riiklike TA asutuste puhul põhimäärustega (nt Tervisearengu Instituudi põhimäärus jt), mis sätestavad muuhulgas otsustuskogude valimise põhimõtted, ülesanded jm asutuse toimimise küsimused. Töösuhted on reguleeritud ka töölepingu seadusega[19].

Haridus- ja teadusasutustel on **kohustus** tagada töötajate võrdne kohtlemine, kuid võrdse kohtlemise põhimõtted on seni eraldiseisva asutusepõhise juhendiga reguleeritud vaid Tartu Ülikoolis[20], mille valmimise aluseks on TÜ esindajate sõnul olnud asutusega seotud ja avalikkuseni jõudnud olukorrad ning sellest tulenev tarvidus teema käsitlemisega tegeleda. 2016. aastal heakskiidetud juhendi eesmärgiks on selgitada ebavõrdse kohtlemise olemust ning esitada ülikooliperele juhised selliste olukordade lahendamiseks. Kui vastavad seadused, millel ka Tartu Ülikooli võrdse kohtlemise juhend põhineb, pakuvad üldiseid põhimõtteid ebavõrdse kohtlemise olukordade tuvastamiseks, liigub Tartu Ülikooli juhend konkreetsemaks, tuues ka näiteid olukordadest, mida võib erinevate ebavõrdse kohtlemise juhtumitena tõlgendada. Juhend kirjeldab nii üliõpilaste kui ka töötajate soovituslikku teekonda ebavõrdse kohtlemise juhtumite lahendamiseks erinevates etappides. Võrdse kohtlemise juhendit Tartu Ülikoolis on 2020. aasta seisuga plaanitud uuendada.[21] Lisaks on TÜ-s ka nõustaja-kaplani ametikoht, kelle ülesandeks on lahendada erinevaid konfliktiolukordi (sh võrdset kohtlemist puudutavaid). Samuti on **Baltic Gender projekti** tulemusel koostatud Tartu ülikooli mereinstituudis soolise võrdõiguslikkuse kava[22], mida pole teadaolevalt ükski teine üksus või uuritav asutus veel

[15] Soolise võrdõiguslikkuse seadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/110012019019.
[16] Võrdse kohtlemise seadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/126042017009.
[17] Teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/834781?leiaKehtiv.
[18] Kõrgharidusseadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019012?leiaKehtiv.
[19] Töölepingu seadus. https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv.
[20] Tartu Ülikool. (2016). Võrdse kohtlemise juhend. https://www.ut.ee/et/vordse-kohtlemise-juhend, http://dok.ut.ee/wd/?page=pub_pub_dynobj_file&pid=25566590&file_id=46411185&desktop=57835&tid=1&u=20180906091613.
[21] Võrdse kohtlemise juhendi uuendamise töörühma moodustamise korraldus.
[22] Soolise võrdõiguslikkuse kava 2019-2023. Tartu ülikool, Eesti mereinstituut. Kättesaadav: https://mereinstituut.ut.ee/sites/default/files/mereinstituut/emi_soolise_vordoiguslikkuse_kava.pdf.

laiemalt kasutusele võtnud. Kava kirjeldab soolise diskrimineerimise olemust, sh on toodud üldiseid näiteid, milliseid olukordi tõlgendada diskrimineerimisena, annab ülevaate Eesti mereinstituudi soolise võrdõiguslikkuse olukorrast ning strateegilistest plaanidest olukorra parendamiseks (nt värbamisel võrdsete kandidaatide puhul alaesindatud soo eelistamine, kui tööd pakkuvas osakonnas on soolise tasakaaluga probleeme, isapuhkuse võtmise julgustamine, vanemapuhkusel viibivate akadeemiliste töötajatega kontakti hoidmine jms).

Uuritavate asutuste personali- ja juhtivtöötajate tagasiside intervjuuvoorus viitab asjaolule, et mitmes asutuses on konkreetsemad soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist reguleerivad dokumendid alles hiljaaegu välja töötatud, läbimas kooskõlastusringi või tegeletakse uuringu kvalitatiivsete andmete kogumise perioodi hetkel veel aktiivselt muudatuste elluviimisega (sh töötatakse välja uusi juhiseid, mis võrdõiguslikkuse teemat ka konkreetsemalt reguleeriks). Põhjustena kirjeldasid asutuste esindajad asjaolu, et asutuse konkurentsivõimelisuse tagamiseks rahvusvahelistes rahastuskonkurssides on asutuste soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsuse teemade **formaalsete regulatsioonide olemasolu vajalik** (kuid neid pole senini peetud sisuliselt vajalikeks). Samuti leidsid juhid ja personaliosakondade esindajad, et kuigi neil pole sooliselt ebavõrdse kohtlemisega seotud juhtumeid palju esinenud, arvavad nad, et suurenenud on inimeste teadlikkus ja arusaam sellest, mis on ebavõrdne kohtlemine. Seetõttu pidasid nad ka oluliseks, et soopõhiste ebavõrdse kohtlemise juhtumite lahendamiseks ja diskussioonide toetamiseks oleks asutuses edaspidi olemas regulatsioonid. Intervjuude tegemise hetkel kirjeldasid nii juhid kui ka personaliosakondade esindajad, et ebavõrdse kohtlemisega seotud juhtumite lahendamine on „sisse kirjutatud“ erinevatesse teistesse regulatsioonidesse (nt sooga seotud, aga õppetöö tulemustes väljenduvate ebavõrdse kohtlemise juhtumite lahendamise aluseks oleks õppekorralduseeskiri, töötajaskonna ebavõrdse kohtlemise hindamise aluseks on võimalik võtta töö- ja puhkeajaseadus, töölepingu seadus, töökorralduse eeskiri, ametijuhendid, akadeemilise eetika raamjuhised, sh akadeemilise eetika koodeks, hea teadustava, teadlaste harta jm asutuse sees töökorraldust reguleerivad dokumendid).

Asutuste koduleheküIgedel avalike dokumentide, asutuste esindajatega tehtud intervjuude ning töödokumentide põhjal, mida uuringus osalema nõustunud asutuste esindajad meiega jagasid, saame anda ülevaate soolist võrdõiguslikkust reguleerivate dokumentide-juhendite olemasolust ja sisust uuritavates asutustes. Uurisime nii asutuste missiooni, väärtusi, strateegiat, juhendeid, kordasid kui ka arengukavasid ning analüüsisime, mil moel on nendes dokumentides kirjeldatud soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise printsiipe. Erinevate asutuste esindajad täheldasid, et varasemalt **pole** soolise võrdõiguslikkusega seotud küsimused asutuse sees **teemaks olnud** ning seetõttu pole korra kirjapanemise aluseks ka juhtumitega tegelemise vajadus, vaid asutuses on tõstatunud vajadus sellist tüüpi regulatsiooni järele **tulenevalt seadusest ja akrediteerimisest**; samuti on asutuses leitud, et sellised korrad või juhendid on **kaasaegse teadusasutuse toimimise osaks**.

Eesti Maaülikoolis ei ole hetkel nn strateegiadokumenti, mis käsitleks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsuse temaatikat eraldi. Erinevates dokumentides on soolist võrdõiguslikkust ja erinevaid teemasid (nt ahistamine) puudutavad olukorrad üldiselt kirjeldatud, mis aga tähendab, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsusega seotud olukordade lahenduskäigud (lahendusteekond) on n-ö laiali pillutatud. Samas võeti Eesti Maaülikoolis 2020. aasta detsembris vastu **hea akadeemilise tava rakendamise ja põhimõtete määrus**, mis mainib võrdse kohtlemise olulisust ülikooli liikmeskonna seas ning ühtlasi suunab ebavõrdse kohtlemisega seotud küsimuse lahendamise ja võrdse kohtlemise printsiipide tutvustamise edaspidi eetikakomisjonile.[23]

Sarnaselt EMÜga on ka Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia hiljaaegu võrdse kohtlemisega seotud dokumentatsiooni loonud ja uuendanud. EMTA esindaja kirjeldas, et **„Võrdse kohtlemise tagamise**

[23] Hea akadeemiline tava ja akadeemilise eetika põhimõtete rakendamine Eesti Maaülikoolis. Senati määrus.

meetmed ja kaebuste lahendamise kord Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias“ kinnitati senati määrusega 2020. aasta juunis[24]. Korras mainitakse, et asutus kaitseb liikmeskonda töö- ja õpikeskkonnas diskrimineerimise eest muuhulgas soolise identiteedi ja seksuaalse sättumuse alusel ning korras seatakse eesmärgiks liikmeskonna teavitustegevuse tagamine, olukorra monitoorimine (senati koosolekul) ning võrdse kohtlemise usaldusisiku positsiooni tekitamine. Siiski on EMTA kord üsna üldine, nimetades, et teavitustegevuseks kasutatakse „asjakohaseid meetmeid“, esitatud kaebusi menetletakse „mõistliku aja jooksul“ ja lahendatakse kuni kolme kuu vanuseid juhtumeid. Lingid, juhendmaterjal ja täiendav informatsioon on asutuse liikmeskonnale tehtud avalikuks siseveebis.

Tallinna Tehnikaülikooli esindajad tõdesid intervjuus, et soolise võrdõiguslikkuse reguleerimiseks pole asutuses hetkel eraldiseisvat dokumenti, küll aga on töös sellise **dokumendi kavandi koostamine**. Esindajad rõhutasid sellist tüüpi **regulatsiooni vajalikkust formaalses plaanis** ning tõid välja, et senised konfliktide lahendamise põhimõtted ning neid lahendavad kogud on liiga killustatud, juhtimisahel on lühike (nt juhtide kaudu lahenduse otsimine ei ole alati võimalik, mistõttu on mõeldud rektoraadi alla kuuluva lepituskomisjoni loomisele) ning selletõttu on dokumentide ümbertöötamine ka käsil. Teistest asutustest eristuvana on TalTechis juhtumitest teavitamiseks ka **vihjeankeet**,[25] mille kasutamise võimalus tekkis 2019. aastal avalikkuseni jõudnud nn Nurkse juhtumi valguses. Selle võimalused on piiratud (st juhtumeid lahendada on tegelikult võimalik siis, kui vihjetes on konkreetsem informatsioon kannataja ja/või süüdistatava isiku kohta), kuid selle olemasolu peeti oluliseks, et ülikooli liikmeskonnal säiliks võimalus neile sobivatel tingimustel murekohti kommunikeerida. Samas võib anonüümne teavitusvahend avada ka võimaluse vahendi kuritarvitamiseks.

Eesti Kunstiakadeemias on 2020. aasta alguses senati määrusega kinnitatud **„Eesti Kunstiakadeemia eetikakoodeks“**[26], mis rõhutab muuhulgas seda, et ülikooli liikmeskond suhtuks kaasliikmetesse **võrdselt olenemata soost ja muudest tunnustest**. Samas dokumendis on otseselt taunitud ka ahistamine, alandamine ja ärakasutamine ning kirjeldatud ebaeetiliste juhtumite lahendamise teekond. Sealjuures on aga lisatud täpsustus selle kohta, mida käsitleda ebaeetilise juhtumina: *„ebaeetilist, sh akadeemia õppekorralduseeskirja kohaselt vääritуna käsitletavat käitumist arutab vajaduse korral rektori moodustatav eetikakomisjon.*“ Ka sellest – sarnaselt teiste asutustega – võib näha, et ebavõrdse kohtlemine juhtumid (sh soopõhise ebavõrdse kohtlemisega seotud asjaolud) on formaalselt põimunud teiste probleemsete olukordadega, mille lahendust n-ö juhivad hetkel teised asjakohased dokumendid (nt õppekorralduseeskiri, tööleping vms). Tuleb ka välja tuua, et eelmainitud eetikakoodeks ütleb, et see ei ole *„moraalsete konfliktide lahendamise normide täielik kogum, vaid sisaldab põhimõtted ja juhised, mis on abiks õigete käitumisviiside valikul ning akadeemias võimalike kaebuste arutamisel.“* Sellega jäävad võimalike ebaeetiliste juhtumite tõlgendusvõimalused ja lahenduskäigud lahtisteks.

Tallinna Ülikooli dokumentides soolise võrdsuse ja võrdõiguslikkuse põhimõtted esile ei kerki. Küll aga on – tulenevalt ka ülikooli erialade- ja teadusfookusest – TLÜ arengukavas korduvalt mainitud **mitmekesisuse väärtustamist kultuuride kontekstis**, sealjuures peetakse oluliseks *„/…/ kõigi oma töötajate ja üliõpilaste kultuurilise kompetentsi arengut, et üleilmastuvas maailmas paremini toime tulla.“*[27] See viitab, et oluliseks peetakse kultuurilist mitmekesisust, selle tagamist ning austamist.

[24] Võrdse kohtlemise tagamise meetmed ja kaebuste lahendamise kord Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias. EMTA senati määrus 15.06.2020. Kättesaadav: https://eamt.ee/wp-content/uploads/2020/09/Vo%CC%83rde-kohtlemise-tagamise-meetmed.pdf.

[25] Vihje andmise ja kontrollimise kord. 05.11.2019 käskkiri. Tallinna Tehnikaülikool.

[26] Eesti Kunstiakadeemia eetikakoodeks. Kättesaadav: https://drive.google.com/file/d/1N1y07-t5Ye7Dqn21DdISuTUoTP3ngA8r/view.

[27] TLÜ arengukava 2020-2022. Kättesaadav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/TUKO/Dokumendid/Tallinna_Ulikooli_arengukava_2020-2022.pdf.

Kui ülikoolide puhul võisime näha, et soopõhise võrdse kohtlemise põhimõtteid on hakatud formaalselt eraldiseisvatesse dokumentidesse vormistama ning seni on teemaga seotud põhimõtted olnud killustatud muude reguleerivate juhendite-dokumentide sisse, siis ülejäänud TA asutuste puhul ei kerkinud võrdsuse põhimõtted olulistes dokumentides enamasti esile. Mitme ülejäänud riikliku TA asutuse avalikul koduleheküljel mainitakse ühinemist „Hea teadustava kokkuleppega“, mis seab soopõhise võrdsuse üheks hea teaduse väärtuseks ja peab oluliseks, et teadusasutused tagaksid töötajate võrdse kohtlemise ning looksid ebavõrdse kohtlemise (sh ahistamine ja töökiusamine) menetlemise korra,[28] kuid muudes asutuste tegevust reguleerivates või kajastavates dokumentides otseselt võrdõiguslikkuse või võrdsuse teemat enamasti ei esinenud.

Näiteks **Tervise Arengu Instituudi** puhul pole soopõhise võrdse kohtlemise põhimõtted otseselt kirjas üheski asutuse koduleheküljel olevas tegevusega seotud avalikus dokumendis. Kaudselt on õiglase kohtlemisega seotud väärtuste olulisus asutuse jaoks kirjeldatud TAI arengukavas: „*TAI töötajad peavad vastastikust lugupidamist oma töö tingimusteta eelduseks. Oleme eelarvamustevabad, hoolime teistest ja endast ning tunnustame ja väärtustame iga inimest. Me kuulame ja informeerime üksteist, arvestame teiste seisukohtadega ning peame oluliseks dialoogi. /.../.* “[29] TAI esindaja sõnul **pole asutuses olnud soopõhise ebavõrdse kohtlemise juhtumeid** ning seetõttu pole võrdne kohtlemine eraldi aruteluteemana tõstatunud.

Samuti on Eesti Keele Instituudis võrdse kohtlemise ja mitmekesisuse väärtustamise põhimõtted kirjas **„Eesti Keele Instituudi arengukavas 2020-2023“**[30], kuid nende väärtuste saavutamine, võimalike probleemkohtade ja nende lahenduskäikude **teekonda ei ole kirjeldatud**.

Eesti Kirjandusmuuseumi puhul pole soopõhise võrdse kohtlemise põhimõtted otseselt kirjas üheski asutuse koduleheküljel olevas tegevusega seotud avalikus dokumendis. Samas on EKMi arengukavas kirjas **plaan** *„/…/ rakendada karjäärimudel, mille puhul täiskoormusega (1,0) EKMis töötavatele tippteadlastele (juhtivteadurid ja vanemteaduritest suuremahuliste teadusteemade juhid) tagatakse **püsiv kohakindlus (tenuur)**.*“[31] Tenuuriraja sidumine täiskoormusega võib aga kehvemasse olukorda seada akadeemilised töötajad, kel pole erinevatel põhjustel võimalik täismahus töötada (nt kirjeldasid akadeemilised töötajad aga ka asutuste esindajad, et paindliku tööaja võimaldamine on üheks võimaluseks pere- ja teadlaselu ühildamiseks).

Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskuse, Taimekasvatuse Instituudi, Eesti Rahva Muuseumi ning **Keemilise ja bioloogilise füüsika instituudi** puhul **pole** soopõhise võrdse kohtlemise põhimõtted otseselt kirjas üheski asutuse koduleheküljel olevas tegevusega seotud avalikus dokumendis.

Asjaolu, et võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega seotud põhimõtteid enamasti pole teiste TA asutuste tegevusdokumentides kirjeldatud, et tähenda tingimata, et need asutused ei peaks teemat oluliseks, vaid **puududa võib ka kogemus või teadlikkus**. Teiste riiklike TA asutuste esindajad kirjeldasid, et asutuste sees pole teema tõstatunud. Ühelt poolt kirjeldasid nad, et kollektiiv on sellistes asutustes väga väike (akadeemilisi töötajaid on omakorda veelgi vähem) ning murekohad ei tõstatu, teisalt rõhutati mitmel juhul, et probleemide korral usutakse, et see väljenduks ka rahulolukü sitlustes (milles esindajad soopõhiseid ebavõrdsusjuhtumeid enda hinnangul ei täheldanud). See võib ka selgitada, miks võrdse kohtlemise printsiibid dokumentidesse ei jõua – ka näiteks ülikoolide puhul on juhendite või regulatsioonide loomise või muutmise vajadus tekkinud mitmel juhul just avalikkuseni

[28] Hea teadustava kokkulepe (2017). Kättesaadav: https://www.eetika.ee/sites/default/files/www_ut/hea_teadustava_trukis.pdf.
[29] TAI arengukava 2016-2020. Kättesaadav: https://www.tai.ee/images/TAI_arengukava_2016-2020.pdf.
[30] EKI arengukava 2020-2023. Kättesaadav: http://portaal.eki.ee/images/phocadownload/EKI_arengukava_2020_2023.pdf.
[31] EKM arengukava 2019-2022. Kättesaadav: https://www.kirmus.ee/sites/default/files/2019-11/EKM_arengukava_IT-lisaga_2019-2022.pdf.

jõudnud juhtumite tõttu. Sealjuures **ei pruugita** asutustes esile kerkinud juhtumeid **seostada soopõhise ebavõrdsusega** ning seetõttu peetakse piisavaks, et tekkinud olukordi lahendatakse nn teiste olukordade lahendamise kontekstis. Näiteks kirjeldati, et asutuses on vaidlused tekkinud palga teemal, kuid palgaerinevust kirjeldas asutuse esindaja seoses ametikoha või tööülesannete erinevusega, välistades soo tunnuse. Teisisõnu seostatakse tekkinud juhtumid erinevate teiste konfliktolukordadega ning nii olukorras olevatel kui ka lahendamisega tegelevatel pooltel võib olla keeruline mõista, mis on konflikti taustpõhjuseks, sh kas ka soo aspekt võis rolli mängida. Ühelt poolt võib asutuste vähest võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kajastamist seega selgitada tunnetus, et see pole asutuste tegevuste kontekstis oluline ning ebavõrdne kohtlemine ei ole olnud probleemiks. Teisalt taastoodab nende põhimõtete mittemainimine teadmatust, kuna ei peegelda teema olulisust asutuse väärtusena.

Seda, mil moel olemasolevad dokumendid on jõudnud asutuste liikmeskonna nn teadmisesse, on keeruline hinnata, kuna mitme asutuse puhul on soolist võrdõiguslikkust ja võrdset kohtlemist nimetavad dokumendid alles töösse võetud. Sellegipoolest – ka asutuste puhul, kus sellised põhimõtted on olnud määratletud pikemaajaliselt, kirjeldasid akadeemilised töötajad ja doktorandid pigem teadmatust, kas ja kus on teemat mainitud ning kuidas ebavõrdsusolukordades toimida. TÜ võrdse kohtlemise juhendit mainisid mitmed intervjueeritud ka väljaspool asutust, kuid pigem **teadvustasid** inimesed **juhendi olemasolu, mitte aga selle otsest sisu**. Uuringus osalenud intervjueeritud kirjeldasid, et nad ei teaks n-ö intuitiivselt, kuhu peaks pöörduma, kuid usuti, et asutuse koduleheküljelt on võimalik vajalikud kontaktid leida. Samas ei ole ka ühegi uuritava asutuse kodulehekülgede avalehtedel märksõnu või linke, mis juhataksid abiotsija kiiresti täiendava teemakohase informatsiooni juurde. Asjakohaste vasteteni jõudmiseks tuleb kasutada otsinguriba või märksõnade paneeli, samuti on sellist tüüpi informatsioon, lingid ja juhendid tihti asutuste esindajate sõnul koondatud siseveebi.

Teadmatus tuleneb kokkupuute puudumisest. Analüüsimaks, millised on inimeste võimalike käitumiste teekonnad soolise ebavõrdsusega seotud probleemi tajudes, palusime uuringus osalejatel kirjeldada oma käitumist hüpoteetilises olukorras, milles on aset leidnud soopõhine ebavõrdne kohtlemine. Ülekaalukas osa intervjueeritutest nentis, et nad ei teaks, kuhu abi saamiseks pöörduda, kas nende asutusel on olemas regulatsioon või kust seda leida. Mitmed doktorandid ütlesid, et esmalt pöörduksid nad abi saamiseks oma juhendaja poole: *„mina pöörduksin kindlasti oma juhendaja poole /…/ minu jaoks on see inimene, keda ma ülikoolis kõige rohkem usaldan /…/.“* Akadeemilised töötajad mainisid esmajoones aga vahetu ülemuse poole pöördumist. Veel toodi esile, et pöördutaks spetsialistide poole väljapoole üksust või ülikooli (nt juristi poole) neutraalse hinnangu saamiseks. Siiski esines ka pessimistlikke hinnanguid:

> *„kuna konkurents on omavahel nii suur ja ussitamist jagub, siis tehakse küll head nägu, aga selja taga käib ärapanemine; ega väga ei tea, kuhu [pöörduda] ja ma kardan, et see teeb pigem kahju kui kasu, kuna otsustajad istuvad nõukogus või mujal, kes teevad neid hilisemaid otsuseid [minu kohta]. Kõik see asi tuleb 110-kordselt tagasi, kui sa kuhugi lähed.“*

Kuna soopõhise ebavõrdse kohtlemise teema pole enamikus asutustes reguleeritud või sellisel käitumisel pole sanktsioone, ei kaasne ka kriitiliste olukordadega sageli asjakohaseid tagajärgi:

> “*neid situatsioone vaadates, mis on läbi käinud… see tekitab karistamatuse tunnet, et ükskõik, mis sa teed, aga kui sa oled ülikoolile palju raha sisse toonud või ühiskondlikult silma paistnud, siis... Eestis võibolla on ka see, et inimesi on vähe ja mingid valdkonnad püsivad ühe inimese najal, siis võibolla pole julgust, et amputeerida see üks ots sealt ära. Ilmselt selgepiirilisem otsustamine ja julgus, asjadele ka julgemalt nime andmine, et kui on ikkagi oma rollist üle astutud, siis tuleb seda ka niiviisi nimetada.”*

3. Sooline võrdõiguslikkus ja soopõhine võrdne kohtlemine teadusmaastiku kontekstis: akadeemilise sfääri liikmete tõlgendused

Akadeemiliste töötajate ja doktorantide seas kerkis markantselt esile, et soolist võrdõiguslikkust ning soopõhist võrdset kohtlemist raamistati nn **traditsioonilisest perspektiivist** lähtudes, seostades teemat peamiselt **naiste olukorra ja võimalustega**. Sealjuures rõhutasid mitmed meessoost uuringus osalejad, et soolise võrdõiguslikkuse olukorra kohta peaks küsima pigem nende naissoost kolleegidelt, kuna nemad näevad probleemkohti rohkem: „*olen mees, valge ja heteroseksuaalne… ma olen enamus ja stereotüüpse mõtlemisega.*“

Kuigi valdavalt raamistati soolist võrdõiguslikkust naistele võrdsete võimaluste loomise kaudu, kerkisid mõne intervjuu käigus esile ka seisukohad, mille kohaselt suuremaid probleeme peaks nägema hoopis meeste vaatevinklist. Sellega viidati **soolisele pöördele tudengkonna** seas – tunnetati, et naissoost üliõpilaste osakaal õppes on suurem ning nad tulevad õpingutega paremini toime, mis annab neile ka ühiskondlikult ja teadusmaailmas kaasalöömiseks edaspidi paremad eeldused: „*enamasti räägitakse sellest kontekstis, et miks naisi on kõrgetel positsioonidel vähe. Minu /…/ jaoks hakkas mure sellest, et miks ülikoolis on tüdrukuid liiga palju. On jutt, et tüdrukud on võimekamad, ülikooli tuleb neid rohkem ja see on muutunud tõsiseks probleemiks mõnedel erialadel, nt füüsilisel tööl. Tüdrukutel on paremad hinded ja meil on kriteeriumid – seal ei tagata võrdsust, sest Eesti ühiskond on eksamimaania, reeglite ja võrdlemise peale üles ehitatud.*“ Taustpõhjusena nähti probleeme juba põhihariduses, mille puhul leiti, et poisid ei sobitu süsteemi, kuna **õpikeskkond ja hoiakud on soolistatud** (valdavalt on õpetajad naissoost ning kehtib soostereotüüpe kinnistav alushoiak tüdrukute tublidusest ja poiste looderlikkusest). Õppurite seltskonnas ja sealt edasi potentsiaalse tulevase akadeemilise töötajaskonna sees peeti naiste suuremat osakaalu (võimalikuks) murekohaks peamiselt erialadel, milles töö iseloom on füüsiliselt nõudlik (nt tehnika on raske) ja mis paneb vähesed mehed suurema töökoormuse alla, kuna neile langeb kohustus täita suuremal määral ka füüsiliselt raskeid tööülesandeid. Samas nenditi, et neid murekohti pole hetkel töötajate seas tõstatatud.

Kuigi arutluses jõudsid paljud uuringus osalejad järelduseni, et kõrgematel akadeemilistel positsioonidel ja otsustuskogudes on üldiselt vähem naisi, ei peetud seda valdavalt aga soolise võrdõiguslikkusse ja soopõhise ebavõrdse kohtlemise probleemiks. Läbivalt rõhutati, et sootunnus pole teaduses oluline, kuna kriteeriumid ja nõuded, aga seeläbi ka võimalused on kõigile ühtsed. **Sealjuures loodi teadusele ja akadeemilise töötaja ametile sooneutraalne kuvand, mis välistas juba eos paljude intervjuudes osalejate jaoks probleemide ja takistuste seostamise sooga.** Diskussioon soolisest võrdõiguslikkusest takerdus tihti üksnes võrdsete võimaluste konteksti – esile kerkis seisukoht, mille kohaselt **seni, kuni teadusmaastikul on tagatud võrdsed võimalused, ei esine ka probleeme soolise võrdõiguslikkusega**: „*minu jaoks on võrdõiguslikkuse probleem, kui ühel või teisel sool on õiguslikult ligipääs millelegi piiratud*.“ Soolisi erinevusi positsioonide või erialade lõikes seostati pigem isiklike valikute ja soopõhiste käitumismustritega, nt peeti mehi riskiavatumateks ning n-ö edevamateks. Selles peegeldub aga ka hoiak, et **probleem pole üldiselt süsteemis, vaid inimestes** ning käitumist muutma või moonutama peaks viimased: „*samas olukord ei ole nii, et mees istub ja ei taha lasta naisi ligi. See on ka küsimus sellest, kas naine on piisavalt tugev ja tahtejõuline, et asja vedada ja see on aeganõudev protsess.*“

Intervjuudest ilmnes hoiak, et karjäär sõltub **isiklikest valikutest süsteemi sees** ning selliseid isiklikke valikuid akadeemilise karjääri kontekstis seostatakse töö- ja eraelu ühildamise raskustega. See tähendab ka valikuid teadlikult mitte kõrgema karjääriastme poole püüelda, kuna sellega kaasnevad lisakohustused: „*tegelikult ongi, et osad naised teatud hetkel tunnevad üleväsimust. Ise otsustavad, et*

lisakoormat ei taha, sest komisjonides osalemised jm tuleb enamasti enda vaba aja arvelt. Kõik need asjad võtavad aega, aga kui see võtta tööajast maha, siis jõuab vähem tööd teha ja see tähendab vähem publikatsioone ja siis on hea teistel öelda, et ta ei ole hea teadlane. Naised ise otsustavad, sest kõike lihtsalt ei jõua." Isiklike valikutena nähakse just laste saamise ja hooldamisega seotud eemalviibimist, mis mõjutab enam naisi.

Süsteemi kitsaskohana nähti **teadusmaailma** üldist **korraldust ja olemust**, sh rahastuspoliitikat ja kriteeriumipõhisust, mida peeti ebavõrdsust võimendavateks teguriteks: „*naised jäävad akadeemilises karjääris maha, kuna neile tuleb loomulikes protsessides* break *sisse. Konkurentsi ja pingeridade kummardamine on soolise ebavõrdsuse põhjusi, kus naised kaotavad.*"

Täheldada võis ka akadeemiliste töötajate **vastumeelsusest süsteemi muutmisele ja sootundlike mehhanismide rakendamisele**: *„/…/ mitmed tippteadlased ja akadeemilised tippkandidaadid on öelnud, et kui neid valitakse soo põhjal, pole see nende jaoks vastuvõetav ja nad pole nõus osalema."* Sookriteeriumi liitmist peetakse olemuslikult erialase kompetentsi olulisust vähendavaks meetmeks; kardetakse, et sugu muutub hindamisel professionaalsest võimekusest olulisemaks: „*vägisi olukorra muutmine kohortides, kus pole naisteadlasi, õõnestab tohutult teadussüsteemi usaldusväärsust ja soolise võrdõiguslikkuse mõtet.*" Kompetents on aga akadeemilisuse mõõdupuu: „*mina seda soolist valimist ka ei mõista. Mis siis meie otsuseid juhivad, kas kompetents, olgu tuumafüüsika või majandus, või meeste või naiste hääl? /…/ Mina sinna kogudesse, mis otsustavad päris paljude inimeste saatuse ja raha üle, ei paneks soolist kvooti juurde. Totter oleks öelda, et „kaks kohta peab minema naistele", see ei kõla akadeemilises maailmas õigesti. Seal eeldad muud pädevust.*" Mõttevahetustes kerkis esile ka tõlgendus, et sookvoodid on ebavõrdse kohtlemise väljundiks: *„kui midagi saab muuta nii, et numbrid oleks võrdsed, siis see oleks ainult piiravate või suunavate meetodite kaudu, aga kas see pole siis teistpidi diskrimineerimine, kas sugu on tähtsam kui professionaalne ja erialane kompetents?"* Välistada ei saa ka, et tõrge tekib just soopõhiste kriteeriumite liitmisele, kuna teatud määral saame rääkida näiteks liikmeskonda kujundavatest kriteeriumitest otsustuskogude tasandil, mis jaotavad kogude kohad akadeemiliste töötajate ja üliõpilaste esindajate vahel, kuid mis aruteludes elavat diskussiooni ei tekitanud. See võib olla seotud ka asjaoluga, et sooaspekti ei peeta akadeemilisel maastikul siiski tegevusi ja võimalusi takistavaks teguriks.

Samuti kirjeldasid uuringus osalejad, et nad on aastate jooksul täheldanud akadeemilises sfääris soolist pööret või soolise tasakaalu poole liikumist ning teadlaste järelkasvu profiili ning teemakäsitlusi vaadates eeldavad nad, et soolise ebavõrdsuse probleem on n-ö **iselahenduv**, kuna praegune ebavõrdsus peegeldab nõukogude perioodi mõju: „*teadusmaailmas on tekkinud tasakaalu taastamine, kuna teadlase ettevalmistamine kestab 30 aastat. Kui alustada isegi väikesest ebavõrdsusest, siis arvulises mõttes võrdsuse taastamiseks kulub põlvkond kuni poolteist ehk 30-40 aastat*".

Pigem tauniv suhtumine soopõhiste regulatsioonide või meetmete kasutamisele on ühtlasi seotud hinnanguga, et sellised meetmed pole Eesti konteksti ja kultuuriruumi arvestavad: „*Eestis on probleem, et **ei vaadata asju Eesti-keskselt**, vaid korraldatakse selliselt, kuidas see välismaale paistaks. Peaksime natuke rohkem iseendaga tegelema. Peaksime mõtlema sellele, kuidas see meile hea on, kuidas meile õige on, mitte kuidas EL ütleb või kuidas Soomes või Rootsis on*." Soolise võrdõiguslikkuse teemat peetakse nn Euroopa tasandi teemaks: *„hästi palju sõnu oli, kuidas peaks [soolise võrdõiguslikkusega] olema, aga kui küsisin, et mida peaks tegema, tuli palju tagasi Euroopa ümmargust juttu.*"

Otseselt soolise võrdõiguslikkuse ja soopõhise võrdse kohtlemise teema üle arutledes **ei leidnud ükski uuringus osaleja, et teema oleks ebaoluline**. Välja toodi, et soolise tasakaalu või proportsionaalse esindatuse poole pürgimine on oluline, kuna mitmekesistab ja efektiivistab otsustusprotsesse ning tõstab arutelu keskmesse eriilmelisemad teemad, kuid selle saavutamist võrdsust taotlevate

meetmete abil pigem tauniti. **Seda ei peetud mõnel juhul aga probleemiks teadusmaastikul, vaid väljaspool teadust**: *„see on vajalik, aga kohati üle võimendatud teema. See pole mõttetu, on väga vajalik teema ja on teatud olukorrad või kohad, kus probleemid ka ilmnevad. Näiteks ajaleheveerud ja lahmiv ajakirjandus, seal võiks hoogu maha võtta. Aga teaduses see pole kõige reljeefsem teema.*" Teadusmaastikul ei peetud seda probleemiks teaduse näitajate- ja kompetentsipõhisuse tõttu, mis taaskord kinnistab arusaama, et akadeemilised töötajad ja akadeemiline tegevus on n-ö sootu: *„arvan, et minu jaoks see on selles mõttes pseudoprobleem, teaduse aspektist, sest teadust peavad juhtima ja teadust tegema kõige andekamad.*" Sealjuures võis seda teadmist süvendada ka asjaolu, et intervjuudes osalenud inimesed kogesid ebavõrdset kohtlemist väljaspool teadusmaastikku. Näiteks kirjeldasid mitu doktoranti intervjuudes soolisest võrdõiguslikkusest rääkides, et isiklikke kogemusi ebavõrdse kohtlemisega soo põhjal või soo esiletõstmisega töö kontekstis esines neil ennekõike väljaspool ülikooli: *„mul on võib-olla kaks võrdluspunkti: eraettevõtlus ja akadeemia. /…/ seal see kontrast on väga suur minu meelest. Ülikooli poolt ma olen ise tundnud ainult tuge."* Eriti kirjeldasid tugevaid stereotüüpe väljaspool teadusmaailma loodus- ja täppisteaduste naissoost doktorandid: *„siiamaani on olemas selliseid stereotüüpe, et naise koht ei ole inseneerias, ei ole tehnikas. Ülikoolis ma ei kogenud seda."*

Soolise võrdõiguslikkuse probleemina tunnetamine on seotud nii (isiklike või kõrvalt nähtud) kogemuste kui ka teemaalase teadlikkusega, näiteks tulenevalt töö või eriala iseloomust. Viimasel juhul tunnetasid näiteks akadeemilistest töötajatest suuremal määral probleemi soolise võrdõiguslikkusega personaliosakondade esindajad, kelleni asutusesisesed konfliktid jõuavad, kes töötavad teemat reguleerivate töödokumentidega ning koostavad ülevaateid näitajatest, milles ebavõrdsus ilmneda võib (nt palgastatistika, naiste ja meeste osakaal positsioonide lõikes). Ülikoolidest eristuvad teiste riiklike TA asutuste esindajad, kelle jaoks n-ö välistab soopõhise ebavõrdse kohtlemise probleemi juba kollektiivide väiksus, mistõttu tõusevad olukorrad, milles töötajad tunnetavad ebavõrdsust, asutusesiseselt esile ning tunnetatakse, et nende üle on võimalik arutada ja lahendusi leida. Soopõhiselt eristuvat statistikat teised TA asutused eraldi ei kogu ja asutuste sees teema arutlusele ei tule.

Samuti tõusis erinevate gruppide intervjuudes esile diskussioon sellest, kuidas soolise ebavõrdsusega seotud olukordi ära tunda. Intervjueeritud tunnistasid, et **nad ei oska alati mõtestada, kas mingi juhtumi näol on tegemist soopõhise ebavõrdse kohtlemisega või on eristav käitumine tingitud muudest teguritest** (nt inimeste varasem kogemus tööülesannetes, koostöö iseloom vms). Iseäranis selgelt kirjeldasid oma kõhklusi ja isegi **enesetsensuuri** soolise ebavõrdsuse olukorra äratundmisel just doktorandid: *„ma mõtlen nende asjade peale sageli ja püüan olukordi analüüsida ja just selles mõttes, kas ja kuidas ma saaksin aru, kui midagi sellist on minuga toimunud. Praegu ma mõtlen, et ma ei tea ja pole ise tundnud. Aga samas võibolla ma pole mingites olukordades sellest aru saanud?***"** Vastajad otsisid ka kindlust, kas olukord on selline, millele peaks reageerima: *„see on mõnevõrra küsimus, kust ja millal peaks tulema see tunnetus, et nüüd on mingisugune lävi ületatud, et nüüd on tegemist reaalse probleemiga, mitte lihtsalt millegagi, mis on asjaolude kokkusattumus või mis on mu enda peas."* Eraldi küsimus on piisava „tõestuse" leidmisest: *„mul on kuidagi selline pessimistlik tunne, et /…/ kui mul oleks kahtlus, et minu suhtes on mingi sooline diskrimineerimine aset leidnud, siis selle suhtes ei saa ma midagi teha. Sest leitakse mingeid loogilisi põhjuseid, miks pidi nii olema. Näiteks et miks meeskolleeg peab rohkem palka saama – pikem kogemus või teistsugune vastutusala või..."* Asjaolu, et võrdõiguslikkuse temaatikat **naeruvääristatakse** ning ka kriitiliste juhtumite asjaolusid avalikkuses pisendatakse, viib kõhklemise ja enesetsensuurini. **Kriitiliste juhtumite käsitlus avalikkuses ei soosi teema käsitlemist**: *„kui mõelda ka sellele, millised lahendused on saanud need asjad, mis on ülikooli seest ajakirjandusse jõudnud, siis need lahendused on kummalised, need inimesed on ikka tööl, sest nad on teadlased ja toovad raha sisse."*

4. Ülevaade meestest ja naistest akadeemilises maailmas

Kui üldises plaanis nägime, et akadeemilisel maastikul on nais- ja meessoost akadeemiliste töötajate osakaal enam-vähem võrdne, siis **erinevused** kerkisid esile akadeemiliste töötajate soolise jaotumise vaatlemisel **positsioonide** kaupa. Ka see uuring kinnitab, et kõrgeimatel akadeemilistel ametikohtadel on naiste osakaal meestest väiksem, samas kui assistentide ja õpetajate ametikohtadel on naissoost akadeemiliste töötajate osakaal oluliselt suurem ja see on aja jooksul suurenenud, suurendades omakorda soolist ebavõrdsust positsioonide lõikes. Sooliselt üsna võrdne olukord on teadusfookuse karjääriraja alumisel – nooremteaduri – etapis.

Uuringu raames läbi viidud intervjuude põhjal võib kvantitatiivse analüüsi käigus esile kerkinud tendentsi naiste vähesest esindatusest kõrgetel akadeemilistel positsioonidel selgitada **nn teadlaskarjääri elukaarega**. Teisisõnu leidsid intervjueeritud, et osaliselt on praegune sooline olukord teaduses selgitatav nõukogude perioodi lõpu ja taasiseseisvumise perioodi alguses esinenud puuduliku süsteemi toetusega, mistõttu naised olid sunnitud teadustegevusest kõrvale astuma: „*naised ei ole jõudnud kõrgetele kohtadele segaste 90ndate tõttu, kui teaduses oli väga vähe raha ja tuli valida. Valikud muutusid raskemaks, kui oli vaja töö ja pere ühildada, mis tähendas, et üks põlvkond naisi läks kaduma, kuna ei olnud emapalka jm soodustusi. Seda näeme nüüd, et need, kes 90ndatel kaduma läksid, on minuealised [50ndate alguses] ja neid ei ole teaduses palju*.“ Sellest tulenevalt ka eeldati, et naiste osakaalu suurenemine üliõpilaste seas ning naiste suurem sisenemine teadusmaastikule võib väljenduda soolise olukorra muutuses (nn soolises pöördes) lähimate aastakümnete jooksul. Praegune olukord kirjeldab seega osaliselt n-ö ajaloolist soolist tasakaalutust.

Teisalt tunnetati, et **karjäärikatkestused** võivad olla põhjuseks, miks just naissoost akadeemiliste töötajate karjääriareng võib olla pidurdunud. Selliseid katkestusi seostati rasedus- ja lapsehoolduspuhkuste või teiste hoolduskohustustega, mis langevad tihti naiste õlule. Need tegurid võivad ka pidurdada teadlaskarjääri arenguks olulisi tegevusi, nt rahvusvahelise kogemuse omandamist välisriigis – selle puudumiseta võib akadeemilisel töötajal olla keerulisem karjäärietappides kõrgematele positsioonidele liikuda. Ka **soostereotüüpide** või ühiskondlike **hoiakute** mõju ei saa täielikult välistada. Siinjuures toimib nende mõju ennekõike **juhtide** rolli kaudu – kas juhil on soove ja võimalusi naissoost akadeemiliste töötajate karjääri arengule kõrgemate positsioonide või asjakohaste tööülesannete määramise kaudu kaasa aidata. Juhi pärssivaid tegevusi võib ühelt poolt selgitada konkurentsikartusega, teisalt aga ka teadussüsteemi rahastuskitsikusega: „*alati on taga ka probleem, et tänapäeval rahastus nii madal, et lihtsam on pidada kolme lektorit kui üht professorit, aga otsese töö korraldajad ei mõtle selles kategoorias, et kõigil inimestel peaks olema oma karjäär.*“ Akadeemiliste töötajate karjääri mõjutavatel teguritel peatume põhjalikumalt 7. peatükis.

Kui kõrgemate akadeemiliste positsioonide soolist jaotuvust selgitatakse ennekõike ajalooliste põhjustega, siis akadeemilise karjääriraja õpetamisfunktsioonidega seotud ülesannete (assistentide, õpetajate, aga ka dotsentide) täitjate seas esile kerkivat naissoost akadeemiliste töötajate suurt osakaalu on seostatud juba enam **soolisustatud rollide ja struktuursete teguritega.** Näiteks peeti üheks põhjuseks palgataset. Assistentide ja õpetajate palgatase on üsna madal. Kõrgema palgataseme ambitsioone ja nn kõrgepalgalisussoove pere ülalpidamisega seotud põhjustel seostati aga enam meessooga, pere rahalist ülalpidamist ei tõlgendatud naiste rollina. Seeläbi põhjendati ka naissoost akadeemiliste töötajate koondumist madalapalgalisematele ametikohtadele. Olenemata palgatasemest on õpetamisfunktsiooni täitmine aga stabiilsem kui teadusfunktsiooni täitmine, kus töökohakindlus on projektipõhine. Seega kirjeldati põhjustena ka soolisi käitumismustreid, sh meeste riskivalmidust ja naiste stabiilsusvajadust ning leplikkust. Samuti ei peetud õpetamiskohustust, eriti teadlaskarjääri kontekstis, perspektiivikaks. Ambitsiooni ning tegevuse väljavaadete perspektiivikust

kirjeldati taas olulisemana meessoost akadeemiliste töötajate puhul. Samas toodi välja, et suur õpetamiskoormus pärsib teadustegevust, kuna selleks ei jää ajamahuka õppetöö korraldamise kõrvalt lihtsalt piisavalt aega. Seega on suurt õpetamiskoormust kandvad akadeemilised töötajad sõltumata soost kehvemas seisus, kui nende eesmärgiks on liikuda kõrgematele teadusega enam seotud akadeemilistele positsioonidele.

