

EMTA soolise võrdõiguslikkuse kava 2023–2025

Miks soolise võrdõiguslikkuse kava?

Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (EMTA) seisab turvalise ja üksteise austamisele tugineva õpi- ja tööõhkkonna eest, mille oluliseks tingimuseks on võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine. Mitte kedagi ei tohi kiusata ega ebaõiglaselt kohelda rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuse, vanuse, puude ning soolise identiteedi või seksuaalse sättumuse alusel.

Soolise võrdõiguslikkuse taotlemine on rahvusvaheliselt kokkulepitud eesmärk – naistele ja meestele kui kahele suurimale sotsiaalsele rühmale tuleb pakkuda võrdseid võimalusi. Seejuures ei ole taotlus muuta mehed ja naised samasuguseks, vaid tunnustada kõigi erinevusi, pakkuda võrdselt hüvesid ja eeldada kohustuste võrdset täitmist. Inimese sugu ei tohi piirata tema võimalusi kujundada oma elu ning rääkida kaasa teda ümbritsevates asjades.

Kuigi soolise võrdõiguslikkuse kavas lähtutakse binaarsusest, tunnustab EMTA enda väärtustes ja tegevustes iga inimese soolist identiteeti, mõistes, et sooline identiteet võib olla palju mitmekesisem ning et selline mitmekesisus on rikastav. Käesoleval hetkel lähtuvad EMTA andmed sookategoriatel kaksikjaotusest. Edaspidi teeb EMTA püüdlusi, et tunnustada enda tegevustes mittebinaarset soolist jaotust, sealhulgas kogudes ka sookategoriatel mitmekesisemat infot.

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi uuringu kohaselt¹ on mitmekesised kollektiivid uuendusmeelsemad ja edukamad, suudavad arvestada eri aspektide ja sihtrühmade vajadustega ning luua majanduslikult konkurentsivõimelisemaid lahendusi. Seega on võrdõiguslikkuse edendamine iga eduka rahvusvahelise organisatsiooni tunnus.

Lisaks on sooline võrdõiguslikkus oluline aspekt teaduses. Kõigilt teadus- ja arendusasutustel, mis taotleavad Euroopa Liidu rahastust, on nõutav soolise võrdõiguslikkuse kava (SVK), mis hõlmab soopõhise statistika monitoorimist, mõõdetavate eesmärkide seadmist ja kokkulepitud tegevusi soolise võrdsuse toetamiseks.

EMTA soolise võrdõiguslikkuse kava on koostatud aastateks 2023–2025, selle on kokku pannud EMTAs spetsiaalselt loodud töörühm. Käesolev dokument on lühem versioon mahukamast dokumendist, mis on saadaval EMTA siseveebis.

¹ Soolise võrdõiguslikkuse majandusliku kasu uuring, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/soolise_vordoiguslikkuse_majanduslik_kasu_euroopa_liidus_soolise_vordoiguslikkuse_uldine_majanduslik_moju.pdf

Mida peab looverialadel soolisest võrdõiguslikkusest teadma?

Ühe valdkonna eestvedajana seisab EMTA soolise võrdõiguslikkuse eest loovvaldkonnas laiemalt. Seetõttu on soolise võrdõiguslikkuse teemadel oluline vaadata valdkonnaspetsiifilisi uuringuid. Allpool on toodud kolm mahukamat ja uuemat rahvusvahelist uuringut.

Muusikavaldkonna uuring “Be the Change”² peamised leiud näitavad:

- Erinevad rühmad tajuvad soolist ebavõrdsust erinevalt. 73% naistest ja 83% mittebinaarsetest vastajatest kinnitavad, et diskrimineerimist muusikavaldkonnas esineb, sedasama leiavad vaid 39% meestest.
- Seksuaalne ahistamine ja väärkohtlemine on laialt levinud, seda tagajärgedeta läbiviijaile ega pakkumata toetust ohvritele. 34% naistest, 42% transsoolistest ja 43% mittebinaarsetest vastajatest on kogenud seksuaalset ahistamist või väärkohtlemist muusikavaldkonnas.
- 58% küsitluteest ei nõustu, et kõigil on muusikavaldkonnas võrdne võimalus edasi pürgida. 30% naistest, 30% vähemusrahvusgruppide ja 74% transsoolistest vastajatest kinnitavad, et neist vaadatakse edutamisel mööda.
- Naised (76%), transsoolised (82%) ja mittebinaarsed (89%) vastajad kinnitavad, et pärast enese muusikavaldkonnaga sidumist on neil rohkem probleeme vaimse tervisega.

