



TIPPTASE JA VÕRDSED VÕIMALUSED:
SOOTUNDLIKUD KARJÄÄRIMUDELID
TEADUSTEE ALGUSES?
Eesti akadeemilised praktikad

Uringuaruanne

Toimetas: Kadri Aavik
Tallinn 2016

Projekti

**Teadlase karjäärimudeli arendamine naiste
karjääriteede toetamiseks**

(ENEKE)

UURINGURAPORT

*Uuringu viisid läbi TLÜ ja TÜ sotsiaalteadlased, projekti koordineeris TLÜ
Ühiskonnateaduste Instituut. Projekti läbiviimist toetas EV Sotsiaalministeerium Norra
finantsmehhanismisi 2009-2014 rahastatud programmi “Sooline võrdõiguslikkus ning töö- ja
pereelu tasakaal” väiketoetusskeemi kaudu.*

Projekti juhtisid: Triin Roosalu (TLÜ) ja Maaris Raudsepp (TLÜ)

Partnereid esindasid: Endla Lõhkivi (TÜ), Kaire Pöder (TTÜ), Karmo Kroos (EBS)

Raporti toimetas: Kadri Aavik (TLÜ)

Autorid tähestikulisuses järjekorras:

Kadri Aavik (TLÜ)
Jaana Eigi (TÜ)
Kerli Kaal (TLÜ)
Kelly Kinusar (TLÜ)
Endla Lõhkivi (TÜ)
Maaris Raudsepp (TLÜ)
Marion Pajumets (TLÜ)
Triin Roosalu (TLÜ)
Kadri Simm (TÜ)
Tanel Vallimäe (TLÜ)
Katriin Velbaum (TÜ)

Tehniline toimetaja: Aivar Joorik (TLÜ)

Palume viidata järgmiselt:

Aavik, K. (toim) (2016). Tiptase ja võrdsed võimalused: sootundlikud karjäärimudelid teadustee alguses? Eesti akadeemilised praktikad. Tallinn: Tallinna Ülikool, <https://www.tlu.ee/et/ytirasi/repositoorium>

Teised projekti väljaanded on:

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

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

Sisukord

1. Sissejuhatus ja uuringu eesmärgid	3
2. Teoreetilised alused ja kontekstuaalne taust.....	3
2.1. Neoliberaalsed akadeemilised subjektid	4
2.2. Sugu neoliberalises akadeemias.....	5
2.3. Institutsionaalsed diskursused ja kõne	5
2.4. Post-sotsialistlik kontekst	6
3. Tulemused ja analüüs.....	7
3.1. Valitud välisriikide ülikoolide parimad praktikad soospekti integreerimisest ülikoolide argitegevusse	7
3.1.1. Suurbritannia	7
3.1.2. Austraalia	9
3.1.3. USA.....	11
3.1.4. Skandinaavia.....	12
3.2. Eesti ülikoolide dokumendid ja personalipraktikad soospektist	20
3.2.1. Ülikoolide alusdokumendid	20
3.2.2. Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soolise võrdõiguslikkuse või võrdse kohtlemise temaatikaga	21
3.3. Institutsionaalsed diskursused: Eesti ülikoolide võtmeisikute arvamused ja hoiakud	22
3.3.1. Üldised hoiakud.....	23
3.3.2. Oma ülikoolide praktikad soospektist.....	31
3.3.3. Võimalikud institutsionaalsed sekkumised ja meetmed.....	37
3.3.4. Soospekt Eesti teadus- ja hariduspoliitikas	43
3.4. Noorteadlaste kogemused ja hoiakud	44
3.4.1. Soospekt ja võrdsed võimalused teadlase karjäärimudelil ja oma ülikoolis	44
3.4.2. Juhendamine ja mentorlus.....	60
4. Kokkuvõte ja järeldused.....	74
Ülikoolide dokumendid ja personalipraktikad.....	74
Välisülikoolid	74
Eesti ülikoolid	75
Ülikoolide võtmeisikud	76
Juhtivad õppejõud ja üksuste juhid, administratiivne personal.....	76
Noorteadlased.....	77
Post-sotsialismi ilmingud intervjuudes	78
Kasutatud kirjandus.....	80

1. Sissejuhatus ja uuringu eesmärgid

Käesolev uuring viidi läbi Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli sotsiaalteadlaste poolt 2014-2016 toimunud projekti "Teadlase karjäärimumudeli arendamine naiste karjääriteede toetamiseks" raames. Projekti eesmärgiks oli toetada noorte naisteadlaste karjääride kulgemist akadeemias, selgitades nelja projektis osaleva Eesti ülikooli (TLÜ, TTÜ, TÜ ja EBS) koostöös välja sootundliku värbamise ja edutamise süsteemi võtmetingimused akadeemias.