Asutuste peamiste otsustuskogude (st nõukogu, senat) koosseisunimekirjad näitavad, et mitmes asutuses valitseb nõukogude ning senati tasandil soolises mõttes tasakaalu lähedane olukord (erandiks TalTech, milles on nii nõukogu kui ka senati koosseisus naissoost liikmeid võrreldes meessoost liikmetega vähem. TalTechis on aga ka üldiselt akadeemiliste töötajate seas vähem naisi). Siinkohal on oluline välja tuua, et teadusasutuste otsustuskogude koosseis kujuneb mitmetasandiliselt. Üks osa liikmetest on **tulenevalt akadeemilisest positsioonist koosseisukohustusega** (nt asutuse juhtivtöötajad, üksuste juhid, üksuste nõukogude puhul nt professorid). Arvestades, et kõrgematel akadeemilistel positsioonidel on enam meessoost akadeemilisi töötajaid ning sama on näha asutuste ja üksuste juhtkondade puhul, on teatav sooline ebavõrdsus koosseisu kujunemisel n-ö süsteemi sisse kirjutatud. Samuti on näha, et mõnele valdkonnale omane sooline ebavõrdsus akadeemiliste töötajate osakaaludes peegeldub ka ebavõrdsuses otsustuskogudes, kuna võimalike kandidaatide baas on nii nimetatavate kui ka valitavate töötajate seas domineeriva soo lõikes suurem. Seda on näha näiteks TÜ valdkondlike nõukogude koosseisu vaadates – kui humanitaar- ja sotsiaalvaldkonnas on naisi ja mehi peaaegu võrdselt, siis loodus- ja täppisteaduste valdkonnas jääb naissoost liikmete osakaal valdkondlikus nõukogus alla 30%.[32] **Asutusevälised liikmete esitamise üle otsustavad konkreetsed asutused** (nt võib asutuste nõukokku kuuluda välisliikmeid Teaduste Akadeemiast, teistest ülikoolidest või TA asutustest, ministeeriumitest jm). Kolmas osa liikmetest on **valitavad**, st akadeemilised töötajad ja üliõpilased saavad valida otsustuskogudesse oma esindajad. Valitavate liikmete puhul sõltub ühelt poolt palju sellest, milliseks kujuneb kandidaatide baas. Siinkohal kirjeldasid just osad naissoost intervjueeritud, et usuvad, et paljud naissoost akadeemilised töötajad on Eesti teadusmaastikul liiga tagasihoidlikud, et otsustuskogudesse kandideerida, samuti võivad naised tunnetada toetuse puudumist:

> *„/…/ isiklikult on kogemus, et kui sa arvad, et mõni naisterahvas võiks toetada, on tegelikult mehed need, kes toetavad. /…/ Ühelt poolt irisetakse, et naised ei saa piisavalt kuskil olulistele kohtadele, aga kui on meeskandidaat ja naiskandidaat, siis naised ka alati ei eelista naisi.*“

Kuigi uuringus osalejad peavad soolise tasakaalu otsimist tähtsaimaks just juhtorganites ja otsustuskogudes, leidsid nad siiski, et süsteem, milles teatud inimesed kuuluvad otsustuskogudesse positsioonipõhiselt, on põhjendatud. Näiteks toodi välja, et see aitab tagada, et vähemalt asutuse üldisemates otsustuskogudes oleks tagatud kõikide teadussuundade esindajate hääl (keda ei pruugita muidu valida, kuna suunad võivad asutuses olla erineva töötajaskonna suurusega) ning otsustamise juures on inimesed, kes ka igapäevaselt administratiivkohustuste haldamise kaudu juhtimisega kursis on: „*kui instituudi nõukogus uurimisgruppide juhte ei oleks, siis ei oleks päriselt otsustuskogu. See hierarhia peaks seal sees olema, et eelarvet arutada vm. Ülikooli tasandil kohakaaslus tagab, et sisu ja valdkondade mõttes saavad kõik esindatud. Avalikul valimisel nt ei oleks ühtegi loodusteaduste esindajat, sest valdkonnad on erineva suurusega. Ja [vaja on, et seal] oleks inimesed, kes viiks info kõige kiiremini oma kohtadele, kelleks on dekaanid ja akadeemilised töötajad.“* Samas loob see siiski ka süsteemse ebavõrdsuse olukorra, milles võim koondub ühe grupi kätte ning sellel grupil ei pruugi olla piisavalt võimalusi, et sisukas otsusetegemises kaasa lüüa: „*üks samm avab ka teised mängumaad, mis viivad selleni, et alati on teatud aktiivne rühm inimesi, kes on igal pool ja teised on juba struktuurselt*

[32] Tartu ülikooli kodulehekülg. Valdkonna nõukogu koosseis. Kättesaadav: https://www.ut.ee/et/ulikoolist/valdkonna-noukogu.

väljas. /…/ See on teatud piirini hea, aga kuskil tuleb ette inimese võimete piir ja siis ta lihtsalt istub kogudes või koondub kellegi kätte liiga palju võimu."

Otsustuskogude puhul mainiti mitmel juhul mitmekesisuse eelist ja tarvidust ka soolises plaanis, kirjeldades, et naiste liikmelisus sellistes kogudes on aidanud teha mitmetasandilisemaid ja tulevikku suunatumaid otsuseid ning juhtida tähelepanu teemadele, mis pole varem arutlusele tulnud.

Uurides otsustuskogudes soolise tasakaalu loomise meetmete kohta, jäid aga peaaegu kõik akadeemiliste töötajate ja asutuste juhtkondade esindajate sihtgrupis intervjueeritud inimesed seisukohale, et peavad peamiseks soolise võrdõiguslikkuse saavutamise meetmeks sookvoote, mille rakendamist teadusmaastikul nad aga järjepidevaks lahenduseks ei pea. Osaliselt põhjendasid vastajad seda asjaoluga, et võimalike kandidaatide baas on mitmel erialal nii tasakaalust väljas (nt tehnilisemates valdkondades on tasakaal meeste kasuks, humanitaarvaldkondades – iseäranis hariduses – aga naiste kasuks), et kvootide rakendamine pärsiks nende hinnangul parimate kandidaatide jõudmist otsustuskogude liikmeskondadesse. Samuti kirjeldasid just mitmed naissoost akadeemilised töötajad, et **kvoodisüsteemi alusel valituks osutumine mõjuks nende hinnangul alandavalt**. Suhtumisest kvootidesse peegeldub hirm, et seeläbi tõstetakse esile ennekõike inimeste sootunnuseid, mitte nende erialast pädevust ning seda ei nähta lühiajalise ajutise meetmena, vaid sisulise muutusena juhtimis- ja akadeemilises korralduses, mis n-ö ohustab liikmeskonna kompetentsi.

Siinkohal märkasime asjaolu, et vastumeelne suhtumine kerkis esile üht tüüpi, täpsemalt soopõhiste kvootide puhul. Otsustuskogude liikmeskonda kujundavad juba praegu kaudsed kvoodid või kriteeriumid, kuigi need kehtivad teiste tunnuste alusel. Näiteks on formaalselt kokku lepitud, et otsustuskogudesse peab kuuluma teatud osakaal üliõpilasi. Ka selline nn kohtade reserveerimine valitavatele liikmeskonnale on tegelikult kriteeriumraamistiku kehtestamine, kuid ei tekita arutelu. Samas tekitab see tugevaid emotsioone samalaadse sookriteeriumi seadmise aruteludes. See näitab, et soopõhised meetmed on ka teadusmaastikul tundlik teema või vastupidi – seda teemat ei peeta oluliseks ning seetõttu tekitab sellest rääkimine ka vastumeelsust.

Alljärgnevalt esitame ETISe andmetel põhineva infograafilise ülevaate akadeemiliste töötajate soolisest jaotuses Eesti teadusasutustes[33]. Eriala- ja karjäärivalikute ning karjäärimõjuritega seotud kvalitatiivse analüüsi tulemustega saab põhjalikumalt tutvuda peatükkides 5 ja 7.

[33] Joonistel kajastatud asutused on loetletud peatükis 1.1.

4.1. Töösuhted kokku

Akadeemiliste töötajate arv on kasvanud kümne aasta jooksul 8,6%. Naiste arv on sealjuures kasvanud

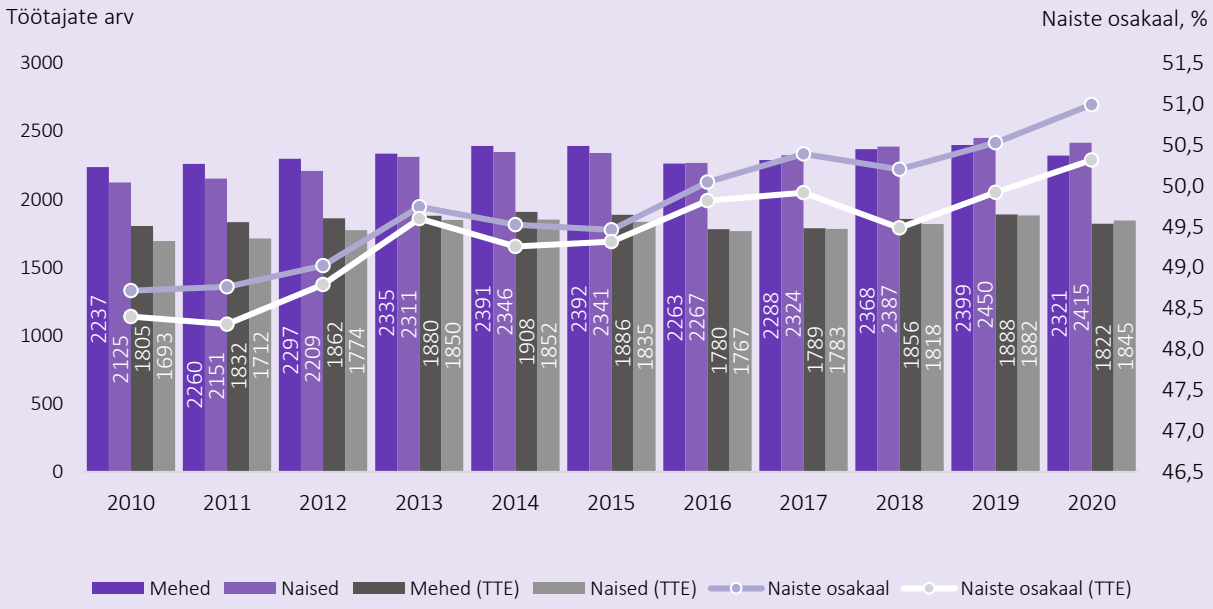
13,6%

(naiste osakaal akadeemilistest töötajatest on kasvanud seega 2,3 protsendipunkti).

2020. aastal oli mehi ja naisi akadeemilises maailmas peaaegu võrdselt – naisi 51% ning mehi 49%. 2010. aastal oli naisi akadeemiliste töötajate seas 48,7% ning mehi seega 51,3%.

Mitmed akadeemilised töötajad on ametis osakoormusega. Täisajale taandatult (TTE) on akadeemiliste töötajate arv märksa väiksem. Täisajale taandatult on mehi ja naisi akadeemilises maailmas praktiliselt võrdselt.

Osalise tööajaga töötavate inimeste seas on naisi enam ning nende osakaal on kogu perioodi lõpus ka kasvanud: 2010. aastal oli osalise töötajate seas naisi 50,7%, 2020. aastaks aga 55,1%.



Joonis 1. Töösuhted avalik-õiguslikes kõrgkoolides ning teistes teadus- ja arendusasutustes kokku

4.2. Töösuhted asutuste kaupa

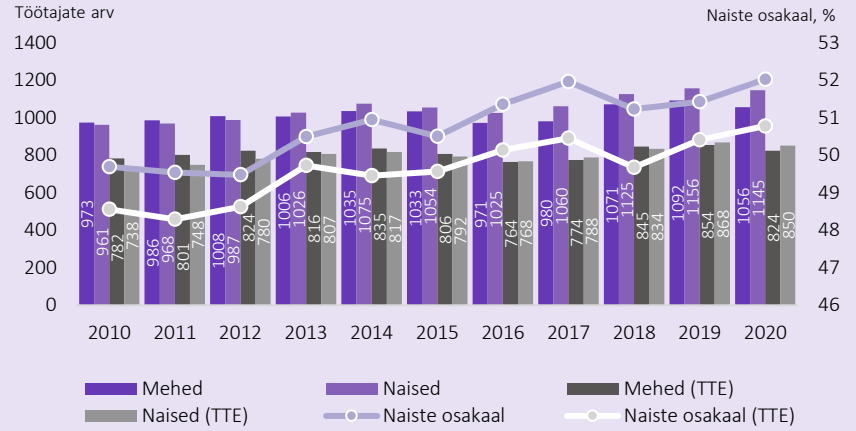
Töötajate arvu poolest on kõige suurem asutus Tartu Ülikool, kus on akadeemiliste töötajate arv kasvanud 14%. Täisajale taandatult on töötajate arv kasvanud 10%.

Tartu Ülikoolis on naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas kasvanud, 2020. aastaks oli naiste osakaal 52%.

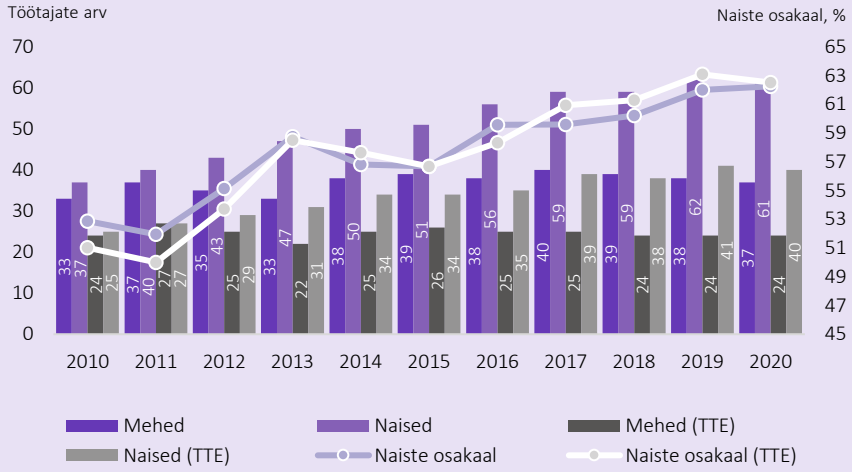
Kõige suurem on naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas Tallinna Ülikoolis, kus 2020. aasta seisuga oli 62,7% akadeemilistest töötajatest naised.

Naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas on suur ka Eesti Kunstiakadeemias, kus 2020. aastaks oli 62,2% akadeemilistest töötajatest naised. Sealjuures on naiste osakaal aasta-aastalt kasvanud. 2010. aastal oli naiste osakaal veel 52,9%.

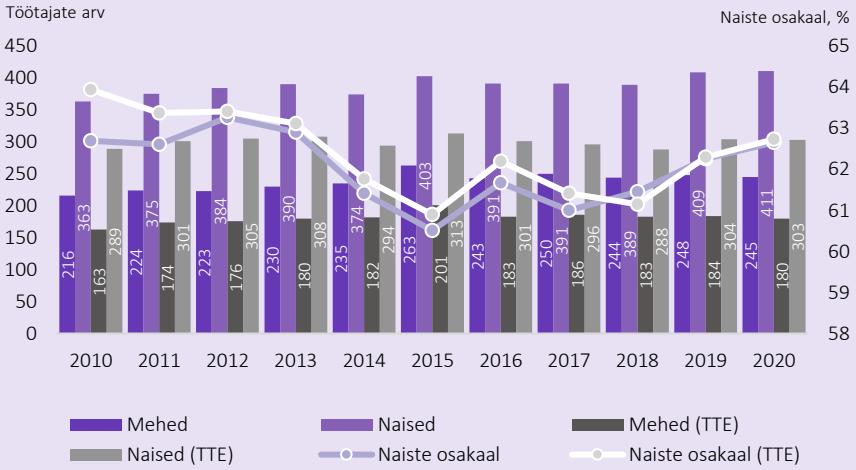
Kõige väiksem on naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas Tallinna Tehnikaülikoolis. 2020. aastaks oli TalTechis akadeemiliste töötajate seas naisi 37,4%.



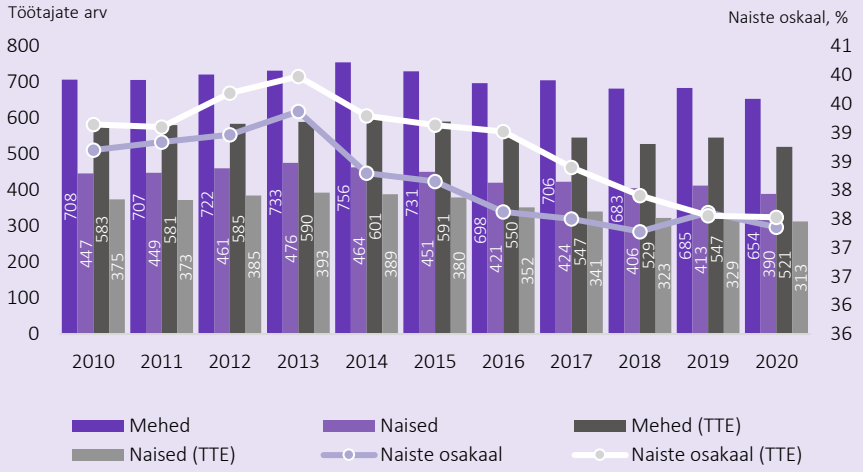
Joonis 2. Töösuhted Tartu Ülikoolis



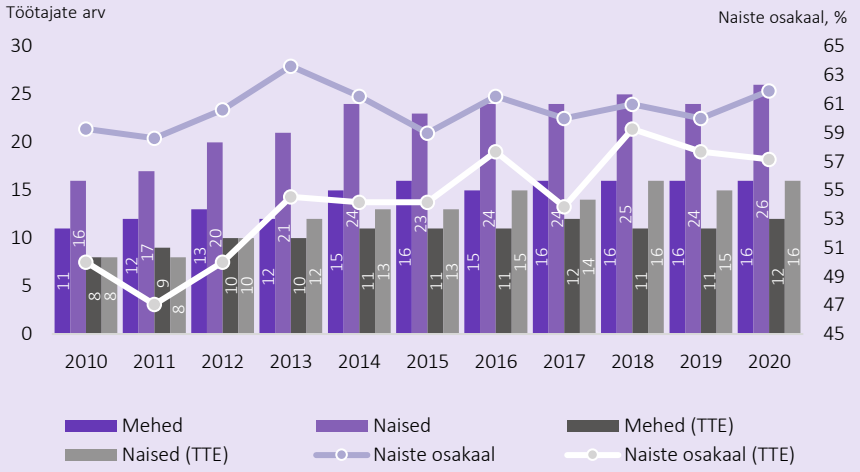
Joonis 3. Töösuhted Eesti Kunstiakadeemias



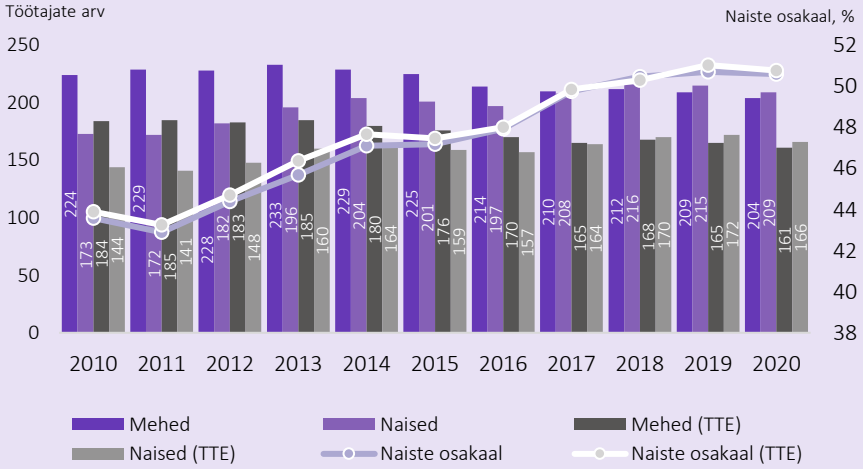
Joonis 4. Töösuhted Tallinna Ülikoolis



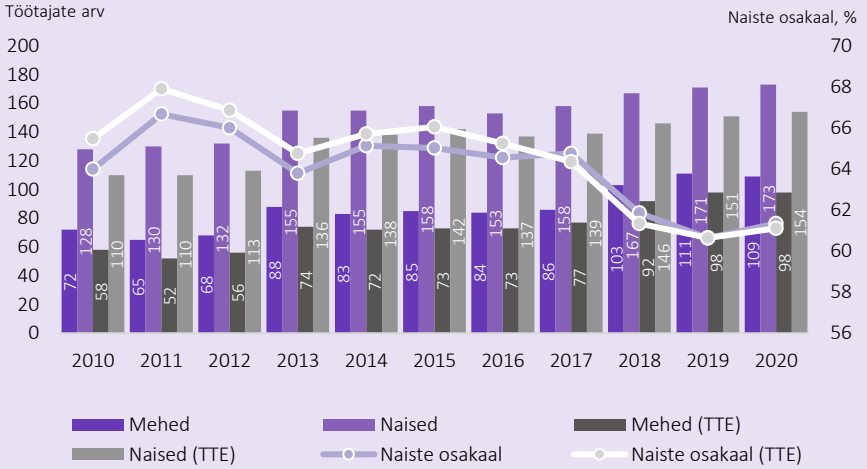
Joonis 5. Töösuhted TalTechis



Joonis 6. Töösuhted Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias



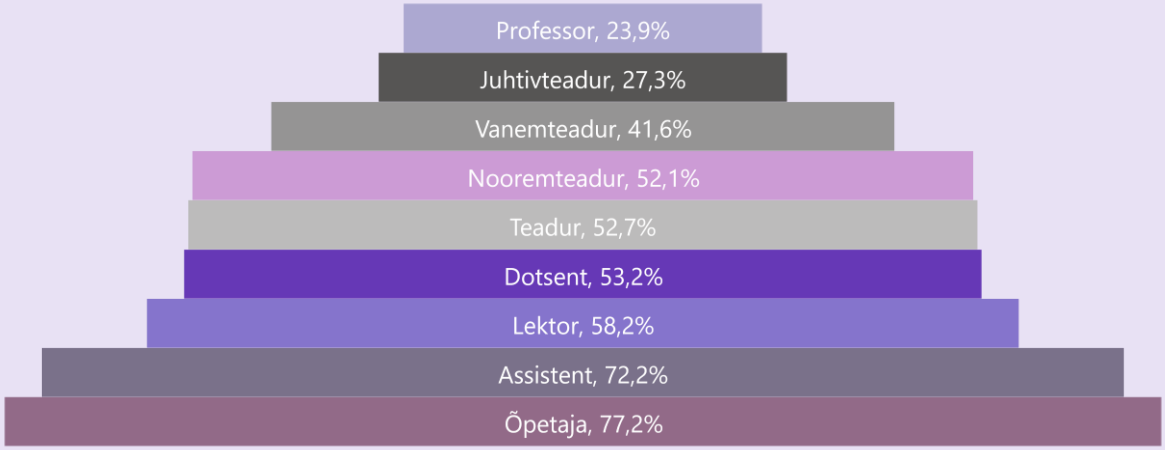
Joonis 7. Töösuhted Eesti Maaülikoolis



Joonis 8. Töösuhted teistes TA asutustes kokku

4.3. Töösuhted ametite kaupa

Mehi ja naisi on akadeemiliste töötajate hulgas küll enam-vähem võrdselt, kuid erinevused tekivad ametites (vertikaalne segregatsioon).



Joonis 9. Naiste osakaal erinevates ametites 2020. aastal

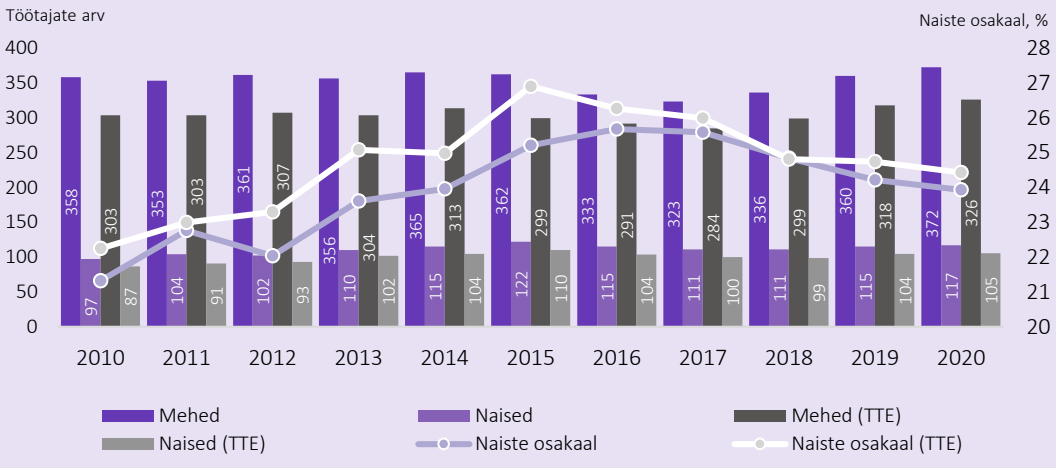
Kõige väiksem on naiste osakaal 2020. aastal professorite (23,9%) ning juhtivteadurite seas (27,3%). Professorite seas on võrreldes 2010. aastaga (21,3%) naiste osakaal kasvanud, juhtivteadurite seas on see võrreldes 2010. aastaga (35,1%) aga vähenenud. *(Oluline on siiski tähele panna, et juhtivteadurite hulk on väike ning seega mõjutavad juba väikesed muutused suhtarvu üsna palju.)*

Naiste osakaal 2020. aastal oli kõige suurem assistentide (72,2%) ning õpetajate seas (77,2%). Assistentide seas on naiste osakaal kasvanud võrreldes 2010. aastaga, õpetajate seas on naiste osakaal võrreldes 2010. aastaga samale tasemele jäänud.

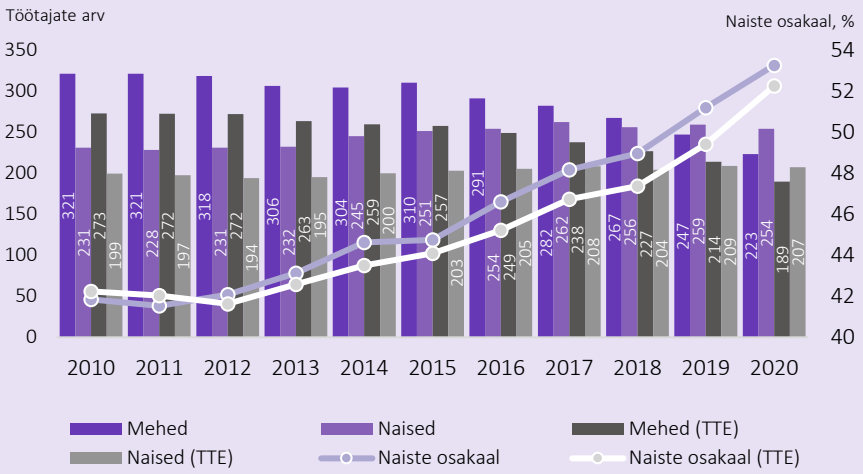
Dotsentide seas on naiste osakaal kasvanud. 2020. aastal oli dotsentide seas naisi 41,8%, 2020. aastal 53,2%.

Nooremteadurite seas on mehi ja naisi üsna võrdselt: naiste osakaal on 52,1% ning see on püsinud üsna samal tasemel kogu perioodi jooksul.

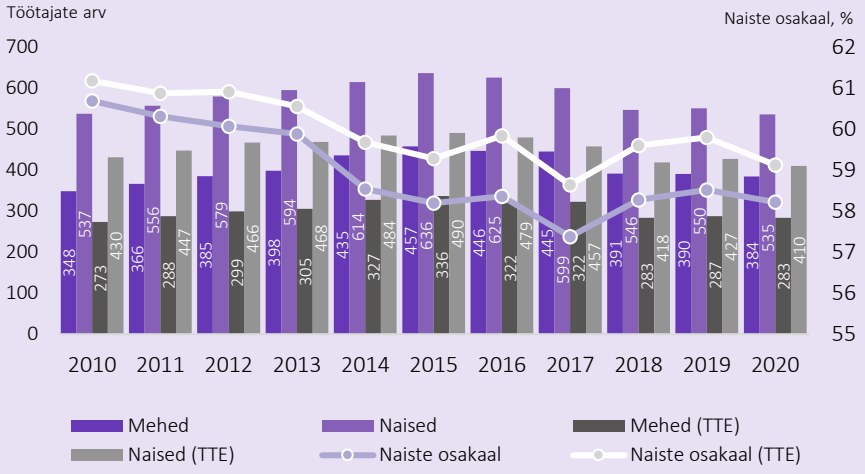
Kui taandada töötamine erinevate ametite kaupa täistööajale, on naiste ja meeste osakaalud erinevate ametite kaupa sarnased kõikide akadeemiliste töötajate jaotusele ametite kaupa. Naiste osakaal on veel suurem assistentide (2020. aastaks 74,5%) ning õpetajate (2020. aastaks 81,1%) seas.



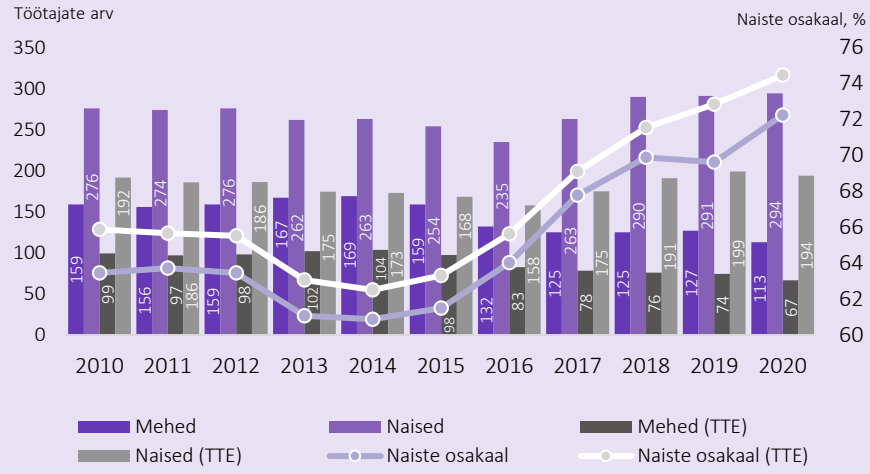
Joonis 10. Professorid



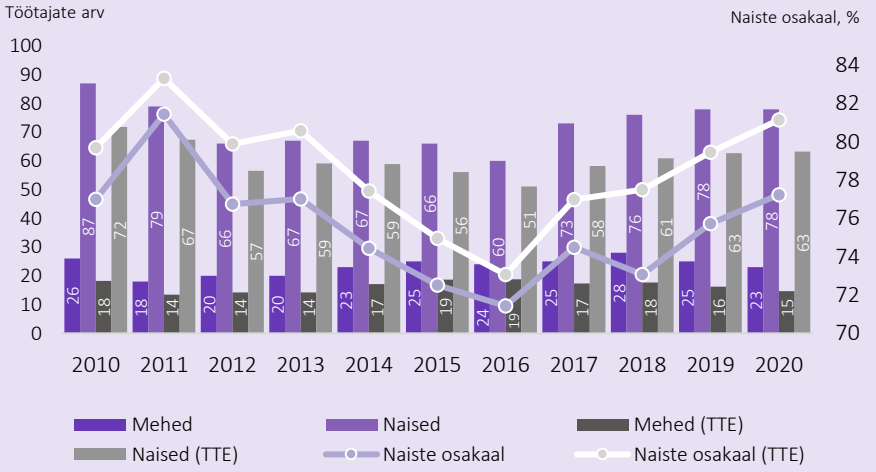
Joonis 11. Dotsendid



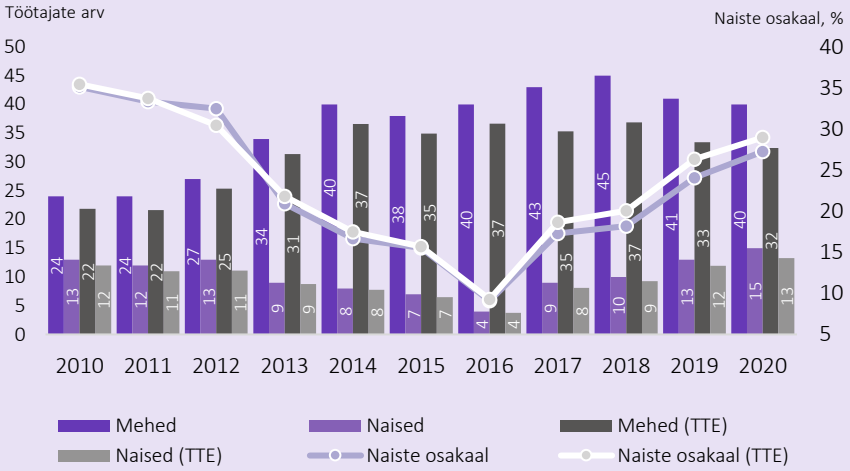
Joonis 12. Lektorid



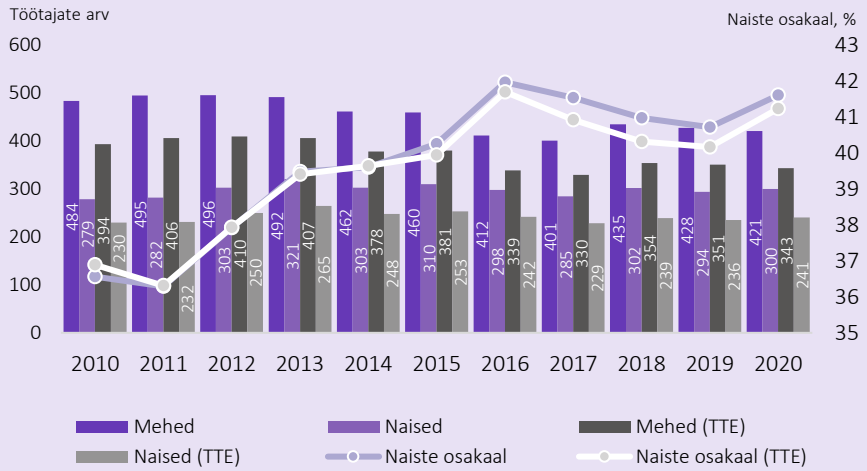
Joonis 13. Assistendid



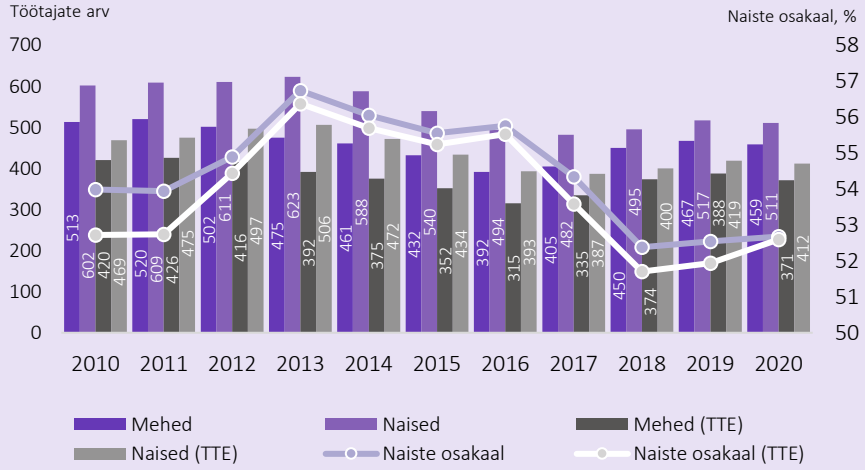
Joonis 14. Õpetajad



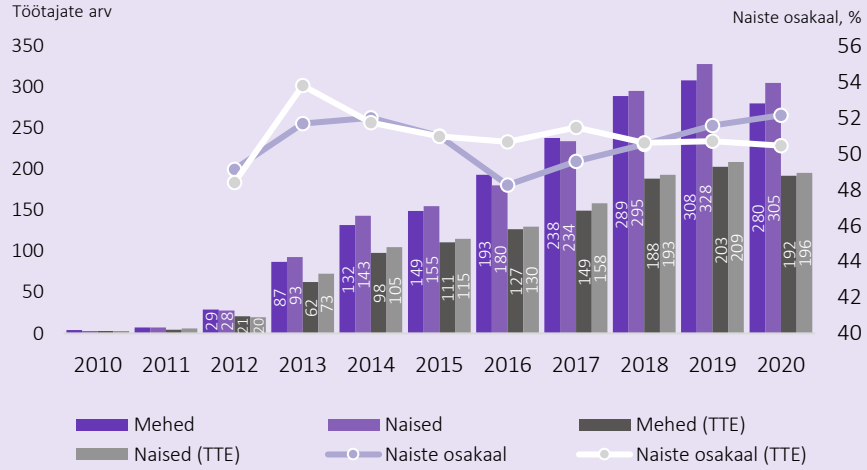
Joonis 15. Juhtivteadurid



Joonis 16. Vanemteadurid



Joonis 17. Teadurid



Joonis 18. Nooremteadurid

4.4. Töösuhted asutuste ja ametite kaupa

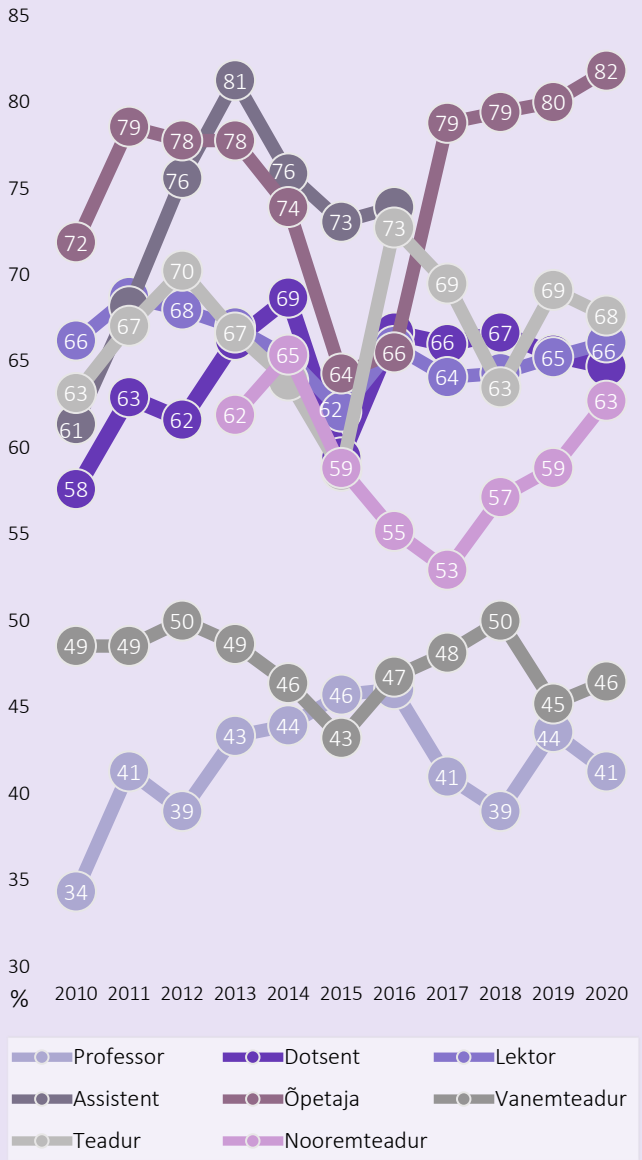
Kõige rohkem on professorite seas naisi TLÜs: 2020. aastal oli TLÜs professorite seas naisi 41,3%, kuid viimasel viiel aastal on naiste osakaal TLÜ professorite seas pigem langenud. TLÜs on ka üldiselt naiste osakaal kõige suurem.

TÜs on naiste osakaal professorite seas samuti kasvanud ning 2020. aastaks oli naissoost professorite osakaal 24,3%. Samal ajal oli kõikide akadeemiliste töötajate seas mehi ja naisi TÜs praktiliselt võrdselt (2020. aastaks oli naisi TÜs akadeemilistel positsioonidel 52%).

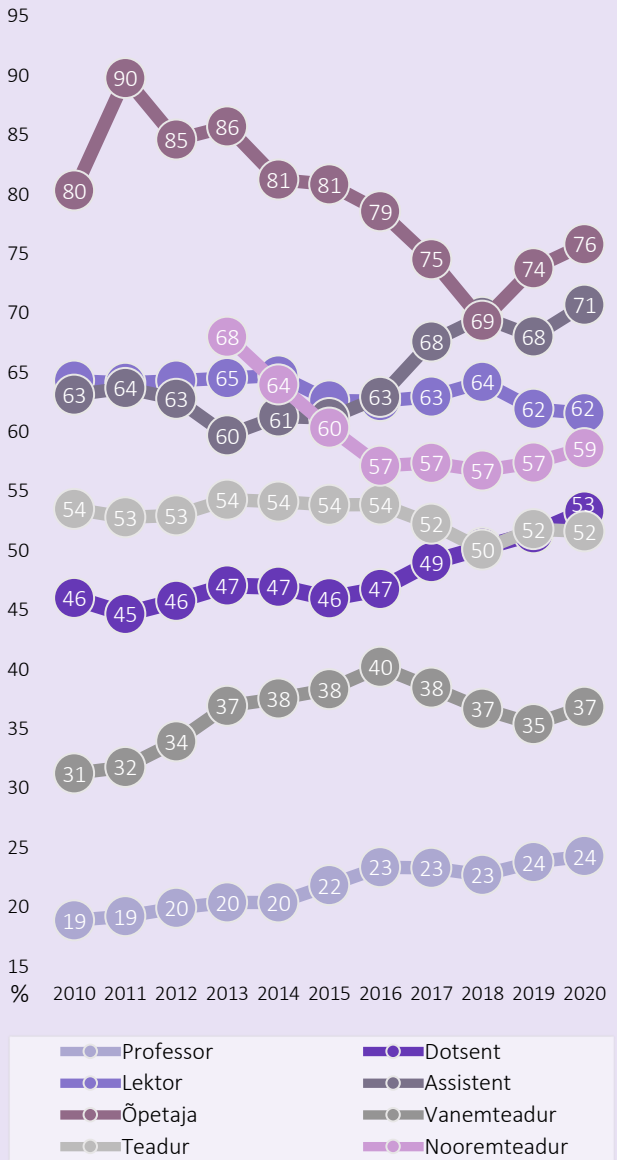
Kõige vähem on naisi professorite seas TalTechis (2020. aastal 13,7%) ning EMÜs (2020. aastal 16,2%). TalTechis on kogu akadeemilise personali seas ka võrreldes teiste asutustega konkurentsitult kõige vähem naisi. EMÜs oli 2020. aastal naiste osakaal 50,6% ning see näitaja on ka kasvanud.

Naiste osakaal on kõikides ülikoolides (välja arvatud TalTech) suurem assistentide, lektorite, teadurite ning nooremteadurite seas.

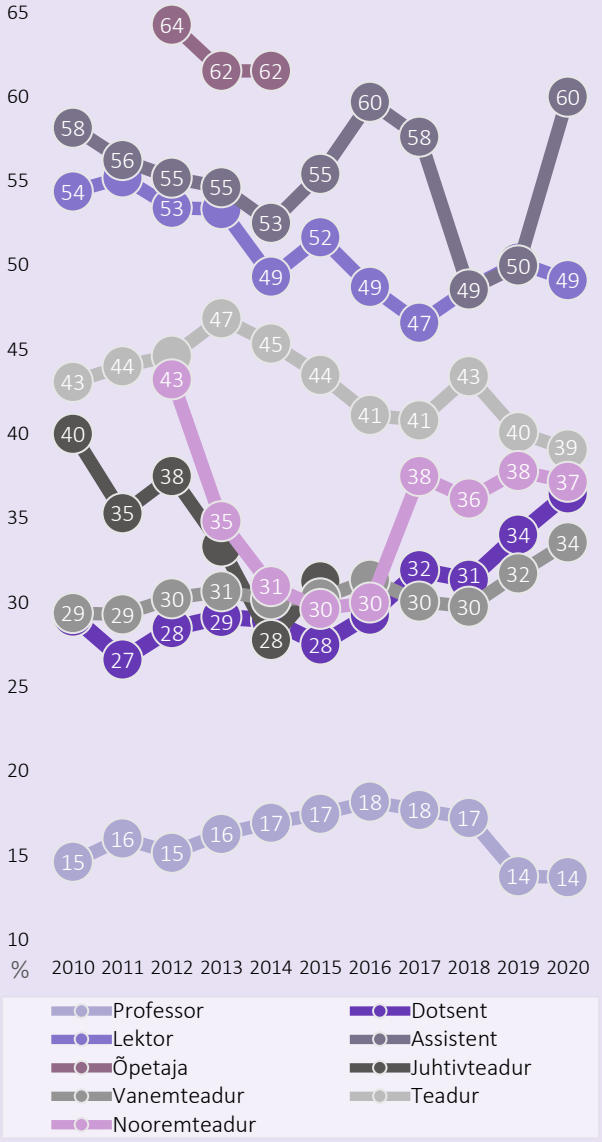
Kõikides kõrgkoolides on naiste osakaal dotsentide seas kasvanud.