Põhilised leiud Soome muusikatööstuse uuringust³

- 76% vastanutest on isiklikult kogenud ebasobivat käitumist (ebasobivad kommentaarid, ebaõiglane tasustamine, stereotüübid, ebakohased naljad jm)
- Noored toovad enim välja ebasobivat käitumist, vanusegruppis 20-25 lausa 98% ja vanuses 26-35 88% (sh ebasobivad kommentaarid, tühistamine, stereotüübid, solvavad naljad, seksuaalne ahistamine)
- Tudengitest 40% olid kogenud kiusamist, 47% alandamist, 53% diskrimineerimist enda soolise identiteedi või seksuaalse orientatsiooni tõttu.
- 67% mittebinaarsetest vastajatest olid kogenud diskrimineerimist või ahistamist enda soo või soolise orientatsiooni tõttu

Soolise võrdõiguslikkuse uuring Euroopa teatrites⁴ väidab, et:

- Mehed on naistest oluliselt enam nähtaval, nõ esinduslikumatel kohtadel (lavastaja, dramaturg), seevastu naised on pigem taustaülesannetes (kostüümikunst, tugipersonal).
- Naised on kõrgematel positsioonidel vähem esindatud ning nendega sõlmitakse ebastabiilsemate tingimustega lepinguid.
- Teatrites on märkimisväärselt vähe esindatud (või on tagaplaanil) erinevad vähemused nii erinevatest rassidest, soolistest kui vähemate võimalustega gruppidest.

² BE THE CHANGE: Gender Equality in the Music Industry, 2023, uuritavad 1656 muusikavaldkonna professionaali 109 riigist, lõppraport saadaval <https://www.tunecore.com/wp-content/uploads/sites/12/2023/03/2023-Be-the-Change.pdf>

³ Aluseks Soome organisatsiooni Inklusiiv 2022. aastal läbiviidud uuring, 1012 vastajat, enamik muusikuid, kes tegutsenud üle 10ne aasta valdkonnas, lõppraport saadaval

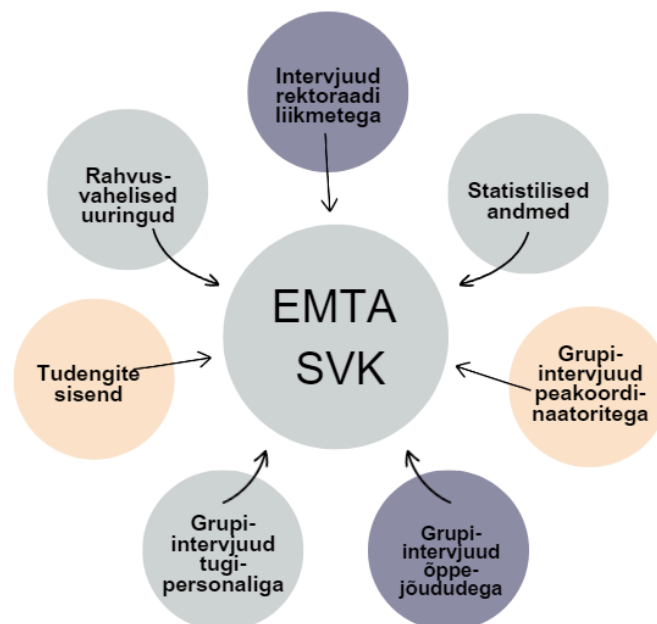
<https://www.muusikkojenliitto.fi/survey-experiences-of-inappropriate-behaviour-are-common-in-the-finnish-music-industry/>

⁴ Casini, A., & Sepulchre, S. (2021). Gender Equality & Diversity in European Theatres—A Study. European Theatre Convention.