Selle uuringu eesmärk oli 1) kaardistada ja hinnata sooaspektist olemasolevaid personalipraktikaid ja insitutsionaalseid soodiskursusi (sh dokumente) neljas nimetatud ülikoolis 2) selgitada välja noorteadlaste endi nägemusi sellest, millised tegurid takistavad naisteadlaste akadeemilise karjääri edenemist noorteadlase aastatel, ning 3) kaardistada ja hinnata teiste riikide ja ülikoolide (eelkõige Norra Kuningriigi) parimaid praktikaid, millega toetatakse naissoost noorteadlasi, et nende karjäär võrreldes meessoost kolleegidega ei pidurduks.

Uuringu tulemused on sisendiks Eesti ülikoolidele sooaspekti lõimimisel akadeemilise karjääriteekonna mudelisse ning nende abil on võimalik töötada välja sekkumismeetmeid naisteadlaste karjääriteekondade edendamiseks Eesti ülikoolides.

2. Teoreetilised alused ja kontekstuaalne taust

Soouurijad ja soosotsioloogid on veenvalt näidanud, et teadmine ja teadmiste loomise protsess on soolistatud ning et kõrghariduses ning teadusmaailmas esinevad sooline segregatsioon ning soolised stereotüübid, mis takistavad eelkõige naisteadlaste karjääride edenemist (vt nt Lõhkivi 2011; 2013; 2015). Kuna avalik sektor peaks olema teerajajaks soolise võrdõiguslikkuse edendamisel Eesti ühiskonnas, siis on oluline keskenduda teadusmaailmas ning konkreetsemalt ülikoolides esinevate sooliste lõhede mõistmisele ja vähendamisele.

Eesti ülikooli iseloomustab selge sooline hierarhia – nii tipp-teadlaste kui ka administratiivsete juhtide seas domineerivad selgelt mehed, vaatamata sellele, et naiste haridustase on Eestis meeste omast keskmiselt kõrgem. Selline olukord on ebaõiglane, ei ole kooskõlas naiste akadeemilise potentsiaaliga ning kujutab endast ühtlasi lubamatut ressursiraiskamist. Kui selge karjääriteega ametivaldkonnas - nagu näiteks teadustöö, kus akadeemilisele ametikohale kandideerija sobivuse kriteeriumid ja võimalused edasiliikumiseks on väga kindlalt fikseeritud – jõuab igale järgmisele ametiastmele ebaproportsionaalselt rohkem just mehi, saame rääkida nn „akadeemilisest torulekkest“. Seni ei ole Eesti ülikoolides sellele probleemile pea üldse tähelepanu osutatud, rääkimata meetmete kasutuselevõttust soolise tasakaalu toetamiseks teadusmaailmas. Meie lähiriikide – eelkõige Põhjala riikide – teaduspoliitikas ja ülikoolides sooline võrdõiguslikkus teaduses ja ülikoolide akadeemilise personali hulgas aga seatud üheks prioriteetseks väärtuseks ning rakendatakse süstemaatilisi meetmeid selle eesmärgi saavutamiseks. Nendest praktikatest oleks Eesti teaduspoliitika kujundajatel ning ülikoolidel kui avaliku sektori organisatsioonidel, kellel on kohustus edendada võrdset kohtlemist, palju õppida.

Eesti noored naisteadlased ei jõua uurimisinstiitutsioonide etteotsa sageli just seetõttu, et nende karjäär pidurdub just noorteadlase karjääriperioodil, võrreldes meessoost kolleegidega. Enne seda perioodi on nende karjäärid edenenu meessoost noorteadlastega võrdselt või isegi mõnevõrra kiiremini. Seega on noorteadlase etapi näol tegu kriitilise momendiga naisteadlaste karjääriteekonnal, millele käesolev uurimus keskendub.

Lähtume uuringus läbivalt arusaamast, mille kohaselt ei saa ülikoolides toimuvaid protsesse, sh ülikoolide esindajate ning naisteadlaste endi hoiakuid ja diskursi analüüsida ilma neid laiemasse ühiskondlikku konteksti paigutamata.