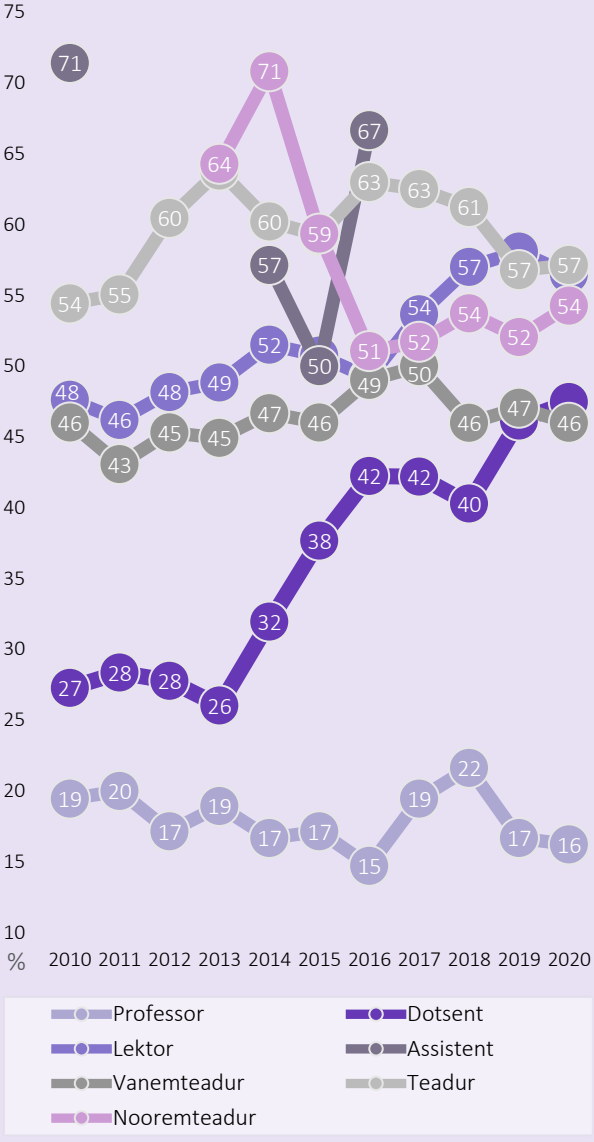
Joonis 19. Naiste osakaal Tallinna Ülikoolis



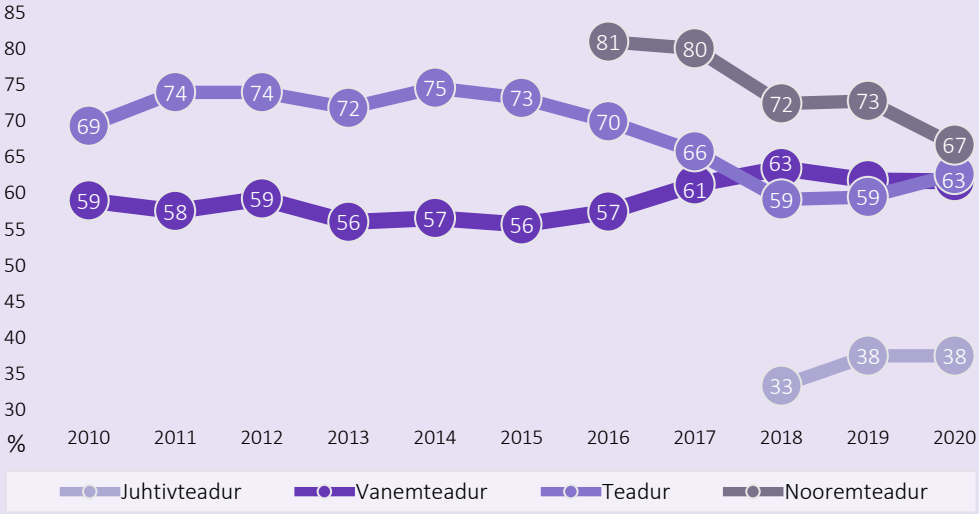
Joonis 20. Naiste osakaal Tartu Ülikoolis



Joonis 21. Naiste osakaal TalTechis



Joonis 22. Naiste osakaal Eesti Maaülikoolis



Joonis 23. Naiste osakaal teistes TA asutustes kokku

4.5. Otsustuskogud

Tabel 1. Otsustuskogud 20.01.2021 seisuga

Asutus	Otsustuskogu	Mehi	Naisi	Kokku	Naiste osakaal, %
Tartu Ülikool	nõukogu	6	5	11	45,5
	senat	12	10	22	45,5
Tallinna Ülikool	nõukogu	9	2	11	18,2
	senat	18	17	35	48,6
Tallinna Tehnikaülikool	nõukogu	8	3	11	27,3
	senat	19	7	26	26,9
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia	nõukogu	5	2	7	28,6
	senat	12	13	25	52,0
Eesti Kunstiakadeemia	nõukogu	4	5	9	55,6
	senat	9	13	22	59,1
Eesti Maaülikool	nõukogu	5	2	7	28,6
	senat	12	7	19	36,8
Eest Keele Instituut	teadus- ja haldusnõukogu	8	9	17	52,9
Eesti Kirjandusmuuseum	teadus- ja haldusnõukogu	8	9	17	52,9
Taimekasvatuse Instituut	teadusnõukogu	8	5	13	38,5
Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut	teadusnõukogu	13	5	18	27,8
Eesti Teaduste Akadeemia Underi ja Tuglase Kirjanduskeskus	teadusnõukogu	6	7	13	53,8
Tervise Arengu Instituut	teadusnõukogu	3	6	9	66,7
Eesti Rahva Muuseum	nõukoda*	7	2	9	22,2

*Märkused:*Eesti Rahva Muuseumi puhul on nõukoda nõuandva õigusega koda.*

Kõikide asutuste otsustuskogude liikmete hulka on arvestatud ka üliõpilased (kui nende liikmelisus on otsustuskogude koosseisu reguleerivates dokumentides esitatud).

Asutuste kõrgemad akadeemilised otsustuskogud vastutavad asutuste üldise teadus- ja arendustegevuse ja organisatsioonilist toimimist mõjutavate otsuste tegemise eest (nt põhikirjade kinnitamine, eelarve vastu võtmine). Asutustes, milles on naissoost akadeemiliste töötajate osakaal suurem, on ka otsustuskogude koosseis sooliselt võrdsem (kuigi mitte alati nõukogus, nt TLÜ). Osaliselt selgitab seda asjaolu, et nimetatud kandidaadid kuuluvad kogudesse positsioonipõhiselt – seega kandub sooliselt ebavõrdne seis kõrgematel akadeemilistel või juhtimispositsioonidel ka otsustuskogudesse. Valitud kandidaadid kuuluvad kogudesse valimistel saadud toetuse põhjal. See, milliseks kujuneb valitud kandidaatide sooline osakaal, sõltub erinevates teguritest, sh sellest, kui palju naisi või mehi vastavad kandideerimiskriteeriumitele, kui paljud neist otsustavad kandideerida ning ka valijate rollis olevate töötajate meelsusest (haakuvus kandidaadi ideedega, isiklikud suhted, hoiakud ja meelestatus kandidaadi suhtes).

5. Erialavalikud

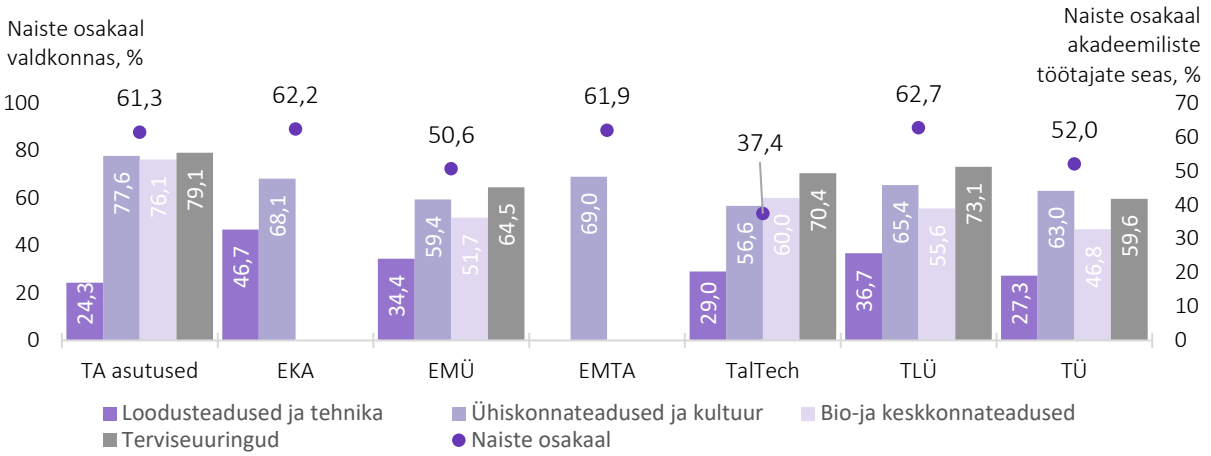
ETISe andmestikus oli 01.09.2020 seisuga uurimissuuna määranud kokku 3842 akadeemilist töötajat. Kõige enam oli akadeemiliste töötajate seas neid, kellel oli uurimissuunaks ühiskonnateadused ja kultuur (2020. aastal 35,6% ehk kokku 1366 akadeemilist töötajat). Loodusteaduste ja tehnikaga tegelevad akadeemilised töötajad moodustasid 2020. aastal kõikidest akadeemilistest töötajatest 31% (kokku 1191 töötajat). Bio- ja keskkonnateadustega tegeles 20,9% (804 töötajat) ning terviseuuringutega 12,5% (481 töötajat) kõikidest akadeemilistest töötajatest.

Naiste osakaal on erinevates valdkondades muutunud üsna vähe. Kõige enam on kasvanud naiste osakaal bio- ja keskkonnateadustes, kõige vähem aga loodusteaduste ja tehnika valdkonnas. Täpsem jaotus absoluutarvude osas on toodud lisas (lisa 5, tabel 21).

Tabel 2. Naiste osakaal teadusvaldkonnas 2010-2020, %

Valdkond/ aasta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutus protsendi-punktides (2010-2020)
Loodus-teadused ja tehnika	27,8	27,3	29,3	28,5	27,7	27,9	28,0	28,5	28,1	28,8	28,7	0,9
Ühiskonna-teadused ja kultuur	60,8	60,9	61,7	61,5	61,5	61,2	62,7	62,7	63,1	63,5	64,2	3,4
Bio- ja keskkonna-teadused	48,0	48,3	51,4	51,6	51,5	51,8	52,3	52,8	51,9	52,4	52,6	4,6
Tervise-uuringud	58,9	59,9	60,3	62,2	61,5	61,5	61,1	62,2	63,0	63,0	63,0	4,1

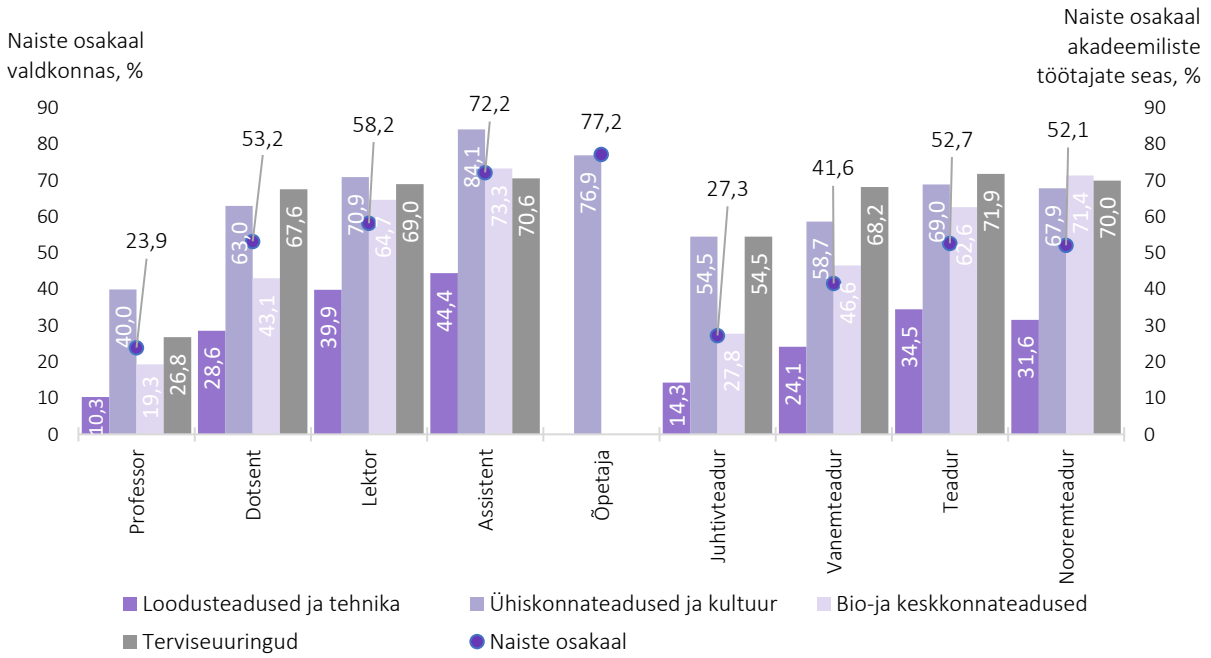
Naiste jaotus asutuste siseselt teadusvaldkondade vahel on üsna sarnane üldisele jaotusele teadusvaldkondade vahel. Kõikides asutustes on neid naisi, kelle teadusvaldkond on loodusteadused ja tehnika, oluliselt vähem kui mehi. Enim oli 2020. aastal naisi loodusteaduste ja tehnika valdkonnas EKAs, kus on ka naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas üks suuremaid. Kõige suurem on naiste osakaal terviseuuringute valdkonnas ning seda pea kõigis vaadeldud asutustes. Näiteks TalTechis, kus naiste osakaal oli 2020. aastal kõikidest akadeemilistest töötajatest 37,4%, moodustasid naised kõikidest terviseuuringute valdkonnaga tegelevatest akadeemilistest töötajatest 70,4%. Naiste osakaal on kõigis asutustes meeste osakaalust suurem ka ühiskonnateaduste ja kultuuri valdkonnas.



Joonis 24. Naiste osakaal teadusvaldkonnas asutuste kaupa, naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas vastavas asutuses 2020. aastal, %

TA asutuste puhul on oluline siiski märkida, et olenevalt teadusasutusest on teadusvaldkond väga erinev: TAIs tegeletakse selgelt peamiselt terviseuuringutega, Eesti Keele Instituudis aga ühiskonnateaduste ja kultuuriga. Kõrgkooliti on selgelt näha, et naiste osakaal on väikseim just loodusteaduste valdkonnas. Võrreldes teiste kõrgkoolidega on loodusteaduste valdkonnas üle kolmandiku naisi TLÜs (samas on see näitaja kümne aasta jooksul umbes üheksa protsendipunkti võrra vähenenud) ning EMÜs, kus 2020. aastal oli loodusteaduste valdkonnas naisi 34,4% (see näitaja on ligi viie protsendipunkti võrra kasvanud). Samas on nt EMÜ ka keskendunud rohkem loodusteaduste valdkonnale. Täpsem jaotus aastate kaupa on toodud lisas (lisa 5, tabel 22).

Ametite jagunemine teadusvaldkondades näitab, et nii-öelda kõrgematel positsioonidel (professorid ja juhtivteadurid), kus naiste osakaal on üleüldiselt väike, on ka naissoost akadeemilised töötajad jõudnud loodusteaduste ja tehnika alal vähem kõrgemate positsioonideni. Kõige enam jõuavad naised professori tasemini ühiskonnateaduste ja kultuuri valdkonnas, kus on ka üleüldiselt naiste osakaal suurem kui meeste oma. Täpsem jaotus aastate kaupa on toodud lisas (lisa 5, tabel 23).



Joonis 25. Naiste osakaal teadusvaldkonnas ametite kaupa, naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas ametite kaupa 2020. aastal, %

Akadeemiliste töötajate ja doktorantide erialavalikute tagamaad

Erialavaliku oluliste sõlmkohtadena kirjeldasid akadeemilised töötajad erinevaid tegureid. Ühelt poolt toodi välja perekondlik **taust** ja nn **elukeskkond**, mis oli erialavaliku kujunemisel oluline. Näiteks kirjeldas üks keskkonnateaduste suuna valinud akadeemiline töötaja, et valiku aluseks oli asjaolu, et ta oli *„maal kasvanud ja elanud, mis mõjutas erialavalikud. Ülikooli astumisel oli eesmärgiks mõni „maaeriala““*. Mitu intervjueeritavat kirjeldasid, et erialavalikut mõjutasid sel hetkel ühiskondlikult **aktuaalsed** teemad, mis pakkusid praktilisi uurimisvõimalusi ning lõid kompetentsivajadust: *„minu „kujunemise“ ajal olid märksõnad fosforiidisõda ja esimesed kliimamuutused (happevihmade teemad). Olid suured globaalsed teemad, mis kõnetasid.“*

Samuti kirjeldati erialavalikut mõjutava asjaoluna **huvi** teemaga tegelemise vastu, mis tekkis juba varasemates haridusastmetes. Intervjueeritud pidasid oluliseks siinkohal aineõpetajate suhtumist, käitumist ja eeskuju just põhi- ning keskhariduses: **tegevused ja õpetaja roll määrab, kas õpilaste huvi ja annet arendatakse või surutakse maha**. Näiteks kirjeldas üks vastaja oma kogemust: *„mina koolis ise tundsin, et füüsikaõpetajaga oli hea klapp, aga matemaatikaõpetajaga tundsin, et kuigi mul olid paremad tulemused, siis meie klassis oli üks poiss, keda ikka peeti minust andekamaks, et saab rohkem aru kui mina. Selline suhtumine oli, et „sul on head tulemused, sest sa õpid, aga poisid on andekad“. See tapab tüdrukud ära, keda reaalalad huvitavad.“* Selliste stereotüüpide edasikandmine võib seletada ka soolist segregatsiooni kõrghariduses.

Erialavaliku puhul ei saa kõrvale jätta ka n-ö **juhuslikkust**. Näiteks kirjeldati, et erialani viis valikuvõimaluste vähesus (nt selle tõttu, et keskkooli lõpueksamitel saavutatud tulemustega ei saanud konkurentsitihedatele erialadele sisse). Samuti võisid erialavaliku plaanid muutuda kogemuste ja kokkupuudete täienedes. Erialavalik võis olla ka nn **strateegiline***: „koolis ajalugu vihkasin, ka ülikooli astudes ei tahtnud ajalugu õppida, sinna sattumine oli juhus. Aga leidsin, et ajalugu on katus kõigile huvidele ning magistrantuuri lõpus otsustasin, et „olgu, ma olen siis ajaloolane“*.“

Sooline segregatsioon teadusvaldkondades

Kvantitatiivsetest andmetest selgus, et Eesti teadusmaastikku iseloomustab erialade vahel esinev sooline segregatsioon. Ühe soo esindajate märkimisväärne domineerimine mõnes valdkonnas tekitab küsimuse, mis on sellise suuna taustateguriteks. Märkimisväärne sooline tasakaalutus võib olla ka probleemne, kuna muudab erialal vähemuses olevate gruppide tegutsemisvabadust ning seeläbi ka loodava teadmise iseloomu ja sisu. Üks naissoost doktorant kirjeldas näiteks, et valdkonnas, kus on seni valdavalt domineerinud mehed, on naisel keeruline oma seisukohti kuuldavaks teha: *„mulle tundub, et siis on ühteviisi mõtlemised ja lähenemised aktsepteeritud /.../ Mõnikord kui näiteks ütleb naissoost isik midagi, siis peab tunduvalt rohkem rääkima või rohkem häälekamalt rääkima.”*

Uuritavate vastustest ilmneb, et erialade lõikes nähakse horisontaalset soolist segregatsiooni, mida selgitatakse **ühiskondliku suhtumise** ning **soostereotüüpidega**. Kvantitatiivsetest andmetest (vt nt tabel 2) on näha, et naiste osakaal on väiksem loodus- ja tehnikavaldkonnas ning suurem terviseuuringutes ja ühiskonna- ning kultuuriteadustes. Sellise jaotumise tagamaaks paistab olevat muuhulgas erialade tegevuste ja teadmiste **soolisustatus**. Teadustöö olemust ning selle tegemiseks oluliseks peetavaid isikuomadusi nähti läbi sooprisma. Näiteks seostati humanitaar- ja sotsiaalvaldkonnas olulist empaatilisust ning tõlgendusavatust naiselike väärtustega: *„/…/ sotsiaal ja humanitaar on empaatiavaldkonnad ja naistel on seda tihti rohkem, seega võib seletada psühholoogiline suundumus*.“ Sama kirjeldatakse terviseuuringute kontekstis: *„naistel on võib-olla ka soov inimesi aidata ja tervise teema on hingelähedasem.*“ Tehnilisi valdkondi peeti seevastu maskuliinseteks: *„see eriala peibutab rohkem sisse astuma mehi. Tootearendusrobootika tundub mehine ala.*“

Selliste **ühiskondlike hoiakute teket seostati üldharidussüsteemiga**, milles nähti taas kesksena õpetajate rolli: „*naised kardavad füüsikat ja kooliaeg [põhikool ja gümnaasium] valmistab neid selleks ette. Praegu julgustatakse tüdrukuid vähe tehnilisemaid asju ette võtma, sõltub väga palju õpetajatest – kas nad ironiseerivad või tambivad tüdrukud maha või pigem julgustavad neid. See ei sõltu õpetaja soost, vaid isikust*.“ Õpetajad võivad olla erialade ja valdkondade soolisustatuse kinnistajateks: “/.../ *füüsikaõpetaja sõimas mu klassivenna läbi sellepärast, et ta ei võitnud bioloogiaolümpiaadi maakonnas ära, /…/ et „kuidas saab poiss olla nii loll, et tüdruk teeb sulle ära“.“*

Isegi kui õpilased kaaluvad erialavalikul tehnilisemaid erialasid, kalduvad naissoost õpilased siiski lõpliku valiku juures tihti nendest erialadest kõrvale: „*hetkel on lõppenud koolitusprogramm [„Noorte inseneride programm“]. Seal oli tüdrukuid kolmandik ja poisse kaks kolmandikku. Ehk siis valikut tegevate noorte seas on ühtlasem asi ja seal paistis, et naised tahaksid tulla erialale, aga neid ikkagi lõpuks siia ei jõua. Ei tea kust, kas sõbrannade toel või kellegi peibutusel minnakse kuskile mujale õppima*.“ Siinkohal ei saa kõrvale jätta **kuvandit**, mida ühiskond peegeldab erialavalikutele ka nn sooväliselt. Näiteks peetakse osasid erialasid ka väheperspektiivikateks ja seda kasutatakse argumendina inimeste erialavaliku suunamisel olenemata soost: „*15-aastaselt otsustasin, et tahan minna füüsikat õppima ja nii läks. Kuigi üritati mõjutada seda mitte tegema. /…/ mõned täiskasvanud avaldasid arvamust, et „füüsika, mis sa sellega peale hakkad, võta mingi majandus või juura, mida tasub minna õppima“.*“

Vastajad tõid välja, et kui üldhariduses kogeti enam õpetajate soopõhiseid hoiakuid seoses erialaste valikutega, siis bakalaureuse- ja magistritaseme õpingutes oli sarnaseid kogemusi vähem. Samas kirjeldati olukordi, kus näiteks loodus- ja tehnikavaldkonnas kogeti naissoost üliõpilastena, et ootused nais- ja meessoost üliõpilastele erinesid: “*[oli] stereotüüpi, et „sa oledki tüdruk, sinu viis on poiste kolm.“ Nõuded olid mõnikord madalamad*.” Tervise valdkonnas väljendusid soostereotüübid näiteks suhtumises, et naised ei sobi arstideks või olukordades, kus noormehi kas hinnati rangemalt või tehti neile õpingutes enam järeleandmisi. Loodus- ja tehnikavaldkonna doktorandid, kel olid kogemused nii ettevõtluses kui ka akadeemilises valdkonnas, tõdesid aga üldiselt, et akadeemilises maailmas kohtab soopõhiseid stereotüüpe siiski oluliselt vähem. Samuti tõdes üks täppisteaduste valdkonna naissoost akadeemiline töötaja, et haridus- ja karjäärirajal edasi liikudes väheneb kuvandite ning soostereotüüpidega seotud käitumine: „*mida edasi haridusteel, seda lihtsamaks läheb. Lihtsalt mõistetakse, et kui oled siiamaani hakkama saanud, küllap siis saad ka edaspidi. Koolis ja ülikooli esimestel aastatel peab ennast palju tõestama, see on kõige suurem pudelikael. Muidugi ülikoolis kaasüliõpilaste suhtumine võib olla igasugune, aga edenedes on kogemust rohkem ja on lihtsam ennast kaitsta*.“

Teisalt kirjeldasid intervjueeritud, et erinevused erialavalikus võivad olla seotud ka stereotüüpsete **soorollidega**: kuidas nähakse ühiskondlikult naiste ja meeste rolli, sh just rolli pere ülalpidajana: *„ilmselt on meeste vähesus [erialal] tingitud sellest, nagu õpetajate ja arstidega, et palgad on kehvad ja on ebastabiilne sissetulek (ei tea, kas järgmine kuu palka saab).“* Madalate palkadega leppimist peeti omaseks pigem naistele.

Kui hetkel on näha, et osades valdkondades on naissoost akadeemiliste töötajate osakaal suurem (nt just ühiskonna- ja kultuuriteadustes ning terviseuuringutes), siis pikaajalisema akadeemilise kogemusega töötajad märkisid, et osadel erialadel on toimunud aastate jooksul n-ö **sooline pööre –** enam satub erialadele õppima ning jõuab kõrgematele kohtadele just naisi: „*meil ei ole ammu enam põhjust rääkida soolisest ebavõrdsusest selle traditsioonilises mõttes. Pole naiste ja naisprofessorite puudus, vaid on vastupidi. Naisi on kõvasti enam. See ei ole kogu aeg nii olnud. Kui mina olin tudeng 90-ndatel, oli olukord Eestis vastupidine. Kõik professorid, v.a üks, olid mehed. Tänasel päeval on olukord pöördunud pea peale. Nüüd on peaaegu kõik [sotsiaalteaduste eriala] professorid üle Eesti naised. On toimunud sooline pööre pikema aja jooksul*.“ Seda seostati **struktuurse ebavõrdsusega**,

mille taga on *„/…/ erialade vahelised palgalõhed. Mehed, kes traditsiooniliselt näevad endal pere peamise leivateenija rolli, valivad teised erialad [kui sotsiaalteaduses] või kui ka valivad need erialad, teevad pigem karjääri akadeemiast väljas, kus on ka palgad kõrged. Palgaerinevused erialade või sektorite vahel [akadeemiline vs teised sektorid] on tinginud soolise pöörde. Võib öelda, et naised on madalama palga suhtes leplikumad*." Palka pidasid intervjueeritud ka üldisemalt teguriks, mis ei pruugi pikaajalises plaanis akadeemilisel maastikul jätkama motiveerida just mehi: *„meestelt meie ühiskonnast eeldatakse, et nad toovad leiva lauale, aga meie juures on suhteliselt madalad palgad.*" See näitab ka, et tajutakse, et naised on madalama palga suhtes leplikumad.

6. Teadustegevuse väljundid (teadustöö publitseerimine, projektides osalemine, mobiilsus)

Selles peatükis kirjeldame, kas ja kuidas erineb naissoost ning meessoost akadeemiliste töötajate publitseerimis- ja projektides osalemise ning välislähetustel käimise aktiivsus (sh positsioonide kaupa). **Teadustegevuste väljunditest on oluline anda ülevaade, kuna need mõjutavad otseselt teadlase võimalusi karjäärirajal edasi liikuda. Kui teadlasel pole täidetud kõrgema ametikoha nõuded, siis ei ole võimalik ka seda kohta saada**.

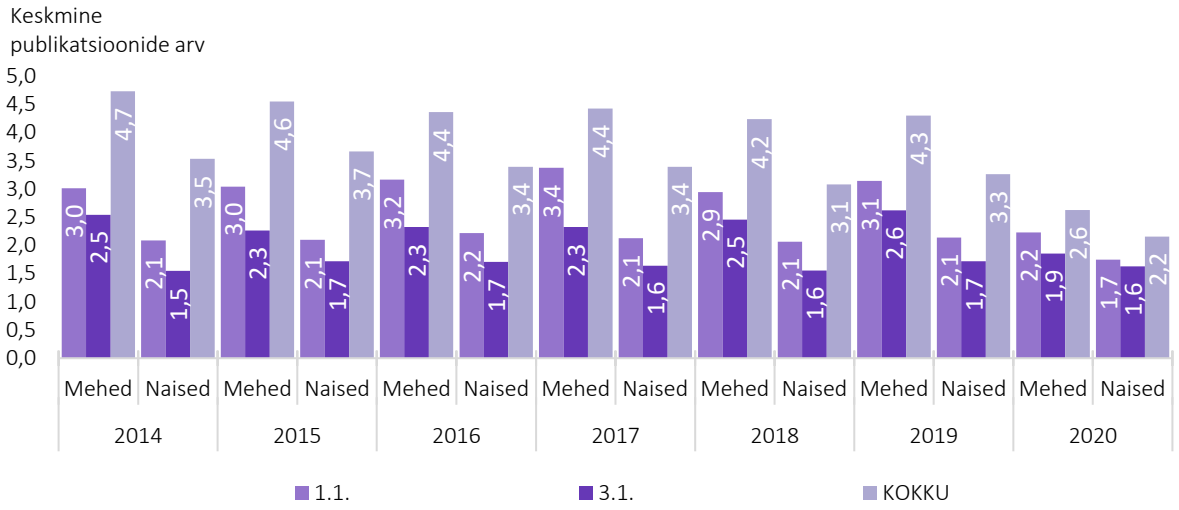
Mõnedes valdkondades (eelkõige kaunid kunstid) on akadeemiliste töötajate väljundiks ka loometöö: need tulemused on toodud aruande lisas (lisa 10). Kuna loometöö täitmine ETISe CVdes on väga ebaühtlane ning andmetes esineb puudujääke, ei pidanud me nende tulemuste esitlemist aruande põhitekstis asjakohaseks. Samadel põhjustel on lisades esitatud ka akadeemiliste töötajate teadusorganisatsiooniline ja -administratiivne tegevus (lisa 9) ning teaduspreemiate ja tunnustuste saamine (lisa 8). Lisaks kvantitatiivse ülevaate andmisele teadustegevuse väljundite kohta avame ka akadeemiliste töötajate ja doktorantide teadustegevuse valikute tagamaid ning tunnetuslikku mõju karjääriarengule.

6.1. Publikatsioonid, projektid, juhendamised

Publikatsioonid

Publitseerimine on ühelt poolt teadustegevuse (loodud teadmise) edasiandmise loomulik osa, teisalt aga ka akadeemilisel ametikohal kohustuslik tööülesanne, mis kinnitab akadeemilise töötaja tegevust ja kompetentsi. Publitseerimistegevust jälgitakse atesteerimisel, samuti on see eelduseks karjääriredelil edasi liikumisele, mistõttu on asjakohane uurida, kas ja millised soolised erinevused esinevad akadeemiliste töötajate publitseerimistegevuses.

Publikatsioonide analüüsimisel selgus, et kõigil aastatel on mehed naistest rohkem publitseerinud, seda nii artiklitüüpide 1.1. ja 3.1. kui ka kõikide artiklite koondhinnangut arvestades. 2020. aasta juures peab arvestama, et väljavõte ETISest on saadud aasta keskel ehk aasta teises pooles võis veel publikatsioone ilmuda.



Joonis 26. Keskmine publikatsioonide arv aastas vähemalt ühe artikli avaldanud teadlase kohta soo järgi 2014–2020

Aastatel 2014–2020 oli vähemalt ühe 1.1. tüüpi publikatsiooni avaldanute seas naiste osakaal 43–44%. 3.1. tüüpi publikatsioonide puhul on vähemalt ühe seda tüüpi publitseerinute seas naiste osakaal kasvanud: 2014. aastal oli vastav näitaja 35,9% ning 2020. aastal 45,6%. Kokku on vähemalt ühe publikatsiooni avaldanute seas naiste osakaal 2020. aastal 46,5%. See näitaja on perioodi jooksul olnud üsna stabiilne (45–47%). Samas, meenutades, et naiste osakaal kõikidest akadeemilistest töötajatest oli 2020. aastal 51% (vt ptk 4.1), siis ilmneb, et naised on erinevaid publikatsioone avaldanud meestest pisut vähem.

Keskmist publikatsioonide arvu soo ja asutuse järgi vaadates selgus, et kõigis asutustes, välja arvatud EKA ja EMTA, on mehed aasta jooksul rohkem publitseerinud. EKAs ja EMTAs on mõnel aastal naised avaldanud rohkem publikatsioone, kuid siin on oluline märkida, et publitseerimine pole loominguliste erialade esindajate jaoks ainus põhiline väljund teadustöö tegemiseks. Lisades on toodud lühiülevaade loometööst (lisa 10) ja tabel keskmiste publikatsioonide kohta (lisa 2, tabel 11).

Naiste osakaal, kes on avaldanud vähemalt ühe publikatsiooni, on kõige suurem teistes riiklikes TA asutustes (mis pole ülikoolid), EKAs ning EMTAs. Meestest enam on keskmiselt vähemalt ühe publikatsiooni avaldanud ka TLÜ naissoost akadeemilised töötajad. Täpsem jaotus asutuste kaupa on toodud lisas (vt lisa 2, tabel 14). Avaldamise aktiivsust (kui suur osakaal vastava asutuse mees- ja naissoost akadeemilistest töötajatest on vähemalt ühe publikatsiooni avaldanud) vaadates selgub, ülikoolidest rohkem publitseeritakse teistes TA asutustes. 2019. aastal avaldas vähemalt ühe publikatsiooni 71,3% nendes asutustes töötavatest naistest ning 64,9% meestest (vt lisa 2, tabel 12).

Vaadates publitseerimist akadeemiliste ametikohtade kaupa selgub, et pea kõikides ametites on mehed aastate jooksul avaldanud rohkem publikatsioone. Eranditeks on dotsendi ja juhtivteaduri ametikohad, kus mitmel aastal on naised publitseerinud meeskolleegidest enam. Dotsentide seas on naiste osakaal aastate jooksul kasvanud (vt ptk 4.3). Kõige enam publitseerivad professorid ning juhtivteadurid, kus aga on naiste osakaal märksa tagasihoidlikum kui teistes ametites (vt ka lisa 2, tabel 15). 2019. aastal oli avaldanud vähemalt ühe artikli 87,2% meessoost professoritest. Naissoost professoritel oli sama näitaja 86,1%. Dotsentide puhul olid naised pea kõigil aastatel meessoost kolleegidest aktiivsemad publitseerijad. Kõikidest naissoost dotsentidest avaldas vähemalt ühe artikli 71% (2019. aasta andmed), meestel oli sama näitaja 66,8%. Lektorite ning assistentide seas on avaldamise aktiivsus märksa madalam – vähemalt ühe publikatsiooni avaldanute osakaal on nii mees- kui naissoost assistentide ja lektorite seas väiksem kui kõrgemal positsioonidel olevatel kolleegidel.

Vanemteaduritest on publitseerinud aastatel 2014–2019 üle 80% nii mees- kui naissoost vanemteaduritest, kusjuures naised on avaldanud sagedamini (2019. aastal 84%, meestel sama näitaja 80,6%). Teadurite ning nooremteadurite avaldamise aktiivsus on väiksem kui vanemteaduritel, kuid siiski oluliselt suurem kui näiteks lektoritel ning assistentidel (vt lisa 2, tabel 13).

Mõningatel erinevustel publitseerimisaktiivsuse osas ametikohtade lõikes on erinevaid põhjuseid. Näiteks võib see sõltuda sellest, millised on akadeemilise töötaja **teised tööülesanded**. Siinjuures mainisid intervjueeritud just **õpetamise** ja **juhendamisega** seotud tööülesandeid, mis nõuavad palju aega ja tähelepanu: „*suur õpetamise koormus võib takistada teaduse tegemist, see on halb asi õpetamise juures.*“ Samas täheldasid osalejad, et nende hinnangul tegelevad õpetamistööga naissoost akadeemilised töötajad suuremas osas kui meessoost akadeemilised töötajad, seda kohati isegi sõltumata positsioonist.

> „*Noorest saati, sel ajal, kui oleks pidanud teadust tegema, suure õppetöö koormuse kandmine on mõjutanud teadlaskarjääri. /…/ Meie instituudis on vähemalt kaks naist, ühel on kraad ja teisel mitte ning teise kraadi kaitsmine on selle taga olnud, et ta on naine. Tal on artiklid olemas, aga ta õpetab siiamaani suure koormusega. Kui naised annavad alla ja hakkavad õpetama, ongi raske. Ja kui on pere, on veel raskem. Kui püüad teha lektori täiskoormuse kõrvalt teadust, siis see pole enam 40-tunnine töönädal.*“

Samuti tunnetasid iseäranis doktorandid, et naissoost doktorantide kanda jäävad sageli ka erinevad **korralduslikud ülesanded** ning nais- ja meessoost doktorante koheldakse erinevalt:

> *“kuidagi on juhtunud, et mina olen üks vähestest naisdoktorantidest./…/ Ehk siis minu juhendaja on mind kohati kasutanud igasuguste ürituste planeerimisel, korraldamisel, öelnud mulle: „nii võta nüüd sealt ühendust, tee see paberiasi /…/ kuule, vaata et seal klassiruumis oleks olemas need vildikad ja pabertahvlid…“ Ja kohati ma mõtlen, et kas ta annaks sama ülesande ka meessoost doktorandile? Meessoost doktorante on ta kasutanud pigem sellistel üritustel, mida mina olen korraldanud, et nemad tulevad ja annavad seal loengu.”*

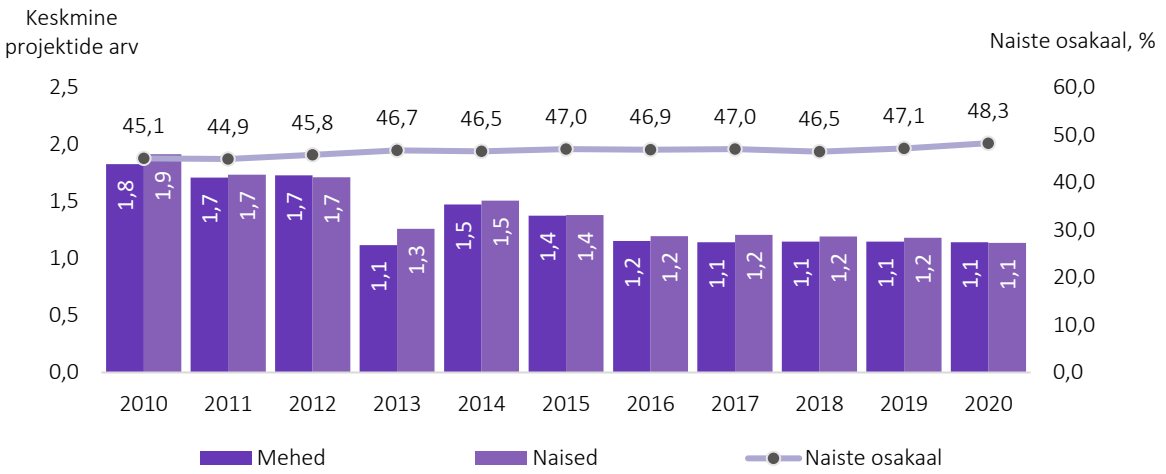
Lisaks mainiti **projektitaotluste** kirjutamist, mis võib võtta palju aega ära teistelt teadustööga seotud kohustustelt: *„/.../ see on üsna suur number tunde, mis läheb nende tagasi lükatud taotluste kirjutamiseks.”*

Ka publitseerimise puhul ei saa täielikult välja jätta teadusdistsipliinides ja teadustöö tegemises juurdunud traditsioone, mis võivad väljenduda soopõhiselt erinevas käitumises:

> *“/.../ näiteks tekstide kirjutamisel olen ma tundnud, et minu teksti korrigeeritakse natuke liiga palju ja ükski naiskolleeg sama meestele ei ole teinud. See on ka võib-olla tulnud mingisugustest varasematest aegadest, kus mehed on pidanud kõik üle vaatama. Ma olen kuulnud isegi ka oma vanaema põlvkonna käest, et tema, kui ülikoolis käis ja kirjutas midagi, siis miski ei läinud läbi selleta, et üks kõva meesteadlane ei oleks seda ümber kirjutanud. Mul on tunne, et aeg-ajalt on seda veel olnud või et näiteks minu teksti on sattunud mingisugune mõte, mis ei ole minult pärit ja isegi mingis mõttes minu teadmata ja see mulle ei ole meeldinud.”*

Projektides osalemine

Sarnaselt publikatsioonidega on ka projektides osalemine oluliseks teadustegevuse väljundiks. Meeste ja naiste keskmine projektide arv ühes aastas on pea kõikidel aastatel sama suur, kõige sagedamini on ühel akadeemilisel töötajal käsil ka üks projekt korraga. Naiste, kes osalevad vähemalt ühes projektis, osakaal on veidi alla 50% (joonis 27). Meenutuseks, kõikide akadeemiliste töötajate seas oli naisi 2020. aasta seisuga umbes 51%.



Joonis 27. Keskmine projektide arv soo järgi 2010–2020

Asutuste kaupa on näha sama trendi: keskmine käsil olevate projektide arv on aastate jooksul vähenenud ning meeste ning naiste keskmine osaletud projektide arv ühes aastas on sama suur. Täpsed osalemised asutuste kaupa on toodud lisas (lisa 3, tabel 16). Üldiselt on asutuseti keskmine projektide arv akadeemilise töötaja kohta üsna sarnane. Pisut enam on projektides osalenud teiste TA asutuste töötajad kokku, kuid ka sellisel juhul ei ole meeste ja naiste vahel olulist erinevust. See on ka loomulik, arvestades, et teiste TA asutuste põhiline tööülesanne ongi teadusprojektides osalemine (st nende töötajate tööülesannete hulga tegelikult nt õpetamisülesanded selliselt nagu ülikoolides ei kuulu).

Projektides osalevate naiste osakaal on kõige suurem taaskord teistes TA asutustes, EKAs, EMTAs ning TLÜs: neis asutustes on ka üleüldine naiste osakaal akadeemiliste töötajate seas suurim, seega on ka ootuspärane, et naisi on projektides osalejate seas suhteliselt rohkem. TÜs ning EMÜs on projektides osalenute seas naisi umbes 50%, kusjuures mõlemas kõrgkoolis on naiste osakaal projektides kasvanud. Siinjuures on oluline märkida, et naiste osakaal projektides osalejate seas on sarnane, arvestades üldist naiste jaotust kogu asutuse töötajaskonnas. Taltechis on projektides osalejate seas naisi umbes kolmandik, kuid kõikidest akadeemilistest töötajatest moodustasid naised 2020. aastal 37,4% (vt lisa 3, joonis 29).

Võrreldes, kui suur osakaal meestest või naistest akadeemiliste töötajate seas osaleb erinevates projektides, siis selgub, et üldiselt on perioodil 2010–2020 mehed projektides osalenud naistest enam, kuid vahe on võrreldes 2010. aastaga vähenenud. Ametite kaupa on näha, et näiteks professorite, vanemteadurite, teadurite ja nooremteadurite seas on ametis olnud naissoost akadeemiliste töötajate osakaal projektides osalejate seas meessoost kolleegide omast olnud suurem. Oluline on siinkohal märkida, et perioodi alguses osalesid naissoost professorid projektides meestest vähem, kuid aja jooksul on osalemine projektides kasvanud. Täpsem jaotus projektides osalemiste kohta on toodud lisas (lisa 3, joonis 30).

Projektide juures on oluline vaadata ka projektijuhtide profiile, selles analüüsis oleme projektijuhina määranud projektides „vastutava täitja“ rolli kandva akadeemilise töötaja. Vastutavad täitjad on peamiselt professorid, dotsendid, juhtivteadurid, vanemteadurid ja teadurid. Üksikutel juhtudel on vastutavate täitjate hulgas ka lektoreid või assistente. Professorite seas on naissoost vastutavaid täitjaid kõikide aastate jooksul kõige vähem, samas on ka üleüldiselt kõigil aastatel olnud professorite seas naiste osakaal kõige väiksem. Kõige enam on naissoost vastutavaid täitjaid teadurite ja dotsentide seas, kuid jällegi, ka üleüldiselt on nendes ametites naisi rohkem (vt lisa 3, joonis 31).

Kui aga vaadata, kui suure osa moodustavad positsioonil olevad naissoost akadeemilised töötajad vastutavatest täitjatest arvestades seda, kui palju vastavatel positsioonidel naissoost töötajaid üldse projektides osaleb, siis on näha, et ametite siseselt on küll naiste osakaal vastutavate täitjate seas väiksem, kuid vahe meessoost kolleegidega pole väga suur (vt tabel 3). Erandiks on juhtivteaduri ametikoht, kus vahed on mõnel aastal suuremad[34]. Projektides osalevatest professoritest on nii mehed kui naised märgitud vastutavaks täitjaks rohkem kui pooltel kordadel.

