

EESTI MUUSIKA- JA
TEATRIAKADEEMIA SOOLISE
VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA
VÕRDSE KOHTLEMISE KAVA
2026–2028



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

EMTA soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava on koostatud põhimõttel, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamine on pidev protsess. Käesolev soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kava on koostatud aastateks 2026–2028 ning on ajakohastatud jätk esimesele, aastateks 2023–2025 koostatud EMTA soolise võrdõiguslikkuse kavale.

Sooline võrdõiguslikkus on nii rahvusvaheliselt kui ka siseriiklikult 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 sookategoriates kaksikjaotusest, kuna Eesti Hariduse Infosüsteemis kogutakse andmeid lähtuvalt binaarsest jaotusest.

Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi uuringu kohaselt 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.

Sooline võrdõiguslikkus on oluline aspekt teaduses. Kõigilt teadus- ja arendusasutustelt, mis taotlevad Euroopa Liidu rahastust, nõutakse soolise võrdõiguslikkuse kava, mis hõlmab soopõhise statistika monitoorimist, mõõdetavate eesmärkide seadmist ja kokkulepitud tegevusi soolise võrdsuse toetamiseks.

Sooline võrdõiguslikkus looverialadel

Ühe valdkonna eestvedajana seisab EMTA soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise eest loovvaldkonnas laiemalt. Soolise võrdõiguslikkuse teemade käsitlemisel on asjakohane omada ülevaadet valdkonnaspetsiifilistest uuringutest. Allpool on toodud kaks mahukamat rahvusvahelist uuringut.

Ülemaailmne soolise võrdõiguslikkuse uuring Be the Change (2024)[1] toob esile jätkuvad väljakutsed muusikavaldkonnas:

- Sooline diskrimineerimine: 49% naistest ning 41% mittebinaarse sooidentiteediga inimestest tajub muusikavaldkonda diskrimineerivana, meestest on seda kogenud vaid 16%.
- Seksuaalne ahistamine: 60% naistest on kogenud seksuaalset ahistamist ja 20% on silmitsi seisnud seksuaalse rünnakuga.
- Palgalõhe: naised ning mittebinaarse sooidentiteediga isikud avastavad meestest kaks korda tõenäolisemalt, et neile makstakse sarnaste rollide eest vähem.
- Objektistamine: 79% naistest ning mittebinaarse sooidentiteediga inimestest kogevad sagedast objektistamist.
- Vaimne tervis: naised ning mittebinaarse sooidentiteediga inimesed teatavad meestega võrreldes kõrgemast stressitasemest ja vaimse tervise halvenemisest.

Positiivse muutusena on võrreldes 2021. aasta uuringuga välja toodud muusikaga tegelevate naiste seksuaalse ahistamise vähenemist (82%-lt 60%-le). Ligi pooled naistest ning mittebinaarse sooidentiteediga vastajatest mainivad enesekindluse ja enesemotivatsiooni kasvu ning umbes kolmandik toovad positiivse muutusena välja karjääri- ning edutamisevõimaluse. Suurenenud on ka personali mitmekesisus.

Soolise võrdõiguslikkuse uuring Euroopa teatrites (2024)[2] toob võrreldes varsema 2021.a. uuringuga välja järgmist:

- Teatrite töötajaskonnas on sooline jaotus üsna võrdne: 52% on mehed ja 48% naised, kuid juhtivatel kohtadel domineerivad siiski mehed (eriti kunstiliste juhtide seas).
- Lavastuste puhul on kaks kolmandikku lavastajatest ja dramaturgidest mehed. Naised moodustavad umbes veerandi ning mittebinaarse sooidentiteediga isikud vaid 1–2%.
- Näitlejate osas on jaotus tasakaalustatum: umbes kolmandik mehed, kolmandik naised ja kolmandik segarühmad.
- Juhtkonna ja nõukogude tasandil on meeste ülekaal jätkuvalt märgatav.
- Kvalitatiivne osa toob esile, et soolise võrdõiguslikkuse saavutamist mõjutavad tugevalt riiklikud ja ajaloolised eripärad, patriarhaalsed struktuurid, ühiskondlikud hoiakud ning generatsioonidevahelised erinevused.
- Naised, kes osalevad teatrite juhtimises ja loomingulistes rollides, kogevad sageli vajadust end pidevalt tõestada, tajutav on suurem vaimne koormus ning takistused karjääriredelil (sh emadusega seotud väljakutsed).
- LGBTQIA+ teemad ja muu mitmekesisus on muutumas nähtavamaks, kuid arenguruumi on veel palju, eriti lavatagustes ja tehnilistes ametites.