Eestit on alates taasiseseisvumise ajast valitsenud parempoolse maailmavaate ja poliitilise platvormiga erakonnad, kes oma poliitilisest ideoloogiast lähtuvalt on järjekindlalt vähendanud avaliku sektori kulutusi ning näinud lahendusi vabaturumajanduses. See suundumus on oluliselt mõjutanud ka kõrgharidust, mille riiklik rahastamine on järk-järgult vähenenud. Kõrgharidust on järjest enam hakatud nägema mitte avaliku, vaid erahüvena ning püütud allutada turuloogikale (Velmet 2015). Struktuurireformid Eesti suuremates ülikoolides on toimunud just selle loogika alusel. Järjest enam nähakse ülikoole kui teenusepakkujaid. Olulisteks märksõnadeks (näiteks ülikoolide arengukavades) on saanud efektiivsus, konkurentsivõime ja rahvusvahelistumine. Järjest enam esitab erasektor ülikoolidele nõudmisi (näiteks selles osas, millist tööjõudu vajatakse), kuid seejuures ise panustamata (olukorras, kus kõrgharidus on riigi poolt alarahastatud).

Järjest enam on tunda nende reformide negatiivset mõju akadeemilisele personalile, kelle töö tulemuslikkust mõõdetakse erinevate kvantitatiivsete indikaatoritega ning kes peavad oma tegevustest regulaarselt aru andma. Ülikoolides toimuvad protsessid on allutatud auditikultuurile ning ülikoolide arengusuundi kujudavad järjest enam akadeemilise taustata managerid (Aidnik 2015). Suur osa teadustööst toimub projektipõhiselt, mis süvendab auditija mõõtmiskultuuri prevalveerimist ning on akadeemilise personali jaoks ebastabiilne töövorm.

Samad protsessid on viimastel aastakümnetel järjest jõudsamalt toimunud ka Lääne ülikoolides. Nendele reageerimiseks ja nende mõtestamiseks on tekkinud on uus akadeemiline uurimissuund – kriitilised ülikooliuuringud, mis analüüsivad ja problematiseerivad neoliberaalse akadeemia erinevaid aspekte. Käesolev uurimus mõtestab neoliberaalse akadeemia (taas)loomist, võttes arvesse selle protsessi toimumist postsotsialistlikus kontekstis.

Neoliberalismi mõistel on mitmeid (omavahel seotud) tähendusi. Seda võib analüüsida kui teatud valitsevat ratsionaalsust või ideoloogiat, valitsemisvormi ning ka poliitikapaketti. Kõik need tähendused on ülikooli konteksti relevantid.

Neoliberaalsest loogikast lähtuvad reformid ning ülikoolide korraldus mõjutab ülikoolides tegutsejaid ning seda ka võrdsete võimaluste tagamise kontekstis. Connelli (2013:27) järgi on neoliberalism sotsiaalse ümberstruktureerimise agenda, kus ebavõrdus ei ole mitte kõrvalprodukt, vaid selle keskne element.

2.1. Neoliberaalsed akadeemilised subjektid

Neoliberalismi käsitletakse (ka akadeemilises kirjanduses) sageli abstraktse nähtusena, mille asukoht on ebamäärane, kuid mille allikas on enamasti ülikoolidest väljaspool, kuid mida neis üha aktiivsemalt juurutatakse. Sageli kujutatakse ülikoole ning neis töötavaid inimesi neoliberaalse ideoloogia ja sellest lähtuvate reformide (passiivsete) ohvritena või kandjatena. Neoliberalismi selline mõtestamine aga jätab kõrvale viisid, kuidas inimesed neoliberaalset ideoloogiat (aktiivselt) erinevates kontekstides, sealhulgas ülikoolis, omavaheliste interaktsioonide kaudu loovad ja taasloovad. Seda mikrotasandil toimuvat protsessi on võimalik uurida institutsionaalsete diskursuste ning ülikoolide esindajate ja noorteadlaste hoiakute kaudu.

Mitmed autorid märgivad neoliberaalsete akadeemiliste subjektide esilekerkimist. Morrissey (2015:614) järgi vormivad tänapäeva akadeemiliste töötajate agentsust sooritusrežiimid (*regimes of performance*) ja enese-normaliseerimise praktikad. Gill (2009) leiab, et akadeemikud on mitmes mõttes eeskujulikud neoliberaalsed subjektid, kuna nad on omaks

võtnud ning rakendavad igapäevaselt lõputut enesemonitoorimist, paindlikkust, loovust ning ei vaidlusta uusi auditeerimisvorme, vaid pigem kohanduvad neile.

2.2. Sugu neoliberaalses akadeemias

Neoliberaalne ideoloogia ja selle taastootmine akadeemilistes institutsioonides ning akadeemilised subjektid ei ole sooneutraalsed.