Kõik toodud uuringud on väärt põhjalikumat tutvumist, esitades nii statistilisi andmeid kui ka soovitusi, kuidas soolist võrdõiguslikkust nii muusika- kui teatrivaldkonnas enam toetada. Eestis teadaolevalt sellises mahus uuringuid pole tehtud, edaspidi võiks nende vajalikkust kaaluda hindamaks, milline on sooline esindatus nii Eesti muusika- kui teatrivaldkonnas, millised on töötingimused ning millisel määral on kogetud ebasobivat käitumist ja suhtumist erinevate sooliste gruppide suhtes.

Kuidas EMTA soolise võrdõiguslikkuse kava koostati?

Kava koostati ajavahemikus aprill 2023 kuni oktoober 2023. Selleks moodustati eraldi töörühm, kes leppis kokku nii kava koostamise protsessi kui viimistles kava teksti. Töörühma oli kaasatud ka tudengite esindaja, eksperdina panustas konsultatsioonifirma Civitta. Kava koostamisel arvestati nii kvantitatiivseid näitajaid soolise jaotuse kohta (enamasti 2022. aasta lõpu seisuga) kui ka kvalitatiivseid andmeid (viidi läbi fookusgruupiintervjuud õppejõudude, tugipersonali ja akadeemiliste osakondade juhtidega; rektoraadi liikmetega viidi läbi individuaalsed intervjuud). Tudengite kaasamiseks lisati lõpetanud üliõpilaste fookusgruupi intervjuudesse temaatiline küsimus.



Olukorrast EMTAs

Kuigi varem pole soolise võrdõiguslikkuse kava koostatud, on EMTA väärtuseks olnud võrdne ja lugupidav kohtlemine, mille valguses on ellu kutsutud mitmeid initsiatiive toetamaks läbipaistvust ning võrdset kohtlemist. EMTA on liitunud hea teadustavaga; vastu on võetud võrdse kohtlemise meetmed ja kaebuste esitamise kord; välja on töötatud akadeemilise eetika ja hea teadustava kord; läbi on viidud mitmeid koolitusi, et toetada õppejõude õppeprotsessi juhtimisel. Allpool on algatused toodud ajateljel.



Analüüsid EMTA statistikat ja kvantitatiivseid andmeid soolise tasakaalu kohta on allpool toodud välja trendid. Edaspidi on kavas andmeid iga-aastaselt monitoorida ja avalikustada, et neid trende jälgida ja vajadusel muutusi ette võtta. Võrdlev info teiste Eesti ülikoolide kohta on soovi korral leitav Rektorete Nõukogu lehel⁵.

Millega võib rahul olla:

- 40-60 lähenemise⁶ põhjal on EMTA kogu personal tervikuna olnud viimasel kolmel aastal (2020-2022) rahuldavas tasakaalus - naised 56-57%, mehed 43-44%.
- EMTA juht- ja otsustuskogude sooline jaotus 2022/23 õppeaastal oli üsna heas tasakaalus - naised kokku 52%, mehed 48%. Võrreldes üldise ametikohtade jaotusega (n 56-57%, m 43-44%) on juhikohad enam meeste poole kaldu, seda enim rektoraadis ja nõukogus (vastavalt mehed 75% ja 71%).
- Senat ja õppekomisjon, kui kaks kõige laiapõhjalisemat komisjoni, olid 2022/23 õa heas soolises tasakaalus - senatis 52% naised ja 48% mehed, õppekomisjonis 48% naised ja 52% mehed.
- On positiivne, et akadeemilistel palgaastmetel on põhipalk fikseeritud.