Tabel 3. Vastutavad täitjad soo ja ameti kaupa kõikidest samal positsioonil projektides osalejatest 2010-2020, %

Aasta	Sugu	Professor	Dotsent	Juhtivteadur	Vanemteadur	Teadur
2010	Mehed	64,5	25,5	54,5	31,1	10,1
	Naised	59,4	28,7	76,9	35,2	9,3
2011	Mehed	59,8	23,2	65,2	30,6	9,0
	Naised	58,2	25,0	75,0	33,3	9,9
2012	Mehed	56,8	25,7	84,6	31,5	10,1
	Naised	60,6	28,8	69,2	33,6	10,9
2013	Mehed	56,7	19,4	64,5	25,4	7,2
	Naised	47,1	26,0	62,5	30,8	8,9
2014	Mehed	55,7	20,4	57,1	29,1	9,6
	Naised	48,6	26,7	50,0	31,0	10,0
2015	Mehed	66,4	24,5	48,5	30,8	14,1
	Naised	50,7	25,5	57,1	26,6	10,1
2016*	Mehed	52,8	23,5	55,6	24,3	12,8
	Naised	50,0	18,2	66,7	20,2	12,1
2017*	Mehed	58,5	23,6	51,4	23,7	15,0
	Naised	53,1	21,0	57,1	24,7	13,2
2018	Mehed	69,5	29,3	64,5	28,5	14,5
	Naised	61,8	25,8	66,7	27,9	15,1
2019	Mehed	56,1	23,6	65,5	29,0	14,9
	Naised	52,5	17,6	75,0	24,2	12,7
2020	Mehed	67,7	30,6	65,4	35,0	21,1
	Naised	63,0	28,6	42,9	35,0	17,0

Märkus: * tähendab, et neil kahel aastal ei olnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad.

Projektides osalemise puhul võib enamasti esile kerkivat soolist tasakaalu või minimaalseid erinevusi põhjendada selle kaudu, et **sooliselt mitmekesine uurimismeeskond on kriteeriumiks või väärtuseks, mida rahastajad ja hindajad arvestavad**:

> *„ei ole teadlasena mõelnud selle [soolise võrdõiguslikkuse] peale, aga olen juhina mõelnud /../ Projektitaotlusi kirjutades saan aru, et see on üks kriteerium, mille peale pean selgelt mõtlema… Märtsis kirjutasin suurt taotlust ja pidin sellel tasandil läbi mõtlema, kes on tööpakettide juhid, milline institutsioon, kas selle juht on mees või naine, kas juhtub, et on valdavalt mehed ja kuidas jaotuvad ülesanded. Siis sain aru, et need asjad hakkavad muutuma järjest olulisemaks, aga*

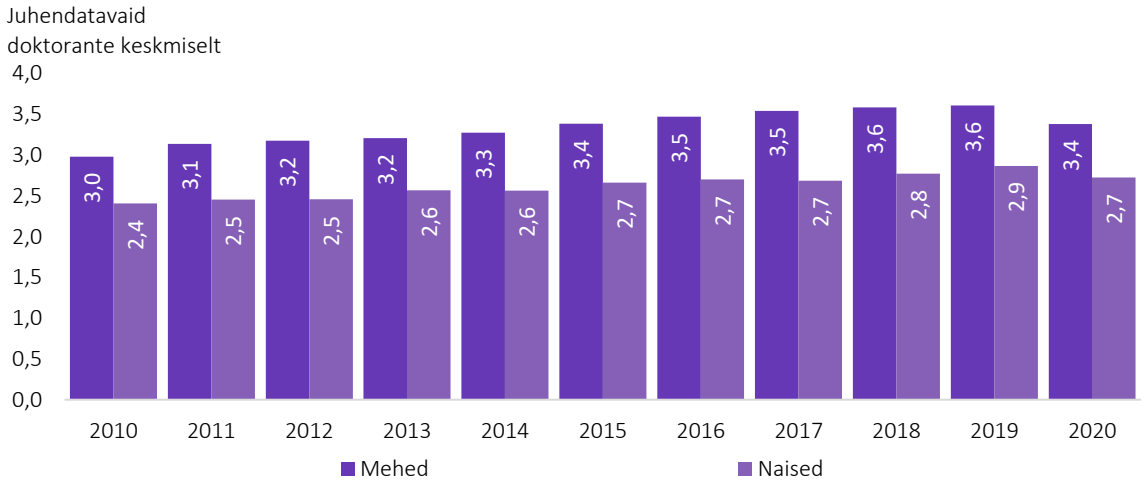
[34] Siin tasub jällegi arvestada seda, et juhtivteadurite hulk on üsna väike, seega juba väiksed absoluutarvulised muudatused toovad kaasa üsna märkimisväärse suhtelise muudatuse.

varem ei ole selle peale mõelnud. PUTide taotlustes oli suurem vajakajäämine, et naisteadlased ei olnud esindatud.“

Doktoritööde juhendamised

Doktoritööde juhendamine läheb akadeemilise töötaja jaoks arvesse kogu doktorandi õppeaja kohta, juhendamine lõpeb kas õpingute katkestamise või doktoritöö kaitsmisega. Doktoritööde juhendamine on asjakohane akadeemilist tegevust kirjeldav tunnus publitseerimisaktiivsuse mõistes – juhendamise vältel teeb juhendaja juhendatavaga koostööd publitseeritava teadustöö väljundi osas. Rohkem juhendatavaid doktorante tähendab enam koostöövõimalusi teadustööde avaldamise osas. Doktoritööde juhendamisega tegelevad doktorikraadiga akadeemilised töötajad.

Doktoritöid on juhendanud rohkem mehed: meessoost akadeemilistel töötajatel on ühel aastal keskmiselt rohkem doktorante juhendada kui naissoost akadeemilistel töötajatel. Samas on nii meestel kui ka naistel keskmine juhendavate arv aastate jooksul kasvanud (joonis 28).



Joonis 28. Keskmine juhendatavate doktorantide arv 2010–2020

Asutuseti (vt ka lisa 4, tabel 20) on näha, et meessoost akadeemilistel töötajatel on rohkem juhendamisel doktoritöid kui naistel. Teised TA asutused, kus juhendatavaid on meestel ja naistel kas võrdselt või on naistel juhendada pisut enam doktorante, on erandlikud.

Ametite järgi vaadates on kõige rohkem juhendatavaid doktorante nii mees- kui naissoost professoritel, kusjuures keskmine juhendatavate arv on meestel ja naistel sarnane. Enam on juhendatavaid ka juhtivteaduritel. Dotsentidel ning vanemteaduritel on juhendatavaid vähem ning meessoost dotsentide või vanemteadurite juhendatavate arv on naiste omast pisut suurem. Täpne tabel keskmiste juhendatavate arvu kohta soo ja ametite lõikes on toodud lisas (lisa 4, tabel 18). Aastatel 2010-2020 on doktoritööde juhendamisega tegelenud üle 80% ametis olnud nais- ja meessoost professoritest. Kui 2010. aastal oli juhendatavaid rohkem meessoost professoritel, siis 2020. aastal on naissoost professoreid juhendajate hulgas rohkem. Dotsentide seas on juhendanud akadeemiliste töötajate sooline jaotus sarnane: 2020. aastal oli juhendatavaid 61% naissoost ning 61,4% meessoost dotsentidel. Vanemteadurite puhul on aga mehed naistest enam doktoritööde juhendamisega tegelenud. 2020. aastal oli kõikidest meessoost vanemteaduritel doktorante 63,7%, naistel oli sama näitaja 57,7%. Täpne tabel juhendamiste osakaalude kohta on toodud lisas (lisa 4, tabel 19).

Kaitstud doktoritööde arv juhendaja kohta on üheks kriteeriumiks, mida karjääriredelil edasiliikumiseks arvesse võetakse. Siinkohal võib mõningaid erinevusi positsioonide lõikes selgitada taas sellega, mil moel ja milliste haridustasemete õpetamisega on akadeemilised töötajad seotud – nt

dotsendi kohal olev töötaja, kes on suures osas hõivatud bakalaureuse- või magistritaseme üliõpilaste õpetamise ning nende juhendamisega, võib olla liiga koormatud, et doktoritöid juhendada. Bakalaureuse- ja magistriõppe üliõpilased vajavad uuringus osalenud akadeemiliste töötajate sõnul enam juhendamist ning aega, samas ei pruugi nendel õppetasemetel õpetamine olla atraktiivne just meessoost akadeemiliste töötajate jaoks (olenemata positsioonist). See võib olla seotud ka teadmisega, et õppetöö kohustus jätab vähem aega teadustööga tegelemiseks ning on sestap teadlik valik.

6.2. Mobiilsus

Mobiilsus on üheks viisiks teadustegevuse väljundeid erialakogukonnale tutvustada ning rahvusvahelise teadustegevuse tegemiseks koostöövõrgustikke luua.

Kõikide lähetuses käinute seas on mehi olnud kõikidel aastatel natuke enam – pea kõikidel aastatel umbes 53%[35]. Personaliosakondade andmetel on perioodil 2015–2019 lähetuses käinute osakaal kõikidest töötajatest pisut kasvanud. Meestest käis lähetuses 2019. aastal 55,9% akadeemilistest töötajatest (2015. aastal 51,1%) ning naistest käis 2019. aastal lähetuses 52,5% (2015. aastal 47,4%). Samas on meeste keskmine lähetuses käimiste arv pisut suurem kui naistel – keskmiselt 3,6 korda aastas (naistel 2,9 korda), see näitaja pole viie aasta jooksul eriti muutunud (naistel oli vastav näitaja 2015. aastal 2,6 ning meestel 3,4). Aastas kokku veetsid mehed lähetuses keskmiselt 20,7 päeva ning naised 15,3 päeva.

Asutuseti võrreldes käisid näiteks 2019. aastal kõige enam lähetustes TalTechi meessoost ja EKA naissoost akadeemilised töötajad. Kõikides asutustes on meessoost töötajad käinud rohkem kordi välislähetustel, erand on vaid EKA. Viieaastase perioodi jooksul on naised võrreldes meestega enam lähetuses olnud TLÜs, TalTechis. TÜs on meeste seas lähetuses käimiste kordade arv naiste omast enam kasvanud. Aastas viibisid lähetuses kokku mehed kauem aega kui naised, mis on ka ootuspärane, kuivõrd lähetuses käidi ka rohkem. Meeste lähetuse kestus on kasvanud märkimisväärselt TalTechis, TLÜs ning EMÜs. Naiste lähetuste kestus on vähenenud TLÜs, TÜs ning TalTechis. Kuigi naised on neis asutustes hakanud sagedamini lähetuses käima, on seega tõenäoline, et ühe lähetuse kestus on siiski märksa lühem kui meestel.

Tabel 4. Lähetuses viibitud päevade ja kordade arv asutuste ja soo kaupa 2015-2019

Keskmine lähetuses viibitud päevade arv aastas kokku							
Asutus	Sugu/aasta	2015	2016	2017	2018	2019	Muutus
EKA	Mehed	12,5	18,7	12	15,2	14,4	
	Naised	12,1	14,2	13,4	15,1	16,8	
EMÜ	Mehed	17,6	20,1	18,7	20,1	20,9	
	Naised	13,8	13,9	13,4	14,1	15,6	
TLÜ	Mehed	11,6	15	15,5	20,8	15,6	
	Naised	14,4	12	12,3	14,4	14,3	
TÜ	Mehed	21	21,2	21,5	21,6	20,4	
	Naised	14,9	15,1	14,3	15	14,7	
TalTech	Mehed	20,5	17,8	19,6	21,9	23,1	
	Naised	17,9	16,9	17,3	15,5	17,1	
Keskmine lähetuses viibitud kordade arv aastas kokku							
Asutus	Sugu/aasta	2015	2016	2017	2018	2019	Muutus

[35] 2015. aastal oli vähemalt korra lähetuses käinute seas mehi 53,6%; 2016. aastal 53,8%; 2017. aastal 52%; 2018. aastal 53%; 2019. aastal 53%.

EKA	Mehed	1,9	3,3	2,4	2,9	2,8	
	Naised	3	3,1	2,2	3,6	4	
EMÜ	Mehed	3,3	3,7	3,5	3,5	1,7	
	Naised	2,6	2,6	2,5	2,6	1,9	
TLÜ	Mehed	3,4	4	4,1	4,2	3,9	
	Naised	2,2	2,9	3,2	3,1	3,2	
TÜ	Mehed	3,4	3,6	3,6	3,6	3,8	
	Naised	2,7	2,8	2,8	2,8	2,9	
TalTech	Mehed	3,3	3,2	3,5	3,6	4,1	
	Naised	2,8	2,6	2,6	2,7	3	

Märkus: Rohelisega on tähistatud, kui muutus oli suurem kui +10%, punasega on tähistatud, kui muutus oli suurem kui -10%, kollasega on tähistatud muutused, mis jäid -10% ja +10% vahele.

Kõige enam käivad lähetustes EKA meessoost akadeemilised töötajad: kõikidest EKA akadeemilistest meessoost töötajatest käis 2019. aastal välislähetuses 87,5%. Siinkohal on oluline meeles pidada, et EKAs on üleüldiselt akadeemiliste töötajate arv väga väike, mistõttu väiksed absoluutarvulised muutused on suhtarvu mõttes üsna suured. TLÜs töötavad naised käivad võrreldes meestega lähetuses rohkem. TÜs on nii meeste kui naiste seas lähetuses käimine mõnevõrra vähenenud. TalTechis, vastupidi, aga on nii meeste kui ka naiste seas lähetuses käimine sagenenud, kusjuures naissoost akadeemilised töötajad on võrreldes meestega rohkem hakanud vähemalt ühe korra aasta jooksul lähetuses käima (vt ka lisa 6, tabel 25).

Ametite kaupa vaadates on näha, et kõige enam käivad nii meeste kui naiste seas lähetustes professorid ja juhtivteadurid[36]. 2019. aastal oli naissoost professoritest käinud välislähetuses 86,5%. Samal positsioonil olevatest meeskolleegidest enam käivad lähetustes naissoost dotsendid, vanemteadurid, lektorid. Nooremteadurite seas aga jällegi käivad lähetustes enam mehed. Täpsem ülevaade lähetustest on toodud lisades (lisa 6, tabel 24 ja tabel 26).

Rahvusvahelist mobiilsust (st lähetustel käimise sagedust ja pikkust ning järeldoktorantuuri välismaal) võivad intervjueeritute sõnul mõjutada iseäranis **eraelulised tegurid**. Sealjuures on vanemlus või hoolduskohustus üheks põhjuseks, mis võib pikaajalisemale mobiilsusele suundumist mõjutada. See, kuidas eraelulised kohustused mõjutavad nais- ja meessoost akadeemiliste töötajate lühiajalist mobiilsust, sõltub intervjueeritute sõnul **peremudelist, kokkulepetest ja tugistruktuurist**. Osaliselt on naissoost töötajate lühemaajalisem välismaal viibimine seega intervjueeritute hinnangul seostatav eraeluliste teguritega, sh sellega, milline on nende roll oma peremudelis.

Ka pikaajalisest mobiilsusest rääkides toodi esile eraelulised tegurid. Näiteks kirjeldati, et järeldoktorantuuri võimalusi kaaludes peavad doktorandid arvestama nii iseenda kui partneri võimalustega. Eraeluliste tegurite kõrval tõid doktorandid välja ka **struktuurseid süsteemist tulenevaid tegureid** – sobiva järeldoktorantuuri koha leidmine pole alati lihtne, konkurents võib olla tihe ning „oma koha“ leidmist doktorikraadi omandamise järgselt tajutakse ebastabiilse perioodina:

> *“järeldoktori kohtade saamine üsna keeruline ja kardan ka lõksujäämist, kus ma näen, et mõned kolleegid on, kes on juba doktorikraadini jõudnud. Et nad otsivad kogu aeg kas uusi järeldoktori kohti või siis lühiajalisi uurimisprojekte. Nad hüppavad kogu aeg ühest kohast teise, ometi leidmata lõppkokkuvõttes mingisugust püsivamat või pikemaajalist positsiooni.”*

Rahvusvahelist mobiilsust peeti positiivseks erialase täienduse ja koostöövõrgustiku loomise seisukohast, sh mainiti, et erialane enesetäiendus Eestis ei pruugi mõnel erialal ka kõigile kättesaadav

[36] Juhtivteadurite juures peab arvestama, et nende absoluutarvud on väga väikesed, mis tähendab, et ka üsna väiksearvuline muutus mõjutab suhtarvu märkimisväärselt.

olla. Samas täheldasid pikaajalisemalt akadeemilises maailmas tegutsenud töötajad, et ka nägemus sellest, kuivõrd oluline mobiilsus on karjääriedenemise kriteeriumina, on muutunud: *„praegu atesteerimissüsteemis nii otseselt ei võeta arvesse välismobiilsust. Vahepeal oli peaaegu kohustuslik, st päevade või kuude järgi paika pandud, palju peab olema välismaal viibinud. Selle vastu ma sõdisin, sest see tundus diskrimineerimisena mitte vaid vanemluse, vaid ka muude hoolduskohustuste tõttu (nt vanemate hooldamine). Teine asi on, et tänapäevasel ajastul, kus nii või teisiti enamus rahvusvahelisest koostööst toimub interneti vaheldusel, on nõue füüsiliselt paikneda teises riigis teatud aja jooksul ebaadekvaatne*.“ Osad akadeemilised töötajad tunnetasid, et mobiilsusnõue (formaalne või eelduslik) on üheks soolise ebavõrdsuse allikaks.

Arvestades 2020. aasta COVID-19 pandeemiat ning sellega seotud liikumispiiranguid, võib eeldada, et lähetuses käimine muutus oluliselt ning mõned neist muudatustest on püsivad. Asutuste juhtkondade esindajad viitasid, et pandeemia on lähetustel käimise peaaegu täielikult peatanud, samas on hoogustunud teaduskoostöö ja -tegevuste (nt konverentsid, koolitused) korraldamine teiste kanalite kaudu (veebinarid, virtuaalkoolitused).

7. Akadeemilist karjääri mõjutavad tegurid: struktuurne mõju, stereotüübid ja ühiskondlikud hoiakud

Akadeemilist karjääri mõjutavate tegurite kirjeldamise juures tuleb arvestada, et sooline võrdõiguslikkus ja sooline ebavõrdne kohtlemine on komplekssed teemad ning probleemid võivad ilmneda erinevatel tasanditel (struktuurid, ühiskond, pere, isiklikud tõekspidamised). Sestap võib ka näha, et soopõhine ebavõrdsus avaldub või võimendub siis, kui struktuursed või süsteemsed kitsaskohad toimivad koosmõjus ühiskondlike hoiakute, soorollide – või stereotüüpidega.

Akadeemiline vs mitteakadeemiline karjäär: akadeemilise karjääri valimise põhjused. Teaduskarjääri algusetapp

Sarnaselt erialavalikule kirjeldasid ka akadeemilise karjääri valikut suur osa akadeemilistest töötajatest just n-ö **juhuse** kaudu, seda sõltumata soost. Siinkohal on intervjuudes osalejad kirjeldanud, et akadeemiline karjäär ei olnud eesmärgiks eriala valides või varasemates haridusastmetes, vaid see kujunes erinevate tegurite koosmõjul õpingute jooksul. Olulisteks nn juhuslikeks teguriteks peeti näiteks teadustegevuses osalemist või koostööd akadeemiliste töötajatega juba õpingute perioodi jooksul; akadeemiliste töötajate poolset aktiivset suunamist või soovitamist doktoriõppekohtadele, järeldoktorantuuri või välismaisesse teadusasutusse; koostöövõrgustiku kujundamist, mis kõik mõjutasid akadeemilise karjääri kasuks otsustamist. Juhendajatel ja kolleegidel on oluline roll just teadlaskarjääri algusetapis, teisisõnu magistrantuuris ja doktorantuuris õppivate üliõpilaste suunamisel ning kutsumisel akadeemilisse sfääri, eriti kuna osaliselt juhuslikult doktorantuuri jõudmine võib tähendada seda, et doktorant saab alles tagantjärele aru, et **otsus doktoriõppesse astuda kujundab tema edasist karjääri**: *„ma ei näinud doktorantuuri ja seal kõrval ülikoolis tegutsemist tööna, vaid ma nägin õpinguid. Nüüd näen, et doktorantuuri astumine on otsus nii õpingute kui karjääri sidumisel.“* Akadeemilise kogukonna toetus on eriti määrav olukordades, milles koostöö juhendajaga ei toimi või katkeb valdkondades, kus doktorantuur ei kulge uurimisgrupi-põhiselt.

Samas on näha ka, et akadeemilisse sfääri sisenetakse **strateegilistel põhjustel**, nt selleks, et ehitada sildu teaduse ja ühiskonna vahel: *„põhjus, miks ma läksin doktorantuuri /.../ oli see, et ma tahtsin ettevõtluse ja ülikoolide vahel tekitada sidet. Kuna ma IT alal töötan, siis ma nägin päris palju, et oli ebakõlasid, mida ülikool vajab ja mida ettevõtted ootavad ja ka vastupidi, et mida annavad ettevõtted*

ülikoolidele." Vastajad leidsid, et võimalused nagu tööstusdoktorantuur aitavad teadustööd ja erialast töökogemust erasektoris kombineerida ning peaksid olema soositud, kuivõrd see looks paindlikumad praktilised võimalused ka teadusmaailma sisenemiseks.

Samuti nimetasid intervjuudes osalenud, et nende akadeemilise karjääri valikut ning varaseid tegevusi on paljuski mõjutanud nn **tähenduslikud inimesed** või positiivsed eeskujud nende ümber. Siinkohal rõhutati ennekõike doktoritöö juhendajate rolli, aga ka perekonna tuge peeti oluliseks. Juhendajate toetus ja mõistev suhtumine on oluline mõistagi ka doktoriõppe ja eraelu kombineerimise kontekstis: *"väga palju oleneb, kuidas on juhendajaga läbisaamine. Minul on tõesti nii, et kui lapsed on haiged, ma ütlen, et ma järgmine nädal kuskile ei tule, siis vastus on „okei"."* Sama mainisid juhid ja akadeemilised töötajad töö- ja pereelu ühildamise osas – juhtide ja kollektiivi vastutulek lihtsustab teadlaskarjääri tegemist ka siis, kui tekivad karjäärikatkestused.

Akadeemilise karjääri rajalt kõrvale kaldumist seostati aga struktuursete tegurite nagu **teadustöö finantseerimine** ja **akadeemiline kogukond**. Perspektiiv, et pidevalt tuleb leida võimalusi oma teadustöö rahastamisvõimaluste leidmiseks, tekitab inimestes, soost sõltumata, nii hirmu kui ka kahtlusi tuleviku suhtes. Olles kokku puutunud grandi- või projektitaotluste koostamisega või näinud teadusmaailma toimimist lähemalt, toodi välja, et nähtud tulevik ei tundu stabiilne: "*kõige suurem küsimärk ongi see, et kuna rahastus on ebastabiilne ja projektipõhine, kas ma julgen ennast ainult teadusele pühendada, arvestades seda, et mul on ka muud kohustused?"* Teatud valdkondades, nt infotehnoloogias, ei pea doktorandid akadeemilise maailma palka konkurentsivõimeliseks, mistõttu eelistatakse tulevikuperspektiivis teaduskarjäärile pigem jätkamist ettevõtluses.

Akadeemilise karjääri arengut soodustavad ja pärssivad tegurid: rahvusvaheline kogemus

Ühe akadeemilist karjääri kujundava teadvustatud tegurina mainisid akadeemilised töötajad **rahvusvahelist mobiilsust**. Kõrgematele positsioonidele jõudnud akadeemilised töötajad kirjeldasid, et järeldoktorantuur, doktorantuur välismaises teadusasutuses või õpiränne välismaa teadusasutustesse õpinguperioodi jooksul on nende akadeemilise karjääri kujundamisel olnud üheks tähtsamaks teguriks: *„kindlasti postdoktorantuuri tegemine välismaal, sest kui jääda samasse seltskonda Eestis kogu ajaks, siis see ei aita karjääriarengule kaasa."* Siinkohal tuleb rõhutada, et rahvusvaheline mobiilsus on oluliseks karjääriarengu teguriks ennekõike ülikoolides, milles oli rahvusvaheline tunnustatus või kogemuse omamine üheks soovitatavaks teguriks ametikohale kandideerimisel (nt on see kirjas TLÜ ametinõuetes). Samas pidasid seda kasulikuks, aga mitte prioriteetseks uuritud teiste TA asutuste esindajad. Samuti esineb **erisusi välismobiilsuse olulisuse puhul valdkondade vahel**, näiteks meditsiinis on oluline kliiniline praktika ja juhul, kui välismaale järeldoktorantuuri minek tähendab sellest eemalejäämist, ei peeta seda prioriteetseks.

Siiski tõid intervjueeritud välja, et pikaajaline välismobiilsus (semester või pikem aeg) võib osutuda **keeruliseks nii perekondliku olukorra kui ressursside puudumise tõttu**. Akadeemilised töötajad ning juhid täheldasid, et nende alluvad või juhendatavad on mõnel juhul loobunud välismaisest töö- või õpipakkumisest, kuna nende eraeluline olukord seda ei võimalda. Sama kinnitasid ka doktorandid oma eesseisvaid valikuid kirjeldades – probleem tekib, kui partneril ei ole võimalik välismaale kaasa minna või inimesed on seotud perekondlike hoolduskohustustega: *„ühelt poolt pole väga uurinud, sest huvi pole väga olnud ja osaliselt perekondlikel põhjustel partneriga oleme otsustanud, et me veel ei lähe Eestist ära, kuna meil on eakad inimesed, kes meie abi vajavad ja me eelistame elada neile lähedal."* Partneri töövõimaluste olemasolule lisaks leiti, et välismaale suundumist perega lihtsustab see, kui lapsed on väiksed: kui väikelapsed on vajadustes mõnevõrra n-ö paindlikumad (nad sõltuvad vaid vanematest), siis koolieelistele lastega välismaale suundumist kirjeldasid osalejad võimaliku lisatakistusena, kuna see tähendaks ka pere väiksemate liikmete sotsiaalse keskkonna radikaalset muutmist. Alternatiivselt kirjeldasid akadeemilised töötajad ka, et viibisid välismaal tööl või õppes

lühemaajaliste perioodidena. Selline korraldus on võimalik kokkulepete alusel. Samas kirjeldasid välismaal järeldoktorantuuri teinud akadeemilised töötajad nn sundolukorda – järeldoktorantuuri kohtade arv on piiratud ja konkurents suur, mistõttu asukoha mõttes strateegiliste valikute (nt et positsioon oleks naaberriigis ja seega perele lähemal) tegemine ei pruugi olla võimalik – vastu tuleb võtta pakkumine, mis haakub eriala- ja huviteemadega ning kus konkurentsis peale jäädakse. Uuringus osalejad kirjeldasid, et need valikud on moraalselt keerulised – **valik on karjääri ja pere vahel**. Välismaise mobiilsuse kasuks otsustatakse ennekõike siis, kui see toob kaasa olulise lisaväärtuse, mis kaalub muud probleemid üles.

Rahvusvaheline pikaajaline mobiilsus võib aga olla üheks võimalikuks ebavõrdsust (sh **soolist ebavõrdsust**) **tekitavaks struktuurseks asjaoluks**. Välismaal viibimist peeti eeliseks näiteks teadusrahastuse taotlemisel. Üks uuringus osaleja kirjeldas sellise eelduse või nõudega seotud ebavõrdsust. Kuivõrd uuringus osalejate vastustest ilmnes, et perekonna eest hoolitsemist seostatakse peamiselt naise rolliga, mis omakorda pärsib mobiilsusvõimalusi, võib see osaliselt selgitada ka Eesti teadusmaastiku hetkeseisu, kuna takistab või on varasemalt jäigemate nõuete olemasolu tõttu takistanud karjääriarenguks vajalike või soovituslike nõuete täitmist:

> *„see võimalus on olemas, et grandi juurde märkida eemalolek vanemluse tõttu. Mingil määral see aitab ka. Probleemsem asi aga, mida olen näinud stardigrantide jagamisotsuste tegemisel, on seal esitatav küsimus, kas taotleja (alustav teadlane) on olnud välismaal järeldoktorantuuris. See on väga jäik hindamiskriteerium. Kui ta on käinud, siis on eelis, kui pole, siis pole. Samal ajal on järeldoktorantuuris käimine keeruline laste kõrvalt. Praegune korraldus jätab mulje, et see on justkui „oma viga“, kui ei ole leidnud võimalust välismaal järeldoktorantuuris käia. See võib tihtipeale saada määravaks, kuna kui sel põhjusel ei saa stardigranti, siis tekib rajasõltuvus, sest siis ei saa ka rühmagranti (järgmise etapi granti) ja see juba võibki pärssida ka üldist edasiliikumist karjäärirajal. Niisugune kriteerium nagu välismaal stažeerimine peaaegu kohustuslikus korras on peaaegu diskrimineeriv, aga see ei tule otseselt välja.“*

Kuigi viidatud Eesti Teadusagentuuri vahendatavat stardigranti võib taotleda teadlane, *„kes on pärast doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni saamist omandanud teadusliku uurimistöö kogemuse (nt järeldoktorantuuris, teadus- ja arendusasutuses teadustöötajana vms, soovitatavalt mitte samas riigis, kus omandati doktorikraad)“*[37], siis paistab ka üksnes soovitus riikideüleseks mobiilsuseks intervjueeritute tõlgendustest jäiga kriteeriumina. See võib tuleneda ka asjaolust, et asutuste tööjuhendites võib rahvusvahelise mobiilsuse mõiste olla üsnagi laialt defineeritud (seda käsitlesime põhjalikumalt ka 2. peatükis). Probleemkoht võib tekkida rahvusvahelise kogemuse tõlgendamisega: asutuste, töötajate ja rahastajate nägemus rahvusvahelise kogemuse mõistest ei pruugi kattuda.

Kuna vanemluse võimalik mõju on nii uuringus osalenute kui ka varasemate teadusuuringute kontekstis ühe peamise akadeemilist karjääri mõjutava tegurina esile toodud, vaatasime täiendavalt ka kvantitatiivsete andmete põhjal, milline on selle seos mobiilsusega.

Teadlaskarjääri mõjutavatest teguritest analüüsime kvantitatiivsete andmete põhjal laste olemasolu ning akadeemilise töötaja mobiilsust, arvestades alaealisi lapsi. Analüüs on üsna pinnapealne, seda eelkõige põhjusel, et akadeemilistel töötajatel pole kohustust anda tööandjale infot oma alaealiste laste kohta. Seega on personaliosakondades info laste kohta olemas vaid siis, kui töötaja on ise sellest teada andnud. See omakorda tähendab, et kui töötajatel polnud märgitud alaealiste laste olemasolu, siis võib see tähendada, et töötajal pole alaealisi lapsi, aga ka seda, et töötaja pole lihtsalt oma laste kohta infot andnud.

Järgnevast tabelist selgub, et naised on sagedamini tööandjale teada andnud, et neil on alaealisi lapsi.

[37] Stardigrandi tingimused ja kord. Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2021/02/PSG-kord-2021.pdf.

Tabel 5. Akadeemilised töötajad, kellel on alaealised lapsed[38]

Sugu/aasta	2015	2016	2017	2018	2019
Mehed	411	407	425	444	431
Naised	555	508	565	592	595
Naiste osakaal (%)	57,5	55,5	57,1	57,1	58,0

Võrreldes[39] omavahel mehi ja naisi, kes on lähetuses käinud, siis kuigi naiste seas on välislähetuses käinute osakaal viie aasta jooksul kasvanud, on välislähetuses käinud naiste osakaal, kellel on ka alaealisi lapsi, väiksem kui meestel. Alaealiste lastega meessoost akadeemilised töötajad on võrreldes naistega käinud välislähetustes rohkematel kordadel (aasta jooksul keskmiselt neli korda) ning seetõttu on lähetuse kogukestus ka märksa pikem kui naistel (kogu aasta jooksul viibiti 2019. aastal välismaal 23,7 päeva). Siiski on ka meeste keskmine lähetuse kestus pikem kui naistel (meestel 2019. aastal 5,9 päeva ning naistel 5,2 päeva).

Tabel 6. Lähetuste kestus, kordade arv ja lähetuses käinute osakaal meeste ja naiste seas, kes on andnud teada alaealistest lastest 2015-2019

Lähetuses käidud kordade arv					
Sugu/aasta	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Mehed	3,7	3,8	4	4	4
Naised	2,6	2,7	2,8	2,8	2,8
Lähetuse kestus päevades					
Mehed	20,3	21,4	22,4	22,9	23,7
Naised	13,4	12,8	14,4	13,7	14,5
Lähetuses käinute osakaal (%)					
Mehed	55,7	59,7	61,2	65,1	63,6
Naised	47,7	47,8	48,3	52,5	53,8

Personaliosakondadest saime infot ka lapsehoolduspuhkusel viibimise kohta. Selgub, et meeste osakaal lapsehoolduspuhkusel viibijate seas on vähem kui 10%[40].

Tõkked akadeemilise karjääri tegemisel: karjäärikatkestused

Karjäärikatkestusi peeti kõige olulisemaks akadeemilise karjääri arengut pärssivaks teguriks. Sellega seoses mainiti peamiselt naiste eemalviibimist **pere loomise** tõttu, seda juba bioloogilistel põhjustel – vähemalt lapseootuse lõppfaasis ning vahetult pärast lapse sündi. Samuti kirjeldasid uuringus osalenud, et perekondlikud kohustused paistavad ühiskondlikult pigem olevat naiste õlul, mistõttu eeldavad nad, et sama kehtib ka naissoost akadeemiliste töötajate puhul.

Mis tahes põhjusel toimunud karjäärikatkestusi nähti akadeemilise karjääri tegemisel takistusena sirgjoonelise karjääriraja läbimisel, seda peamiselt seisukohast, et tekkinud „akadeemilist lünka“ on keeruline n-ö tasa teha. Sealjuures näib valitsevat eeldus, et vertikaalne karjääriareng on ideaaliks.

[38] See tähendab, et tegemist on akadeemiliste töötajatega, kes on teada andnud, et neil on alaealised lapsed.

[39] Kuna TLÜ ei edastanud infot alaealiste laste kohta, siis pole koondnumbreid asjakohane võrrelda kõikide lähetuses käinutega.

[40] Lapsehoolduspuhkusel viibinud akadeemilised töötajad soo järgi

Sugu	2015	2016	2017	2018	2019
Mehed	7	7	11	10	8
Naised	94	70	99	87	111

Intervjuudes kirjeldati karjäärikatkestuste murekohana näiteks, et teaduses, olenemata valdkonnast, võib kogutud andmestik moraalselt vananeda, mis tähendab, et ka lühiajalisem eemalviibimine (nt 1-1,5-aastane periood) võib anda eelise inimestele, kellel sellist eemalviibimist olnud pole. Katkestusteta karjääritee eeldust võimendab ka teadusrahastuse süsteem, milles projektipõhisele rahastusele toetumine paneb akadeemilised töötajad pideva pinge alla. Sellest tulenevalt täheldasid uuringus osalenud, et nende akadeemilises suhtlusringkonnas on tavapärane, et lapsehoolduspuhkusel viibivad akadeemilised töötajad asuvad osaliselt tööle niipea kui võimalik.

Akadeemiliste töötajate värbamist ning atesteerimisprotsessi kirjeldavad dokumendid viitavad, et atesteerimisprotsessis ning taotluste hindamisel on küll võimalik märkida teadustegevusest eemalviibimist näiteks lapsehoolduspuhkuse tõttu, kuid akadeemilised töötajad ja asutuste esindajad peavad seda nn kosmeetiliseks meetmeks: „*augu arvestamine atesteerimisel tähendab, et jääd samale tasemele, ei kuku välja. /…/ Auku arvestades institutsioonisiseselt ei kuku välja, aga väliste kolleegidega ja rahastusallikatega kaotad ja seda vahet on raske tagasi teha.*“ Teisisõnu toetab see meede asjaolu, et akadeemiline töötaja ei kaota põhjendatud eemalviibimise tõttu oma positsiooni asutuses, aga aeg, mis kulub selleks, et n-ö jõuda järele akadeemilistele töötajatele, kes pole eemal viibinud ning liikuda ka isiklikul karjäärirajal edasi, võibki ühtlasi väljenduda asjaolus, et meessoost akadeemilised töötajad on jõudnud naissoost kolleegidega võrreldes kõrgematele kohtadele – eemalviibijateks on tavaliselt naised. Süsteem arvestab vaid ametlikult eemal viibitud aega, kuid n-ö naasmise sisseelamisperioodi, mille vältel peaks akadeemiline töötaja tegelikult taotluste kirjutamise, projektide jm teadustöö tegevusega tegelema, ei arvestata. N-ö sisseelamisperioodi mittearvestamist peeti ka karjäärikatkestuste hindamisel üheks probleemkohaks, mis võib ebavõrdsust tekitada: „*see on vist sõnastatud nii kõikide ülikoolide valimiseeskirjades või vähemalt seda kasutatakse, et normeeritakse teadusele pühendatud aeg ja vaadatakse inimese arengukõverat selle aja kontekstis. Seal on üks aspekt, mida on raske arvestada, et kui neiud on kolm aastat teaduses väljas, sel ajal liigub teadus edasi ja neil kulub veel aasta, et seal orienteeruda.*“

Siinkohal kirjeldati ka asjaolu, et **akadeemiline süsteem arvestab eemalviibimist küll positsiooni-, aga mitte olukorrapõhiselt.** See tähendab, et näiteks administratiivsetelt positsioonidelt (üksuse juhataja, prorektor) akadeemilistele ametipositsioonidele naasvatele töötajatele võimaldatakse nn sisseelamisperiood, et töötaja saaks rahastuse ja töökohakindluse pärast muret tundmata uuesti akadeemiliste tegevuste juurde pöörduda (sh grante, projekte taotleda ning rahastusotsuseid oodata). Samal ajal ei toimu see aga näiteks lapsehoolduspuhkuse või muudel eemalviibimistega seotud olukordade puhul.

Kuigi karjäärikatkestusi vanemluse tõttu kirjeldati ühe peamise põhjusena, miks naissoost akadeemiliste töötajate osakaal on kõrgematel akadeemilistel kohtadel väiksem, ei nähtud vanemlust siiski töötaja akadeemilise karjääri arengut peatavana. Nii juhid kui ka akadeemilised töötajad ise täheldasid, laste saamine muudab – olenemata soost – akadeemilised töötajad nn efektiivsemaks. Akadeemilised töötajad, kellel olid lapsed, soostusid jagama, et see on tingitud asjaolust, et töö- ja pereelu ühildamine nõuab ajaplaneerimist ning motiveerib tööülesandeid produktiivselt tegema konventsionaalsel tööajal (väljaspool mida oleks tööasjadega keeruline või võimatu tegeleda). Mingil määral võib see tähendada ka töökultuuri muutust laiemalt, eriti kui tegu on juhiga: *“pärast laste saamist nad enam ei eelda, /.../ et kui sulle saadetakse reede õhtul meil, peab see esmaspäeval tehtud olema. Inimesed saavad rohkem aru tööajast ja eraelust ja ma näen seda just naiste puhul.“*

Kuigi vanemlus võib akadeemilised töötajad eemalviibimise tõttu panna töö tulemusnäitajatele orienteeritud iseloomu tõttu keerulisemasse olukorda, mis võib tähendada järeleandmisi kas karjääri kujundavate tegevuste osas (tööaeg, välismobiilsus) või perekonna osas (laste saamise ja pere loomise otsused, varakult lapsehoolduspuhkuselt naasmine), tajusid mõned uuringus osalenud töötajad ka **vanemlusega seotud positiivset diskrimineerimist**. See tähendab, et näiteks tööülesannete jaotamisel

või töökoormuse kokkuleppimisel on juhid vastutulelikumaid võimalusi pakkunud lapsevanematest akadeemilistele töötajatele, jättes seega lastetud töötajad kehvemasse seisu. Sõltuvalt asutuse karjäärimudelist võivad sellised otsused pidurdada aga akadeemilise töötaja edasiliikumist karjääriredelil. Näiteks kirjeldas üks akadeemiline töötaja olukorda, milles lapsevanemast naissoost kolleeg keeldus töökoormuse vähendamisest pere ülalpidamise põhjendusega. See tähendas aga, et tema teine kolleeg, lastetu akadeemiline meessoost töötaja, pidi leppima osalise koormusega. Samal ajal on täiskoormusega töötamine aga selles asutuses eelduseks karjäärirajal järgmisele astmele liikumisele.

Kuigi uuringus osalenud pöörasid suuresti tähelepanu sellele, milline on perekonna mõju akadeemilisele karjäärile, siis intervjuudest ilmnes ka olukordi, milles akadeemiline karjäär on mõjutanud hoopis otsuseid isiklikus elus. Näiteks on akadeemilisele karjäärirajale jäämine ja suure töökoormuse kandmine tähendanud ka **pere loomisest loobumist**: „*mul lapsi ei ole. Väga noorena õppejõuks saamine mõjutas seda, et mul ei ole lapsi. Ma olen küll abielus, aga see juhtus ka hilja.*“ Samuti kirjeldati töö või pere prioriseerimise dilemmat, milles iseäranis naissoost akadeemilised töötajad on keerulise valiku ees: „*see [laste saamine] on küsimus ka teadlikust ajastamisest. Paraku on nii, et akadeemiliste ametikohtade arv, eriti üleval pool, on piiratud. Neid ei lisandu, pigem kaotatakse ära. Seetõttu tuleb igal naisel teha valikuid ja otsuseid sellest lähtuvalt, et kas on oluline teha mingitel eluetappidel forsseeritult karjääri, jõuda teatud tasemele ja siis luua pere või siis teha risti vastupidi. Viimasel juhul tekib aga oht, et tagasipöördumise ajaks lihtsalt on positsioonid juba hõivatud.*“

Tõkked akadeemilise karjääri tegemisel: võimete piir ja isiklikud valikud

Iseäranis vanemluse ja selle mõju akadeemilisele karjäärile raamistasid uuringus osalejad **isikliku valikuna**: „*enese kogemus doktorantide pealt on, et osa doktorante loobuvad teadusest pärast kraadi kaitsmist ja laste saamist, aga see on nende isiklik otsus/…/.*“ Võib täheldada, et teadussüsteemi ja -asutuste töökorraldus paneb töötajad dilemma ette: pere või karjäär. Asjaolu, et kõrgematel akadeemilistel positsioonidel kasvab ka töökohustuste hulk – tulenevalt juba teaduskarjääri struktuursest korraldusest, mis puudutab näiteks positsioonipõhist kuulumist otsustuskogudesse, aga ka kriteeriumite rangusest kõrgematele positsioonidele – paneb akadeemilised töötajad üha suurema töökoormuse alla, samas aga ei vähene isiklike kohustuste hulk. Intervjueeritud kirjeldasid olukorda, milles karjääriredeli järgmistest astmetest või akadeemilist karjääri mõjutada võivatest tegevustest loobutakse, kuna ette tuleb **„võimete piir“**. Kohustusi ja ülesandeid tuleb balansseerida ning teha valikuid, sealjuures viidatakse, et selliseid valikuid teevad peamiselt naissoost akadeemilised töötajad ja seda seostatakse nende suurema rolliga peremudelis: „*[naised] ise otsustavad, et lisakoormat ei taha, sest komisjonides osalemised jm tuleb enamasti enda vaba aja arvelt. Kõik need asjad võtavad aega, aga kui see võtta tööajast maha, siis jõuab vähem tööd teha ja see tähendab vähem publikatsioone ja siis on hea teistel öelda, et ta ei ole hea teadlane. Naised ise otsustavad, sest kõike lihtsalt ei jõua*.“

Teisalt on sellised valikud mõjutatud ka võimalustest teadusmaastikul või tööüksustes. Näiteks kirjeldati, et akadeemilised töötajad ei ole motiveeritud juhtivteaduri ametikohtadele liikumisest, kuna sellega kaasneb töökohustuste arv ja vastutus (rahastuse taotlemise eest uurimismeeskonnale), kuid tulenevalt vähesest rahastusest ja üksuse võimalustest ei pruugi see väljenduda (oluliselt) kõrgemas palganumbris – kui struktuuriüksusel pole ka stabiilset baasfinantseerimist ning palgaraha on täielikult sõltuv projektide edukusest, pole alati ka võimalik pakkuda kohustustega proportsionaalset palganumbrit.

Intervjuudest doktorantidega ilmnes, et üheks põhjuseks, miks naised võivad loobuvad juhtivatest positsioonidest, on sarnaselt eelpool väljatooduga asjaolu, et sotsiaalsed rollid väljaspool tööelu nõuavad juba piisavat tähelepanu: *“ma olen ise olnud juht ja mulle on seda kohta pakutud ka hiljem ja*

ma olengi keeldunud sellepärast, et kogu lastendus on ise nagu mingi pidev haldamine. Sa pead kogu aeg majandama kedagi ja siis ma ei taha seda teha tööna."