Meyers (2013) toob välja, et neoliberalistlik mõtteviis sobib hästi järjest enam levivate postfeministlike ideedega. Mõlemad iseloomustab individualistlik perspektiiv, kus ei pöörata tähelepanu välistele piirangutele. Autonoomne ja ennast reguleeriv neoliberalne subjekt sarnaneb postfeministlikule subjektile, kes on aktiivne, teeb vabasid valikuid ning on ennast taasleiutav (*self-reinventing*). Naistelt eeldatakse enese-managerimist ja enesedistsipliini ning enese käitumise kontrollimist, samas presenteerides neid enesereguleerivaid praktikaid kui vabalt valitud.

Taasiseseisvumisjärses Eestis ühiskonnas neoliberalismi tõustust ning selle suhtest feminismiga kirjutav Raili Marling (2015:43) leiab, et “neoliberalistlik feministlik subjekt usub, et ta väärrib avalikus sfääris edu ning et selle saavutamine sõltub vaid tema ettevõtlikkusest”. Sotsiaalne solidaardus jääb tahaplaanile ning see subjekt ei vaja toetusmehhanisme (samas). Teadusmaailma konteksti asetatuna tähendab solidaarsuse vähenemine, et järjest vähemoluliseks saab teadustöö kollegiaalsus ning üksteise toetamine järjest suurenevas konkurentsisis, kus püütakse seista enda eest.

Samas tunnetatakse ja hinnatakse oma valikuvabadust ja emantsipatsiooni, “mis pehmendavad neoliberalismi retoorika karmi tooni” (Marling 2015: 43). Marling jätkab: “nii pääseb neoliberalistlik ratsionaalsus meie naha vahele, imbib meie mõttestruktuuridesse ja teeb endaga väitlemise keerukaks” (samas).

Need käsitlused osutavad sellele, kuidas akadeemilised subjektid võivad oma agentsuse kaudu igapäevases akadeemilises tegevuses taasluua ja legitimeerida neoliberalistlikku diskursust.

2.3. Institutsionaalsed diskursused ja kõne

Uuringu raames intervjueritud ülikoolide akadeemiline ja administratiivne personal ning noorteadlased osalesid uuringus lähtuvalt oma rollist/ametikohast ülikoolis. Seda tuleb läbivalt silmas pidada tulemust analüüsimisel ja järelduste tegemisel, eelkõige nende intervjueriute puhul, kes esindasid ülikooli või mõnda selle üksust (nt üksuste juhid, administratiivjuhid), aga ka noorteadlaste/doktorantide puhul.

Ülikoolide võtmeisikute kõne võib liigitada institutsionaalse kõne (*institutional talk*) alla, mis erineb mõningates olulistes aspektides nn tavakõnest, milles osalejad ei ole (vähemalt vestluse toimumise ajal) seotud institutsionaalsete rollide ja identiteetidega. Heritage'i (2005) järgi iseloomustavad institutsionaalset kõne piirangud sellele, mis on antud kontekstis nn lubatav panus. Vestlust raamistavad konkreetse institutsiooni, ehk ülikooli reeglid ja raamistik. Samaaegselt aga luuakse nende interaktsioonide käigus neid reegleid. Samuti võib institutsionaalse kontekstina käsitleda Eesti kõrgharidusmaastikku laiemalt.

Ülikoolide võtmeisikuid intervjueriti selle uurimuse raames eelkõige oma ülikooli ja konkreetsete ametipositsioonide esindajatena. Ka intervjuerijad ei tegutsenud antud kontekstis eraisikuna, vaid institutsiooni esindajana.

Peame ülikoolide esindajate hoiakute analüüsimisel läbivalt silmas seda, kuidas institutsionaalses kontekstis esitatud kõne kaudu seda sama konteksti luuakse või ka vaidlustakse.