Mis vajab parandamist:

- Akadeemilised töötajad kokku jagunevad sugude osas peaaegu pooleks - naised 51% ja mehed 49%, ametitest parim tasakaal on lektorikohtadel (n 54%, m 46%). Kui teadurid ja vanemteadurid on peamiselt naissoost, siis kõrgematel akadeemilistel ametikohtadel domineerivad pigem mehed - 2022. aastal oli nii professorite kui ka vanemlektorite seas keskmiselt mehed 66%.
- Kuigi EMTAs märkimisväärset palgalõhet aastal 2022 ei ilmnunud, tuleks edaspidi tähelepanu pöörata palkade ühtlustamisele, juhul kui ametite vastutusmäärad on

⁵ <https://statistika.em.ee/tootajad/>

⁶ Euroopa Komisjoni soovitusena võib lugeda sooliseks tasakaaluks olukorda, kus kummaski soost on esindatud 40-60 %.

võrdsed. Kuigi akadeemilistel palgaastmetel on põhipalk fikseeritud, hakkab silma, et madalamate palgaastmete töökohtadest (õpetaja, vanemõpetaja, lektor, teadur) töötab 75% naisi ja kõrgemal palgaastmel (vanemlektor, professor) töötab 65% mehi.

- Tugipersonali seas on suurem naiste osakaal pea kõigil palgaastmetel, seejuures on väike palgaparemus naiste kasuks astmel, mis hõlmab raamatukogu-, lava-, video- ja klaveriremondispetsialiste, ning valdkonnajuhtide seas.
- Vaadates üliõpilaste soolist jaotumist kolmel õppetasel viimasel kolmel õppeaastal kokku on EMTA üliõpilaskonnas ligi poole rohkem naisi (63%) kui mehi (37%). Haridusilmas toodud Eesti kõrgkoolide keskmisega võrreldes on akadeemias naisüliõpilaste proportsioon veidi suurem, mis üldiselt iseloomustabki humanitaar- ja kunstide valdkonda. Kõrgeimal, doktoriõpingute tasemel valitses viimasel õppeaastal veidi parem sooline tasakaal (n 57%, m 43%).

Peamised leiud intervjuudest:

Mitmekesisus kui väärtus

- Mitmekesisust peetakse oluliseks, EMTA-t peetakse mitmekesiseks organisatsiooniks ja seda väärtustatakse.
- Puudus ühtne arusaam, kas EMTA värbamisprotsessis mitmekesisust ja soolist tasakaalu toetatakse. Valitsev oli seisukoht, et nii töötajaid kui ka üliõpilasi tuleks valida oskuste, mitte soo põhjal, sookvootide ideed peeti ebavajalikuks ja mitmeid soorolle kultuuriliselt tingituteks.

Töötingimused:

- EMTA palgasüsteemi pidasid läbipaistvaks vähesed, samas soolist palgalõhet otseselt ei tajunud või puudus sellega kogemus.
- Karjääri osas leiti valdavalt, et EMTA sees saab ametireedelil tõusta ning koolituda, juhul kui inimene näitab ise üles huvi ja aktiivsust.
- Nähti probleeme tööalase info liikumise ja kaasamisega, osalt töötajate enda passiivsuse tõttu asutuse e-posti kasutamisel.
- Leiti, et akadeemilisel personalil on palju vabadust enda töö sisu, ajagraafikut jm valida, seevastu tugipersonalil on sellist vabadust oluliselt vähem.

Võrdse kohtlemisega seoses:

- Domineeris arvamus, et eesti- ja muukeelseid töötajaid koheldakse võrdselt ning et enamasti on EMTA-s suhtlus lugupidav. Toodi siiski välja, et mitmekultuurse suhtluse puhul ei osata vahel oma keelekasutust viisakalt suunata.
- Suhtumises akadeemilisse ja tugipersonali on kogatud juhtumeid, kui viimast on alaväärtustatud.
- Ebavõrdset kohtlemist on tajunud erialade lõikes.
- Intervjuudel osalenud teadsid, kuhu pöörduda, et ebavõrdsest kohtlemisest teada anda.

Õppejõudude roll võrdse kohtlemise tagamisel:

- Võrdse kohtlemise tagamine või tähelepanuta jätmise sõltub palju õppejõu väärtushinnangutest, aga ka professionaalsusest.
- Õppejõud saab teadlikult järgida võrdse kohtlemise põhimõtteid - seda aitaksid teadvustada praktilised töötoad, õppematerjalid/kontrollnimekirjad ning proaktiivsus oma rollis.