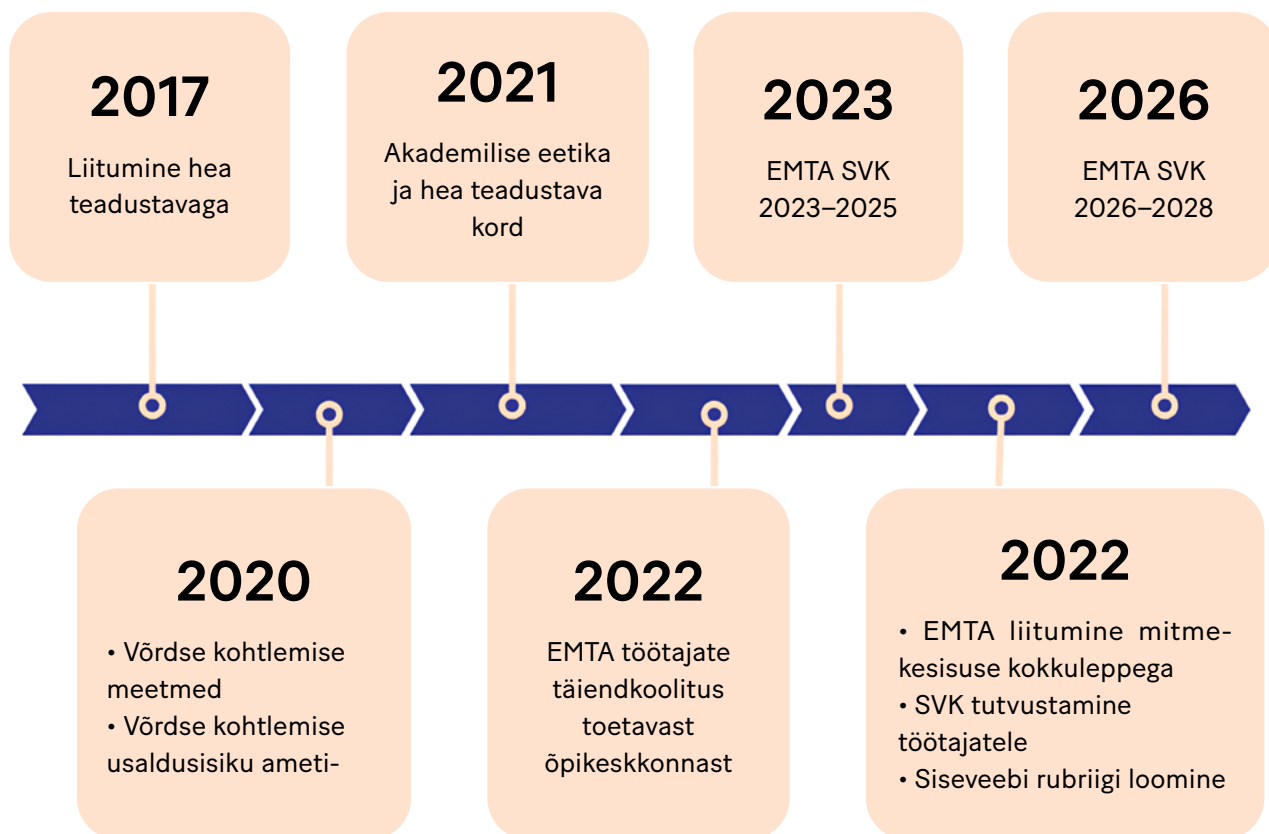
- Uuring rõhutab, et muutused on sageli seotud üksikisikute initsiatiiviga, mitte süsteemse poliitikaga, ning paljudes riikides on vaja jätkuvalt tegeleda võrdse palgataseme, töötajate õiguste ja kaasava töökeskkonna loomisega.