2.4. Post-sotsialistlik kontekst

Eesti puhul tuleb tähele panna, et neoliberaalsed reformid kõrghariduses toimuvad post-sotsialistlikus kontekstis, mida kujundab kultuuriliste katkestuste ja järjepidevuse keerukas kombinatsioon. Kui refleksiivsel ja struktuursel tasandil on püütud lõigata ära kõikvõimalikud sidemed nõukogude süsteemiga, siis subjektiivsel tasandil on säilinud pidevus (vt nt Pajumets 2012). Sotsialistlik minevik avaldab mõju niihästi läbi struktuurse tasandi kui ka läbi inimeste subjektiivsuse, mis väljendub nii teadlikes diskursustes kui mitteteadvustatud hoiakutes ja praktikates. Tänapäeva neoliberaalse ratsionaalsuse ja retoorika taustal on säilinud mälestused endisest süsteemist, mis paljudes aspektides pakkus alternatiivi praegusele süsteemile. Muidugi mängib siin olulist rolli põlvkondlik erinevus: inimesed, kes isiklikult kogesid sotsialistlikku süsteemi, räägivad sellest erinevalt neist, kes toetuvad vaid kaudsetele allikatele. Võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas on tagasivaated sotsialismi ajastu kogemustele eriti huvitavad, sest nii kogemused kui hinnangud neile on ambivalentsed.

Nõukogude perioodi soosuhete põhivastuolu võib soolisest aspektist iseloomustada kui ühelt poolt naiste suurenevat sõltumatust, vaba kutsealast tegevust, kõrget tööhõivet, haridustaseme tõusu ja ühiskondliku seisundi paranemist jms, mille vastandina säilisid patriarhaalsed soomallid peresuhetes. Avalik diskursus rõhutas egalitaarsust, sooline võrdõiguslikkus oli vaid osa kõikehõlmavast inimeste põhimõttelise võrdsuse retoorikast. Selles mõttes vastandus sotsialismiaegne sooretoorika oma põhiväärtuste poolest tänapäeva neoliberaalsele ratsionaalsusele.

Sotsialistliku süsteemi mõjusid naistele teaduses on analüüsitud ENWISE raportis (Blagojević jt 2003). Aruandes juhitakse tähelepanu ENWISE riikides kommunistliku režiimi ajal rakendatud erilise soolise võrdõiguslikkuse poliitika mõjule, millele oli iseloomulik võrdne õigus ja kohustus töötada täiskohaga ning õigus hariduse omandamisele olenemata soost. Sellele poliitikale lisandus ka lastehooldusvõimaluste kättesaadavus, töötavate emade õiguslik kaitse ja riigipoolne toetus. Samal ajal kinnistas nõukogude süsteem horisontaalset ja vertikaalset segregatsiooni kõigis tööhõive valdkondades (sealhulgas kõrghariduse ja teaduse sektoris).

ENWISE aruandes tunnistatakse kommunistliku poliitika soolise võrdõiguslikkuse pärandit. Hariduse ja selle kättesaadavuse tähtsustamise tõttu on kõigis avaliku elu valdkondades ja eriti teaduses aktiivselt esile tõusnud märkimisväärne hulk kõrge kvalifikatsiooniga naisi.

Üleminekuperiood on toonud kaasa ENWISE riikide teadussüsteemide restruktureerimise, mida iseloomustab teaduse rahastamise järsk vähenemine, teadustöötajate arvu vähenemine ning sõjatööstuse ja sellega seotud tööstusharude kadumine. Kuigi see muutus mõjutas võrdselt nii mees- kui naisteadlasi, on naisteadlased sattunud ülemineku tagajärjel haavatavamasse olukorda.

Nõukogude aja teaduskarjääri iseärasustena on välja toodud järgmisi tegureid: teaduse ja teadlaste kõrge prestiiž ühiskonnas, stabiilsed töökohad, vähene horisontaalne mobiilsus, tingimused teaduslike koolkondade väljakujunemiseks ja arenguks, ideoloogiline ja administratiivne kontroll.

Selleks, et paremini mõista hoiakuid sooaspekti, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise suhtes ning neoliberalistlikku retoorikat postsotsialistlikus Eestis, analüüsisime intervjuudest esilekerkinud viiteid nõukogude ajale, mis esinesid pea pooltes intervjuudes (nii individuaalsetes kui fookusrühmaintervjuudes). Me ei vaadeldud nõukogude kogemuse varjatud, mitterefleksiivseid ilminguid, vaid käsitlesime vaid neid juhtumeid, kus nõukogude ajale viidati intervjuu käigus eksplitsiitselt. Meie eesmärgiks oli uurida, millises kontekstis selliseid viiteid tehti ja avada nende viidete sisu.