Tõkked akadeemilise karjääri tegemisel: ühiskondlikud hoiakud, suhtumine ja soostereotüübid

Uuringus osalejate perspektiiv pakkus võimaluse vaadelda ka ühiskondlike suhtumiste, hoiakute ja stereotüüpide esinemist teadusmaastikul. Ühelt poolt täheldasid stereotüüpide ja hoiakute esinemist tugevamalt väliskogemusega eestlased või välistöötajad, mida võib osaliselt selgitada sellega, et kultuuriruum ning kehtivad normid on „soopimedad" ja sotsiaalsete normide olemasolu hakkavad inimesed tajuma siis, kui nad avastavad, et neile harjumuspäraste normide kõrval leidub veel teisigi, alternatiivseid norme (mis on omased teistele ühiskondadele ja kultuuriruumidele). Teaduse rahvusvahelistumine on uuringus osalenud eestlaste jaoks mõneti samal põhjusel soolise ebavõrdsusega seotud probleemid ka esile tõstnud.

Välisteadlased kirjeldasid näiteks **postsovjetliku suhtlemiskultuuri** esinemist: *„üldiselt on Eestis postnõukogulik suhtlemiskultuur, mis vahepeal šokeerib. Teisisõnu see väljendub viisis, kuidas meeskolleegid räägivad naiskolleegidega või ka oma meeskolleegidega, ei pea olema sooline. See on lihtsalt ebaeetiline suhtlemisviis, survestamisviis."* See väljendub hääletooni tõstmises suhtlemisel, omavahelises konkureerimises, võimu koondumises ning ebaeetiliste või -õiglaste juhtumite tähelepanuta jätmises (näiteks on tekitanud küsimust, kas üliõpilaste või töötajate kaebustele järgnevad ka tegelikud tagajärjed). Samuti mainiti, et naised on Eesti ühiskonnas tagasihoidlikud ning jõulisuse puudumine võib ka põhjendada, miks naised ei jõua kõrgematele positsioonidele: *„hästi palju peaks muutuma ka Eesti naiste arusaam endast ja avalik diskursus sellest, mis on Eesti naiste roll. Imestan, kui konservatiivsed ja struktuurselt tagasihoidlikult naised käituvad ja ennast väljendavad. Ei tundu, et see on ainult pealesurutud, kuigi ei tea, ei saa aru, miks naised ise ei taha.*" Siinkohal tõlgendati, et probleemkoht on naistes ning nende käitumismustrites (tulenevalt ka ühiskondlikest hoiakutest), mitte tingimata süsteemis endas. Ka peremudelid ning naiste ja meeste rollid perekonnas paistsid välisteadlaste vaatest Eestis seonduvat stereotüüpidega. Näiteks kirjeldas üks välisteadlane oma tähelepanekut: *„kas iga naise jaoks kõige tähtsam on lapsed ja emadus, see on isiklik valik, aga tuleb taluda seda, et on naised, kellel on teised prioriteedid. Naismagistrandile öelda, et „ära sina praegu doktorit tee, tee lapsi", see on jube ja seda olen kuulnud palju. Seda pole öelnud isegi professorid, vaid ka teised vanemad kolleegid, kes annavad head nõu, aga laste saamine ei peaks ju takistama teadust teha. Seda näen suurema ja laiema probleemina Eesti ühiskonnas."*

Intervjuudest doktorantidega ehk oma karjääritee alguses olevate teadlastega tulid välja mitmed hoiakulised tähelepanekud nii teadusmaailma kui ka ühiskondliku suhtumise kohta üldiselt. Sealjuures pole hoiakutest tulenevad ebameeldivad olukorrad või ebavõrdse kohtlemise juhtumid seotud tingimata vaid soo küsimusega. Näiteks toodi välja, et teaduses tõuseb olulisena esile küsimus põlvkondade vahelisest suhtlemisest, aga ka konkureerimisest: *„ma näen kõrghariduses põhilise probleemina mitte soolist erinevust, vaid kartust põlvkondade vahetuse ees, ja kartust kohanemise ees uute asjadega"*. Stereotüüpne mõtlemine ilmnes ka seoses teadlase kuvandiga: *„kui ma ise mõtlen, siis ennekõike kujutan professorina ette pigem 50-60ndates meesterahvast."*

Akadeemilise karjääri võimalused: karjäärisüsteem praktikas

Formaalselt kujundavad töötajate akadeemilist karjääri (nii ametisse valimist kui ka karjäärirajal edasi liikumist) erinevate tasandite otsustajad ja otsustuskogud. Asutuste siseselt on kriteeriumitega määratud korrad, milles sätestatakse akadeemiliste positsioonide väljakuulutamise ning täitmise nõuded. Töötaja ametisse valimise aluseks on ametikohale valimise kriteeriumite täitmine.

Kuna positsiooni loomise vajadust (peamiselt karjääri esimestel etappidel), aga ka kõrgemale positsioonile tõusmise võimaluste üle arutletakse üksuste juhtkonnas ja otsustuskogudes, peeti

akadeemiliste töötajate seas olulisteks tähenduslikeks inimesteks vahetuid juhte, kelle tegevused võivad soodustada või pärssida inimeste akadeemilist karjääri ja selle arenguvõimalusi olenemata sellest, millised võivad olla reaalsed karjäärinõuded. Näiteks kirjeldas üks naissoost akadeemiline töötaja oma kogemust akadeemilisel karjäärirajal edasiliikumisega:

> *„13 aastat või rohkemgi olin lektor nii, et mul oli juba doktorikraad. Tol hetkel, kui ma kaitsesin, polnud lektoril doktorikraadi kohustust. Olin sisuliselt üle 10 aasta üle lävendi ja see polnud kellegi asi, et ma täitsin ära kõik nõuded järgmise ametiastme jaoks. Mind ei edutatud. Räägiti ainult, et kõik muutuvad dotsentideks ja pole mõtet, aga siis tulid meile instituuti [kaks meessoost akadeemilist töötajat], kes muutusid kohe dotsendiks ja kui nad tulid ja neile tekitati kohad, siis minu jutt, et „ma olen teil üle 10 aasta tiksunud“, hakkas kohale jõudma.*“

Üksuste juhtkondadel on ka oluline roll akadeemilise tegevuse ülesannete, sh **õppekoormuse** jaotamisel, mida akadeemilised töötajad pidasid ajanõudlikkuse tõttu üheks teadustöö tegemist pärssivaks teguriks ja seeläbi ka karjäärietappides edasiliikumist takistavad asjaoluks. Sealjuures ei saa välistada ka, et just sel tasandil toimub naissoost akadeemilistele töötajatele suurema õpetamiskoormuse suunamine hoiakute või stereotüüpide tõttu, mis võib väljenduda soolises erinevuses akadeemiliste positsioonide seas. Samas täheldasid akadeemilised töötajad, et juhtkonna tasandil kirjeldatud ebavõrdse kohtlemise juhtumid ei ole süstemaatiliseks probleemiks (pigem on see olukorrapõhine) ning seda seostatakse peamiselt juhi isikuga ning juhi-töötaja omavaheliste suhetega.

Intervjuus osalenud mainisid, et akadeemiliste ametikohtade väljakuulutamise üle otsustades võivad juhid silmas pidada konkreetseid kandidaate, kelle profiili põhjal n-ö kujundatakse ka kriteeriumid kandideerimiseks. See loob ebavõrdse olukorra töötajate värbamisel. Asutuste esindajad kirjeldasid olukordi, milles nad on täheldanud ja tähelepanu pööranud akadeemiliste ametikohtade tööpakkumistele, mille nõuded ei ole neile tundunud põhjendatud. See on peamiselt väljendunud keelenõuete seadmises ametikohale, mis välistab konkursist välismaised kandidaadid. Teisisõnu loovad sellised teadlikult kujundatud kriteeriumid ebavõrdsust rahvuse või keeleruumi põhiselt. Kandidaate ei ole intervjueeritutele teadaolevalt välistatud soopõhiselt, kuid näiteks doktorantide seas toodi välja **akadeemiliste ametinimetuste semantilise välja problemaatika**: *“kui sa räägid professorist, siis sa räägid pigem mehest.”*

Akadeemilised töötajad olid sellistest suunatud positsioonide kuulutamisest teadlikud ning ei pidanud seda tingimata negatiivseks. Ühelt pool tunnistasid nad, et see võib pärssida kompetentsi, kuna rahvusvahelisel areenil võib siseneda tugevaid kandidaate, teisalt pidasid nad seda heaks praktikaks, mis võimaldab üksusesse tööle meelitada juba silma jäänud tegijaid (nt annavad eelläbirääkimised kindlustunde töökoha leidmiseks välismaisest järeldoktorantuurist naasnud inimestele).

Uuringus osalenud pidasid akadeemilistele ametikohtadele valimise või nimetamise süsteemi õiglaseks, sealjuures rõhutati kandidaatide akadeemilisele tegevusele ja tulemusnäitajatele tuginemist. Selline kandidaatide tegevuste kvantifitseerimine välistab intervjueeritute hinnangul ka võimaluse, et paremad kandidaadid jääksid otseselt kõrvale näiteks soopõhiste valikute tõttu. Samas võib näitajatepõhine hindamine siiski mingil määral ebavõrdsust toota, kuna on ebaselge, kuidas reaalsuses arvestatakse näiteks perekondlikel põhjustel tööst eemalviibimist ning selle mõjusid akadeemilisele tegevusele. Tõdeti ka, et võrdsete kandidaatide puhul teevad lõpliku valiku otsustuskogude esindajad, tuginedes suuresti oma sisetundele. Sel juhul valib iga otsustuskogu liige kandidaadi, kes paistab tema silmis n-ö perspektiivikam. Siin tuleb aga mängu ka otsustuskogude liikmeskonna profiil, kuna muid näitajaid kõrvale jättes võib valikut kujundada soodumus toetada „endasarnaseid“ kandidaate: *„kogu maailma akadeemiate probleem on selles, et valitakse endasuguseid akadeemiasse.“* Seega ei saa välistada, et ka formaalsetes protsessides võib esineda soopõhiste valikute tegemise tendents, mis võib tuleneda asjaolust, et otsustuskogude liikmeskonna profiil võib kalduda ühe või teise grupi esindajate kasuks ning selle mõju ei teadvustata. Samas

kirjeldati, et olukordi, milles võrdsed kandidaadid oleks erinevate sugude esindajad, pole esinenud või seda on esinenud väga harva. Intervjuudes pakuti, et selliste (alateadlike) kallutatuste minimeerimiseks võiks nii värbamisel, aga ka muude otsuste tegemisel (nt rahastust jagavad otsustuskogud) kasutada pimehindamise meetodit.

Juhtkonna sihtgruppi kuuluvad uuringus osalenud kirjeldasid, et võrdsuse, sealhulgas soolise võrdsuse põhimõtete esile tõstmiseks üksuses on nad just tööpakkumistesse hakanud „sisse kirjutama" mitmekesisuse (sh soolise, kultuurilise jms) toetamist.

Sooline võrdõiguslikkus ja teaduse rahvusvahelistumine

Teaduse rahvusvahelistumise kontekstis kerkis esile kaks mõttekäiku. Intervjueeritud leidsid, et välisteadlaste liitumine Eesti teadusasutustega ei ole Eesti teadlasi pannud akadeemilises karjääris nn pinge alla või jätnud kedagi ametikohtadest kõrvale. Välismaalt Eestisse pöörduvate akadeemiliste töötajate osakaal on väike ning nad liituvad teadusmaastikuga siin tavaliselt lühiajaliselt (konkreetsete tähtajaliste ametikohtade või projektide raames). Toodi ka välja, et Eesti teadusasutused ei suuda pakkuda rahvusvahelisel tasandil konkureerivat palgataset, mistõttu hetkel ei ole näha välisteadlaste suuremamahulist liitumist Eesti teadusasutuste tööga. Uuritavate asutuste personaliosakondade esindajate sõnul on sooline tasakaal välisteadlaste seas hinnanguliselt võrdne, kuid kõikidel asutustel pole akadeemilised töötajad kodakondsustunnuse alusel personaliandmetes eristatavad[41]. Siiski ilmneb näiteks TÜ personalistatistikast, et välisteadlaste seas on enam meessoost kui naissoost teadlasi (aastatel 2017–2020 oli naissoost teadlaste osakaal välisteadlaste seas alla 30%). Seda, millised on välisteadlaste valikuid mõjutavad erinevad tegurid, tuleks täpsemalt uurida eraldiseisvas uuringus.

Teine rahvusvahelistumisega esile kerkinud mõte on seotud rahvusvahelise kogemuse mõjuga soolise võrdõiguslikkuse teema mõtestamise osas. Väliskogemusega akadeemilised töötajad (õppes, järeldoktorantuuris või töötamisega seonduvalt välismaal viibinud töötajad) ning välismaalasest akadeemilised töötajad pidasid soolise võrdõiguslikkuse teemat Eesti teaduses suuremaks probleemkohaks – olenemata sellest, kas nad olid ebavõrdsust kogenud või pealt näinud – kui väliskogemuseta akadeemilised töötajad. Sealjuures paistis selline tendents silma nii väliskogemusega või välistöötajatest meeste kui ka naiste seas. Paljud väliskogemusega eestlastest akadeemilised töötajad täheldasid, et diskussioon soolisest võrdõiguslikkusest on Eestis võrreldes välisriikidega (peamiselt Lääne-Euroopa riikidega) n-ö maha jäänud: kui välisriikides on võrdõiguslikkuse arutelu jõudnud ebavõrdsust tekitavate sotsiaalsete protsesside mõju analüüsimise ja lahendamise juurde (nt sooteadlik õpetamine, soo arvestamine teadmiste loomises ja teaduses, sooteadlikkus linnaruumis jms), siis Eesti kontekstis paistavad soo ja sootundlikkusega seonduvad debatid nn tabuteemana. Uuringus osalenud välisdoktorantide hinnang varieerub mitmes aspektis, peamiselt tulenevalt varasemast elukogemusest, aga ka teatud kultuurilisest hinnangust Eestile. Näiteks ühelt poolt mainitakse, et Eestis on soolise võrdõiguslikkuse olukord tunduvalt parem võrreldes teiste postsovjetlike riikidega, samas pole soolise võrdõiguslikkuse küsimuse käsitlemisega *„liiale mindud nagu mõnel pool mujal".* Teisalt märgivad uuringus osalenud välisteadlased ja -doktorandid, et Eesti teadusasutused ei ole formaalselt valmis soolise võrdõiguslikkuse küsimuste lahendamiseks, kuna puuduvad vastavasisulised regulatsioonid või ei ole need n-ö praktiliselt rakendusse läinud töödokumendid. Siinkohal mainiti üllatuslikuna näiteks võrdõiguslikkuse ombudsmani ametikoha puudumist, aga ka soolise võrdõiguslikkuse kavade puudumist.

[41] Eesti Hariduse Infosüsteemi andmetel on Eesti ülikoolides 2020/2021. õppeaastal tööl 92 meessoost välisteadlast ja 33 naissoost välisteadlast (registris on andmed vaid nende teadlaste kohta, kellel on vähemalt 3 ainepunkti jagu õpetamiskoormust).

8. Palgatase akadeemilises maailmas

Töötasu andmed on pärit Rektorite Nõukogu avaldatud andmetest, kättesaadavad olid andmed aastate 2013–2019 kohta. Vaatasime nii keskmist põhipalka kui ka keskmist kogupalka meeste ja naiste ning erinevate ametite kaupa. Kõige suurem on kogu töötasu kõikides kõrgkoolides professoritel ning professorite töötasu omakorda on kõige suurem TalTechis ning väikseim EKAs. Ajavahemikus 2013–2019 on kõikide ametite palk kasvanud ning sealjuures on naiste palk kasvanud meeste omast mitmetes ametites enam. Täielik tabel meeste ja naiste keskmisest kogupalgast ning selle muutusest on toodud lisas (lisa 1, tabel 8). Vaadates keskmist põhipalka, siis on trendid samasugused: kõige suurem on töötasu professoritel. Ka põhipalk on kasvanud nii meestel kui naistel ning naistel enam kui meestel. Täielik tabel meeste ja naiste keskmisest põhipalgast ning selle muutusest on toodud lisas (lisa 1, tabel 9).

Meeste ja naiste töötasude võrdlemisel on oluline näitaja sooline palgalõhe: see on meestöötajate keskmise brutotunnipalga erinevus naissoost töötajate keskmisest brutotunnipalgast. Selles analüüsis on palgalõhe arvutatud nii keskmise kuise kogupalga kui ka põhipalga järgi. Kogupalga andmetest selgub, et enamikes asutustes on meeste töötasu naiste omast suurem. Huvitava erandina paistavad silma TÜ ja EKA, kus naissoost professorite töötasu oli meestest 2019. aastaks pisut suurem. Naiste töötasu on sagedamini meeste omast suurem nendel ametitel, kus ka naiste osakaal on suurem: assistendid, lektorid, õpetajad. Tabel naiste ja meeste soolisest palgalõhest kogupalka arvestades on toodud lisas (lisa 1, tabel 10).

Kui vaadata soolist palgalõhet vaid põhipalga järgi, siis mitmes ametis ja asutuses on meessoost akadeemiliste töötajate palk naiste omast suurem, see tähendab omakorda, et sellistel juhtudel naiste palgast moodustasid suurema osa lisatasud kui meeste omas. Siiski on paljudes ametites sooline palgalõhe aastate jooksul vähenenud: näiteks TÜ, TLÜ ja Taltechi professorite seas, kõikides asutustes dotsentide seas. Samas on dotsentide seas aastate jooksul naiste osakaal ka kasvanud (vt ptk 4.2)

Tabel 7. Naiste ja meeste sooline palgalõhe (%) arvestades keskmist põhipalka asutuste ja ametite kaupa, 2013–2019

Asutus	Amet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TÜ	Professor	15,8	17,9	8,8	8,2	7,2	5,4	2,6
	Dotsent	10,4	9,2	10,0	8,6	8,3	7,3	1,1
	Lektor	7,0	6,5	6,6	8,3	9,4	9,4	14,1
	Assistent	0,5	3,8	5,1	6,9	7,8	7,3	8,0
	Õpetaja	-6,3	-4,7	-1,1	8,2	12,7	19,1	13,4
	Vanemteadur	1,7	-0,6	-2,6	-3,6	2,2	3,7	-2,4
	Teadur	6,9		7,6	7,3	5,9	6,5	1,7
	Nooremteadur	5,0	11,4	7,3	7,2	3,7	0,8	4,3
TalTech	Professor	19,0	8,5	13,2	15,8	8,9	12,9	3,6
	Dotsent	22,1	11,4	2,9	9,6	13,2	11,8	9,6
	Lektor	9,3	8,4	14,9	6,4	6,8	11,7	14,1
	Assistent	14,8	-0,7	-7,1	-2,1	0,5	-6,7	-0,4
	Juhtivteadur	-0,3	-1,4					
	Vanemteadur	16,1	13,6	15,1	13,2	12,4	10,2	11,8
	Teadur	21,0	6,3	12,2	15,4	14,3	13,0	7,8
	Nooremteadur	17,4	12,1	10,8	14,0	10,8	27,4	15,0
TLÜ	Professor	39,8	35,8	22,5	14,6	19,0	14,6	7,8
	Dotsent	11,0	14,8	22,2	26,2	12,0	8,8	4,1

	Lektor	8,2	12,6	11,3	11,6	10,7	8,5	5,2
	Assistent	1,6						
	Õpetaja		-3,4	-4,9	-1,6	4,7	7,4	
	Juhtivteadur						-1,5	
	Vanemteadur	6,4	-3,6	-1,9	-4,1	-1,9		-10,3
	Teadur	-1,0	6,5	5,0	0,1	-12,6	-2,6	-8,9
	Nooremteadur	3,7	-11,7	-26,9	0,1	4,3	-1,3	-12,4
EMÜ	Professor	11,9	5,5	12,2	14,5	21,2	14,6	11,7
	Dotsent	15,0	12,7	9,7	4,9	9,6	12,6	1,3
	Lektor	-5,3	-5,6	-6,2	-2,4	2,4	-0,6	-1,5
	Assistent	-26,6	-27,4	-33,0		-19,0	-9,8	-33,6
	Vanemteadur	8,7	13,8	4,7	5,1	10,8	5,9	3,9
	Teadur	7,1	12,7	15,5	21,3	17,0	14,3	8,2
	Nooremteadur	1,3	6,4	15,3	11,6	7,5	-0,8	-4,2
EMTA	Professor	1,8	10,7	-4,6	-7,8	7,9	5,2	-4,1
	Dotsent	2,0	-2,5	-10,0	-1,8	-7,6	14,4	-0,9
	Lektor	3,7	2,6	-0,6	1,5	-5,2	-10,6	4,7
EKA	Professor	8,7	25,8	6,5	8,5	9,3	-1,4	-8,2
	Dotsent	39,7	65,6	-13,4	7,6	8,8	-3,8	2,9
	Lektor						-26,3	-10,0

Märkus: lillaga on märgitud need ametid, kus sooline palgalõhe on meeste poole kaldu.

Arutelus palgalõhe põhjuste üle pidasid uuringus osalejad seda **soolisustatud käitumismustrite ja soorollide tulemiks**, leides, et mehed on individualistlikumad ja vähemleplikud, samas kui naised põhinevad oma nõudmistes (sh nõudmistes palga suhtes) sellele, et n-ö kõigil oleks hea:

> *„üks rahaline moment on veel, mida peaks jälgima, on naiste ja meeste palgalõhe. Seal võivad olla ka objektiivsed põhjused, et mehed teevad rohkem ja keerulisemalt, aga mina näen, et mehed on selles suhtes julgemad, et nad küsivad rohkem palka ja kui on rahalised võimalused, kasutavad neid julgemini. Naised käituvad teaduses nii nagu perekonnas – nad annavad lastele eelise ja nii nad käituvad ka töörühmas; naised peamiselt vaatavad, et oleks töörühmas inimeste vajadused kaetud ja neil oleks hea.“*

Erialadega seotud palgalõhesid seostati sellega, milline on nende erialadel (ja neid erialasid peamiselt esindavatel asutustel) **teadusrahastuse sissevool** ning milline on **ressursijuhtimine** üksuste ja asutuste sees: *„näen, et on objektiivseid palgalõhesid erialade vahel, mis tulenevad mitmest faktorist. Üks on teadusrahastuse saamine, millest ei saa mööda minna. Teine on erinevad organisatsioonikultuurid ja sellega seonduvad erinevad väärtused.“*

Intervjuudes doktorantidega põimusid palgaküsimused mitme suure teemaga nagu teadlase tööülesannete iseloom tänapäeva teadusmaailmas ning teadlaskarjääri plussid ja miinused, sh tulevikuperspektiivide ebakindlus, seda eriti võrdluses erasektoriga. See näitab, et **palgaga seotud otsused, sh just sektorite vahelise palgalõhe kontekstis, on olulised akadeemilises sfääris jätkamise või sellest lahkumise valikul**:

> *„ma ei tundnud kordagi seda [eraettevõttes töötades], et see on minu probleem, et ma ise pean enda palga kuskilt otsima... See on akadeemilise karjääri puhul üsna ebameeldiv. [Ülikoolis] meil on nii-öelda katuseraha, mingi protsent läheb ühisesse kukrusse. Ehk siis ma ise maksan enda tööandjale näiteks raamatupidajate ja muu ülalpidamiseks summa. Siis ma maksan veel selle eest, et mul on ruum tööl. Ja siis ma veel pean otsima, et mul oleks see summa ka järgmine aasta või paari aasta pärast. Stabiilsus, ma arvan, on päris suur valupunkt.“*

Doktorandid tõid esile, et **majandusliku ebakindluse probleem on struktuurne ja mõjutab kogu teadlase elu**: *„kindlustunne ei peaks olema ühe soo põhine. Traditsiooniline mudel on, et naine on kodus ja mees peab hoolitsema sissetuleku eest. Praegu on need rollid muutunud, aga kui ühe osapoole sissetulek on ebakindel, siis see tekitab ebakindlust kogu perekonnas ja nii jääb ka ambitsioon edasi pürgida poolikuks.“* Seejuures ei olnud väheolulised ka **konkreetsed majanduslikud tagajärjed**: *„/.../ kodulaenu taotledes oli panga poolt ka natuke suhtumine, et mis saab pärast doktorantuuri lõppu. Nad pidasid seda pigem lapsepõlve pikendamiseks.“* Kohati jäi kajama mõte, et **doktoriõpe ja/või teadlaskarjäär on justkui eralõbu**: *„eriala lihtsalt huvitab mind nii väga, et ma tahaks sellega tegeleda kogu aeg, aga ma ei saa päris kogu aeg, kuna mul on lapsed ja see on üks osa mu elust. Laste üleval pidamiseks peab töötama – see on teine osa. Ja siis doktorantuur on see, mida ma teeks, kui oleks võimalik, kogu aeg, aga ma teen muid asju selleks, et seda võimaldada.“* Selle tulemusel on osad doktorandid selgelt otsustanud **pärast doktorikraadi kaitsmist liikuda erasektorisse**.

Teiselt poolt rõhutati akadeemilise sfääri eelist erasektori ees: paindlikkus töö tegemisel, seda eriti seoses pereeluga (nt lapsepuhkuse tõttu akadeemilisel puhkusel olles on võimalik ainekursusi võtta). Erasektoris võib osakoormusega töötamine olla takistuseks karjääriredelil edenemiseks:

> *„ma kujutan ette, et kui ma oleks praegu erasektoris, ma oleks puhtalt emapuhkusel, ma ei tegeleks tööga. Aga praegu mul on n-ö võimalus tööga edasi tegeleda. /.../ Selline asi oleks erasektoris tunduvalt keerulisem või siis tähendaks seda, et kui ma saan mõni nädal vähem tunde töötada, siis ma saaks ka vähem töötasu.“*

9. Järeldused ning soovitused ja näitajad soolise võrdõiguslikkuse mõõtmiseks

9.1. Järeldused

- **Naiste osakaal loodusteaduste ja tehnika valdkonnas pole aastate jooksul eriti kasvanud.** Kvalitatiivsest analüüsist selgub, et loodusteaduste ja tehnika erialadel tunnetatakse ühiskondlike **hoiakute** ja **soostereotüüpide** esinemist, mis kinnistavad neid erialasid kui „poiste tegevusvaldkonda“. See ei soosi selliste erialade valikut kõrgharidusõpingute jätkamiseks naiste seas. Põhiliseks soolistatud eriala või teemavaldkondade kujundajaks peetakse üldharidussüsteemi ja õpetajate hoiakuid, sh just põhi- ja keskharidustasemel.
- Kvantitatiivsest analüüsist ilmneb, et **kuigi mehi ja naisi on akadeemiliste töötajate seas praktiliselt võrdselt, siis erinevused on suured ametite lõikes – naised jõuavad kõrgematele positsioonidele (professorid ja juhtivteadurid) meestest oluliselt vähem**. Sellise suundumuse põhjused on erinevad. Osaliselt selgitab praegust olukorda **nn teadlaskarjääri elukaar** – kuna kõrgematele positsioonidele jõudmine on aasta(kümnete) pikkuse töö tulemus, siis naiste vähesem osakaal teadusmaailmas varasematel aastatel peegeldub osakaaludes praegu. Sellise „augu“ põhjustajaks peetakse ühtlasi asjaolu, et naissoost akadeemilised töötajad olid sunnitud karjäärist loobuma näiteks 1990ndate aastate soosiva perekonnapoliitika puudumise tõttu. Samuti võib täheldada, et **akadeemilise karjääri tegemise vaikiv eeldus on katkestusteta karjäär**, mida on kujundanud teadusmaailma nõuetepõhisus (kriteeriumitele ja kvantitatiivsetelt saavutustele tuginemine), teadusrahastuse süsteemi iseloom ja selle põhjalt akadeemilises sfääris tegutsevate(le) inimeste(le) loodud konstruktsioon n-ö sootutest teadlastest, kelle valikud akadeemilise karjääri rajal pole soospetsiifilised. Samuti on näha, et naissoost akadeemiliste töötajate osakaal on suurenenud peamiselt õpetamisülesandeid täitvatel ametikohtadel, teisalt on peatunud või langenud professorite ametikoha lõikes – ka see suurendab soolist ebavõrdsust.

- **Eeldustes akadeemilisele karjäärile ja akadeemilise karjääri iseloomus** peituvad struktuursed põhjused, mis selgitavad soolist ebavõrdsust ametikohtadel, sh tulenevad need **nõuetest** ja **organisatsiooni-töökultuurist,** aga ka **palgatasemest.** Ühtlasi avaldub ebavõrdne kohtlemine siis, kui karjäärietappidele kehtivad kirjutatud ja kirjutamata eeldused toimivad koosmõjus üldisemate **hoiakute** ning **stereotüüpidega**.
- Üheks soolise võrdõiguslikkuse teema olulisust minimeerivaks asjaoluks on (soopõhise) ebavõrdse kohtlemisega seotud tegevuse tagajärgede puudumine. Vastutuse võtmine ja tagajärjed pole sätestatud riiklikes ja/või asutustes teemat reguleerivates seadustikes. (Tunnetuslikult õiglaste) tagajärgede puudumine ebaõiglase või ebavõrdse kohtlemise juhtumite korral aga süvendab nii karistamatuse tunnet kui ka arvamust, et teema pole oluline.
- Teadusmaastik on olemuselt **hierarhiline**. Selle toimimist suunavad erinevatel tasanditel otsustuskogud, mille valimismehhanismid ja koosseisud erinevad. **Otsustuskogude koosseisude tasakaalutus tuleneb osaliselt meeste ja naiste ebavõrdsest jaotusest erinevatel ametikohtadel**, kuna osa otsustuskogude liikmeskondadest kuuluvad neisse oma ametipositsiooni põhjal, sealjuures just kõrgemate akadeemiliste või juhikohtade põhjal.
- Valdavalt ilmneb akadeemilises sfääris **hoiak, et teadusmaailm on sooneutraalne ning võrdsete võimaluste olemasolu välistab soost tingitud ebavõrdse kohtlemise**. Teaduse sooneutraalne konnotatsioon tuleneb eeldusest, et kriteeriumite hindamisele fokusseeritud süsteem välistab võimaluse soopõhiseks ebavõrdseks kohtlemiseks. Diskussioon sootundlike meetmete rakendamisest tekitab üldiselt vastumeelsust, kuna nende rakendamine põrkub ideega kompetentsi saavutamisest – esineb kartus, et sooaspekti arvestamine on vastuolus kompetentseimate inimeste toetamisega. Akadeemilised töötajad ei taju kitsaskohti süsteemis, kuigi oskavad nende kohta näiteid tuua (raamistades neid isiklike valikutena). Eesti teadusmaastikul võib täheldada soopimedust, mistõttu ei adresseeri akadeemilises sfääris tegutsejad ebavõrdsuse ilminguid probleemidena ning ka taastoodavad sellist süsteemi.

9.2. Soovitused

Soovitus riigile, ETAgile ja teadusasutustele

Soolise võrdõiguslikkuse teema vajab avalikku diskussiooni ja vastavate juhendite loomist, et minimeerida teadmatust juhtumite ära tundmise ja lahenduste otsimise osas, enesetsensuuri ning teema väärtõlgendamist. Seda, kuidas soolise võrdõiguslikkuse kui väärtusega teadusmaastikul või organisatsioonis orgaaniliselt tegeleda ning väärtusi asutuste tegevustesse lõimida, saavad propageerida asutuste ülesed organisatsioonid või institutsioonid, millel on teadusmaastikul nõuandvas või muus rollis mõju, nt ETAg asutuste esindajatele, juhtkonnale jm olulisi rolli täitvatele inimestele (nt personaliosakond, eetikakeskuse või eetikakomisjoni liikmeskond) suunatud lühiloengute või koolituste kaudu. Selliste koolituste eesmärgiks ja tulemuseks võiks **olla soolise võrdõiguslikkuse kui väärtuse teadvustamine ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete integreerimine töö- ja õpipraktikatesse asutuste sees**, nt uute töötajate tööjuhendisse, juba ametis olevate töötajate täienduskoolitustesse, doktoriõppeseminaridesse. Samuti aitaks sellised koolitused vähendada negatiivseid eelarvamusi soolist tasakaalu taotlevate mehhanismide rakendamise osas, mida paljud uuringus osalenud inimesed pidasid ohuks teaduskompetentsi tagamisele ja parimate töötajate värbamisele. Selliste koolituste pakkumine on kavandatud ka ETAgi soolise võrdõiguslikkuse

kavas[42]. Selleks, et toetada asutuste soolise võrdõiguslikkuse suunaliste dokumentide välja töötamist, võib kaaluda ka nn riikliku motivatsioonipaketi võimaldamist.[43]

Toetada karjäärikatkestustelt naasvate töötajate sisseelamist. Kutseri (2020) järgi toetavad karjäärikatkestustelt naasvaid akadeemilisi töötajaid välisriikide praktikate põhjal n-ö tagasipöördumisgrandid, kuid need on ennekõike suunatud töötajatele, kes pole tööl tähtajatute töölepingutega. Rahaliste vahendite kõrval toetab karjäärikatkestustelt naasvaid inimesi vastutulelik töö- ja hindamiskultuur, milles arvestatakse ka „sisseelamisele" kuluvat aega (nt uute õppematerjalide väljatöötamiseks kuluvat aega, publikatsioonide avaldamise ajanihet vms).

Paindlike mobiilsusvõimaluste toetamine (sh sektoritevaheline mobiilsus) ning ühtne lähenemine rahvusvahelise mobiilsuse mõistele (probleemiks on, et osaliselt peetakse selle all silmas teadustöö tegemisega seotud füüsilist viibimist teises riigis, osaliselt aga teadustööga seotud töö- või õpikogemust rahvusvahelises kogukonnas) aitaks julgustada erinevaid mobiilsuse võimalusi kasutama akadeemilisi töötajaid, kel pole näiteks võimalik pikaajaliselt välisriigis viibida hoolduskohustuse või väheste ressursside tõttu või kelle erialal on olulisemad teised väljundid kui nt järeldoktorantuur välisriigis (nt arstiteaduste puhul kliiniline praktika).

Soovitus ETAgile, teadusasutustele ja otsustuskogudele

Mitmekesisust kui väärtust tuleks värbamis- ja valimistegevustes propageerida. Akadeemilisi töötajaid värvates ning komisjone, komiteesid või kogusid moodustades peetakse oluliseks teatud teadlaspositsioonidega seotud kuvandite lõhkumiseks (nt kuvand professorist kui vanemast mehest) kirjutada tööpakkumistesse või kutsetesse sisse n-ö mitmekesisuse kriteerium, milles rõhutatakse (töö)kollektiivi mitmekesisuse olulisust ja kutsutakse osalema kõiki. Selline kriteerium pole vaid soopõhine, vaid aitab mitmekesisuse ja võrdõiguslikuma lähenemisega arvestada ka teistes sihtgruppides (nt rahvusvähemused, puuetega inimesed). Samuti peegeldab see asutuse või tööüksuse väärtusi. Otsustuskogude tasandil on näiteks kogude mitmekesisuse printsiibi väärtusena esitanud ETAg.[44]

Soovitused ETAgile ja teadusasutustele

Uuringus osalenud doktorantide arvamusele tuginedes võiks võimaliku hindamissubjektiivsuse vähendamiseks kaaluda projektitaotluste **pimehindamisprotsessi** rakendamist (vähemalt eelvaliku protsessis). Samuti võib kaaluda pimehindamise kasutamist värbamisprotseduurides.

Kaaluda tuleks võrdse kohtlemise juhendi (diskrimineerimisjuhtumite kirjeldused vms) või **raamdokumendi** välja töötamist, mis on **asutuste ülene**, et soolise võrdõiguslikkuse teemaga tegelemine ja juhtumite käsitlemine oleks asutuste üleselt **ühtne – ebavõrdne kohtlemine pole asutusespetsiifiline, vaid üldine eetiline teema**. Heaks näiteks on „Hea teadustava" dokumenti, mis on asutustele ja selle liikmeskonnale juhisteks ning inspiratsiooniks asutusesisesteks konkreetsemate juhiste väljatöötamiseks.

[42] Eesti Teadusagentuur. *Soolise võrdõiguslikkuse kava.* Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2020/09/ETAg-soolise-v%C3%B5rd%C3%B5iguslikkuse-kava.pdf.

[43] Selleks, et toetada asutuste soolise võrdõiguslikkuse suunaliste dokumentide välja töötamist, võib kaaluda ka nn riikliku motivatsioonipaketi võimaldamist.[43] Näiteks Norras, kus teadusasutuste tegevusse on soolise võrdõiguslikkuse tagamise meetmeid ning väärtuseid integreeritud, toetab sellist asutusepoolset tegevust lisaks saadud nõule ka rahaline tugi, st iga-aastaselt jagatakse Soolise Võrdõiguslikkuse Auhinda teaduskogukondadele nende võrdõiguslikkussuunalise töö eest (Husu, 2015).

[44] Eesti Teadusagentuur. *Soolise võrdõiguslikkuse kava.* Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2020/09/ETAg-soolise-v%C3%B5rd%C3%B5iguslikkuse-kava.pdf.

Soovitused riigile

Oluline on propageerida sooteadliku õpetamise õpetamist (nii alg-, põhi-, kesk- kui ka kõrghariduses) ning sooteadliku õpetamismetoodika väljatöötamist[45] ehk sooteadliku õpetamise baasteadmiste ja -oskuste õpetamine peaks olema oluline osa õpetajakoolitusprogrammidest (st esinema nii õpetajakoolituse õppekavades kui ka täiendkoolituse programmides juba tegutsevatele õpetajatele). See võiks olla ka meetmeks, mis aitab adresseerida soolise segregatsiooni probleemi erialade lõikes, sh toetab poisse, kelle puhul nähakse kehvemate tulemuste, väljalangemise ning vähese kõrgharidusse jõudmise tõttu, et haridussüsteemi ülesehitus ei toeta nende potentsiaali ning tüdrukuid, kes kalduvad tehnikateaduste huvisuunalt varasemates haridusastmetes kinnistatud hoiakute tõttu kõrvale. Samuti on oluline toetada algatusi, mille eesmärgiks on juba varakult suunitletult suurendada poiste-tüdrukute huve erinevate erialade suhtes, nt Ükssarvikute liiga, mis pakub tehnoloogiaõpet tüdrukutele.[46]

Soovitused teadusasutustele

Selleks, et süvendada arusaama soolisest võrdõiguslikkusest kui asutuse väärtusest, on tarvilik seda teemat **kajastada ka asutuste töödokumentides**. Kavade või juhendite olemasolu võivad nõuda ka Horizon Europe taotluste hindajad[47], kuid põhimõtete kirjapanemine võib olla sisuliste muutuste loomiseks liiga üldine. Hea näitena soolise olukorra jälgimiseks ning võrdõiguslikkuse parendamiseks tõid uuringus osalejad välja soolise võrdõiguslikkuse kava põhimõtete väljatöötamist ning propageerimist. Seda on – tulenevalt teadustöö ja -tegevuse eripäradest – kasulik julgustada koostama töörühmades või üksuste tasandil. Sellise kava koostamisel on asjakohane, et üksused või juhid saavad konsulteerida vastavas teemas orienteeruvate spetsialistidega (nt personaliosakonnast, eetikakeskusest). Töödokumentides soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete kajastamise kõrval tuleks erinevate akadeemiliste tegevuse ja karjääriga seonduvatele kriteeriumite juures silmas pidada, et võrdsed formaalsed võimalused ei tähenda alati soolist võrdõiguslikkust – seda aspekti tuleks kriteeriume seades eraldi kaaluda.

Soovitused andmete kogumiseks ja andmete kvaliteedi tõstmiseks

Eesti teadusmaastiku koondandmestik on ETIS. Andmete kogumise hetkel liikus info töösuhete osas automaatselt ETISesse vaid Tartu Ülikoolist. Teistes asutustes täidavad ETISe CVsid akadeemilised töötajad ise, mistõttu on erinevad alajaotused täidetud erineva detailsuse astmega või on üldse jäetud alajaotused täitmata. Olukord on parem sellistel teemadel (juhendamised, töösuhted, projektid, publikatsioonid), kus on ette antud teatud vormid ja kriteeriumid, mille põhjal andmeid esitada. Edasise seire jaoks tasub kaaluda süsteemide ühildamist ka vähemalt teiste avalik-õiguslike kõrgkoolide süsteemidega, et tagada andmete automaatne liikumine (ning võimalusel ka teiste TA asutustega). Nii on võimalik tagada, et ETISes on kajastatud viimane ning korrektne töösuhete seis. Sellisel juhul on võimalik edaspidi paremini jälgida meeste ja naiste jaotust erinevates asutustes ja ametites.

Praegu on ETISes teatud kategooriates (näiteks auhinnad, tunnustused, loometöö jne) inimestel üsna suur vabadus lahtrite täitmiseks, mis toob kaasa selle, et sisestatud andmed on väga erineva detailsuse astmega. Vajalik on üle vaadata ETISesse andmete sisestamise vormid (muuta vajalikud väljad

[45] Arvestades rolli, mille uuringus osalejad omistasid soolisustatud erialade hoiaku loomisel ning vahendamisel üldharidussüsteemile ja mida kinnitavad ka varasemalt Eestis tehtud uuringud (vt nt Aavik, Uusma, Ümarik, 2016), kerkib esile tarvidus hoiakute taastootmist vältivate õpetamispraktikate kasutusele võtmisest.

[46] Ükssarvikute liiga kodulehekülg. Kättesaadav: https://unicornsquad.ee/.

[47] Communication from the Commission to the European parliament, the Council, The European Economic and Social Committe and the Committee of the regions. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Kättesaadav: https://letsgeps.eu/wp-content/uploads/2020/10/090166e5ccc86ea5.pdf.

kohustuslikuks, lisada sobivaid kategoriseerimise tunnuseid), et tagada andmete ühtlane sisestamine, mis võimaldaks ka hilisemat sisukamat andmete analüüsi.

Soovitused edaspidisteks uurimisteemadeks

COVID-19 mõju teadusmaastikule ja soolise võrdõiguslikkuse olukorrale. Võib eeldada, et pandeemial on mõju ka akadeemilisele karjäärile, sh saab uurida, kas ja milliseid takistused ilmnesid seoses reisipiirangutega ning kui esinesid, siis milliseid meetmeid kavatsetakse rakendada reisipiirangutest tuleneva „pausi" arvestamisel välismobiilsuse võimaluste juures. Samuti võib eeldada, et COVID-19 võib mõjutada akadeemiliste töötajate karjääri, kuna see tabas tugevalt kaht sihtgruppi: lapsevanemad, kes pidid võtma üle ka koduste õpetajate rolli ning suurt õpetamisfunktsiooni täitvad akadeemilised töötajad, kelle töökoormus ja iseloom muutus ning kelle seas on ka kvantitatiivsete andmete põhjal enam naisi.

Muudatused kõrgharidusseaduses on kaasa toonud ka **karjäärimudeli muudatused ülikoolides**, millega lisandusid karjääriteele uued positsioonid (sh nt tenuuripositsioonid) ja/või edutamise võimalused. Need muudatused on asutuses hiljaaegu rakendunud, mistõttu nende mõju akadeemilise karjääri kujunemisele ja soolisele võrdõiguslikkusele saab hinnata hiljem, sestap oleks mõistlik mõne aja möödudes teha jätku-uuring, mis käsitleb soolist võrdõiguslikkust Eesti teaduses. Esialgne uuringus osalejatelt kogutud hinnanguline tagasiside on, et uus karjäärimudeli süsteem toetab võrdõiguslikkust, sh soolist võrdõiguslikkust, kuna kõrgematele positsioonidele liikumine ei sõltu enam vahetust ülemusest või üksuste otsustuskogudest.

Eraldi uurimisteema võib olla ka välisteadlaste Eesti teadusmaastikule pöördumise põhjused. Kõikidel asutustel pole akadeemilised töötajad kodakondsustunnuse alusel personaliandmetes eristatavad, kuid näiteks TÜ puhul täheldatakse statistika põhjal, et välisteadlaste seas on enam meessoost kui naissoost teadlasi (aastatel 2017-2020 oli naissoost teadlaste osakaal välisteadlaste seas alla 30%).

Lisaks avalik-õiguslikele ülikoolidele võiks soolise võrdõiguslikkuse seisu uurida ka erakõrgkoolides.

9.3. Näitajad soolise võrdõiguslikkuse olukorra seireks

Soolise võrdõiguslikkuse seisukorda teaduses on võimalik vaadelda erinevatel tasanditel, nt riiklikul tasandil, mis esitab olukorra asutuste üleselt, kuid mis võib anda vähe võimalusi probleemkohtade tuvastamiseks; asutuste tasandil, mis võimaldab jälgida olukorda üksikasutuses ja asutusi võrrelda; struktuuriüksuste või töögruppide siseselt, mis võimaldab arvestada ka näitajaid, mis võtavad arvesse eriala iseloomu (nt loodusvaldkondades välitöödel või ekspeditsioonidel osalemine). Viimasel juhul tuleb aga arvestada, et igal individuaalsel üksusel või töögrupil ei pruugi olla võimekust olukorda seirata (pole töötajat, kes sellise tööülesandega tegeleks), kuid selle eest on sel suurem väärtus tööüksuse tegevuse juhtimisel.