Eesmärgid ja tegevused

Eesmärk 1: Sooline võrdõiguslikkus ja sooteadlikkus on organisatsiooniülelised olulised teemad, EMTA liikmed on end soolise võrdõiguslikkuse teemadel harinud, nende teadlikkus

kasvanud.

Tegevused	Möödik	Vastutaja / eestvedaja	Elluviimise periood
1.1. Korraldame kahe Areneva Akadeemia raames koolitused soolise võrdõiguslikkuse teemal	Koolitused toimunud, koolitusel osalenute arv.	Õppe- ja teadusprorektor	2024 I pa 2025 I pa
1.2. EMTA aastaraamatus ja kodulehel on kajastatud sootundlik ja sooline statistika	Avaldatud andmed tudeng- ja töötajaskonnast, palgastatistikast.	Teadussekretär	2024 I pa 2025 I
1.3. Lisame võrdse kohtlemise, sh soolise võrdõiguslikkuse ja töökiusu küsimused töötajate ja üliõpilaste rahuloluküsitlustesse ja lõpetajate fookusintervjuudesse	Küsimused lisatud, saadud infot analüüsitud	Kvaliteedijuht, õppeosakonna juhataja	2023 II 2024 I 2025 I
1.4. Tähistame rahvusvahelist päeva „Naised teaduses“ (11.02.) väärtustamaks soolist mitmekesisust teaduses ja õppetöös	Tähistatud kahel aastal päeva „Naised teaduses“, majasisene kommunikatsioon	Teadussekretär, kommunikatsiooni-juht	2024 I 2025 I
1.5. Kord õppeaastas käsitleme soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teematikat akadeemia senati koosolekul	Senatit on informeeritud, teema teadvustatud, kaebuste põhjal tehtud ettepanekud edasiseks	Võrdse kohtlemise usaldusisik	2023 II 2024 II 2025 II
1.6. Kommunikatsiooni- ja turundustegevus on sooteadlik nii sõnas, pildis kui kõneisikute valikul	Keelekasutus, uudispildid ja kõneisikud on valitud sooteadlikult	Kommunikatsiooni-juht, rektoraat, osakonnajuhatajad	Jooksvalt
1.7. Otsustuskogude (k.a. eksamikomisjonide) liikmete määramisel arvestame soolist mitmekesisust	Otsustuskogude liikmete koosseis on mitmekesine.	Rektoraat, osakonnajuhatajad, õppejuhid	Jooksvalt
1.8. Võrdse kohtlemise juhtumite menetlemisel teeme vajadusel ettepanekuid soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks	Võrdse kohtlemise juhtumite iga-aastases ülevaates on ettepanekud esitletud.	Võrdse kohtlemise usaldusisik	Jooksvalt
1.9. Moodustame võrdõiguslikkuse	Töörühm ja selle kodukord koostatud	Õppe- ja teadusprorektor	2024 I

töörühma			
----------	--	--	--

Eesmärk 2:

EMTA on õpikeskkonnana mitmekesisust toetav, kus üliõpilased arvestavad erinevustega ning õppejõud on õppeprotsessi juhtimisel sooteadlikud.

Tegevused	Möödik	Vastutaja / eestvedaja	Elluviimise periood
2.1. Täiendame uute üliõpilaste sissejuhatavat kursust võrdse kohtlemise teemade osas	Moodles on võrdse kohtlemise materjalid nii eesti kui inglise keeles	Võrdse kohtlemise usaldusisik	2024 II
2.2. Korraldame kord aastas õppejõudude seminari arutamaks võimalusi võrdõiguslikkuse küsimuste lõimimiseks õppeprotsessis	Seminarid toimunud, tudengite tagasiside õppeainetele	Osakonnajuhatajad, võrdse kohtlemise usaldusisik	2024 I 2025 I
2.3. Loomme e-kursuse õppejõududele/tudengitele (vabainena) soolisest võrdõiguslikkusest ja võrdsest kohtlemisest õppetöös	Kursus Moodles/siseveebis, osalenute arv	Võrdse kohtlemise usaldusisik, haridustehnoloog	2024 II
2.4. Jagame võrdse kohtlemise infot järjepidevalt, loome juhendmaterjali ja enesekontrolli küsimustiku õppejõududele	Semestrite alguses info jagatud, praktiline juhendmaterjal (siseveebis) kättesaadav.	Võrdse kohtlemise usaldusisik	Jooksvalt