Positiivse muutusena on Euroopa teatrites sooline võrdõiguslikkus võrreldes 2021. aasta uuringu tulemustega viimastel aastatel paranenud, kuid eriti loomingurollides ja juhtivates rollides on meeste ülekaal jätkuvalt suur. Muutused toimuvad aeglaselt ning vajavad nii institutsionaalset tuge kui ka ühiskondlikku teadlikkust.

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 Eesti muusika- kui teatrivaldkonnas, millised on töötingimused ning millisel määral on kogetud ebasobivat käitumist ja suhtumist erinevate sooliste gruppide suhtes.

Olukorrast EMTAs

EMTA väärtuseks on võrdne lugupidav kohtlemine, mille valguses on ellu kutsutud mitmeid initsiatiive. EMTA on liitunud hea teadustavaga; välja on töötatud akadeemilise eetika ja hea teadustava kord; vastu on võetud võrdse kohtlemise meetmed ja kaebuste esitamise kord; läbi on viidud mitmeid koolitusi, et toetada õppejõude õppeprotsessi juhtimisel; liitunud on Eesti Inimõiguste Keskuse poolt koordineeritud mitmekesisuse kokkuleppega, mis on osa Euroopa mitmekesisuse platvormist. Allpool on algatused toodud ajateljel.



Analüüsid EMTA statistikat ja kvantitatiivseid andmeid soolise tasakaalu kohta on allpool toodud eraldi välja 2025.aasta andmed ning kokkuvõtlikult viimaste aastate trendid. Edaspidi on jätkuvalt kavas andmeid iga-aastaselt monitoorida ja avalikustada, et neid trende jälgida ja vajadusel muutusi ette võtta. Võrdlev info teiste Eesti ülikoolide kohta on leitav [Rektorite Nõukogu](#) lehel.

Seisuga 31.12.2025 oli akadeemia töötajate üldarv 277, neist mehi oli 119 (43%) ja naisi 158 (57%). 187 akadeemilise töötaja seas oli mehi 94 (50%) ja naisi 93 (50%). 90 tugitöötaja seas oli mehi 25 (28%) ja naisi 65 (72%). Võrreldes eelnenud aastatega on proportsioonid meeste ja naiste osakaalude osas suhteliselt samad.

Töötajate arv ja sooline jaotus akadeemiliste osakondade kaupa seisuga 31.12.2025

Osakond	Mehi %	Naisi %
Muusika interpretatsiooni osakond	34 (42%)	45 (58%)
Heliloomingu ja improvisatsioonilise muusika osakond	26 (74%)	9 (26%)
Muusikateaduse, -pedagoogika ja kultuurikorralduse osakond	15 (39%)	23 (61%)
Lavakunsti osakond	8 (38%)	13 (62%)
Doktoriõppe keskus	11 (79%)	3 (21%)
KOKKU	94 (50%)	93 (50%)

Koosseisuliste akadeemiliste töötajate arv koos soolise jaotusega seisuga 31.12.2025

Ametinimetus	Mehi %	Naisi %
Professor	25 (66%)	13 (34%)
Vanemlektor, vanemteadur	26 (47%)	29 (53%)
Lektor, teadur	28 (47%)	31 (53%)
Õpetaja	4 (19%)	17 (81%)
Nooremteadur	11 (79%)	3 (21%)
KOKKU	94 (50%)	93 (50%)

EMTA tasemeõppe üliõpilaskonna sooline jaotus seisuga 10.11.2025.

	Bakalaureuseõpe	Magistriõpe	Doktoriõpe	KOKKU
Üliõpilasi kokku	302	246	25	573
sh naisi	206 (68,2%)	159 (64,6%)	9 (36%)	374 (65,3%)
sh mehi	96 (31,8%)	87 (35,4%)	16 (64%)	199 (34,7%)

Millega võib rahul olla:

- 40-60 lähenemise põhjal on EMTA akadeemiline personal olnud viimasel kolmel aastal (2023–2025) tasakaalus – naised 50-51%, mehed 49-50%.
- EMTA juht- ja otsustuskogude sooline jaotus 2025. aastal oli mõõdukas tasakaalus - naised kokku 58%, mehed 42%. Võrreldes varasemate aastatega on sooline ülekaal liikumas naiste suunas (eelmisel kava koostamise ajal oli naised otsustuskogudes 52% ja mehed 48%).
- Senat, kui kõige laiapõhjalisem otsustuskogu, on 2025/26 õa sooliselt mõõdukas tasakaalus - 44% naised ja 56% mehed.
- On positiivne, et akadeemilistel palgaastmetel on põhipalk fikseeritud.
- Võrdse kohtlemise, sh soolise võrdõiguslikkuse ja töökiusu küsimused lisati töötajate ja üliõpilaste rahuloluküsitlustesse (sh üliõpilaste ainepõhine ja lõpetajate tagasisideküsitlus). Ainepõhises tagasiside küsitluses sai väide “Õppejõud kohtles üliõpilasi võrdselt ning kujundas õppeaine raames lugupidava ja turvalise õhkkonna” kõige kõrgemaid keskmisi hinnanguid (4.73-4.76, 5-palli süsteemis) võrreldes teiste väidetega.

Mõttekohaks:

- Kuigi palgalõhet ei ole, st kõigil on sama palgatase samal ametikohal, siis hakkab silma, et madalaimal palgaastmel (õpetaja) töötavad suures enamuses naised (81%), samas kui kõrgeimas palgaklassis (professor) mehed (66%). Kasvanud on meeste hulk ka nooremteadurite hulgas (2023.a 52%, 2024.a 56%, 2025.a 64%).
- Vaadates üliõpilaste soolist jaotumist kolmel õppetasel viimasel kolmel õppeaastal kokku on EMTA üliõpilaskonnas ligi poole rohkem naised (65%) kui mehed (35%), kusjuures kahe viimase aasta jooksul on naiste osakaal tõusnud 1,5%. Haridussilmas toodud Eesti kõrgkoolide keskmisega võrreldes on akadeemias naisüliõpilaste proportsioon veidi suurem, mis üldiselt iseloomustabki humanitaar- ja kunstide valdkonda. Kõrgeimal, doktoriõpingute tasemel õpib EMTAs aga mehi pea kaks korda rohkem kui naised (36% naised, 64% mehed).

Eesmärgid ja tegevused

Võrdne ja lugupidav kohtlemine on üks EMTA põhiväärtustest, mis on aluseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise kavale, millel on kolm peamist eesmärki.

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

Tegevused	Möödik	Vastutaja / eestvedaja	Elluviimise periood
1.1. Korraldame Areneva Akadeemia raames koolitusi võrdõiguslikkuse teemal	Koolitused toimunud, koolitusel osalenute arv	Õppe- ja teadusprorektor	2027 I pa 2028 I pa
1.2. Kajastame igal aastal EMTA aasta-raamatus ja kodulehel soolist statistikat	Avaldatud andmed tudeng- ja töötajaskonnast, palgastatistikast	Teadussekretär	2026 I pa 2027 I pa 2028 I pa
1.3. Jälgime soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise, sh töökiusu küsitluste tulemusi töötajate ja üliõpilaste rahuloluküsitlustes	Info on analüüsitud, vajadusel parendustegevused algatatud	Kvaliteedijuht, õppeosakonna juhataja	2026 II pa 2027 II pa 2028 II pa
1.4. Märgime ära rahvusvahelise päeva „Naised teaduses“ (11.02.), väärtustamaks soolist mitmekesisust teaduses ja õppetöös	Ära märgitud rahvusvaheline päev „Naised teaduses“, majasisene kommunikatsioon	Teadussekretär, kommunikatsioonijuht	2026 I pa 2027 I pa 2028 I pa
1.5. Kord õppeaastas käsitleme soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatikat akadeemia senati koosolekul	Senatit on informeeritud, teema teadvustatud, kaebuste põhjal tehtud ettepanekud edasiseks	Võrdse kohtlemise usaldusisik	2026 II pa 2027 II pa 2028 II pa
1.6. Kommunikatsiooni- ja turundustegevuses hoiame jätkuvalt fookuses sooteadlikkust nii sõnas, pildis kui kõneisikute valikul	Keelekasutus, uudispildid ja kõneisikud on valitud sooteadlikult	Kommunikatsiooni-juht, rektoraat, osakondade juhid	Jooksvalt