Soolise võrdõiguslikkuse mõõtmisel teaduses tuleb arvestada, et ebavõrdsusel on erinevad taustpõhjused, aga ka erinevad väljundid. Need tulenevad samuti erinevatelt tasanditelt – ühiskondlikult, organisatsiooniliselt, perekondlikult, isiklikult –, mis on omavahel põimunud (O'Brien jt, 2019). Soolise võrdõiguslikkuse olukorra mõõtmine on mitmetasandiline ning selle n-ö mõõdetavaks muutmise käigus tehtavate valikute puhul on oluline meeles pidada, et kuigi teatud tegureid võib kvantifitseerida, on asjakohane näitajate põhjuste selgitamiseks liikuda ka konkreetsetele tasanditele (nt üksuste, töögruppide, valdkondade tasandile). Näitajate tõlgendamisel ja järelduste ning soovituste tegemisel tuleb ka arvestada ja mõtestada: 1) milline on soolise seisukorra ideaalseisund või eesmärk – kas eesmärgiks on näiteks soolise tasakaalu saavutamine või hoopis proportsionaalsuse saavutamine; 2) kes kogub ja analüüsib andmeid, 3) mis on seiramise eesmärk (soolise ülevaate

andmine teadustegevuste lõikes, asutuste ja töötajate tegevuste jälgimine, kõrgharidussüsteemis toimuvate arengute, sh üliõpilaste õpikäitumise jälgimine vms).

Võimalikke indikaatoreid olukorra seiramiseks on mitmeid (vt nt Baltic Gender…, 2019)[48]. Järgnevalt on uuringu tulemuste põhjal esile kerkinud oluliste teemade (naiste ja meeste karjäärirajal arenemine, otsustuskogude koosseis, töö- ja pereelu ühildamise dilemma, sooline palgalõhe), teaduskirjanduses esile tõstetud näitajate ning kättesaadavate/olemasolevate andmete kättesaadavuse hinnangu põhjal tehtud valik võimalikest mõõdikutest, mida soolise võrdõiguslikkuse olukorra jälgimiseks võib kasutada. See nimekiri pole teisi indikaatoreid välistav, vaid sõltub sisuliselt sellest, milline on monitoorimise eesmärk ning mida näitajate kogumise ja andmete analüüsimisega tekkinud uue teadmise põhjal järeldada / muuta. Need on asutusetasandi indikaatorid, mis lubavad olukorda seirata nii asutuse siseselt kui ka üleselt.

- **Akadeemiliste töötajate karjäärirajal edenemise monitoorimine** ehk naiste ja meeste osakaalu jälgimine igal karjääriastmel aja lõikes. Selle kaudu on võimalik vaadelda, kas naised ja mehed liiguvad karjääriastmetel edasi sama kiirusega – kui ei liigu, võib see indikeerida (soopõhiseid) takistusi karjääris. Ühtlasi annab see ülevaate, kui kaua inimesed akadeemilisel positsioonil töötavad (kui kaua on üks inimene sama positsiooni hoidnud enne, kui tegi järgmise sammu karjääriredelil).
  Võimalikud probleemkohad: erinevates asutustes on akadeemiline karjäärimudel erinev, mistõttu ei pruugi olla võimalik asutuste vaheline võrdlus. Tulemuste tõlgendamisel peaks arvestama ka karjäärikatkestustega.
  Soovitus: võimalikke erinevusi tuleks analüüsida ka kvalitatiivselt, st kui ilmnevad erinevused karjääriarengus, on soovitatav põhjuste selgitamiseks asutuste või töögruppide sees läbi viia intervjuud.
  Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed: töösuhted asutuste kaupa, töösuhte algus ja lõpp. Vajalikke andmeid on juba praegu võimalik ETISest välja võtta.

- **Sooline jaotus juhipositsioonidel** ehk naiste ja meeste osakaalu jälgimine asutuste ja üksuste juhtide seas. Selle kaudu on võimalik vaadelda, milline on sooline olukord n-ö võimupositsioonide osas.
  Võimalikud probleemkohad: eristada tuleks tippjuhte ja keskastme juhte, kuid võib olla keeruline määratleda, millist positsiooni millisesse sihtgruppi paigutada. Samuti võib olla keeruline võrrelda näitajaid asutuste vahel, kuna juhtivpositsioonid ja -tasemed võivad erineda, eriti rääkides võrdlusest ülikoolide ja teiste TA asutuste vahel.
  Soovitus: vaadelda juhipositsioone nii asutuse kõrgeimate positsioonide lõikes (nt rektoraat, dekanaadid) ja keskastme positsioonide lõikes (nt üksuste juhid).
  Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed: vajalikud andmed on juba praegu olemas asutuste koduleheküljegedel ja personali andmebaasides.

- **Akadeemiliste ametiülesannete seiramine.** See annab ülevaate, mil määral on erinevate tööülesannetega seotud nais- ja meessoost akadeemilised töötajad ja täpsemalt, kas esineb ka soolisi erinevusi positsioonide lõikes. Näiteks võib tuua õpetamiskoormuse monitoorimise. Õpetamist, mis on oluline tööülesanne, tajutakse edasijõudmist takistava tegurina, kuna õpetamisülesannete täitmist ei seostata karjääriredelil edasi liikumist soodustava tegurina (lisaks kirjeldasid uuringus osalejad, et olenemata positsioonist on üldjuhul suurem õpetamiskoormus naissoost akadeemilistel töötajatel ning ka kvantitatiivne andmestik kinnitas, et õpetamiskoormust kandvatele ametikohtadele koondub üha enam naissoost akadeemilisi töötajaid, mis suurendab ebavõrdsust veelgi).
  Võimalikud probleemkohad: ka õppegrupi suurusest ja õppeastmest võib olla keeruline järeldada töötaja koormust – nt võib suure õppegrupi „haldamine" võtta vähem aega kui väikse grupi õpetamine,

[48] Baltic Gender project. Gender-sensitive indicators. 2019. https://www.baltic-gender.eu/documents/1199638/1385310/MS23-Indicators.pdf/d192d45f-c351-45c7-a80a-36234f406730.

kuna suurtes gruppides (nt 200-300 osalejaga kursused) on õppeülesanded üldjuhul ka automatiseeritud (nt elektroonsed eksamid). Samuti võib olla keeruline töötaja koormust või õpetamisele kuluvat aega mõõta, kui tegemist on ainega, milles on mitu õppejõudu – vastutav õppejõud ei pruugi olla seotud sisuliste tegevustega, nt kodutööde hindamine, mis on ajaliselt koormavam. Õppekoormust saab mõõta ennekõike ülikoolide puhul, kuid mitte teiste TA asutuste puhul, milles õpetamistegevus ei ole akadeemilise töö oluliseks väljundiks. Teistele tööülesannetele (nt administratiivtöö, ühiskondliku aktiivsusega seonduvad tööülesanded, nt meedias esinemine jm) kuluvat aega võib olla keeruline hinnata, kui puuduvad vastavad ülestähendused tegevusest; samuti ei pruugi olla ajakohast ülevaadet teadustegevusest ETISe andmete põhjal, kuivõrd automatiseeritud andmete uuendamine toimub vaid TÜ puhul.
Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed: mees- ja naissoost akadeemiliste töötajate õpetatavate ainekursuste arv, ainete maht (ainepunktides) ning ainele registreerunud õpilaste arv. Sellised andmed on olemas õppeinfosüsteemis. Teadustegevuses osalemise informatsiooni (nt projektides osalemine, artiklite avaldamine) on võimalik pärida ETISest.

- **Klaaslae indeks**, mis võrdleb naissoost ja meessoost töötajate proportsiooni kõikidel positsioonidel naissoost ja meessoost töötajate proportsiooniga kõige kõrgemal akadeemilisel positsioonil. Kui valitseb võrdne värbamise-valimise loogika, on indeksi väärtus 1 (Baltic Gender…, 2019).
  Võimalikud probleemkohad: tõlgendamisel tuleb arvesse võtta, et alati ei pruugi klaaslae põhjus peituda ebavõrdses karjääriedenemise võimaluses, vaid positsioonile jäämine on teadvustatud valik (nt töötajad, olenemata soost, ei pruugi olla huvitatud teise positsiooniga kaasnevatest tööülesannetest). Soovitus: võimalikke erinevusi tuleks analüüsida ka kvalitatiivselt. Ebavõrdsus positsioonidel võib olla põhjustatud erinevatest teguritest. Sellel indikaatoril on väärtus ka asutusesiseseks olukorra monitoorimiseks, nt teadussuundade või valdkondade tasandil.
  Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed: meeste ja naiste töösuhted asutuste ja ametite kaupa. Vajalikke andmeid on juba praegu võimalik ETISest välja võtta.

- **Soolise palgalõhe indikaator**, mis jälgib meessoost ja naissoost töötajate palgaerinevust ametite kaupa. See on ennekõike asjakohane, vaatlemaks võimalikke erinevusi asutuste sees ametikohtade kaupa.
  Võimalikud probleemkohad: Iseäranis teadusfookusega karjääri rajal (nooremteadur, teadur, vanemteadur, juhtivteadur) võib palk sõltuda rahastatud projektide hulgast, sh lisatasudest. Siis peab arvestama põhipalga erinevust täistööajale taandatult. Tegemist on siiski absoluutse („toore") palgalõhega, mis tähendab, et vaatluse all on kogu palgalõhe, mitte palgalõhe selgitatud ja selgitamata osad[49].
  Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed: meeste ja naiste põhipalgad asutuste kaupa. Praegu kogub avalik-õiguslike kõrgkoolide töötajate palgainfot Rektorite Nõukogu. Seega peaksid teised riiklikud TA asutused hakkama eraldi seirega tegelevale asutusele andmeid oma töötajate põhipalkade osas edastama.

- **Osakoormusega töötamise mõõdik** annab ülevaate osalise tööajaga töötavate nais- ja meessoost akadeemiliste töötajate osakaalust kõikidest nais- ja meessoost töötajatest. See võimaldab jälgida, kas esineb soopõhiseid erinevusi töökoormuses, mille täiendav analüüs (erisuste esile kerkimisel) aitab mõtestada selliste otsuste tagamaid.

[49] Selgitatud palgalõhe on see osa palgalõhest, mida saab põhjendada teguritega, mis mõjutavad objektiivselt inimeste töötasusid (näiteks on erinevates valdkondades erinev palgatase, töötasu võivad mõjutada ka töökogemus, lisaülesanded, kõrgem kvalifikatsioon (nt koolitused, teatud oskused) jne. Selgitamata palgalõhe on see palgalõhe, mille osas ei ole teada, mis seda põhjustab ehk siis palgalõhe võib tuleneda diskrimineerimisest. (Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., Kraut, L. (2009). *Sooline palgalähe. Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Eesti Rakendusuuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus Praxis, Tallinn.

<u>Võimalikud probleemkohad:</u> Tõlgendamisel tuleb arvestada, et kuigi osaline tööaeg toetab töötajate töö- ja pereelu ühildamist, võib selle taustateguriks olla ka teadustöö iseloom – perioodiit ei pruugi olla väiksema koormuse tõttu projektides võimalik täistööajaga töötada.
<u>Soovitused:</u> Võimalike erinevuste selgitamiseks oleks tarvis siiski täiendavalt ka kvalitatiivne analüüs, mis aitab selgitada osalise ajaga töötamise taustategureid. Sugude ja vanuse koosmõjus võib olla erinevusi (laste tunnusega koosmõju ei analüüsiks, kuna see on töötajate eraellu tungimine). Kui asutuse sees on töökoormus üheks kriteeriumiks karjäärietappides edasi jõudmisele, võib seda näitajat kasutada ka positsioonierinevuste selgitamiseks.
<u>Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed:</u> meeste ja naiste töösuhted asutuste kaupa. Vajalikke andmeid on juba praegu võimalik ETISest välja võtta.

- **Otsustuskogude soolise koosseisu indikaator** annab ülevaate naiste ja meeste osakaalust asutuse kõige tähtsamates otsustuskogudes. Otsustuskogude mitmekesisus (sh sooline mitmekesisus) on aluseks mitmetasandilisemate ja erinevate gruppide huve arvestavate otsuste vastu võtmisel.
<u>Võimalikud probleemkohad:</u> Arvesse tuleb võtta liikmeskonna kujundamise alustõdesid – teisisõnu tuleb arvestada, et otsustuskogude liikmeskond kujuneb osaliselt positsioonipõhiselt (nt üksuste juhid, professorid), asutuste kõrgematesse otsustuskogudesse (nt nõukogu) määratakse asutuseväliseid liikmeid, kelle valikuprotsessi asutus ise ei juhi. Samuti valitakse üks osa esindavatest töötajatest (ja üliõpilastest). Otsustuskogude koosseis võib seega osaliselt peegeldada soolist jaotuvust kõrgematel akadeemilistel kohtadel või juhtpositsioonidel või asutuseväliste otsustajate valikuid. Tõlgendamisel on vajalik mõtestada, mida tulemus indikeerib või mis on eesmärk: kas eesmärk on sooliselt võrdne koosseis? Kas võrdsus tagab paremad otsused (kas vertikaalse ebavõrdsuse vähendamine avaldab horisontaalse ebavõrdsuse vähendamisele)?
<u>Soovitused:</u> lisaks kõrgematele akadeemilistele otsustuskogudele võiks vaadelda ka otsustuskogude koosseise näiteks struktuuriüksuste sees. Selleks, et hinnata otsustuskogude koosseisu ja selle koosseisu tegevuse mõju võrdõiguslikkuse teemale, on kasulik kasutada ka kvalitatiivseid meetodeid, näiteks vaadeldes otsustuskogude protokolle ning aruteluteemasid. Eraldi võiks vaadata juhtimisega seotud nõukogude ja nõuandvate kogude koosseise.
<u>Indikaatori sisustamiseks vajalikud andmed:</u> avalikke andmeid on juba praegu võimalik asutuste kodulehtedelt kätte saada.

Kasutatud allikad

Aavik, K. (2016). Tipptase ja võrdsed võimalused: sootundlikud karjäärimudelid teadustee alguses? Eesti akadeemilised praktikad. *Projekti „Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste karjääriteede toetamiseks" uuringuraport.* Kättesaadav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2016_ENEKE_teadlaste%20karj%C3%A4%C3%A4rimudeli%20arendamine%20naiste%20karj%C3%A4%C3%A4ritee%20toetamiseks.pdf

Aavik, K. (2017). Doing Neoliberalism on Campus: The Vulnerability of Gender Equality Mechanisms in Estonian Academia. *Gender and Research*, *18*(1), 130–153.

Aavik, K., Marling, R. (2018). Gender Studies ar the Time of Neo-Liberal Transformation in Estonian Academia. *Gender Studies and the New Academic Governance*, 41-64.

Aavik, K., Uusma, H., Ümarik, M. (2016). Sooaspekt Eesti kutsehariduses: õpetajate, koolijuhtide ja haridusekspertide hoiakud. Kuurme, Tiiu; Papp, Ülle-Marike (Toim.). *Sugu ja haridus keeles ja meeles*, 45−88. Tallinn: Eesti Naisteühenduste Ümarlaud.

Abramo, G., D'Angelo, C., Caprasecca, A. (2009). Gender differences in research productivity: A bibliometric analysis of the Italian academic system. *Scientometrics*, *79*(3), 517-539.

Akadeemilise karjääri korraldus (uus redaktsioon). Tallinna Tehnikaülikool. Vaadatud 15.09.2020 https://portal-int.taltech.ee/sites/default/files/2020-05/Akad_ametijuhend_est.pdf

Akadeemiliste töötajate ametijuhend. Tartu Ülikool. Vaadatud 15.09.2020 https://sisu.ut.ee/sites/default/files/doktorikool.humanitaarteadused/files/kehtib_alates_01_01_2018_akadeemiliste_tootajate_ametijuhendid.pdf

Akram, S. ja Pflaeger Young, Z. (2020). Early Career Researchers' Experiences of Post-Maternity and Parental Leave Provision in UK Politics and International Studies Departments: A Heads of Department and Early Career Researcher Survey. *Political Studies Review*, 1-17.

Baltic Gender. (2019). *Updated handbook of gender-sensitive indicatiors in the Baltic Gender project*. Kättesaadav: https://www.baltic-gender.eu/documents/1199638/1385310/MS23-Indicators.pdf/d192d45f-c351-45c7-a80a-36234f406730

Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics*, *1*(3), 226-238.

Burford, J., Bosanquet, A., & Smith, J. (2020). „Homeliness meant having the fucking vacuum cleaner out": the gendered labour of maintaining conference communities. *Gender and Education*, *32*(1), 86-100.

Burns, K. E. A., Straus, S. E., Liu, K., Rizvi, L., Guyatt, G. (2019). Gender differences in grant and personnel award funding rates at the Canadian Institutes of Health Research based on research content area: A retrospective analysis, *PLoS Med*, *16*(10), 1-15.

Caprile, M., Addis, E., Castaño Collado, C., Klinge, I. (2012). Meta-analysis of gender and science research. *Synthesis report*.

Carayol, N., Matt, M. (2006). Individual and collective determinants of academic scientists' productivity. *Information Economics and Policy*, *18*(1), 55-72.

Ceci, S. J., Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *108*(8), 3157-3162.

Chesterman, C., Ross-Smith, A., Peters, M. (2005). "Not doable jobs!" Exploring senior women's attitudes to academic leadership roles. *Women's Studies International Forum*, *28*(2-3), 163-180. Pergamon.

Communication from the Commission to the European parliament, the Council, The European Economic and Social Committe and the Committee of the regions. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Kättesaadav: https://letsgeps.eu/wp-content/uploads/2020/10/090166e5ccc86ea5.pdf

Eesti Keele Instituudi akadeemiliste töötajate ametikirjeldused (vastu võetud 01.12.2020). Sisedokument.

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 2 Professori ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugd2VWX2NPbW9BOXM/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 3 Dotsendi ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugT0R2U0lzUzNkeUk/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 4 Lektori ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugeWhtUDlzdDF4Zms/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 5 Assistendi ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugaU5VT1pIeHRsRVE/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 6 Õpetaja ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugemptSkZjQWlCTTQ/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 7 Juhtivteaduri ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugR3kyNWp6N0JyX1U/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 8 Vanemteaduri ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugUGk3d0Z4eHhOT3M/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 9 Teaduri ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugWldqUm1iS3FYOEE/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri Lisa 10 Nooremteaduri ametijuhend. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/0B1IHW3YuvBugdGY3X1NkdEVBNUE/view

Eesti Kunstiakadeemia akadeemiliste töötajate töösuhete eeskiri. Eesti Kunstiakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://drive.google.com/file/d/1nLfml1PqL2Wj9GTgpaq3BxTwup55m9HJ/view

Eesti Kunstiakadeemia eetikakoodeks. Kättesaadav: https://drive.google.com/file/d/1N1y07-t5Ye7Dqn21DdISuTUoTP3ngA8r/view.

Eesti Maaülikooli akadeemilise karjääri korraldus. Senati määrus 27.02.2020.

Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia akadeemilise personali ametijuhend. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://eamt.ee/wp-content/uploads/2020/03/Akadeemilise-personali-ametijuhend_11.03.2020.pdf

Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia akadeemiliste ametikohtade täitmise tingimused ja kord. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia. Vaadatud 15.09.2020 https://ema.edu.ee/wp-content/uploads/2019/03/Akadeemiliste-ametikohtade-t%C3%A4itmise-eeskiri-ja-ametinouded_20.03.2019.pdf

Eesti Teadusagentuur. Soolise võrdõiguslikkuse kava. Kättesaadav: https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2020/09/ETAg-soolise-v%C3%B5rd%C3%B5iguslikkuse-kava.pdf

Eigi, J., Põiklik, P., Lõhkivi, E., Velbaum, K. (2014). Supervision and Early Career Work Experiences of Estonian Humanities Researchers Under the Conditions of Project-based Funding. Higher Education Policy, *27*, 453-468.

EKI arengukava 2020-2023. Kättesaadav: http://portaal.eki.ee/images/phocadownload/EKI_arengukava_2020_2023.pdf.

EKM arengukava 2019-2022. Kättesaadav: https://www.kirmus.ee/sites/default/files/2019-11/EKM_arengukava_IT-lisaga_2019-2022.pdf.

Elsevier report (2020). *The Researcher Journey Through a Gender Lens: A Global Examination of Research Participation, Career Progression and Perceptions*.

ERMi arengukava 2017-2020. Kättesaadav: https://www.erm.ee/et/content/arengukava-2017-2020.

Hea akadeemiline tava ja akadeemilise eetika põhimõtete rakendamine Eesti Maaülikoolis (2020). Senati määrus.

Hea teadustava kokkulepe (2017). Kättesaadav: https://www.eetika.ee/sites/default/files/www_ut/hea_teadustava_trukis.pdf.

Herschberg, C., Herschberg, C., Benschop, Y. W. M., van den Brink, M. C. L. (2016). Gender practices in the construction of excellence: A comparative analysis. University of Trento.

Husu, L. (2015). A Comprehensive National Approach to Promote Gender Equality in Science: The Case of Norway. Willie Pearson, Jr, Lisa M. Frehill, Connie L. McNeely (Toim.). *Advancing Women in Science: an International Perspective*, 327-329. Springer.

Järv, E., Metsar, K.M., Martma, L., Raudkivi, M., Velmet, A. (2020). *Sooline ja seksuaalne ahistamine kõrghariduses.* Kättesaadav: Sooline-ja-seksuaalne-ahistamine-kõrghariduses.pdf (eyl.ee)

KBFI arengukava 2021-2026. Kättesaadav: https://kbfi.ee/wp-content/uploads/2020/09/KBFI-arengukava-2021-2026_2020-09-10.pdf.

Kindsiko, E., Vadi, M., Täks, V., Loite, K., Kurri, K. (2017). *Eesti doktorite karjääritee ja seda mõjutavad tegurid*. Tartu Ülikool.

Kirjandusmuuseumi arengukava 2019-2023. Kättesaadav: https://www.kirmus.ee/sites/default/files/2019-11/EKM_arengukava_IT-lisaga_2019-2022.pdf

Kutser, Tiit (2020) *Report on best practices for re-entry into science after a critical career break.* Baltic Gender Coordination Office, Kiel, Germany, 4. Kättesaadav: 20200409-BG 2.4.pdf (geomar.de)

Kõrgharidusseadus. RT I, 16.06.2020, 9. Vaadatud 15.09.2020 https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020009

Kyvik, S., Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology, & Human Values*, *21*(1), 54-71.

Laas, A, Lamesoo, K.; Talves, K. (2008). Mõtteviisi tõkked: Maskuliinne teadusruum. Andu Rämmer (Toim.) Vaateid teelahkmelt, 119-142. Tartu Ülikooli Kirjastus.

Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F., Wallon, G. (2007). A persistent problem – traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO reports*, *8*(11), 982-987.

Lynn, F. B., Noonan, M. C., Sauder, M. (2019). A rare case of gender parity in academia, *Social Forces*, *98*(2), 518-547.

Maske, K. L., Durden, G. C., Gaynor, P. E. (2003). Determinants of scholarly productivity among male and female economists. *Economic inquiry*, *41*(4), 555-564.

McDowell, J. M., Singell Jr, L. D., Stater, M. (2006). Two to tango? Gender differences in the decisions to publish and coauthor. *Economic inquiry*, *44*(1), 153-168.

Meiesaar, M. (2010). Teadlaste ja inseneride sotsiaalne representatsioon noorte hulgas. *Magistritöö*. Kättesaadav: https://web-proxy.io/proxy/dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/15361/Meiesaar_Margit.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Millard, D. (2016). Reconciling work and family in the context of boundaryless careers: academic careers in social sciences and humanities, *Ex aequo*, *34*, 111-126.

Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspectives on politics*, *6*(2), 215-233.

Mägi, E., Koppel, K., Kõiv, K., Kindsiko, E., Beerkens, M. (2019). *Akadeemilised töötajad teadmusühiskonnas*. Lõpparuanne. Tartu Ülikool ja Mõttekoda Praxis.

Nikunen, M., Lempiäinen, K. (2020). Gendered strategies of mobility and academic career. *Gender and Education*, *32*(4), 554-571.

O'Brien, K. R.; Holmgren, M., Fitzsimmons, T., Crane, M. E., Maxwell, P., Head, B. (2019). What is Gender Equality in Science? *Trends in Ecology & Evolution*, *34*(5), 395-399.

Sandström, U. (2009). Combining curriculum vitae and bibliometric analysis: mobility, gender and research performance. *Research Evaluation*, *18*(2), 135-142.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. RT I, 10.01.2019, 19. Vaadatud 15.09.2020 https://www.riigiteataja.ee/akt/110012019019

Soomere, T., Niinemets, Ü., Niglas, K., Pilt, E., Roosalu, T., Randma-Liiv, T. (2018). *Jätkusuutlikud teadlaskarjääri kontseptsioonid ja mudelid Eesti kontekstis*. Eesti Teaduste Akadeemia.

Spanò, E. (2020). Femina Academica: women 'confessing'leadership in Higher Education. *Gender and Education*, *32*(3), 301-310.

Stereotüüpe murdes: naiste potentsiaali suurendamine teaduse ja tehnoloogia valdkondades. *WiTEC projekt „Stereotüüpe murdes"*. Kättesaadav: https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:4907

Symonds, M. R., Gemmell, N. J., Braisher, T. L., Gorringe, K. L., Elgar, M. A. (2006). Gender differences in publication output: !owards an unbiased metric of research performance. *PloS one*, *1*(1), e127.

TAI arengukava 2016-2020. Kättesaadav: https://www.tai.ee/images/TAI_arengukava_2016-2020.pdf.

Tallinna Ülikooli töösuhete eeskiri. TLÜ senati 15.04.2019 määrus. Kättesaadav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/TUKO/Dokumendid/TT_toosuhete_eeskiri_02032020.pdf ja lisad https://www.tlu.ee/sites/default/files/Personaliosakond/Dokumendid/TLU_toosuhete_eeskiri_lisad_22042020.pdf

Talves, K. (2018). The dynamics of gender representations in the context of Estonian social transformations. *Doktoridissertatsioon*. Kättesaadav: https://web-proxy.io/proxy/dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/59835/talves_kairi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tartu Ülikool. (2016). Võrdse kohtlemise juhend. Vaadatud 15.09.2020 http://dok.ut.ee/wd/?page=pub_pub_dynobj_file&pid=25566590&file_id=46411185&desktop=57835&tid=1&u=20180906091613

Taylor, S. W., Fender, B. F., Burke, K. G. (2006). Unraveling the academic productivity of economists: The opportunity costs of teaching and service. *Southern Economic Journal*, 846-859.

Teelken, C., Taminiau, Y., Rosenmöller, C. (2019). Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes, *Studies in Higher Education*. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1655725

Tervise Arengu Instituudi akadeemiliste töötajate töösuhete kord. Kinnitatud teadusnõukogu poolt 09.09.2019.

TLÜ arengukava 2020-2022. Kättesaadav: https://www.tlu.ee/sites/default/files/TUKO/Dokumendid/Tallinna_Ulikooli_arengukava_2020-2022.pdf

Tomei, K. L., Nahass, M. M., Husain, Q., Agarwal, N., Patel, S. K., Svider, P. F., Liu, J. K. (2014). A gender-based comparison of academic rank and scholarly productivity in academic neurological surgery. *Journal of Clinical Neuroscience*, *21*(7), 1102-1105.

Van Arensbergen, P., Van der Weijden, I., Van den Besselaar, P. (2012). Gender differences in scientific productivity, a persisting phenomenon? *Scientometrics*, *93*, 857–868.

Van den Besselaar, P., Sandström, U. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers: a longitudinal case study. *Scientometrics*, *106*(1), 143-162.

Van den Besselaar, P., Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PloS one*, *12*(8).

Van den Brink, M. (2010). *Behind the scenes of science: Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands.* Amsterdam University Press.

Van den Brink, M., Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work & Organization*, *19*(1), 71-92.

Vihje andmise ja kontrollimise kord. 05.11.2019 käskkiri. Tallinna Tehnikaülikool.

Võrdse kohtlemise seadus. RT I, 26.04.2017, 9. Vaadatud 15.09.2020 https://www.riigiteataja.ee/akt/126042017009

Võrdse kohtlemise tagamise meetmed ja kaebuste lahendamise kord Eesti Muusika- ja Teatriakadeemias. EMTA senati määrus 15.06.2020. Kättesaadav: https://eamt.ee/wp-content/uploads/2020/09/Vo%CC%83rde-kohtlemise-tagamise-meetmed.pdf

Lisad

Lisa 1. Akadeemiliste töötajate brutotöötasud

Tabel 8. Akadeemiliste töötajate töötasud asutuste ja soo kaupa

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
TÜ	Professor	2755	2526	2892	2648	2885	2803	2963	2944	3173	3177	3379	3401	3538	3631	28,4	43,7
	Dotsent	1691	1529	1835	1704	1973	1783	2055	1923	2241	2072	2338	2228	2451	2542	44,9	66,3
	Lektor	1160	1116	1233	1187	1341	1301	1461	1381	1604	1508	1793	1648	1906	1792	64,3	60,6
	Assistent	988	981	1080	1037	1235	1179	1347	1246	1443	1339	1497	1438	1621	1531	64,1	56,1
	Õpetaja	780	903	865	959	936	1015	1096	1084	1290	1160	1467	1254	1561	1374	100,1	52,2
	Juhtiv-teadur	1722	1681									3681		4064		136,0	
	Vanem-teadur			1840	1846	1916	1957	1946	2024	2115	2065	2173	2129	2247	2327		
	Teadur	1351	1259	1424	1337	1508	1394	1576	1467	1645	1552	1758	1642	1861	1843	37,7	46,4
	Noorem-teadur	1039	961	1215	1069	1294	1191	1298	1219	1286	1235	1339	1327	1529	1455	47,2	51,4
TalTech	Professor	3231	2590	3177	2871	3192	2811	3680	3189	3902	3549	3654	3254	4201	4074	30,0	57,3
	Dotsent	2012	1489	2003	1743	1931	1804	2431	2096	2738	2389	2588	2270	2605	2351	29,5	57,9
	Lektor	1274	1162	1344	1243	1545	1341	1722	1612	1885	1760	1867	1665	2049	1744	60,8	50,1
	Assistent	1391	1189	1276	1282	1364	1417	1611	1671	1758	1752	1639	1785	1766	1815	27,0	52,6
	Õpetaja		989		894												
	Juhtiv-teadur	2733	2706	2715	2745	2667						3000					
	Vanem-teadur	1877	1508	2025	1704	2144	1809	2103	1841	2264	2008	2453	2182	2790	2440	48,6	61,8
	Teadur	1546	1265	1699	1342	1733	1517	1645	1407	1928	1655	2110	1839	2284	2134	47,7	68,7
	Noorem-teadur	1004	858	1096	977	1218	1079	1418	1219	1446	1280	1639	1164	1721	1450	71,4	69,0
TLÜ	Professor	2920	1981	2920	2121	2524	2258	2593	2301	2836	2427	3379	2916	3589	3631	22,9	83,3
	Dotsent	1350	1249	1523	1273	1746	1371	2090	1559	1842	1664	2101	1983	2263	2184	67,6	74,9
	Lektor	1084	1062	1193	1090	1250	1087	1378	1252	1473	1347	1681	1585	1800	1761	66,1	65,8

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
	Õpetaja	1063	1043	1067	1209	1082	1197	1127	1093	1244	1211	1454	1369		1553		48,9
	Juhtiv-teadur	1809				2194											0,0
	Vanem-teadur	1388	1355	1451	1536	1481	1495	1683	1714	2020	2090	2100	2128	2138	2366	54,0	74,6
	Teadur	1283	1247	1347	1307	1474	1378	1854	1666	1397	1524	1578	1667	1710	1934	33,3	55,1
	Noorem-teadur	1004	1039	967	1104	1022	1288	1355	1376	1202	1140	1234	1325	1266	1434	26,1	38,0
EMÜ	Professor	2233	2084	2325	2193	2479	2240	1840	2161	2975	2367	3500	2908	3498	3181	56,7	52,6
	Dotsent	1414	1134	1458	1212	1534	1307	1608	1558	1729	1623	2024	1788	2241	2160	58,5	90,5
	Lektor	1020	1054	1078	1117	1125	1171	1232	1243	1367	1325	1413	1412	1572	1616	54,1	53,3
	Assistent	733	961	773	1015		1042	849	1064	905	1085	1062	1082	948	1197	29,3	24,6
	Juhtiv-teadur			1621	1395												
	Vanem-teadur	1453	1371			1630	1519	1777	1676	1896	1674	2028	1930	2192	2031	50,9	48,1
	Teadur	1341	1196	1412	1213	1518	1244	1625	1277	1670	1380	1793	1529	1818	1668	35,6	39,5
	Noorem-teadur	838	860	931	883	1078	888	1162	1028	1166	1076	1106	1119	1182	1231	41,1	43,1
EMTA	Professor	1537	1506	1719	1533	1908	2005	1840	2161	2200	2239	2224	2225	2166	2369	40,9	57,3
	Dotsent	1163	1144	1248	1256	1449	1578	1440	1442	1486	1570	1604	1379	1549	1542	33,2	34,8
	Lektor	879	855	945	939	1108	1122	1125	1127	1209	1279	1232	1332	1565	1345	78,0	57,3
	Assistent		814		889		1085		1054		1172		1184				
	Õpetaja														1172		
	Teadur								1130				1155		1147		
EKA	Professor	1481	1344	1717	1264	1581	1476	1799	1731	1925	1872	2024	2073	2091	2203	41,2	63,9
	Dotsent	1546	954	2502	868	1183	1349	1277	1234	1627	1505	1456	1541	1770	1792	14,5	87,8
	Lektor		960								1508	1532	1818	1405	1575		64,1
	Assistent		824		753		990		1013		1207		1213		1336		62,1
	Õpetaja																

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
	Juhtiv-teadur				1158												
	Vanem-teadur						1194		1502		1501		1577		1455		
	Teadur		823												1416		72,1
	Noorem-teadur							927									

Märkus: lillaks märgitud lahter näitab, et muutus perioodil 2013–2019 oli suurem kui 50%.

Tabel 9. Akadeemiliste töötajate põhipalk soo, asutuse ja ameti järgi

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
TÜ	Professor	2468	2079	2594	2130	2564	2339	2617	2403	2784	2584	2951	2792	3127	3045	26,7	46,5
	Dotsent	1541	1380	1687	1531	1813	1631	1873	1712	2004	1838	2115	1960	2242	2218	45,5	60,7
	Lektor	1082	1006	1162	1087	1266	1183	1369	1255	1500	1359	1660	1504	1976	1697	82,6	68,7
	Assistent	945	940	1031	992	1184	1124	1271	1183	1376	1268	1419	1316	1534	1412	62,3	50,2
	Õpetaja	776	825	860	900	936	946	1072	984	1223	1068	1378	1115	1465	1269	88,8	53,8
	Juhtiv-teadur											3505		3864			
	Vanem-teadur	1659	1630	1784	1795	1854	1902	1880	1947	2037	1993	2109	2030	2148	2199	29,5	34,9
	Teadur	1311	1221	1398	1310	1469	1358	1531	1420	1594	1500	1699	1588	1797	1767	37,1	44,7
	Noorem-teadur	987	938	1178	1044	1257	1165	1270	1178	1249	1203	1306	1295	1476	1413	49,5	50,6
TalTech	Professor	2836	2297	2783	2546	2836	2463	3363	2832	3792	3454	3565	3106	4106	3959	44,8	72,4
	Dotsent	1810	1410	1852	1640	1752	1701	2206	1995	2676	2324	2503	2208	2524	2281	39,4	61,8
	Lektor	1171	1062	1246	1141	1439	1225	1589	1487	1839	1714	1827	1614	1976	1697	68,7	59,8

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
	Assistent	1325	1129	1223	1231	1219	1305	1522	1554	1721	1713	1623	1731	1751	1758	32,2	55,7
	Õpetaja		985		890												
	Juhtiv-teadur	2514	2521	2498	2532	2537						2866					
	Vanem-teadur	1741	1460	1898	1640	2034	1727	1997	1733	2244	1965	2410	2164	2717	2396	56,1	64,1
	Teadur	1480	1169	1625	1262	1674	1469	1595	1349	1908	1636	2093	1821	2260	2083	52,7	78,2
	Noorem-teadur	988	816	1070	941	1195	1066	1400	1204	1434	1279	1601	1162	1691	1438	71,2	76,2
TLÜ	Professor	2645	1592	2659	1706	2388	1851	2481	2120	2735	2214	3157	2697	3373	3111	27,5	95,4
	Dotsent	1225	1090	1363	1161	1592	1239	1995	1473	1782	1569	2007	1831	2143	2055	74,9	88,5
	Lektor	991	910	1091	954	1130	1002	1316	1163	1397	1247	1587	1452	1727	1637	74,3	79,9
	Assistent	899	885														
	Õpetaja			972	1005	1011	1061	1034	1051	1214	1157	1421	1316		1502		
	Juhtiv-teadur	1617				2113											
	Vanem-teadur	1275	1194	1319	1367	1399	1425	1548	1611	1902	1938	1944	1973	2014	2221	58,0	86,0
	Teadur	1156	1167	1286	1203	1346	1279	1528	1526	1298	1462	1513	1553	1649	1796	42,6	53,9
	Noorem-teadur	988	951	935	1044	990	1256	1348	1346	1151	1101	1189	1205	1231	1384	24,6	45,5
EMÜ	Professor	2065	1819	2088	1974	2187	1921	2241	1915	2549	2008	3045	2599	3117	2752	50,9	51,3
	Dotsent	1257	1069	1303	1138	1357	1226	1433	1363	1537	1390	1729	1512	1868	1844	48,6	72,5
	Lektor	932	981	988	1043	1038	1102	1116	1143	1232	1203	1255	1262	1403	1424	50,5	45,2
	Assistent	702	889	737	939	755	1004			849	1010	920	1010	839	1121		26,1
	Vanem-teadur	1329	1213	1509	1301	1502	1432	1658	1574	1741	1553	1843	1734	1986	1909	49,4	57,4

Asutus	Amet	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		Muutus 2013-2019, %	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
	Teadur	1192	1107	1292	1128	1390	1174	1468	1155	1507	1251	1627	1394	1685	1547	41,4	39,7
	Noorem-teadur	819	808	906	848	1031	873	1123	993	1133	1048	1053	1061	1143	1191	39,6	47,4
EMTA	Professor	1441	1415	1621	1447	1776	1857	1666	1796	2027	1867	2025	1920	1993	2075	38,3	46,6
	Dotsent	1109	1087	1162	1191	1356	1491	1357	1381	1402	1508	1527	1307	1480	1493	33,5	37,4
	Lektor	867	835	932	908	1083	1089	1107	1090	1173	1234	1147	1269	1328	1266	53,2	51,6
	Assistent		803		874		1056		1037		1139		1140				
	Õpetaja														1133		
	Teadur								1057				1126		1143		
EKA	Professor	1349	1231	1681	1247	1535	1435	1550	1418	1765	1600	1702	1726	1965	2127	45,7	72,8
	Dotsent	1508	909	2490	857	1097	1244	1190	1100	1514	1381	1335	1386	1734	1684	15,0	85,3
	Lektor		960								1394	1382	1745	1342	1476		53,8
	Assistent		824		748		885		948		1119		1143		1212		47,1
	Vanem-teadur				1145		1147		1406		1416		1540		1414		
	Teadur		823												1355		64,6
	Noorem-teadur						879										

Märkus: lillaks märgitud lahter näitab, et muutus perioodil 2013–2019 oli suurem kui 50%.

Tabel 10. Naiste ja meeste sooline palgalõhe (%) arvestades keskmist kogupalka asutuste ja ametite kaupa, 2013–2019

Asutus	Amet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TÜ	Professor	8,3	8,4	2,8	0,6	-0,1	-0,7	-2,6
	Dotsent	9,6	7,1	9,6	6,4	7,5	4,7	-3,7
	Lektor	3,8	3,7	3,0	5,5	6,0	8,1	6,0
	Assistent	0,7	4,0	4,5	7,5	7,2	3,9	5,6

Asutus	Amet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Õpetaja	-15,8	-10,9	-8,4	1,1	10,1	14,5	12,0
	Juhtivteadur	2,4						
	Vanemteadur		-0,3	-2,1	-4,0	2,4	2,0	-3,6
	Teadur	6,8	6,1	7,6	6,9	5,7	6,6	1,0
	Nooremteadur	7,5	12,0	8,0	6,1	4,0	0,9	4,8
TalTech	Professor	19,8	9,6	11,9	13,3	9,0	10,9	3,0
	Dotsent	26,0	13,0	6,6	13,8	12,7	12,3	9,8
	Lektor	8,8	7,5	13,2	6,4	6,6	10,8	14,9
	Assistent	14,5	-0,5	-3,9	-3,7	0,3	-8,9	-2,8
	Juhtivteadur	1,0	-1,1					
	Vanemteadur	19,7	15,9	15,6	12,5	11,3	11,0	12,5
	Teadur	18,2	21,0	12,5	14,5	14,2	12,8	6,6
	Nooremteadur	14,5	10,9	11,4	14,0	11,5	29,0	15,7
TLÜ	Professor	32,2	27,4	10,5	11,3	14,4	13,7	-1,2
	Dotsent	7,5	16,4	21,5	25,4	9,7	5,6	3,5
	Lektor	2,0	8,6	13,0	9,1	8,6	5,7	2,2
	Õpetaja	1,9	-13,3	-10,6	3,0	2,7	5,8	
	Vanemteadur	2,4	-5,9	-0,9	-1,8	-3,5	-1,3	-10,7
	Teadur	2,8	3,0	6,5	10,1	-9,1	-5,6	-13,1
	Nooremteadur	-3,5	-14,2	-26,0	-1,5	5,2	-7,4	-13,3
EMÜ	Professor	6,7	5,7	9,6	-17,4	20,4	16,9	9,1
	Dotsent	19,8	16,9	14,8	3,1	6,1	11,7	3,6
	Lektor	-3,3	-3,6	-4,1	-0,9	3,1	0,1	-2,8
	Assistent	-31,1	-31,3		-25,3	-19,9	-1,9	-26,3
	Juhtivteadur		13,9					
	Vanemteadur	5,6		6,8	5,7	11,7	4,8	7,3
	Teadur	10,8	14,1	18,1	21,4	17,4	14,7	8,3
	Nooremteadur	-2,6	5,2	17,6	11,5	7,7	-1,2	-4,1

Asutus	Amet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
EMTA	Professor	2,0	10,8	-5,1	-17,4	-1,8	0,0	-9,4
	Dotsent	1,6	-0,6	-8,9	-0,1	-5,7	14,0	0,5
	Lektor	2,7	0,6	-1,3	-0,2	-5,8	-8,1	14,1
EKA	Professor	9,3	26,4	6,6	3,8	2,8	-2,4	-5,4
	Dotsent	38,3	65,3	-14,0	3,4	7,5	-5,8	-1,2
	Lektor						-18,7	-12,1

Märkus: lillaga on märgitud need ametid, kus sooline palgalõhe on meeste poole kaldu.