Eesmärk 3:

EMTA on töökeskkonnana erinevusi arvestav, mitmekesine ning kaasav, kus nii akadeemiliste töötajate kui tugipersonali töö- ja eraelu tasakaalus hoidmine on oluline väärtus, EMTA erinevate tasemete juhid on kaasavad ja sooteadlikud.

Tegevused	Möödik	Vastutaja / eestvedaja	Elluviimise periood
3.1. Lisame töökiusu, ebavõrdset kohtlemist ja ahistamist käsitlevaid juhendmaterjale kodulehele ja siseveebi	Info lisatud ja kättesaadav	Kommunikatsiooni-juht, kvaliteedijuht, võrdse kohtlemise usaldusisik, personalispetsialist	2024 I Jooksvalt
3.2. Muudame värbamis- ja	Töökuulutused ja	Haldus- ja	2024

palgasüsteemi läbipaistvamaks ⁷	palgakriteeriumid on sooneutraalsed, Töötasude poliitikat on täiendatud ja see on siseveebis avalik	finantsdirektor, personalispetsialist	2025
3.3. Viime läbi senatile, akadeemiliste osakondade juhatajatele ja õppejuhtidele kaasava juhtimise koolituse	Praktilise väljundiga koolitus toimunud, osalenud üle 50% sihtgrupist	Õppe- ja teadusprorektor	2024
3.4. Väärtustame era- ja tööelu tasakaalus hoidmist, pakume koolitusi läbipõlemise vältimiseks. Väärtustame töösuhtes usaldust ning toetame vajadusel osalist kaugtööd või osakoormust	P 1.3 nimetatud küsimustike tulemused analüüsitud, tagasisidevestluste tulemuste põhjal tehtud parendusettepanekuid	Rektoraat, senat, osakonnajuhatajad, personalispetsialist	Jooksvalt
3.5. Taotleme Eesti Inimõiguste Keskuselt mitmekesise tööandja märgist	Märgis taotletud	Teadussekretär, võrdse kohtlemise usaldusisik	2024 I

Mida iga EMTA liige saab kohe teha, et olla sooteadlikum?

- Märgata ja mõtestada, kuidas enda tegevustes (suhtluses, dokumentides, õppematerjalides) olla sooteadlikum, kaasavam ja lugupidavam erinevuste suhtes
 - Kasutada pildimaterjalides nii mehi kui naisi
 - Inglisekeelsetes materjalides kasutada sooneutraalseid väljendeid (nt s/he; they)
 - Olla teadlik enda keelekasutusest, et see oleks lugupidav ja arvestaks inimeste soolise identiteediga.
- Osaleda temaatilistel täiendkoolitustel, otsida ise täiendkoolitusvõimalusi seoses võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega.

Kasulikud lingid

- EMTA võrdse kohtlemise sisuleht <https://eamt.ee/oppimine/nou-ja-abi/vordne-kohtlemine/>
- Võrdsuskeskus <https://vordsuskeskus.ee/et> ja keskuse kogumik "Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis", 2021 <https://vordsuskeskus.ee/et/andmebaas/teel-tasakaalustatud-uhiskonda-iii>
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik <https://volinik.ee/>
- Eesti Inimõiguste Keskus <https://humanrights.ee/>

⁷ Direktiiv, millega tasustamise läbipaistvuse ja õiguskaitsemehhanismide kaudu tugevdatakse meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte kohaldamist, jõustub 2026 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023L0970>