1.7. Otsustuskogude (k.a. eksamikomisjonide) liikmete määramisel püüame arvestada soolist mitmekesisust	Otsustuskogude liikmete koosseis on mitmekesine	Rektoraat, osakondade juhid, õppejuhid	Jooksvalt
1.8. Võrdse kohtlemise juhtumite menetlemisel teeme vajadusel ettepanekuid soolise võrdõiguslikkuse toetamiseks	Võrdse kohtlemise juhtumite igaaastases ülevaates on ettepanekud esitletud	Võrdse kohtlemise usaldusisik	Jooksvalt
1.9. Mitmekesisust võrdõiguslikkuse töörühma koosseisu	Töörühma koosseis on mitmekesistatud	Õppe- ja teadusprorektor	Jooksvalt

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. Ajakohastame uute üliõpilaste sissejuhatavat kursust võrdse kohtlemise teemade osas	Moodles on võrdse kohtlemise materjalid ajakohastatud nii eesti kui inglise keeles	Võrdse kohtlemise usaldusisik	2026 II pa 2027 II pa 2028 II pa
2.2. Korraldame kord aastas õppejõult õppejõule seminari arutamaks võimalusi võrdõiguslikkuse küsimuste lõimimiseks õppeprotsessis	Seminarid on toimunud	Elukestva õppe keskus	2026 II pa 2027 II pa 2028 II pa
2.3. Jagame võrdse kohtlemise infot järjepidevalt, ajakohastame juhendmaterjali ja töötame välja enesekontrolli küsimustiku õppejõududele	Õppeaasta alguses info jagatud, praktiline juhendmaterjal (siseveebis) ajakohastatud ja kättesaadav	Võrdse kohtlemise usaldusisik, õppeosakonna juhataja	Uue õppeaasta alguses

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 tasemetel juhitud on kaasavad ja sooteadlikud.

Tegevused	Möödik	Vastutaja / eestvedaja	Elluviimise periood
3.1. Ajakohastame töökiusu, ebavõrdset kohtlemist ja ahistamist käsitlevaid juhendmaterjale kodulehel ja siseveebis	Info ajakohastatud ja kättesaadav	Kommunikatsioonijuht, kvaliteedijuht, võrdse kohtlemise usaldusisik, personalispetsialist	Jooksvalt
3.2. Muudame värbamis- ja palgasüsteemi läbipaistvamaks	Töökuulutused ja palgakriteeriumid on sooneutraalsed, töötasude poliitikat on täiendatud ja see on siseveebis avalik	Haldus- ja finantsdirektor, personalispetsialist	Jooksvalt
3.3. Viime läbi kõigi tasandite juhtidele kaasava juhtimise koolituse	Praktilise väljundiga koolitus toimunud	Rektoraat ja personalispetsialist	2026 II pa
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, osakondade juhid, personalispetsialist	Jooksvalt
3.5. Uurime töötajate ja üliõpilaste vajadusi ning ootusi peresõbraliku keskkonna ja kultuuri kujundamiseks	Uuring on läbi viidud ja tulemused on analüüsitud	Töökeskkonna nõukogu	2026 II pa

Mida iga EMTA liige saab teha, et olla sooteadlikum?

1. 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.

2. Osaleda temaatilistel täiendkoolitustel, otsida ise täiendkoolitusvõimalusi seoses võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkusega, liituda Eesti inimõiguste keskuse mitmekesisuse võrgustiku uudiskirjaga (<https://humanrights.ee/teemad/mitmekesisus-ja-kaasatus/>).

Kasulikud lingid:

- EMTA võrdse kohtlemise sisuleht <https://eamt.ee/oppimine/nou-ja-abi/vordne-kohtlemine/>
- Võrdsuskeskus <https://vordsuskeskus.ee/et>
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik <https://volinik.ee/>
- Eesti Inimõiguste Keskus <https://humanrights.ee/>

[1] BE THE CHANGE: Gender Equality in the Music Industry, lõppraport saadaval
<https://www.midiaresearch.com/reports/be-the-change-gender-equity-in-music>

[2] Jacinthe Mazzocchetti, J., Sepulchre, S., Vanhaelen, J. (2024). Gender Equality in European Theatres and Artistic Programmes, European Theatre Convention.