Lisa 2. Artiklite avaldamine

Tabel 11. Keskmine artiklite arv soo ja asutuse järgi

		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Asutus	Artikli tüüp	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
TA asutused	1.1.	7,8	2,9	7,8	1,9	9,2	2,9	12,2	2,4	4,7	1,9	5,9	2,3	2,0	1,8
	3.1.	1,3	1,8	1,4	1,3	1,2	1,4	1,9	1,5	2,0	1,3	1,4	1,8	1,6	1,3
	Kokku	8,0	5,2	7,8	3,9	9,1	4,1	11,9	4,7	5,4	3,2	6,4	3,5	2,2	2,2
EKA	Kokku	3,0	3,1	1,6	2,2	2,3	2,3	2,3	3,0	2,6	2,3	2,0	2,8	1,6	1,7
EMÜ	1.1.	2,5	2,2	2,9	1,8	2,8	2,3	2,9	2,0	2,8	1,8	3,4	2,1	2,4	1,8
	3.1.	1,8	1,5	1,7	1,4	1,6	1,1	2,2	1,2	1,5	1,2	2,1	1,5	1,3	1,3
	Kokku	4,2	3,7	4,6	3,0	4,0	3,0	4,2	3,1	3,9	2,6	4,2	2,9	2,8	2,2
EMTA	Kokku	2,4	2,6	2,6	2,6	2,0	2,7	2,1	3,3	1,3	2,8	1,4	2,8	2,0	1,3
TalTech	1.1.	2,1	1,9	2,4	2,1	2,2	2,0	2,3	2,1	2,7	2,4	3,0	2,2	2,2	2,0
	3.1.	3,0	1,8	2,5	1,8	2,5	2,2	2,7	2,0	3,3	1,8	3,2	2,2	2,3	1,9
	Kokku	4,4	3,5	4,1	3,1	4,0	3,3	3,8	3,3	4,8	3,4	4,8	3,5	3,0	2,5
TLÜ	1.1.	2,0	1,6	2,0	1,6	1,9	1,7	2,0	1,7	1,8	1,6	1,7	1,8	1,5	1,3
	3.1.	2,5	1,3	2,5	1,8	2,3	1,8	0,7	0,8	1,9	1,6	2,1	1,7	1,4	1,7
	Kokku	3,9	3,1	4,0	3,4	3,4	3,0	3,1	3,0	3,4	3,0	3,8	3,4	2,2	2,0

Asutus	Artikli tüüp	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
		Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
TÜ	1.1.	3,4	2,1	3,4	2,3	3,6	2,3	3,6	2,2	3,1	2,2	3,2	2,2	2,4	1,8
	3.1.	1,9	1,5	4,0	1,7	2,2	1,3	2,1	1,5	1,8	1,4	2,0	1,5	1,5	1,6
	Kokku	5,1	3,5	4,9	3,6	4,7	3,6	4,7	3,4	4,1	3,1	4,0	3,2	2,5	2,1

Tabel 12. Vähemalt ühe artikli avaldanute osakaal (%) kõikidest vastava asutuse akadeemilistest töötajatest soo järgi

Aasta	Asutus / Sugu	TA asutused	EKA	EMÜ	EMTA	TalTech	TLÜ	TÜ
2014	Mees	83,1	47,4	69,0	46,7	70,4	68,9	72,6
	Naine	81,9	54,0	63,2	75,0	55,6	65,0	63,3
2015	Mees	76,5	43,6	71,6	50,0	64,4	68,4	70,3
	Naine	80,4	45,1	70,6	60,9	55,2	62,3	63,1
2016	Mees	73,8	47,4	67,3	53,3	67,5	62,6	72,3
	Naine	83,7	50,0	64,5	62,5	53,9	56,5	62,1
2017	Mees	74,4	45,0	70,5	43,8	63,7	62,8	70,9
	Naine	82,9	44,1	64,9	66,7	52,4	56,0	59,5
2018	Mees	71,8	35,9	70,8	37,5	61,9	60,7	70,5
	Naine	76,6	39,0	65,3	68,0	56,2	54,5	61,2
2019	Mees	64,9	39,5	65,1	43,8	66,7	57,7	67,8
	Naine	71,3	43,5	59,1	66,7	53,3	51,1	58,8
2020	Mees	46,8	13,5	50,0	***	52,1	41,2	48,1
	Naine	49,1	27,9	47,4	26,9	39,2	38,2	39,7

Tabel 13. Vähemalt ühe artikli avaldanute osakaal (%) kõikidest vastava ametiga akadeemilistest töötajatest soo ja ameti järgi

Aasta	Amet / Sugu	Professor	Dotsent	Lektor	Assistent	Õpetaja	Juhtivteadur	Vanemteadur	Teadur	Nooremteadur
2014	Mees	87,1	67,4	47,1	36,1	***	100,0	88,3	75,9	74,2
	Naine	85,2	75,5	47,7	35,4	7,5	100,0	88,4	73,0	69,2

2015	Mees	84,3	69,4	43,8	28,9	20,0	100,0	84,6	72,9	69,8
	Naine	82,8	72,1	46,5	35,4	7,6	100,0	85,8	75,0	69,7
2016	Mees	86,5	68,4	40,4	34,8	20,8	95,0	86,4	77,0	71,0
	Naine	81,7	75,2	42,7	30,2	8,3	100,0	87,2	74,5	61,7
2017	Mees	86,1	70,2	39,1	27,2	***	93,0	85,5	72,8	68,1
	Naine	87,4	70,6	43,1	23,6	15,1	88,9	87,7	70,1	67,9
2018	Mees	84,5	68,2	37,1	30,4	21,4	91,1	83,2	72,0	61,9
	Naine	87,4	72,3	40,8	26,2	13,2	100,0	88,1	71,5	67,5
2019	Mees	87,2	66,8	35,6	31,5	***	95,1	80,6	69,2	61,7
	Naine	86,1	71,0	38,5	27,5	14,1	100,0	84,0	66,7	58,8
2020	Mees	68,3	51,6	21,4	16,8	***	80,0	62,7	46,6	41,4
	Naine	76,9	51,6	25,2	15,0	9,0	80,0	65,0	46,0	36,4

Tabel 14. Naiste osakaal (%) teatud tüüpi artikleid avaldanute seas 2014–2020

Asutus	Artikli tüüp	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Naiste osakaal asutuses 2020
Teised TA asutused	1.1.	56,6	61,6	57,6	63,9	57,2	55,0	60,4	61,3
	3.1.	85,0	46,7	52,6	58,8	54,2	47,1	70,6*	
	Kokku	64,8	66,1	67,4	67,2	63,4	62,9	62,5	
EKA	Kokku	60,0	57,5	60,9	59,1	62,2	64,3	77,3	62,2
EMÜ	1.1.	43,9	45,4	42,7	43,1	46,9	49,0	50,3	50,6
	3.1.	41,3	35,1	33,3	33,3	24,6	26,8	43,8	
	Kokku	44,9	46,9	46,9	47,7	48,5	48,3	49,3	
EMTA	Kokku	72,0	63,6	65,2	69,6	73,9	69,6	77,8	61,9
TalTech	1.1.	34,1	35,1	32,9	32,6	32,9	31,4	29,9	37,4
	3.1.	25,6	24,0	25,2	25,8	26,0	23,3	28,7	

	Kokku	32,7	34,6	32,5	33,0	35,0	32,5	31,0	
TLÜ	1.1.	56,8	55,8	60,2	64,7	64,4	60,0	57,6	62,7
	3.1.	55,7	54,8	53,1	49,0	55,8	52,1	54,3	
	Kokku	60,0	58,2	59,2	58,2	58,9	59,4	60,9	
TÜ	1.1.	42,4	42,8	44,5	44,5	43,5	45,9	44,3	52,0
	3.1.	40,0	50,2	37,9	42,6	43,5	44,7	52,8	
	Kokku	47,6	47,8	47,6	47,6	47,7	47,9	47,2	

Märkus: * tähendab, et tulemus polnud statistiliselt oluline ehk asutuse siseselt ei olnud publitseerivate naiste osakaal statistiliselt oluliselt erinev meeste osakaalust.

Tabel 15. Keskmine avaldatud artiklite arv ametite ja soo kaupa, 2014–2020

Amet	Sugu	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Naiste osakaal ametis 2020
Professor	Mehed	7,3	7,0	6,8	6,3	6,5	6,6	3,9	23,9
	Naised	6,2	6,7	6,4	6,3	5,0	5,4	3,2	
Dotsent	Mehed	4,1	4,0	3,6	3,9	3,6	3,5	2,3	53,2
	Naised	3,9	4,1	3,8	3,7	3,8	4,0	2,7	
Lektor	Mehed	2,3	2,2	2,1	2,3	2,4	2,5	1,7	58,2
	Naised	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2	2,4	1,5	
Assistent	Mehed	2,4	2,3	2,1	2,4	1,8	2,2	1,4	72,2
	Naised	2,2	1,9	2,1	1,7	1,9	1,7	1,2	
Juhtivteadur	Mehed	10,0	9,2	8,9	9,7	7,5	9,1	3,9	27,3
	Naised	17,0	9,7	9,0	7,0	7,8	6,8	4,7	
Vanemteadur	Mehed	5,4	5,3	5,1	5,3	4,9	4,8	2,8	41,6
	Naised	4,7	4,3	4,3	4,7	3,7	4,2	2,4	
Teadur	Mehed	3,8	3,6	4,0	4,2	3,6	3,7	2,0	52,7
	Naised	3,3	3,2	3,2	3,2	2,9	3,1	1,9	

Nooremteadur	Mehed	3,2	3,2	2,6	2,6	2,7	2,5	1,6	52,1
	Naised	2,7	2,4	2,8	2,4	2,4	2,2	1,7	

Lisa 3. Projektides osalemine

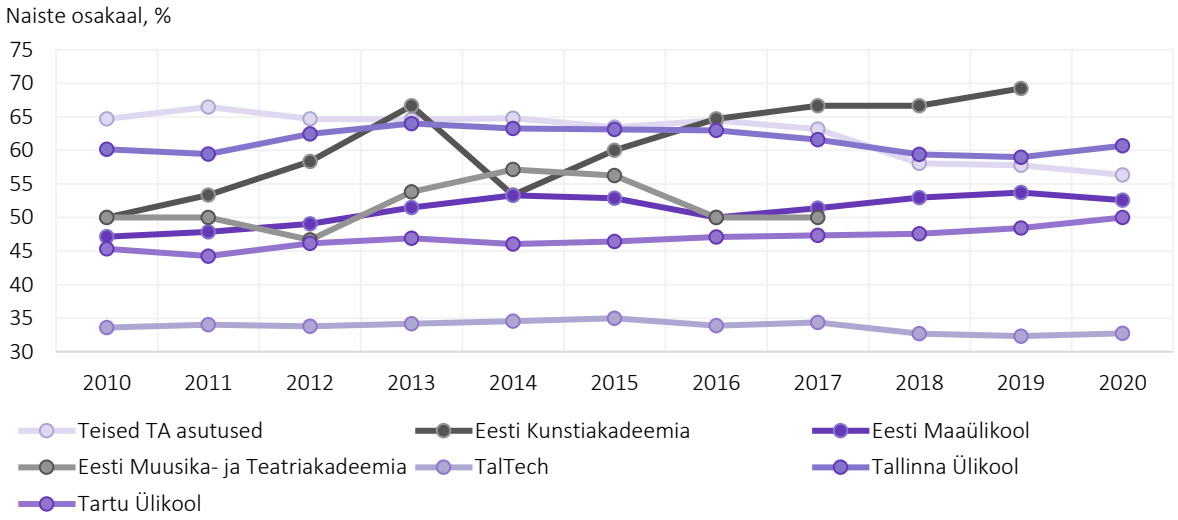
Tabel 16. Keskmine projektide arv asutuste ja soo järgi

Asutus	Sugu	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TA asutused	Mehed	1,9	2,0	2,0	1,7	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,2
	Naised	2,2	2,0	2,0	1,8	1,8	1,6	1,4	1,5	1,3	1,3	1,2
EKA	Mehed	1,2	1,0	1,0	1,2	1,1	1,0	1,2	1,2	1,5	1,5	1,0
	Naised	1,3	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	***
EMÜ	Mehed	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,3	1,1	1,0	1,2	1,2	***
	Naised	1,8	1,6	1,6	1,5	1,5	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3
EMTA	Mehed	1,7	1,5	1,6	1,3	1,2	1,1	1,0	1,1	***	***	***
	Naised	1,7	1,5	1,9	1,6	1,3	1,2	1,1	1,1	***	***	***
TalTech	Mehed	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
	Naised	1,8	1,7	1,6	1,6	1,5	1,3	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
TLÜ	Mehed	1,6	1,4	1,5	1,3	1,4	1,3	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1
	Naised	1,7	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1
TÜ	Mehed	2,0	1,8	1,8	1,6	1,5	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
	Naised	2,0	1,8	1,8	1,6	1,5	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1

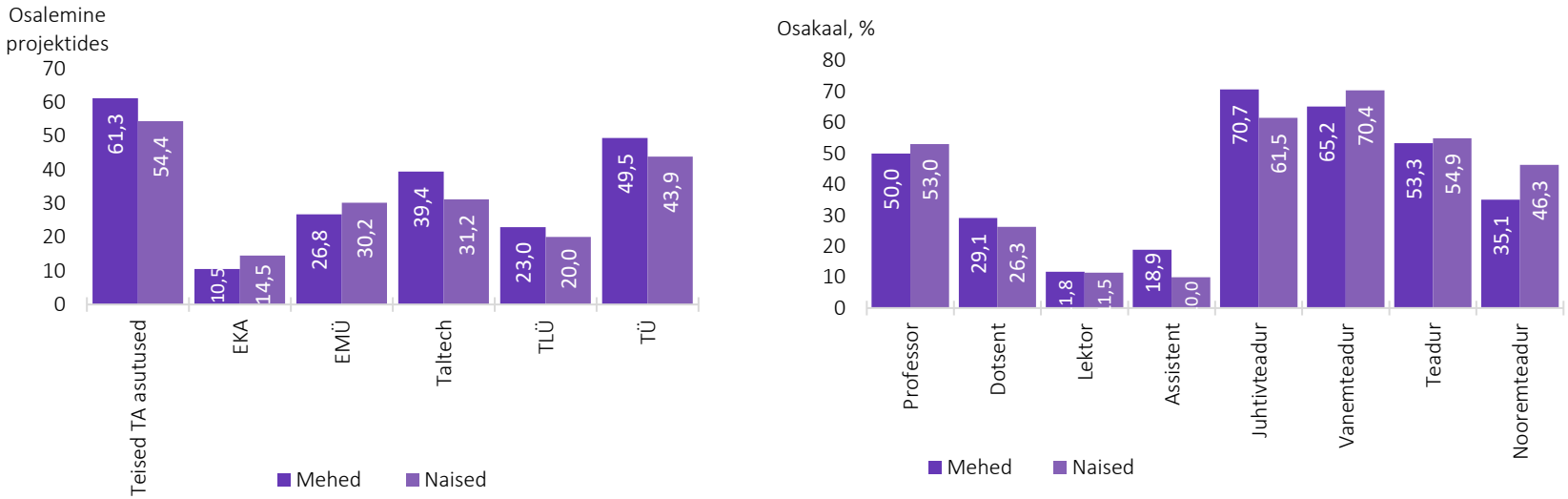
Tabel 17. Projektides osalenud meeste ja naiste osakaalud asutuste ja ametite kaupa

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Asutus	Osakaal asutuse kaupa																					
TA asutused	83,3	85,9	86,2	85,4	88,2	83,3	64,8	67,1	68,7	67,7	67,1	62,7	64,3	64,1	65,1	60,8	63,1	53,9	61,3	54,4	50,5	41,0
EKA	18,2	16,2	18,9	20,0	14,3	16,3	15,2	21,3	18,4	16,0	15,4	17,6	15,8	19,6	12,5	16,9	10,3	13,6	10,5	14,5	5,4	13,1
EMÜ	49,6	57,2	48,0	58,7	47,4	57,1	42,5	53,6	34,1	43,6	32,9	41,3	32,7	35,5	33,3	35,6	26,4	29,2	26,8	30,2	22,5	24,4

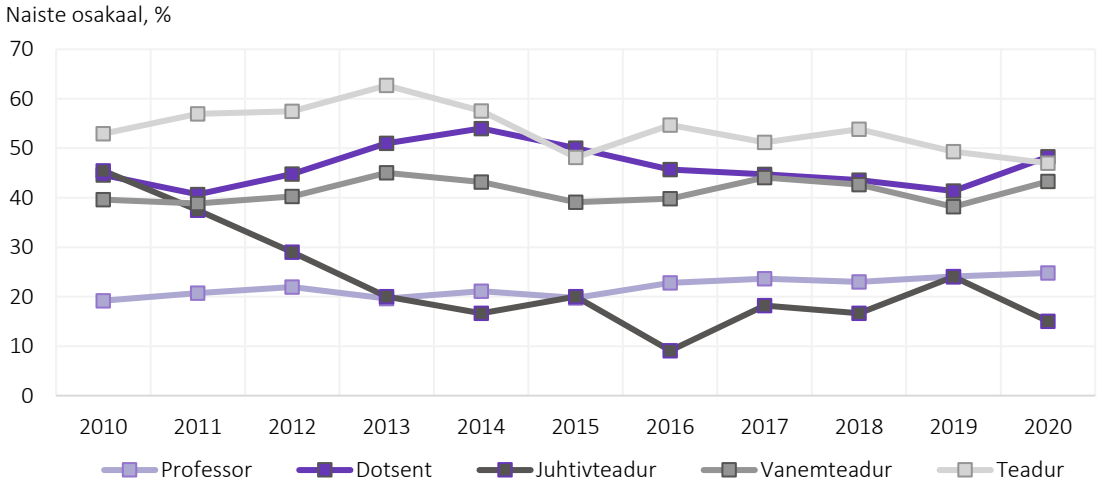
	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
EMTA	54,5	37,5	50,0	35,3	61,5	35,0	50,0	33,3	40,0	33,3	43,8	39,1	46,7	29,2	50,0	33,3	***	***	***	***	***	***
TalTech	57,8	46,3	57,3	46,5	60,0	47,9	56,8	45,4	46,3	39,9	41,2	35,9	40,5	34,4	41,1	35,8	40,1	32,8	39,4	31,2	29,8	24,4
TLÜ	45,4	40,8	46,9	41,1	41,3	39,8	35,2	36,9	30,6	33,2	26,2	29,3	23,5	24,8	23,2	23,8	22,1	20,3	23,0	20,0	14,3	13,1
TÜ	70,6	59,3	74,8	60,5	70,9	62,1	67,8	58,8	67,0	55,0	65,8	55,9	61,7	52,0	60,4	50,2	49,5	42,8	49,5	43,9	41,7	38,4
Amet	**Osakaal ameti kaupa**																					
Professor	69,3	66,0	70,5	64,4	69,3	64,7	64,9	61,8	62,5	60,9	60,8	58,2	59,8	53,9	58,2	57,7	48,8	49,5	50,0	53,0	34,9	39,3
Dotsent	43,9	43,7	47,0	42,1	45,3	45,0	42,2	43,1	37,2	41,2	34,2	40,6	27,8	34,6	31,6	30,9	28,1	25,8	29,1	26,3	22,0	19,3
Lektor	21,3	21,6	21,6	23,4	20,0	22,1	17,6	19,4	16,3	15,5	14,2	14,3	13,9	13,0	13,5	13,9	11,5	10,4	11,8	11,5	8,6	9,0
Assistent	32,7	34,4	35,9	34,3	34,6	32,6	34,7	28,6	29,6	25,1	22,6	18,9	22,7	14,5	21,6	12,5	16,8	11,0	18,9	10,0	13,3	12,6
Juhtivteadur	91,7	100,0	95,8	100,0	96,3	100,0	91,2	88,9	87,5	100,0	86,8	100,0	90,0	75,0	81,4	77,8	68,9	60,0	70,7	61,5	65,0	46,7
Vanemteadur	89,0	89,6	90,3	92,6	90,1	93,4	83,9	86,9	77,5	84,2	74,8	82,6	73,8	81,2	74,6	79,6	63,0	68,9	65,2	70,4	48,9	52,3
Teadur	77,4	80,4	78,7	81,3	79,1	81,3	73,3	75,8	69,8	71,1	69,0	71,5	67,9	68,8	65,9	66,2	55,3	56,2	53,3	54,9	45,5	45,0
Nooremteadur	***	***	***	***	58,6	75,0	64,4	65,6	58,3	59,4	57,0	63,2	48,7	56,1	46,2	60,3	40,5	47,8	35,1	46,3	34,6	43,9



Joonis 29. Naiste osakaal projektides osalejate seas 2010–2020, %



Joonis 30. Naiste ja meeste osalemine projektides 2019. aastal, osakaal kõikidest naistest ja meestest asutuse ja ameti kaupa, %
Märkus: EMTA on jooniselt puudu, kuna 2019. aastal osaleti sealt erinevates projektides liiga vähe kordi.



Joonis 31. Naiste osakaal projektides vastutava täitjana ametite kaupa 2010–2020, %

Lisa 4. Doktorantide juhendamine

Tabel 18. Keskmine juhendatavate doktorantide arv soo ja ameti järgi

Amet / Aasta	Professor		Dotsent		Lektor		Juhtivteadur		Vanemteadur		Teadur	
	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised	Mehed	Naised
2010	4,5	4,3	2,3	2,3	1,3	1,6	3,2	2,5	2,2	2,1	1,5	1,5
2011	4,9	4,7	2,5	2,3	1,3	1,8	3,2	2,2	2,3	2,2	1,6	1,5
2012	4,8	4,5	2,5	2,3	1,4	1,8	3,4	3,0	2,4	2,3	1,6	1,5
2013	4,9	4,9	2,7	2,3	1,7	1,4	3,4	3,3	2,4	2,4	1,6	1,5
2014	5,1	4,7	2,7	2,4	1,6	1,6	3,3	4,0	2,6	2,4	1,8	1,5
2015	5,3	5,1	2,7	2,4	1,3	1,5	3,3	3,0	2,7	2,4	1,9	1,7
2016	5,3	5,0	2,8	2,4	1,4	1,4	3,8	3,8	2,8	2,7	2,0	1,6
2017	5,4	5,3	2,9	2,4	1,5	1,5	3,9	3,4	2,9	2,7	2,0	1,6
2018	5,7	5,6	2,9	2,6	1,5	1,6	3,7	3,5	2,8	2,5	1,9	1,7
2019	5,7	5,8	2,7	2,7	1,7	1,6	4,4	2,8	2,8	2,7	1,9	1,8
2020	5,3	5,2	2,4	2,6	1,6	1,5	3,2	3,0	2,5	2,4	1,7	1,8

Tabel 19. Doktoritööde juhendamisega tegelevate nais- ja meessoost akadeemiliste töötajate osakaal kõikidest vastava ameti akadeemilistest töötajatest

	Sugu / Amet	Professor	Dotsent	Lektor	Juhtivteadur	Vanemteadur	Teadur
2010	Mehed	83,0	44,2	5,2	79,2	52,7	17,2
	Naised	81,4	45,0	4,5	100,0	53,0	11,8
2011	Mehed	84,4	46,7	5,7	91,7	56,4	16,5
	Naised	80,8	47,8	5,8	100,0	62,8	15,4
2012	Mehed	85,3	48,1	6,0	92,6	56,9	18,1
	Naised	84,3	50,6	4,7	76,9	62,4	17,0
2013	Mehed	85,4	49,7	6,0	91,2	59,1	21,7
	Naised	86,4	54,3	5,2	77,8	61,4	17,0
2014	Mehed	84,4	51,0	8,0	85,0	61,7	24,9

	Naised	86,1	55,5	5,7	75,0	60,7	19,6
2015	Mehed	84,5	55,2	8,3	86,8	62,6	26,2
	Naised	86,9	56,2	4,9	85,7	61,3	22,4
2016	Mehed	88,6	57,4	8,5	87,5	65,3	29,8
	Naised	91,3	58,3	6,9	100,0	61,4	24,9
2017	Mehed	88,2	58,9	7,4	86,0	66,1	28,1
	Naised	90,1	59,9	10,4	100,0	59,6	24,1
2018	Mehed	87,2	60,3	10,0	82,2	65,7	27,1
	Naised	87,4	62,9	12,5	100,0	60,9	24,6
2019	Mehed	86,9	62,8	11,5	85,4	64,0	24,8
	Naised	88,7	62,5	13,3	100,0	60,2	24,6
2020	Mehed	87,4	61,4	10,4	85,0	63,7	23,3
	Naised	88,0	61,0	12,5	86,7	57,7	21,9

Tabel 20. Keskmine juhendatavate doktorantide arv juhendaja kohta asutuste kaupa 2010–2020

Aasta/ asutus	Teised TA asutused		EMÜ		EMTA		TalTech		TLÜ		TÜ	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
2010	1,8	1,8	2,8	2,0	4,2	2,6	2,8	2,1	2,6	2,7	3,3	2,7
2011	1,5	2,0	3,0	2,3	4,8	2,8	2,9	2,1	2,7	2,8	3,5	2,7
2012	1,7	2,0	3,1	2,2	4,6	2,4	2,9	2,3	2,8	2,8	3,5	2,6
2013	1,7	1,9	3,4	2,3	5,5	2,4	3,0	2,5	2,9	2,8	3,4	2,7
2014	1,6	1,7	3,5	2,5	5,7	2,5	3,1	2,5	3,1	2,8	3,5	2,7
2015	1,6	1,7	3,6	2,8	5,3	2,6	3,3	2,5	3,2	3,1	3,5	2,8
2016	1,4	1,8	3,8	2,8	5,6	2,8	3,4	2,4	3,4	2,9	3,6	2,8
2017	1,7	2,2	3,9	2,6	5,2	2,3	3,5	2,4	3,6	3,0	3,6	2,8
2018	1,7	2,1	3,9	2,6	4,4	1,9	3,6	2,5	3,6	3,2	3,7	2,9
2019	1,8	2,2	3,9	2,6	4,8	1,9	3,5	2,4	3,6	3,3	3,8	3,0
2020	1,7	1,9	3,6	2,5	3,8	1,8	3,2	2,3	3,6	3,1	3,5	2,9

Märkus: kuna EKAs oli mitmetel aastatel vähem kui viis vaatlust, siis neid tulemusi me siinkohal välja ei too; M – mehed, N – naised.

Lisa 5. Meeste ja naiste jaotus valdkondade järgi

Tabel 21. Meeste ja naiste jaotus valdkondade järgi

Valdkond	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Loodusteadused ja tehnika	866	334	898	337	922	362	937	374	941	361	921	357	866	337	876	349	904	354	888	359	849	342
Ühiskonnateadused ja kultuur	521	809	540	841	540	852	550	878	564	901	569	896	520	875	522	878	513	878	513	893	489	877
Bio-ja keskkonnateadused	384	355	385	360	391	383	407	434	413	439	405	435	388	425	381	427	402	434	394	434	381	423
Terviseuuringud	175	251	169	252	172	254	163	268	170	272	170	271	171	269	174	286	175	298	178	303	178	303

Tabel 22. Naiste osakaal valdkonna ja asutuse kaupa

Asutus	Valdkond	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TA asutused	Loodusteadused ja tehnika	30,0	27,8	26,3	20,9	21,4	24,5	23,5	21,4	22,4	23,3	24,3
	Ühiskonnateadused ja kultuur	78,9	80,2	81,1	78,3	79,1	81,3	83,1	81,7	78,8	76,9	77,6
	Bio-ja keskkonnateadused	64,7	66,7	67,6	69,0	69,9	69,7	70,3	75,0	73,5	71,6	76,1
	Terviseuuringud	76,7	77,8	75,9	75,0	76,5	70,4	80,5	81,0	78,6	77,5	79,1
EKA	Loodusteadused ja tehnika	33,3	20,0	25,0	25,0	36,4	45,5	46,2	42,9	46,7	50,0	46,7
	Ühiskonnateadused ja kultuur	57,6	59,0	61,5	67,4	62,5	60,9	67,3	66,0	64,6	67,3	68,1
EMÜ	Loodusteadused ja tehnika	29,9	31,0	31,3	29,3	31,7	32,1	34,2	36,0	34,7	35,9	34,4
	Ühiskonnateadused ja kultuur	48,8	48,8	51,2	52,5	50,0	51,4	52,8	58,8	62,5	59,4	59,4
	Bio-ja keskkonnateadused	44,2	44,9	47,1	48,5	49,6	50,0	51,1	52,1	52,2	52,9	51,7
	Terviseuuringud	50,0	46,9	50,0	57,9	56,8	64,7	61,8	59,4	67,7	66,7	64,5
EMTA	Ühiskonnateadused ja kultuur	62,5	61,1	61,9	66,7	65,4	63,0	66,7	66,7	67,9	66,7	69,0

TalTech	Loodusteadused ja tehnika	28,1	27,7	28,7	29,1	27,7	27,3	26,8	28,8	28,6	29,2	29,0
	Ühiskonnateadused ja kultuur	49,1	50,6	48,0	48,7	48,2	48,4	50,0	50,6	54,5	55,7	56,6
	Bio-ja keskkonnateadused	58,4	59,9	58,7	58,5	55,9	57,5	58,3	58,4	57,1	58,3	60,0
	Terviseuuringud	69,4	66,7	62,5	72,4	65,6	67,9	62,1	67,9	65,4	70,4	70,4
TLÜ	Loodusteadused ja tehnika	45,6	47,5	49,2	46,2	42,6	45,5	41,8	40,0	40,3	37,7	36,7
	Ühiskonnateadused ja kultuur	67,5	66,6	67,6	67,4	65,3	64,3	65,3	64,4	64,6	64,8	65,4
	Bio-ja keskkonnateadused	53,7	55,8	61,0	60,0	53,8	57,5	56,3	56,3	53,6	57,1	55,6
	Terviseuuringud	63,2	70,0	66,7	76,2	75,0	69,2	71,4	72,4	73,1	73,1	73,1
TÜ	Loodusteadused ja tehnika	23,9	23,1	23,8	25,7	25,3	25,3	26,6	25,4	24,9	26,2	27,3
	Ühiskonnateadused ja kultuur	58,0	57,9	58,2	58,8	61,1	60,7	62,3	62,1	61,8	62,4	63,0
	Bio-ja keskkonnateadused	43,5	42,5	43,7	46,0	47,1	46,5	46,3	46,8	45,9	46,6	46,8
	Terviseuuringud	56,7	58,3	58,4	59,5	59,2	57,9	57,5	58,7	59,8	59,8	59,6

Tabel 23. Naiste osakaal valdkonna ja ameti kaupa

Amet	Valdkond	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Professor	Loodusteadused ja tehnika	8,2	8,8	9,1	9,7	10,1	9,6	10,4	11,3	10,1	9,9	10,3
	Ühiskonnateadused ja kultuur	35,4	37,9	37,0	39,5	40,8	42,6	43,1	42,1	41,0	41,8	40,0
	Bio-ja keskkonnateadused	14,8	14,8	14,6	16,0	15,3	17,6	18,2	19,8	17,9	16,7	19,3
	Terviseuuringud	19,3	19,0	18,3	25,0	25,4	26,5	29,7	34,5	27,7	25,0	26,8
Dotsent	Loodusteadused ja tehnika	22,7	22,6	23,8	19,7	19,0	19,9	21,5	24,5	24,3	26,2	28,6
	Ühiskonnateadused ja kultuur	55,6	53,2	55,3	56,0	57,4	56,6	58,1	59,4	60,2	62,7	63,0
	Bio-ja keskkonnateadused	43,7	44,4	41,9	42,1	48,7	41,3	46,1	45,2	40,3	40,5	43,1

Amet	Valdkond	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Terviseuuringud	57,6	57,4	56,9	66,1	66,7	63,2	70,7	66,2	71,6	67,6	67,6
Lektor	Loodusteadused ja tehnika	37,4	35,7	36,0	40,7	42,3	44,4	43,4	39,6	41,8	41,3	39,9
	Ühiskonnateadused ja kultuur	66,5	68,0	67,6	66,7	65,5	65,3	67,9	66,8	69,6	69,9	70,9
	Bio-ja keskkonnateadused	43,6	46,3	51,4	50,7	49,3	54,1	53,7	56,9	63,6	65,7	64,7
	Terviseuuringud	82,4	78,4	81,1	83,7	78,0	72,9	62,3	72,5	70,8	71,4	69,0
Assistent	Loodusteadused ja tehnika	51,4	51,3	50,7	42,7	43,1	42,9	45,3	50,0	43,3	48,4	44,4
	Ühiskonnateadused ja kultuur	74,4	72,7	74,4	78,0	78,3	81,9	83,8	87,3	83,3	83,1	84,1
	Bio-ja keskkonnateadused	62,5	63,6	60,9	63,6	60,9	57,1	60,0	72,7	84,6	71,4	73,3
	Terviseuuringud	65,7	66,2	67,7	65,1	66,1	61,7	64,9	64,3	68,4	74,3	70,6
Õpetaja	Loodusteadused ja tehnika	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
	Ühiskonnateadused ja kultuur	76,9	78,3	77,8	80,0	76,2	81,0	77,3	73,1	72,4	77,8	76,9
Juhtivteadur	Loodusteadused ja tehnika	31,8	30,4	26,9	23,1	20,0	19,2	9,1	9,5	8,3	15,0	14,3
	Ühiskonnateadused ja kultuur	***	***	***	***	***	***	***	36,4	45,5	38,5	54,5
	Bio-ja keskkonnateadused	44,4	40,0	44,4	33,3	18,2	***	***	17,6	16,7	27,8	27,8
	Terviseuuringud	***	***	***	***	***	***	***	***	***	41,7	54,5
Vanemteadur	Loodusteadused ja tehnika	19,8	19,9	20,7	21,2	21,0	21,7	22,3	23,8	24,2	23,9	24,1
	Ühiskonnateadused ja kultuur	56,3	56,4	57,6	57,2	57,1	55,9	55,6	56,5	57,5	56,8	58,7
	Bio-ja keskkonnateadused	47,3	45,7	46,3	47,1	45,5	47,6	48,6	49,0	46,4	46,3	46,6
	Terviseuuringud	62,7	63,6	61,0	61,6	62,3	63,3	65,8	58,7	64,2	65,7	68,2
Teadur	Loodusteadused ja tehnika	37,3	35,5	37,1	38,7	36,1	35,8	36,7	33,9	32,7	33,5	34,5
	Ühiskonnateadused ja kultuur	68,5	67,3	67,0	67,7	67,9	68,9	72,0	69,2	68,3	69,7	69,0
	Bio-ja keskkonnateadused	58,6	60,1	62,4	64,5	64,2	64,5	65,1	65,0	63,0	62,0	62,6

Amet	Valdkond	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Terviseuuringud	63,4	67,7	68,3	70,7	69,8	74,5	70,8	69,2	69,9	73,9	71,9
Nooremteadur	Loodusteadused ja tehnika	***	***	37,9	36,2	29,8	30,1	26,6	30,1	31,3	33,3	31,6
	Ühiskonnateadused ja kultuur	***	***	72,7	68,4	70,2	63,9	63,0	64,5	62,1	63,7	67,9
	Bio-ja keskkonnateadused	***	***	***	70,4	71,7	70,5	67,5	65,2	67,0	70,1	71,4
	Terviseuuringud	***	***	***	80,0	84,6	80,0	68,4	74,3	71,4	72,2	70,0

Lisa 6. Lähetused

Tabel 24. Lähetuses viibimise kordade arv ning kestus soo ja ameti järgi 2015–2019

		Keskmine lähetuses viibitud päevade arv aastas kokku					
Amet	Sugu/aasta	2015	2016	2017	2018	2019	Muutus
Professor	Mehed	26,8	25,3	26,6	29,3	29,4	
	Naised	34,4	24,4	22,5	25,7	27,6	
Dotsent	Mehed	17	15,9	18,1	18,6	16,1	
	Naised	14,7	14,5	15,1	15,2	15,6	
Lektor	Mehed	10,1	11,5	10,9	10,9	11,7	
	Naised	11,6	9	9,4	10	11,2	
Assistent	Mehed	9,7	8,8	12,4	29	18,3	
	Naised	10,9	7,6	8,3	7,9	10	
Juhtivteadur	Mehed		32,6	37,9	38,9	31,9	
	Naised		10	13,8	42,4	35,6	
Vanemteadur	Mehed	19,4	21,7	22,7	24,3	22,7	
	Naised	15,7	16,4	18	19,1	17,9	
Teadur	Mehed	22,2	21,8	19,6	19,6	18,2	
	Naised	12,3	16	15	15,9	13,6	
Nooremteadur	Mehed	17,6	18,4	13,5	17,5	18,7	
	Naised	18,4	20,4	16,9	13,8	12,4	

Assistent, õpetaja	Mehed	7,1	6,7	8	7,9	8	
	Naised	7	7,6	6,9	7,6	9,7	
		Keskmine lähetuses viibitud kordade arv aastas kokku					
Amet	**Sugu/aasta**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**Muutus**
Professor	Mehed	4,9	5,3	5,6	5,6	5,8	
	Naised	5,3	4,9	5,3	5,7	5,6	
Dotsent	Mehed	3,1	3,1	3,3	3,2	3,3	
	Naised	2,9	2,7	3,1	2,9	2,8	
Lektor	Mehed	2,6	3	2,9	2,6	2,5	
	Naised	1,9	2,2	2,3	2,2	2,4	
Assistent	Mehed	2	1,9	2	3,2	3	
	Naised	2	1,9	2	1,9	2,4	
Juhtivteadur	Mehed		7,1	6,1	7,2	5,9	
	Naised		2,4	4	9,4	6,9	
Vanemteadur	Mehed	3,2	3,6	3,6	3,9	3,6	
	Naised	3	3,2	3,3	3,4	3,5	
Teadur	Mehed	2,5	2,6	2,7	2,8	2,5	
	Naised	2,2	2,5	2,4	2,4	2,4	
Nooremteadur	Mehed	2,6	2,3	2,2	2,4	2,4	
	Naised	2,4	2,6	2,2	2,3	2,3	
Assistent, õpetaja	Mehed	1,8	1,4	1,5	1,9	2	
	Naised	1,7	1,7	1,6	1,9	2,2	

Märkus: Rohelisega on tähistatud, kui muutus oli suurem kui +10%, punasega on tähistatud, kui muutus oli suurem kui -10%, kollasega on tähistatud muutused, mis jäid -10% ja +10% vahele.

Tabel 25. Naiste osakaal lähetuses käijate seas ning aasta jooksul vähemalt korra lähetuses käinud meeste ja naiste osakaal asutuste kaupa, 2015–2019

Asutus	Sugu	2015	2016	2017	2018	2019	Muutus
EKA	Mehed	93,8	71,4	78,3	80,0	87,5	

	Naised	52,2	66,7	68,8	60,6	81,8	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	44,4	54,5	55,0	50,0	56,3	
EMÜ	Mehed	45,5	52,7	54,8	60,3	60,9	
	Naised	38,6	42,2	44,3	49,1	47,7	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	43,9	42,9	44,1	44,3	42,5	
TLÜ	Mehed	44,1	50,0	49,2	55,3	53,0	
	Naised	42,8	50,2	57,0	58,9	57,9	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	59,4	58,7	63,6	61,4	62,0	
TÜ	Mehed	57,0	54,5	56,1	57,1	55,5	
	Naised	54,7	54,7	54,1	53,2	51,2	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	49,5	50,0	50,3	49,1	49,0	
TalTech	Mehed	45,4	51,3	50,6	54,5	54,4	
	Naised	36,7	40,5	46,5	49,6	51,5	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	32,8	32,3	36,1	35,7	36,2	

Märkus: Rohelisega on tähistatud suurem muutus kui kümme protsendipunkti (tõus), kollasega on tähistatud väiksem muutus kui kümme protsendipunkti.

Tabel 26. Naiste osakaal lähetuses käijate seas ning aasta jooksul vähemalt korra lähetuses käinud meeste ja naiste osakaal (%) ametite kaupa, 2015–2019

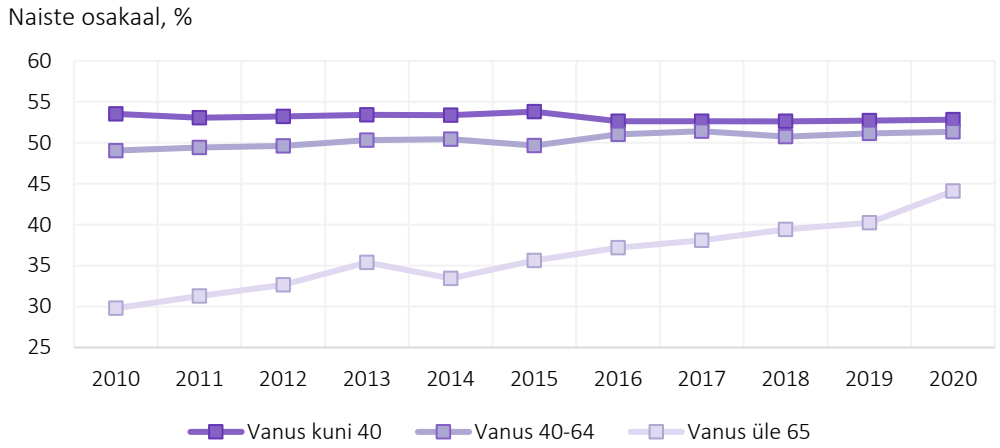
Amet	Sugu	2015	2016	2017	2018	2019	Muutus
Professor	Mehed	73,5	77,3	77,5	77,0	75,6	
	Naised	79,0	84,4	88,6	86,4	86,5	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	24,0	26,1	25,2	24,9	24,1	
Dotsent	Mehed	52,7	57,4	58,1	59,9	58,1	
	Naised	64,2	63,7	66,0	70,2	71,4	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	47,3	48,6	48,0	49,8	51,1	

Lektor	Mehed	32,5	32,1	29,6	37,1	36,7	
	Naised	35,8	38,6	43,3	42,1	44,6	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	57,9	56,9	57,0	55,7	55,5	
Assistent	Mehed	20,0	36,7	21,7	29,4	23,1	
	Naised	28,9	28,9	15,4	32,0	33,3	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	52,1	55,9	53,1	59,5	67,5	
Juhtivteadur	Mehed	***	80,6	79,4	80,6	90,3	
	Naised	***	100,0	100,0	83,3	87,5	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	***	12,2	15,0	14,3	20,5	
Vanemteadur	Mehed	58,3	60,9	63,0	62,4	61,3	
	Naised	62,7	67,7	73,8	70,0	68,7	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	38,5	37,9	39,2	39,0	38,1	
Teadur	Mehed	50,3	50,6	53,5	55,4	53,2	
	Naised	50,0	48,4	49,2	51,8	50,6	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	53,6	52,5	53,6	51,9	51,5	
Nooremteadur	Mehed	58,7	53,4	52,2	58,1	58,4	
	Naised	48,4	54,5	48,5	55,1	48,5	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	50,2	47,1	51,0	52,9	52,4	
Assistent, õpetaja	Mehed	22,8	25,3	34,8	36,1	28,6	
	Naised	30,5	30,5	37,6	34,7	33,3	
	Naiste osakaal lähetuses käinute seas	66,1	66,8	66,9	69,3	70,5	

Märkus: Rohelisega on tähistatud suurem muutus kui kümme protsendipunkti (tõus), kollasega on tähistatud väiksem muutus kui kümme protsendipunkti, punasega tähistatud muutus, mis on suurem kui kümme protsendipunkti (langus).

Lisa 7. Töösuhted vanuserühmade ja koormuse kaupa

Vaadates töösuhteid soo ja vanuse järgi, siis on selgelt näha, et kuni 40-aastaseid ja 40–64-aastaste seas on mehi ja naisi enam-vähem võrdselt. Üle 65-aastste seas on naisi vähem kui mehi, kuid naiste osakaal vanemaealiste töötajate hulgas on aastate jooksul kasvanud (joonis 32).



Joonis 32. Naiste osakaal akadeemiliste töötajate hulgas vanuserühmade kaupa 2010–2020, %

Asutuseti on näha, et Tallinna Ülikoolis on kuni 40aastaseid ning 40–64-aastaseid naisi märksa rohkem kui mehi. Ka TÜs on kuni 40aastaste seas rohkem naisi, kuid nende osakaal on aastate jooksul olnud enam-vähem samal tasemel. Vanemaealiste seas on kõige vähem naisi akadeemiliste töötajate seas TalTechis, kuid samas on oluline meeles pidada, et TalTechis on ka naiste osakaal kogu akadeemilisest töötajaskonnast kõige väiksem (tabel 27).

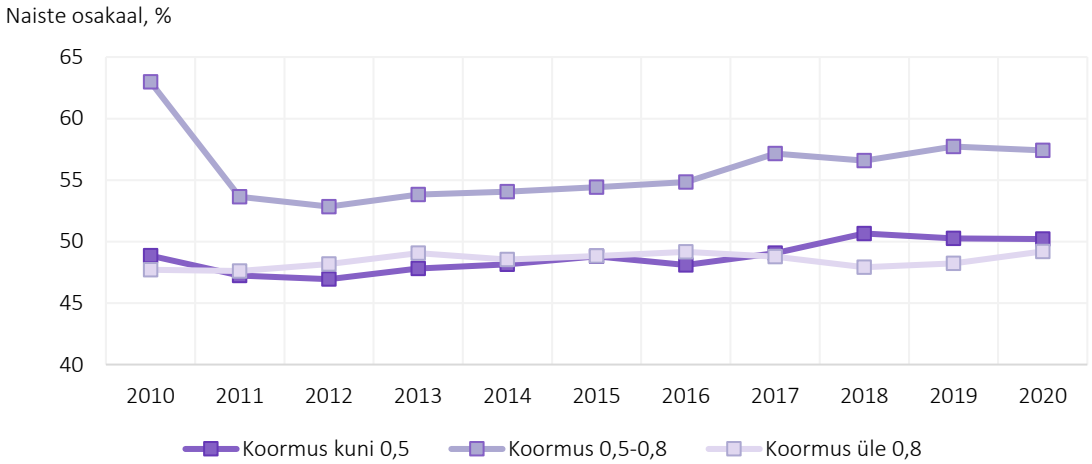
Tabel 27. Naiste osakaal vanuserühmades asutuste kaupa 2010–2020, %

Asutus	Vanuse-rühm	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Naiste osakaal 2020. aastal
Eesti Maaülikool	kuni 40	49,7	49,7	54,8	58,1	59,9	58,6	57,1	58,6	59,4	58,9	58,0*	61,3
	40–64	43,5	42,0	40,8	40,5	41,3	42,3	42,6	44,9	45,7	45,9	47,1*	
	üle 65	23,9	27,5	31,0	32,2	36,5	35,6	41,5	43,5	44,2	47,3	47,4*	
Tallinna Tehnikaülikool	kuni 40	43,4	42,1	41,6	40,3	40,7	42,2	38,2	38,6	38,8*	38,9*	37,9*	37,4
	40–64	40,4	41,8	42,0	42,7	40,9	39,2	40,9	39,7	38,4*	38,6*	38,1*	
	üle 65	24,0	24,6	25,9	29,2	24,6	26,1	26,7	27,7	28,8*	29,2*	32,5*	
Tallinna Ülikool	kuni 40	66,8	66,5	66,5	65,8	62,7	61,7*	64,3*	65,2	66,1	66,5	66,7*	62,7
	40–64	62,2	62,7	64,7	63,9	63,3	62,5*	61,9*	61,7	62,2	63,4	63,0*	
	üle 65	42,5	42,9	41,1	46,9	47,7	48,1*	52,9*	48,8	50,5	50,5	55,7*	

Tartu Ülikool	kuni 40	53,7	53,0	53,1	54,2	55,4	55,3	54,8	54,8	54,2	54,4	55,4	52
	40–64	49,4	49,4	49,1	49,9	50,3	49,4	51,3	52,4	51,0	51,5	51,7	
	üle 65	31,5	33,5	34,5	37,1	34,6	36,6	36,5	36,8	40,9	36,9	40,2	

Märkused: TA asutused, EKA ja EMTA on tabelist puudu, kuna nendes asutustes polnud kõikidel aastatel rühmade vahelised erinevused statistiliselt oluliselt erinevad. * tähistab seda, et sel aastal polnud erinevused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad.