3. Tulemused ja analüüs

Analüüsi esimeses peatükis (3.1.) anname ülevaate mõningate välisriikide valitud ülikoolide parimatest institutsionaalsetest praktikatest, mille abil toetatakse soolise võrdõiguslikkuse ja naisteadlaste karjääriteekondade edendamist. Järgnevalt keskendume Eesti ülikoolide institutsionaalsete praktikate ja diskursuste analüüsimisele sooaspektist. Peatükis 3.2. on vaatluse all nelja suurima Eesti ülikooli – TÜ, TTÜ, TLÜ ja EBS – kodulehed ja neil leiduvad dokumendid. Seejärel analüüsime samade ülikoolide võtmeisikute hoiakuid ja arvamusi sooaspekti arvestamisel teadustöös ja ülikoolide igapäevapraktikates naisteadlaste karjääriteede edendamiseks (peatükk 3.3.). Analüüsi viimane peatükk, osa 3.4. keskendub samade ülikoolide noorteadlaste hoiakute ja kogemuste mõistmisele. Peamiselt on fookus naissoost noorteadlastel, sh neil, kes olid uurimuses osalemise ajal parajasti teadusest eemal. Võimalike eripärade väljatoomiseks oleme käsitletud ka meesoost noorteadlaste arvamusi.

Kuna iga nimetatud osa hõlmab erineva andmestiku analüüsi, siis anname lähema ülevaate vastavast valmist ning analüüsimeetodist igas peatükis eraldi.

3.1. Valitud välisriikide ülikoolide parimad praktikad sooaspekti integreerimisest ülikoolide argitegevusse

Mitmetes Lääneriikides, eelkõige Põhjala riikides on juba mõnda aega teravalt problematiseeritud naisteadlaste tipust kõrvalejäämist. Väga mitmetes Norra ülikoolides jõustatakse juba kümmekond aastat naissoost noorteadlasi erinevate meetmetega, et saavutada ülikoolides sooline tasakaal. Noorte naisteadlaste jõudmiseks dotsendi ja professori positsioonidele korraldatakse mentorlusprogramme, tugivõrgustikke, aga ka rohkelt muid töökorralduslikke, administratiivseid ja rahalisi sekkumisi. Eesti ülikoolidel, kus selliste meetmetega pole veel algust tehtud, on Põhjala ja Norra kogemusest palju õppida.

Ülevaade hõlmab internetis avalikult kättesaadavat teavet sootundlikest institutsionaalsetest praktikatest 3 Suurbritannia, 5 USA, 2 Austraalia ja 6 Skandinaavia kõrgkoolis. Skandinaavia ülikoolide praktikaid on kirjeldatud Mathias Wullum Nielsen (2014) doktoritööle tuginedes. Valisime nimetatud riigid seetõttu, et nende kõrghariduspoliitikas ja/või tippülikoolide institutsionaalsetes praktikates on pikaajaline sooaspekti arvessevõtmise traditsioon ning meetmed naisteadlaste karjääride toetamiseks.

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

Järgnev analüüs annab ülevaate sellest, kuidas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste temaatika on kajastatud ülikoolide retoorikas ja eesmärkides. Sellest ülevaatest ei saa teha kaugeleulatuvaid järeldusi tegeliku praktika kohta selles valdkonnas.

3.1.1. Suurbritannia

Analüüsime Suurbritannia tippülikoolide¹ - Cambridge, Oxford ja London School of Economics (LSE) - avalikke dokumente. Nende ülikoolide tegevus toimub laiemas riikliku kõrghariduspoliitika raamistikus. Suurbritannias kehtiva võrdseid võimalusi reguleeriva

¹ <http://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/league-tables/rankings> andmetel

seadusandluse (*Equality Act 2010*) kohaselt on ülikoolid kohustatud publitseerima vähemalt iga nelja aasta tagant võrdõiguslikkuse eesmärgid ning igaaastaselt näitama, milliseid samme asutakse võrdõiguslikkuse tagamiseks ja edendamiseks.

Tegutseb organisatsioon nimega *Equality Challenge Unit*, mille eesmärgiks on edendada soolist võrdõiguslikkust kõrghariduses. Organisatsioon annab alates 2005. aastast välja Athena SWAN auhinda, mille eesmärgiks on julgustada ja tunnustada naiste töötamist teaduses.

Seega on Suurbritannias riiklikul tasemel pööratud tähelepanu sellele, et ülikoolides saavutataks olukord, kus kedagi ei diskrimineerita ning kõigil oleksid võrdsed võimalused olemata personaalsetest tunnustest.

Kõigi analüüsitud Suurbritannia ülikoolide kodulehtedel leidub hulgaliselt materjali soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste kohta. Ülikoolidel on ohtralt dokumente, milles kajastatakse tegevusi sooses võrdsete aluste loomisega kõigile ning nendele on lihtne ligi pääseda. Sageli on ülikoolide kodulehel eraldi leheküljed, mis keskenduvad võrdsuse ja mitmekesisuse temaatikale.