Vaatasime akadeemilisi töötajaid ka töökoormuse järgi. Selgus, et väikese koormusega (kuni 0,5) ning suurema koormusega (üle 0,8) töötavad mehed ja naised enam-vähem võrdselt. Erinevus tekib, kui vaadata koormust 0,5–0,8, kus naiste osakaal oli 2020. aastaks 57,4% (joonis 33).



Joonis 33. Naiste osakaal töökoormuse järgi 2010–2020, %

Lisa 8. Teaduspreemiad ja tunnustused

Teaduspreemiad ja tunnustused on pärit ETISest akadeemiliste töötajate CVdest. Inimesed võivad preemiate ja tunnustuste jaotust täita oma parema äranägemise järgi, mistõttu on selle täitmine väga ebaühtlane – see, kui inimesel ei ole märgitud teaduspreemia või tunnustuste saamist, ei pruugi tähendada, et tema teadustööd pole kuidagi tunnustatud. See võib tähendada ka seda, et akadeemiline töötaja pole selle alajaotuse täitmist enda jaoks oluliseks pidanud. Seega saame analüüsil arvestada vaid neid inimesi, kes on märkinud oma CVsse mõne teaduspreemia või tunnustuse saamist. Samuti erineb see, mida inimesed kajastavad preemiate ja tunnustuste all: mõnel juhul on sinna jaotusesse kirja pandud vaid väga kõrged riiklikud autasud, teistel juhtudel üliõpilastööde eest saadud preemiad.

Neist, kes on oma preemiaid ja tunnustusi ETISes kajastanud, on viimastel aastatel olnud naisi enam. 2020. aasta tulemuste juure peab arvestama, et väljavõte ETISest on tehtud aasta keskel, mistõttu võib eeldada, et ülejäänud aasta jooksul võis preemiaid ja tunnustusi juurde tulla.

Tabel 28. Teaduspreemiad ja tunnustused soo järgi 2010-2020, %

Aasta	Mehed	Naised
2010	51,7	48,3
2011	51,4	48,6
2012	46,6	53,4
2013	49,5	50,5
2014	50,2	49,8
2015	49,7	50,3
2016	50,3	49,7
2017	46,0	54,0
2018	43,5	56,5
2019	48,8	51,2
2020	36,6	63,4

Ametite kaupa vaadates on näha, et meest seas on kõikidel aastatel teaduspreemiaid ja tunnustusi saanud need, kes on ameti professoritena või teaduritena. Naiste seas on preemiate jagunemine ebaühtlasem, kuid pea kõigil aastatel on teaduspreemia saamist märkinud kõige sagedamini need naised, kelle ametikoht on teadur.

Tabel 29. Teaduspreemiad ja tunnustused soo ja ameti järgi 2010-2020, %

Aasta / Amet	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019*		2020*	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Professor	26,2	11,8	29,3	12,6	27,5	6,8	26,5	9,0	19,6	10,6	29,9	7,4	26,5	15,3	24,1	11,5	26,2	10,6	24,6	16,0	28,6	17,0
Dotsent	9,9	13,0	10,2	13,2	11,1	18,2	12,3	12,7	13,5	14,3	11,2	12,6	11,0	15,8	10,9	13,9	11,6	15,3	10,2	13,8	***	14,8
Lektor	5,8	17,4	6,6	17,6	4,6	19,3	4,5	20,5	12,9	23,0	8,6	21,1	12,7	19,1	10,3	16,8	9,8	19,0	11,4	15,5	***	5,7
Assistent	4,1	6,2	4,2	5,0	7,2	4,0	6,5	4,8	***	5,6	2,7	7,4	***	4,4	***	5,3	***	2,3	***	***	***	***
Juhtivteadur	4,7	2,5	2,4	3,1	2,6	2,3	1,9	1,2	3,7	1,9	3,7	1,6	3,9	***	5,2	1,0	3,0	1,4	4,8	2,8	***	***
Vanemteadur	25,6	16,1	26,3	17,6	28,1	15,3	22,6	21,7	19,6	14,3	16,6	16,8	13,3	18,0	12,6	14,4	18,3	15,3	15,0	14,9	16,3	28,4
Teadur	23,8	31,7	20,4	29,6	17,0	29,0	18,1	21,1	17,8	21,7	14,4	21,1	15,5	15,8	20,1	19,7	13,4	19,0	18,6	17,1	24,5	18,2

Nooremteadur	***	***	***	4,0	7,7	9,0	11,7	8,7	12,3	11,1	15,5	11,5	14,4	16,3	15,2	15,3	13,8	17,1	16,3	10,2

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta. * tähendab, et sellel aastal polnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad.

Asutuseti on naiste osakaal teaduspreemiate ja tunnustuste saamisel kõige suurem TLÜs, samas on oluline märkida, et TLÜs on ka naiste osakaal suurem kui teistes avalik-õiguslikes ülikoolides. Kõige vähem on teaduspreemiate saamist kajastanud TalTechi naissoost akadeemilised töötajad, kuid seal on naissoost akadeemiliste töötajate osakaal kogu töötajaskonnast ka kõige väiksem.

Tabel 30. Teaduspreemiad ja tunnustused asutuste kaupa, naiste osakaal 2010-2020

Asutus/aasta	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TA asutused	68,4	***	***	***	53,3	***	50,0	70,4	84,4	***	***
EMÜ	31,3	37,5	57,1	54,2	58,3	51,6	59,3	37,0	56,0	52,9	50,0
TalTech	32,1	30,0	43,6	33,7	34,7	34,1	36,0	36,4	43,0	28,4	48,6
TLÜ	66,7	62,7	79,3	69,5	56,6	55,7	78,0	83,9	70,5	67,8	82,4
TÜ	49,3	51,6	46,6	50,9	54,8	49,7	46,9	54,1	55,9	54,8	58,8

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta.

Lisa 9. Teadusorganisatsiooniline ja –administratiivne tegevus

Sarnaselt teaduspreemiate ja tunnususte märkimisele, on ka selles jaotuses ETISes inimestel võimalik ise valida, kas ja mida nad oma CVs soovivad näidata, mistõttu on ka selle alajaotuse täitmine väga ebaühtlane - see, kui inimesel ei ole organisatsioonilist või administratiivset, ei pruugi tähendada, et akadeemiline töötaja pole osalenud mõnes teadusorganisatsioonis, see võib tähendada, et inimene pole seda alajaotust oma CVs täitnud. Seega saame analüüsil arvestada vaid neid inimesi, kes on märkinud oma CVsse teadusorganisatsioonilist ja –administratiivset tegevust.

Nende seas, kes on administratiivset ja teadusorganisatsioonilist tegevust oma CVs kajastanud (2020. aastal kokku 1952 inimest), on naisi ja mehi praktiliselt võrdselt. Naiste osakaal oli 2020. aastal 52,5% ning meeste osakaal 47,5%. Vahepealsetel aastatel on olnud ka perioode, kus meeste osakaal on naiste omast veidi suurem olnud.

Tabel 31. Teadusorganisatsiooniline ja -administratiivne tegevus soo järgi 2010-2020, %

Aasta	Mehed	Naised
2010	51,9	48,1
2011	51,0	49,0
2012	50,7	49,3

2013	49,7	50,3
2014	50,4	49,6
2015	50,2	49,8
2016	49,1	50,9
2017	49,1	50,9
2018	48,8	51,2
2019	48,2	51,8
2020	47,5	52,5

Ametite kaupa vaadates on näha, et meeste seas on kõikidel osalenud teadusorganisatsioonilises ja –administratiivses tegevustes need meessoost akadeemilised töötajad, kelle ametinimetus on professor või vanemteadur. Naiste seas on kõikidel aastatel osalenud teadusorganisatsioonilises ja –administratiivses tegevustes osalenud enam teadurid ja lektorid.

Tabel 32. Teadusorganisatsiooniline ja -administratiivne tegevus soo ja ameti järgi 2010-2020, %

Aasta / Amet	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Professor	25,9	8,1	25,1	8,2	24,9	8,2	24,7	8,7	24,5	8,9	23,8	9,2	23,3	9,2	23,4	8,5	23,9	8,2	25,3	8,6	26,7	8,8
Dotsent	15,9	14,7	15,8	14,5	16,2	14,2	16,2	13,8	15,4	14,8	16,5	15,4	16,3	15,5	15,5	16,8	15,2	16,3	14,4	15,9	13,4	16,6
Lektor	10,9	19,7	11,9	21,2	11,8	20,6	11,7	21,1	13,0	21,7	13,2	22,4	13,7	22,6	14,1	21,4	12,4	21,7	12,3	20,9	12,5	20,8
Assistent	3,5	8,5	3,2	7,9	3,2	7,0	2,8	6,4	2,7	5,9	2,6	5,2	2,4	5,2	2,2	5,5	2,1	5,5	2,3	5,4	1,7	5,3
Õpetaja	***	0,8	***	0,6	***	0,7	***	0,8	***	0,7	***	0,8	***	0,6	***	0,9	0,5	1,0	***	0,8	***	0,8
Juhtivteadur	1,7	1,1	1,8	0,8	1,9	0,9	2,5	0,6	2,8	0,7	2,6	0,6	2,7	***	3,0	0,8	2,9	1,0	2,8	1,2	2,9	1,4
Vanemteadur	25,7	18,3	25,8	18,2	25,2	18,9	25,3	18,7	23,9	17,2	25,0	17,3	23,7	17,8	22,4	17,5	23,8	17,9	23,8	17,6	24,7	18,4
Teadur	16,2	28,7	16,0	28,3	15,8	28,7	14,4	28,0	14,3	26,9	12,3	25,3	13,0	23,9	13,7	22,5	13,1	21,3	12,6	21,6	13,0	20,7
Nooremteadur	***	***	***	***	0,9	0,7	2,2	2,0	3,3	3,2	3,7	3,8	4,4	4,9	5,3	6,3	6,1	7,2	6,3	7,9	5,0	7,3

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta.

Asutuseti on naiste osakaal teadusorganisatsioonilises tegevuses kõige suurem TA asutustes kokku, EKAs ning EMTAs, samas on oluline märkida, et neis asututes on ka naiste osakaal suurem kui teistes. Kõige vähem on teadusorganisatsioonilist ja –administratiivtöö tegemsit saamist kajastanud TalTechi naissoost akadeemilised töötajad, kuid seal on naissoost akadeemiliste töötajate osakaal kogu töötajaskonnast ka kõige väiksem.

Tabel 33. Teadusorganisatsiooniline ja -administratiivne tegevus, naiste osakaal 2010-2020

Asutus	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TA asutused	67,3	70,6	70,5	69,2	68,8	69,9	71,3	71,7	69,5	69,6	72,7
EKA	63,3	61,1	67,7	65,7	64,1	61,1	64,9	65,8	64,9	70,0	68,4
EMÜ	43,1	43,8	44,8	46,4	45,7	44,8	45,5	46,2	47,2	47,4	47,9
EMTA	***	***	72,2	73,7	72,7	71,4	73,9	70,8	72,0	73,9	70,8
TalTech	33,8	35,8	35,3	37,1	35,0	35,4	35,3	36,9	37,8	38,4	38,2
TLÜ	63,0	63,6	64,6	65,4	63,9	61,1	63,0	60,9	61,7	61,3	62,2
TÜ	49,2	49,1	49,4	49,5	50,2	50,8	52,3	52,2	51,3	51,6	52,7

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta.

Lisa 10. Loometöö

ETISes võimalus kirjeldada loometööd. Paraku on sellega seotud mitmeid probleeme: inimesed ise saavad täita loometöö osa oma parema äranägemise järgi. Analüüsi tegemise ajaks oli ETISes loometöö kirja panemiseks vaid selle kirjelduse lahter: nii oli võimalik, et mõni akadeemiline töötaja oli täitnud kõik lahtrid (sh loometöö liik ning aastad), teised olid täinud vaid kirjelduse lahtri, mistõttu polnud võimalik määrata loometöö tegemise aega ning selle liiki. Samuti on inimesed hinnanud loometööks väga erinevaid töid, mõnel juhul oli selge, et tegemist pole mitte niivõrd loometööga kui hoopis projektis osalemisega või publikatsiooniga. Seega peame loometöö tulemustesse teatava ettevaatlikkusega suhtuma ning seetõttu on tulemused toodud ka aruande lisamaterjalides mitte põhitekstis. Sarnaselt teadusorganisatsioonilise ja –administratiivse tegevuse ja teauspreemiate ja tunnustustega pole loometöö puhul teada, kas puuduv loometöö tähendab, et inimene polegi loomingulist tööd teinud või pole seda lihtsalt märgitud. Loometöö vaatame, kas inimene on oma CVs loomingulist tegevust kajastanud või mitte. Loometöö alla kuuluvad järgmised väljundid:

- loomeuurimuslikud esitused (loomeuurimusega haakuv tegevus, nt loomingulised projektid, rakendused, prototüübid, tootearendused jms);
- osalemine loomeesitustel (näitused, festivalid, messid, biennaalid jm);
- loomeesitused (isikunäitused, *perfomance*'id, lavakujundused, arhitektuuriprojektid jm);
- näituste kureerimine;
- osalemine konkurssidel;
- avalikud ettekanded;
- muu loominguline tegevus.

Oma loometööd ETISes kajastanutest on kõigil aastatel olnud naisi enam. 2020. aasta tulemuste juure peab arvestama, et väljavõte ETISest on tehtud aasta keskel, mistõttu võib eeldada, et ülejäänud aasta jooksul võis loometöö kajastamist akadeemilise töötaja CVs ka juurde tulla. Tähele tuleb panna siiski ka seda, et neid, kes on loometöö tegemist märkinud, on võrreldes kõikide akadeemiliste töötajatega väga vähe.

Tabel 34. Loometöö soo järgi 2010-2020, %

Aasta	Mehed	Naised	N (kokku)
2010	46,3	53,7	67
2011	42,2	57,8	83
2012	39,0	61,0	82
2013	42,2	57,8	90
2014	43,5	56,5	115
2015	42,9	57,1	105
2016	37,3	62,7	102
2017	36,7	63,3	90
2018	41,5	58,5	123
2019	39,2	60,8	130
2020	39,6	60,4	53

Ametite kaupa vaadates on näha, et meest seas on kõikidel loometööd enam märkinud need, kes on ameti professoritena või lektoritena. Naiste seas on loometööd märkinud sagedamini need, kes on ametis lektoritena või dotsentidena. Siiski on oluline märkida, et enamikel aastatel ei olnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad.

Tabel 35. Loometöö soo ja ameti järgi 2010-2020, %

Aasta / Amet	2010*		2011*		2012*		2013*		2014*		2015*		2016*		2017		2018		2019		2020*	
	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N
Professor	35,5	13,9	31,4	12,2	30,3	***	23,7	15,4	24,0	13,8	21,7	11,7	23,7	12,5	24,2	***	22,6	***	19,2	***	***	***
Dotsent	***	30,6	20,0	30,6	21,2	25,5	26,3	21,2	16,0	21,5	21,7	21,7	15,8	18,8	***	21,1	11,3	15,1	19,2	16,5	***	***
Lektor	19,4	30,6	17,1	26,5	21,2	33,3	23,7	32,7	24,0	29,2	23,9	31,7	26,3	35,9	27,3	29,8	20,8	30,1	17,3	29,1	***	25,0
Assistent	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	8,3	***	***	***	8,8	***	6,8	***	***	***	***
Vanemteadur	19,4	***	14,3	12,2	***	11,8	13,2	11,5	12,0	10,8	15,2	10,0	18,4	14,1	15,2	14,0	13,2	17,8	15,4	15,2	***	28,1

Teadur	6,5	***	14,3	12,2	***	***	7,9	13,5	14,0	15,4	13,0	11,7	13,2	7,8	18,2	8,8	15,1	17,8	15,4	13,9	14,3	9,4
Nooremteadur						***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	9,4	***	***	12,7	***	***

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta. * tähendab, et sellel aastal polnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad.

Asutuseti on naiste osakaal loometöö tegemisel kõige suurem EKAs, samas on oluline märkida, et EKAs on ka naiste osakaal suurem kui teistes avalik-õiguslikes ülikoolides. EKAs on võrreldes teiste kõrgkoolidega ka suhteliselt enam neid, kes on märkinud oma CVsse midagi loometöö kohta, mis on samuti ootuspärane tulemus, kuna loominguline tegevus on EKA akadeemiliste töötajate jaoks oluline väljund.

Tabel 36. Loometöö asutuste kaupa, naiste osakaal 2010-2020

Aasta / Asutus	2010*	2011*	2012*	2013*	2014*	2015	2016*	2017	2018*	2019	2020	N kokku (2019)
TA asutused	***	***	***	***	***	***	***	***	62,5	***	***	***
EKA	50,0	59,1	61,9	56,0	66,7	67,9	65,2	71,4	71,4	77,3	***	22
EMÜ	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
EMTA	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
TalTech	44,4	***	41,2	45,5	41,4	30,4	42,3	41,4	40,9	44,7	35,3	47
TLÜ	70,6	72	69,6	66,7	63,0	62,1	76,0	***	66,7	***	66,7	19
TÜ	43,8	50	64,3	61,5	50,0	50,0	61,1	***	66,7	63,3	57,1	30

Märkus: ***tähendab, et andmeid oli vähem kui viie inimese kohta. * tähendab, et sellel aastal polnud tulemused rühmade vahel statistiliselt oluliselt erinevad. 2019. aasta koguarv on asjakohasem, kuna 2020. aastal pole tegemist kogu aasta andmetega.

Lisa 11. Akadeemilise karjääri korraldus

Tabel 37. Akadeemilise karjääri korraldus: professorid

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[50]	TAL-tegevus[51]	Administratiivtöö[52]	Ühiskondlik tegevus[53]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Eesti Kunstiakadeemia	Professor	24-38%	50%	12-26%	Osalemine eksperdina erialastes kogudes; oma eriala populariseerimine.	**Tööülesanded:** Soovitatavalt TAL-alane enesetäiendamine rahvusvahelise või sektoritevahelise mobiilsuse toel.	**Nõuded kandidaadile:** Vähemalt viis publikatsiooni viie aasta jooksul 1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2). Loomeerialadel on publitseerimisega võrdsustatud rahvusvaheliselt kureeritud näitus või esitus, nominatsioon rahvusvahelisel konkursil, rahvusvahelisel näitusel konkursiga osalemine või mõni muu rahvusvahelise loomingulise projekti raames toiminud ja rahvusvahelist positiivset tähelepanu pälvinud loometöö, rahvusvaheline tööstusomand ja/või osalus muude rahvusvaheliste innovaatiliste lahenduste ja teenuste väljatöötamisel, rakendusuuringutes osalemine ja/või vähemalt kolm rahvusvaheliselt eelretsenseeritud ja publitseeritud loomeuurimust ja/või rakendusuuringu aruannet.
Eesti Maaülikool	Professor	≤ 40%	≥ 40%	≥ 20%		**Nõuded kandidaadile:** Vähemalt 5-aastane töökogemus töörühmajuhina ning edukus nii rahvusvaheliste kui siseriiklike teadus- ja rakendusprojektide taotlemisel ja juhtimisel.	
	Kaas-professor	≤ 40%	≥ 40%				

[50] K.a. õppetööalane korraldus- ja arendustegevus, % tööajast.
[51] Teadus-, arendus- ja loometegevus, % tööajast.
[52] Ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises osalemine, % tööajast.
[53] % tööajast.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[50]	TAL-tegevus[51]	Administratiivtöö[52]	Ühiskondlik tegevus[53]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Noorem-professor	≤ 40%	≥ 40%			**Nõuded kandidaadile:** Eelistatakse kandidaati, kes on pärast doktorikraadi või sellele vastava kvalifikatsiooni saamist omandanud teadusliku uurimistöö kogemuse, soovitatavalt mitte samas riigis, kus omandati doktorikraad.	
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia	Professor	450-900 h sõltuvalt õppegrupi suurusest ja teadustöö koormusest.				**Nõuded kandidaadile:** Rahvusvaheline tunnustus. Loomingulistel erialadel aktiivne loominguline erialane tegevus kõrgtasemel, sh vähemalt kolm välismaal või rahvusvahelise projekti raames toimunud või rahvusvaheliselt positiivset tähelepanu pälvinud teose ettekannet, avalikku kontserti, etendust või muud loometöö esitust viimase viie aasta jooksul. Põhjendatud juhul võib vähemalt 25-aastase kõrgetasemelisel erialase loometöö kogemuse ja vähemalt 15-aastase kõrgkoolis õpetamisel kogemusega isiku puhul jätta antud nõude arvestamata, kui ta on muid silmapaistvaid erialaseid saavutusi käesolevate ametinõuete punktides 8-11 toodud kriteeriumite alusel (st juhendatud õpilaste erialased saavutused, juhtimis- ja arendustegevus, rahvusvaheline akadeemiline mobiilsus, õppevahendite koostamine). Hindamisel arvestatakse rahvusvahelist mobiilsust.	**Nõuded kandidaadile:** Teaduserialadel vähemalt 3 publikatsiooni (1.1) või 5 publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) viimase 5 aasta jooksul või publikatsioonide kogumaht vähemalt üks doktoritöö. Loomingulistel erialade puhul käsitletakse erialast tegevust kontsertide, ettekannete vms loominguliste erialaste väljunditena.
Tallinna Tehnikaülikool	Täisprofessor						**Akadeemilise hindamise maatriks:** h-indeks > 16. Valdkonna tippteadlaste hulka kuulumine.
	Kaas-professor						**Akadeemilise hindamise maatriks**: h-indeks > 10.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[50]	TAL-tegevus[51]	Administratiivtöö[52]	Ühiskondlik tegevus[53]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Abi-professor						**Akadeemilise hindamise maatriks:** teaduspublikatsioonide arv vähemalt 3 doktoritöö mahus; h-indeks > 4.
Tallinna Ülikool	Juhtiv-professor	15–50%	30–75%	10–40%		**Nõuded kandidaadile:** Rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis, järeldoktorantuuri läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul (soovitatavalt vähemalt 3 kuud) või erialase akadeemilise töö tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksul soovitavalt kokku vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** kestev silmapaistev teadustegevus, mille tulemusel on avaldanud arvukalt kõrgetasemelisi mõjukaid rahvusvahelise tunnustuse pälvinud publikatsioone, mis kajastavad teadustöö tulemusi vähemalt kolme doktoritöö mahus lisaks kaitstud doktoritööle.
	Professor	20–40%	40–65%	10–30%			
	Kaas-professor	20–30%	55–75%	5–15%			**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** kõrgtasemeliste mõjukate publikatsioonide avaldamine, mis kajastavad teadustöö tulemusi vähemalt ühe doktoritöö mahus lisaks kaitstud doktoritööle
	Teenekas professor	15–50%	30–75%	10–40%			**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** kestev silmapaistev teadustegevus, mille tulemusel on avaldanud arvukalt kõrgetasemelisi mõjukaid rahvusvahelise tunnustuse pälvinud publikatsioone, mis kajastavad teadustöö tulemusi vähemalt kolme doktoritöö mahus lisaks kaitstud doktoritööle.
	Sihtrahastusega professor	10–20%	70–90%	0–20%			

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[50]	TAL-tegevus[51]	Administratiivtöö[52]	Ühiskondlik tegevus[53]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Tartu Ülikool	Professor	≥ 25%	≥ 40%	≥ 10%	≥ 5%	**Nõuded kandidaadile:** rahvusvahelisel tasemel erialane teadustöö tegemine ja jätkamine. Osavõtt oma eriala rahvusvahelise kogukonna tööst, sh osalemine erialaseltside ja nende allüksuste töös või rahvusvahelistel TAL-tegevuse projektides, töö teadusväljaannete toimetuskolleegiumis või retsensendina, töö eksperdina välismaistes institutsioonides.	**Nõuded kandidaadile**: rahvusvahelisel tasemel erialane teadustöö, mille senine maht on võrreldav vähemalt kolme doktoritöö mahuga.
	Kaasprofessor	≥ 20%	≥ 30%	≥ 5%	≥ 5%	**Nõuded kandidaadile:** rahvusvahelisel tasemel erialane teadustöö tegemine ja jätkamine. Osavõtt oma eriala rahvusvahelise kogukonna tööst, sh osalemine erialaseltside ja nende allüksuste töös või rahvusvahelistel TAL-tegevuse projektides, töö teadusväljaannete toimetuskolleegiumis või retsensendina, töö eksperdina välismaistes institutsioonides.	**Nõuded kandidaadile:** rahvusvahelisel tasemel erialane teadustöö, mis on võrreldav vähemalt kahe doktoritöö mahuga.

Tabel 38. Akadeemilise karjääri korraldus: õppetöö suuna akadeemiline personal (lektorid ja dotsendid)

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[54]	TAL-tegevus[55]	Administratiivtöö[56]	Ühiskondlik tegevus[57]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Eesti Kunstiakadeemia	Dotsent	36-49%	38%	13-26%		**Tööülesanded:** Soovitatavalt TAL-alane enesetäiendamine rahvusvahelise või sektoritevahelise mobiilsuse toel.	**Nõuded kandidaadile:** Vähemalt neli publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) viimase viie aasta jooksul. Loomeerialadel on publitseerimisega võrdsustatud rahvusvaheline näitus või esitus, nominatsioon konkursil, või mõni muu loomingulise projekti raames toimunud ja positiivset tähelepanu pälvinud loometöö, tööstusomand ja/või osalus muude innovaatiliste lahenduste ja teenuste väljatöötamisel ja/või vähemalt üks rahvusvaheliselt eelretsenseeritud ja/või rakendusuuringu aruanne.
	Lektor	51-65%	25%	10-24%	Osalemine erialastes kogudes ja eksperdina.	**Tööülesanded:** Aktiivne osalemine Eesti ja rahvusvahelises kunsti-, disaini-, arhitektuurielus ning Eesti ja rahvusvahelises kunstiteaduse, muinsuskaitse ja konserveerimise ning kunstihariduse valdkonnas.	**Nõuded kandidaadile:** Vähemalt üks rahvusvahelise levikuga publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) viimase viie aasta jooksul. Loomeerialadel on publitseerimisega võrdsustatud tunnustust leidnud loometöö.
Eesti Maaülikool	Vanemlektor	≤ 70%	≥ 20%				

[54] K.a. õppetööalane korraldus- ja arendustegevus, % tööajast.
[55] Teadus-, arendus- ja loometegevus, % tööajast.
[56] Ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises osalemine, % tööajast.
[57] % tööajast.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[54]	TAL-tegevus[55]	Administratiivtöö[56]	Ühiskondlik tegevus[57]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Lektor	≤ 70%	≥ 20%				
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia	Vanemlektor					**Nõuded kandidaadile:** Hindamisel arvestatakse rahvusvahelist mobiilsust vanemteadurite ja vanemlektorite puhul.	**Nõuded kandidaadile**: Teaduserialadel vähemalt 2 publikatsiooni (1.1) või 3 publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) viimase 5 aasta jooksul või publikatsioonide kogumaht vähemalt 2/3 doktoritöö mahust. Loominguliste erialade puhul on nõutav aktiivne loominguline erialane tegevus, sh vähemalt kolm kaalukat loometöö esitlust viimase viie aasta jooksul.
	Lektor	550-1000h sõltuvalt õppegrupi suurusest ja teadustöö kohustusest.					.
	Noorem-lektor						

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[54]	TAL-tegevus[55]	Administratiivtöö[56]	Ühiskondlik tegevus[57]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Tallinna Tehnikaülikool	Vanem-lektor						**Akadeemilise hindamise maatriks:** on avaldanud 1.1, 2.3, 3.1 teaduspublikatsioone ja neile on viiteid.
	Lektor						**Akadeemilise hindamise maatriks:** on avaldanudteaduspublikatsioone.
	Noorem-lektor						
Tallinna Ülikool	Dotsent	40–80%	10–40%		10–30%	**Nõuded kandidaadile**: rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis või järeldoktorantuuri läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul või erialase akadeemilise töö (sh doktoritöö) tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksul soovitatavalt vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** tõestatud võime publitseerida kõrgel tasemel. Kestev teadustegevus, mille tulemusel publitseerinud vähemalt TLÜ doktoritöö nõuetele vastaval tasemel.
	Lektor	40–60%	30–40%		10–20%		
	Noorem-lektor	40–55%[58]	35–45%[59]		5–10%	**Nõuded kandidaadile:** Soovitav rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis või järeldoktorantuuri läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul või erialase akadeemilise töö (sh doktoritöö) tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksul soovitatavalt vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** soovitatavalt publitseerimiskogemus. Atesteerimisel lähtutakse doktoriõppe ajal publitseerimisele esitatavatest nõuetest.

[58] 0,5 koormuse puhul 90-95%.
[59] 0,5 koormuse puhul 0%.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[54]	TAL-tegevus[55]	Administratiivtöö[56]	Ühiskondlik tegevus[57]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Teenekas lektor	40–80%	10–40%		10–30%	**Nõuded kandidaadile:** Rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul või erialase akadeemilise toot tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksuil soovitavalt kokku vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** tõestatud võime publitseerida kõrgel tasemel. Kestev teadustegevus, mille tulemusel publitseerinud vähemalt TLÜ doktoritöö nõuetele vastaval tasemel.
Tartu Ülikool	Lektor	≥ 40%	≥ 20%		≥ 15%		**Nõuded kandidaadile:** rahvusvahelisel tasemel erialane teadustöö, mis on võrreldav vähemalt ühe doktoritöö mahuga.
	Noorem-lektor	≥ 70%	≥ 10%		kuni 5%		

Tabel 39. Akadeemilise karjääri korraldus: teadurid

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[60]	TAL-tegevus[61]	Administratiivtöö[62]	Ühiskondlik tegevus[63]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Eesti Kunstiakadeemia	Vanemteadur	5-10%	75-85%	10-15%		**Tööülesanded:** Soovitatavalt TAL-alane enesetäiendamine rahvusvahelise või sektoritevahelise mobiilsuse toel.	**Nõuded**: aktiivne rahvusvahelisel tasemel teadus- ja arendustegevuse kogemus, mille tulemusena on avaldatud viimase viie aasta jooksul vähemalt viis kõrgetasemelist publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2). Loomeeriala vanemteadur on rahvusvahelises tegevuses aktiivne, mille tulemusena on viimase viie aasta jooksul valminud kolm loomeuurimust: näitused ja muud loomingulised projektid, prototüübid, tooted ja tootearendused, teenused, arhitektuursed projektid, rakendusuuringud, dokumentatsioonis jms, mis on rahvusvaheliselt retsenseeritud ja publitseeritud ja/või rakendust leidnud.
	Teadur	5-10%	80-85%	5-10%		**Tööülesanded:** Soovitatavalt TAL-alane enesetäiendamine rahvusvahelise või sektoritevahelise mobiilsuse toel.	**Nõuded**: teadus- ja arendustegevus, mille tulemusena on avaldatud viimase viie aasta jooksul vähemalt kolm publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2). Loomeeriala teaduril on viimase viie aasta jooksul valminud kaks loomeuurimust: näitused ja muud loomingulised projektid, prototüübid, tooted ja tootearendused, teenused, arhitektuursed projektid,

[60] K.a. õppetööalane korraldus- ja arendustegevus, % tööajast.
[61] Teadus-, arendus- ja loometegevus, % tööajast.
[62] Ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises osalemine, % tööajast.
[63] % tööajast.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[60]	TAL-tegevus[61]	Administratiivtöö[62]	Ühiskondlik tegevus[63]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
							rakendusuuringud, dokumentatsioonis jms, mis on rahvusvaheliselt retsenseeritud ja publitseeritud ja/või rakendust leidnud.
	Noorem-teadur	5-10%	90-95%	5%		**Tööülesanded:** Soovitatavalt TAL-alane enesetäiendamine rahvusvahelise või sektoritevahelise mobiilsuse toel.	
Eesti Maaülikool	Vanem-teadur	≤ 20%	≥ 60%				
	Teadur	≤ 20%	≥ 70%				
	Noorem-teadur	≤ 10%	≥ 85%			**Ootused:** Soovitav rahvusvaheline erialane kogemus, sh õppimine vahetusüliõpilasena välismaal.	
Eesti Muusika- ja Teatriakad	Vanem-teadur					**Nõuded kandidaadile:** Hindamisel arvestatakse rahvusvahelist mobiilsust.	**Nõuded kandidaadile:** Teaduserialadel vähemalt 2 publikatsiooni (1.1) või 3 publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) viimase 5 aasta jooksul või publikatsioonide kogumaht vähemalt 2/3 doktoritöö.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[60]	TAL-tegevus[61]	Administratiivtöö[62]	Ühiskondlik tegevus[63]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Teadur						**Nõuded kandidaadile:** Arvestatakse viimase viie aasta teaduspublikatsioone. Kui töötanud teaduri ametikohal vähemalt viis aastat ja soovib jätkata, peab olema avaldatud vähemalt 3 publikatsiooni (1.1, 1.2, 2.1, 3.1, 3.2) või publikatsioonide kogumaht vähemalt 2/3 doktoritöö.
	Noorem-teadur						
Tallinna Tehnikaülikool	Vanem-teadur						**Akadeemilise hindamise maatriks:** on avaldanud üle 3 1.1, 1.2, 3.1 publikatsiooni ja neile on viiteid.
	Teadur						**Akadeemilise hindamise maatriks:** on avaldanud üle 3 1.1, 1.2, 3.1 publikatsiooni ja neile on viiteid.
	Doktorant-nooremteadur						**Akadeemilise hindamise maatriks:** on avaldanud teaduspublikatsioone
Tallinna Ülikool	Vanem-teadur	5–45%	45–90%		5–30%	**Nõuded kandidaadile:** Rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis või järeldoktorantuuri läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul või erialase akadeemilise töö (sh doktoritöö) tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksul soovitavalt kokku vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus:** kestev edukas teadustegevus, mille tulemusel avaldanud mitmeid kõrgetasemelisi mõjukaid publikatsioone, mis kajastavad teadustöö tulemusi vähemalt ühe doktoritöö mahus lisaks kaitstud doktoritööle.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[60]	TAL-tegevus[61]	Administratiivtöö[62]	Ühiskondlik tegevus[63]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
	Teadur	5–40%	60–90%		0–20%		**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus**: tõestatud võime publitseerida kõrgel tasemel. Kestev teadustegevus, mille tulemusel publitseerinud vähemalt TLÜ doktoritöö nõuetele vastaval tasemel.
	Noorem-teadur	10–20%	70–85%		5–10%	**Nõuded kandidaadile:** Soovitatav rahvusvaheline erialane kogemus, sh kraadiõppe läbimine välisriigis või järeldoktorantuuri läbimine välisriigis või täiendusõppe läbimine välisriigis viimase 5 aasta jooksul või erialase akadeemilise töö (sh doktoritöö) tegemine välisriigis vähemalt 1 aasta või viimase 5 aasta jooksul soovitavalt kokku vähemalt 3 kuud.	**Oodatav töökogemus ja tulemuslikkus**: Soovitavalt publitseerimiskogemus (sh ühispublikatsioonid). Atesteerimisel lähtutakse doktoriõppe ajal publitseerimisele esitatavatest nõuetest.
Tartu Ülikool	Teadur	≤ 20%	≥ 70%	≥ 10%			
	Noorem-teadur	≤ 15%	≥ 80%				

Tabel 40. Akadeemilise karjääri korraldus: õpetajad ja assistendid

Asutus	Ametikoht	Õppetöö[64]	TAL-tegevus[65]	Administratiiv-töö[66]	Ühiskondlik tegevus[67]	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine
Eesti Kunstiakadeemia	Õpetaja	85-90%		10-15%			
Eesti Maaülikool	Õpetaja	≤ 90%					
Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia	Õpetaja	600-1100 h sõltuvalt õppegrupi suurusest ja teadustöö koormusest					
Tallinna Ülikool	Õpetaja	75–90%	0–20%	10–15%		**Nõuded kandidaadile:** Soovitatav rahvusvaheline erialane kogemus.	
Tartu Ülikool	Õpetaja	≥ 85%		≥ 5%			

[64] K.a. õppetööalane korraldus- ja arendustegevus, % tööajast.
[65] Teadus-, arendus- ja loometegevus, % tööajast.
[66] Ülikooli juhtimises ning institutsionaalses arendamises osalemine, % tööajast.
[67] % tööajast.

Tabel 41. Teadus- ja arendusasutuste akadeemiliste ametikohtade täitmise tingimused

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
Tervise Arengu Instituut	Juhtivteadur	Soovitav on õppetöö kogemus ülikoolis, sh magistrantide või doktorantide juhendamise kogemus.	Tasemel teadustöö, edukus teadusgrantide saamisel ning teadus-arenduslepingute täitmisel.	Nõutav on kogemus.			Vähemalt 15 publikatsiooni viie aasta jooksul.	Peab olema töötanud vanemteadurina (või vastava kvalifikatsiooniga ametikohal) vähemalt 10 aastat.
	Vanemteadur	Soovitav on õppetöö kogemus ülikoolis, sh magistrantide või doktorantide juhendamise kogemus.	Tasemel teadustöö, edukus teadusgrantide saamisel ning teadus-arenduslepingute täitmisel.	Soovitav on teadus- ja arendus-organisatsioonilise ja administratiivtöö kogemus.			Vähemalt 10 publikatsiooni viie aasta jooksul.	
	Teadur	Soovitav on õppetöö ja üliõpilaste juhendamise kogemus.				Soovitav on rahvusvaheline kogemus, st et isik oleks viimase viie aasta jooksul osalenud rahvusvaheliste teadus- või arendusprojektide sisulises töös.	Vähemalt viis publikatsiooni viie aasta jooksul.	
	Noorem-teadur							

[68] Teadus-, arendus- ja loometegevus.

[69] Juhtimises ja/või institutsionaalses arendamises osalemine.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
Eesti Taimekasvatuse Instituut	Juhtivteadur			On juhtinud teadus-teemat või uurimis-projekti või vastutanud oluliste töölõikude täitmise eest.		On juhtinud rahvusvahelist teadusteemat või uurimisprojekti või vastutanud oluliste töölõikude täitmise eest.	Viie aasta jooksul seitse Thomson Reuters Web of Science või Scopus andmebaasis kajastatud teadusartiklit. On oma uurimistulemuste põhjal avaldanud kümme teadmiste levitamisele ja teaduse populariseerimisele suunatud eestikeelset artiklit või erialase trükise peatükki.	
	Vanemteadur			On juhtinud teadus-teemat või uurimis-projekti või vastutanud oluliste töölõikude täitmise eest.			Viie aasta jooksul kolm Thomson Reuters Web of Science või Scopus andmebaasis kajastatud teadusartiklit. On oma uurimistulemuste põhjal avaldanud kümme teadmiste levitamisele ja teaduse populariseerimisele suunatud eestikeelset artiklit või erialase trükise peatükki.	
	Teadur						Viie aasta jooksul üks Thomson Reuters Web of Science või Scopus andmebaasis kajastatud teadusartikkel. On oma uurimistulemuste põhjal avaldanud viis teadmiste levitamisele ja teaduse populariseerimisele suunatud eestikeelset artiklit või erialase trükise peatükki.	

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
	Noorem-teadur							
Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut	Juhtivteadur	Eriala uuringute juhtimine ja doktorantide juhendamine. Juhendamisel on kaitstud vähemalt 1 doktoriväitekiri või on juhendanud patendini viinud tööd.	Teadustöö ja teadusarendustegevuse juhtimise kogemus. Koostöö teiste T&A asutustega.	Teaduskorraldusliku ja/või administratiivse töö kogemus.	Kompetentsi piires aktiivne osalemine riiklikult oluliste probleemide avalikul arutelul.	Rahvusvahelisel tasemel teadustöö kogemus.	Viie aasta jooksul vähemalt 10 publikatsiooni või patendini viinud tööd.	Vähemalt 10a staaži dotsendi, vanemteaduri või professorina.
	Vanem-teadur	.				Rahvusvahelisel tasemel teadustöö kogemus.	Viie aasta jooksul vähemalt viis publikatsiooni või patendini viinud tööd.	
	Teadur						Kolme aasta jooksul vähemalt kaks publikatsiooni või patendini viinud tööd.	Viimase kolme aasta jooksul sisuline osalemine teadusteemas.
	Noorem-teadur							Sisuline seos teadusteemaga.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
Eesti Kirjandusmuuseum								Hindamisel võetakse arvesse: kandidaadi senist teadustööd ja erialast pädevust, publikatsioonide olemasolu, kandidaadi koostatud ülevaateartikleid ja tema tööde tsiteeritavust, kui on vastavaid andmeid, kandidaadile eraldatud uurimistoetusi ning teaduspreemiaid, kandidaadi senist teadus-organisatsioonilist tegevust.[70]
ETK UTK[71]	Juhtivteadur		Juhib TAL-tegevust.			Rahvusvaheliselt tunnustatud.		Doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon.
	Vanem-teadur		Juhib TAL-tegevust või osaleb selles.					Doktorikraad või sellele vastav kvalifikatsioon.

[70] Eesti kirjandusmuuseumi teadustöötajate valimise kord. Kättesaadav: Teadustöötajate valimise kord | Eesti Kirjandusmuuseum (kirmus.ee)

[71] Underi ja Tuglase Kirjanduskeskuse akadeemiliste töötaja ametikohtade nõuded ja tööülesanded. *Direktori käskkirja lisa* (asutusesisene dokument).

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
	Teised akadeemilised töötajad[72]		Osalemine.					Magistrikraad või kes taotleb doktorikraadi.
Eesti Rahva Muuseum[73]								
Eesti Keele Instituut	Juhtivteadur	**Tööülesanded**: juhendab doktorante **Nõuded kandideeri-misel:** kandideerida võib isik, kelle juhendamisel on kaitstud vähemalt üks doktoriväitekiri või kelle juhendamisel tehtud teadustöö on viinud patentidega kaitstud toodete või protsessideni.			**Töö-ülesanded**: populaari-seerib valdkonda.	**Tööülesanded**: osaleb Eesti-sisestes ja rahvusvahelistes koostööprojektides.		Töö eeldab Eesti doktorikraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni. Juhtivteaduri ametikohale võib kandideerida isik, kes on töötanud dotsendi, vanemteaduri või ülikooli professorina kokku vähemalt 10 aastat.

[72] Teadussekretär, osakonnajuhataja, teadur, peavarahoidja, digiteerimisjuht.

[73] 20.01.2020 seisuga pole uurimismeeskonnale esitanud vastavaid dokumente.

Asutus	Ametikoht	Õppetöö	TAL-tegevus[68]	Administratiiv-töö[69]	Ühiskondlik tegevus	Rahvusvaheline tegevus	Publitseerimine	Muud nõuded
	Vanem-teadur				**Töö-ülesanded**: populaari-seerib valdkonda.	**Tööülesanded**: osaleb Eesti-sisestes ja rahvusvahelistes koostööprojektides.		Töö eeldab Eesti doktorikraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni.
	Teadur				**Töö-ülesanded**: populaari-seerib valdkonda			Töö eeldab Eesti teaduskraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni.
	Nooremteadur				**Töö-ülesanded**: populaari-seerib valdkonda			Töö eeldab Eesti magistrikraadi või sellele vastavat kvalifikatsiooni. Osaleb doktoriõppes.