Cambridge'i ülikooli üheks põhiväärtuseks on vabadus diskrimineerimisest (*freedom from discrimination*). Ülikoolis kehtib võrdsete võimaluste eeskiri (*Equal Opportunities Policy*), milles on toodud välja, et ülikool püüab saavutada võimaluste võrdsuse ja julgustada kõiki alaesindatud grupe ning kaasata erineva kultuuritaustaga inimesi ja väärtustada mitmekesisust.

Ülikoolidel on seatud konkreetsed eesmärgid võrdsete võimaluste saavutamiseks, mis katavad üldjuhul 4-5 aastast perioodi. Näiteks on Oxford'i ülikooli tegevuskavas 2013-18 välja toodud, et ülikool pürgib selle poole, et värvata ja palgal hoida parimat akadeemilist töötajaskonda ja kindlustada, et alaesindatud grupid oleks võrdsed võimalused värbamisel, personaalses arengus ja karjääri edenemises kõikidel ametialadel Oxford'i ülikoolis. Näiteks on soolise võrdõiguslikkuse eesmärkide hulgas saavutada naisprofessorite 30% osakaal aastaks 2020. London School of Economics (LSE) võrdse kohtlemise strateegilises plaanis on rõhutatud vajadust uurida karjääri progressi ja naiste alaesindatust üle ülikooli. Samuti kirjutatakse sellest, et naisi tuleb julgustada ja toetada ebatraditsionaalsetes rollides.

Cambridge'i ülikooli soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavas (*Gender Action Plan*) on kirjas sooga seotud teemad/probleemid ja plaanitavad tegevused seoses nende probleemidega. Lisaks on ära määratud vastutavad grupid, kes nende teemadega tegelema peavad. Näiteks on plaanis välja toodud järgmised teemad, millega tegeleda sooperspektiivist lähtudes – juhtimine ja valitsemine; andmed ja informatsioon; õiglase värbamise praktika; karjääri edendamine; paindlik/perekonnasõbralik keskkond; nõuanded seoses sooga; võrdse palga analüüs. Lisaks on ülikoolil võrdsete võimaluste poliitika (*Combined Equality Scheme*), milles on välja toodud raamistik, mis määratleb kohustused, tegevused ja vastutuse viies teemavaldkonnas, mille kaudu edendatakse võrdsete võimaluste tagamist ülikoolis. Muuhulgas on kirjas, et ülikooli juhtkond on vastutav selle eest, et ülikool täidaks seadusega ettenähtud kohustusi seoses avaliku võrdsusega. Dokument sätestab, et ükskõik milline ülikooli organ, kes soovib vastu võtta mingi otsuse, millega kaasneb ülikooli üleüldiste praktikate muutus, siis need otsused peavad olema kooskõlas *Equality & Diversity* (E&D) põhimõtetega. Samuti peavad olema kooskõlas E&D põhimõtetega kõik otsused, mis puudutavad tööjõudu või õpilasi tööalaselt või õppetöös.

Ülikoolidel on dokumendid, mis reguleerivad (eba)sobivat käitumist ülikoolis kui töökohal. Näiteks on Cambridge'i ülikooli personaliosakonna kodulehel väärrika töö/tööväärikuse eeskiri (*Dignity@Work*). Oxfordi ülikoolis ja LSEs kehtivad ahistamist reguleerivad eeskirjad (vastavalt *Policy and Procedure on Harassment* ja *Harassment Policy*). Ülikooli koduleheküljel on eraldi toodud välja lehekülg, mis seletab, kuidas tegutseda siis, kui ilmneb seksuaalne rünnak või vägivalda juhtum. Välja on toodud, kelle poole pöörduda juhul, kui seksuaalne rünnak peaks aset leidma ning kuidas ohvritega toimitakse ning kuidas ohvritega

käituma peaks. LSE kodulehelt on leitav raport, mis kajastab erinevaid seksistlikke ja homfoobilisi intsidente, mis toimunud üliõpilaste seas kui ka laiemalt terve ülikooli peal. On kirjeldatud erinevaid juhtumeid ja mida nende juhtumite suhtes ette võetakse ning välja on toodud ka ettepanekud (Proposals for actions in response to incidents on campus at the start of the 2014-2015).

Ülikoolides on ametikohad, mille täitjate ülesandeks on tegeleda võrdse kohtlemise edendamise ning võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise alaste kaebustega.

Kodulehtedelt on kättesaadavad mitmed töötajate rahulolu ja palgalõhe uuringud, raportid ning võtmeisikute sõnavõttud soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste teemal. Näiteks Cambridge'i ülikooli raport *2013/14 Equality & Diversity Information Report*, kust selgub muuhulgas, et naised on vääriskamatel ametipositsioonidel võrreldes meestega oluliselt vähem ning sooline palgalõhe oli raportis kajastatud aastal 20,1%. Raportis väljatoodud andmetest võib järeldada, et ülikooli poliitika on soolise võrdõiguslikkuse tagamise suunas toimunud – alates aastast 2007/08 on palgalõhe vähenenud ligi 4% võrra. LSE võrdse palga eeskirjas (*LSE Equal Pay Statement*) on välja toodud meetmed, kuidas parandada olukorda seoses ebavõrdsete palkadega.

Lisaks erinevatele dokumentidele ja ettekirjutustele on ülikoolide juures ka hulgaliselt grupeeringuid, mis tegelevad sootemaatika ning võrdsete võimalustega laiemalt. Näiteks Cambridge'i ülikoolis naistöötajate võrgustik (*Women's Staff Network*), Oxfordis sarnane grupeering (*Oxford Women's Network*) ning LSE's võrgustik *LSE Power*, Cambridge'i ülikooli soolise võrdõiguslikkuse grupp (*Gender Equality Group*), võrdse palga monitoorimise grupp (*Equal Pay Review Group*), Cambridge'i ülikooli initsiatiiv naisteadlaste toetamiseks teaduses ja tehnoloogias (*WSETI – Women in Science, Engineering and Technology*) ning Oxfordi ülikooli sarnane initsiatiiv nimega *Oxfest*.

Huvitava leiuna jäi Oxfordi ülikooli kodulehelt silma sooneutraalsete tiitlite kasutamise julgustamine. Ülikooli võrdsuse ja mitmekesisuse kodulehel on välja toodud, et Suurbritannias kasutatakse sooneutraalset tiitlit „Mx“, mida on tunnustanud mitmed rahvuslikud institutsioonid. Ülikool on muutnud oma süsteemi nii, et töötajad ning tudengid saavad valida enda poole pöördumiseks tiitli „Mx“.

3.1.2. Austraalia

Anname ülevaate kahe maailma ülikoolide edetabelis kõige kõrgemal kohal paikneva Austraalia ülikooli – Melbourne'i ülikooli ja Australian National University (ANU) – kodulehtedel leiduvast soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise alastest infost.

Nende kahe ülikooli dokumentide analüüs osutab, et fookus on eelkõige võrdsel kohtlemisel ja võrdsetel võimalustel laiemalt, mitte vaid soolisel võrdõiguslikkusel, mida käsitletakse enamasti läbivalt koos teistel alustel toimuva diskrimineerimise ennetamisega (eelkõige uuemates dokumentides).

Mõlemad ülikoolid väärtustavad (sotsiaal-majanduslike ja kultuuriliste taustade) mitmekesisust ülikoolis ning tunnustavad selle panust ülikooli edukuse saavutamisel ja säilitamisel rahvusvahelises plaanis. Kummabi ülikooli lähitulevikuvisioonides on seatud eesmärgiks edendada töötajate ja üliõpilaste mitmekesisust, sh on seatud eesmärgiks tõsta naiste osakaalu juhtivatel positsioonidel. Mitmekesisuse enendamiseks ning alaesindatud gruppide kaasamiseks töötajate ja üliõpilaste sekka on Melbourne'i ülikoolis seatud eesmärgid (*Social Inclusion Plan 2012-2014*).

Ülikoolides kehtivad võrdsete võimaluste eeskirjad (*Equal Opportunity Policy*), mis on suunatud kõigile ülikooli töötajatele ja üliõpilastele. Melbourne'i ülikooli võrdsete võimaluste dokumendi järgi püüab ülikool pakkuda töötajatele ja üliõpilastele sellist õppe- ja töökeskonda, milles on kõigil võrdsed võimalused ning puudub ebaseaduslik diskrimineerimine, diskrimineeriv ahistamine, seksuaalne ahistamine, kiusamine ning

ohvristamine. ANU eeskirja eesmärgiks on informeerida töötajaid ja tudengeid ülikooli püüdlusest parandada võrdseid võimalusi tööhõives ning hariduses.

ANU põhikirjas on sätestatud, et ülikooli nõukogu liikmete hulgas peab olema sooline ja rassiline tasakaal.

Ülikoolides kehtivad aktsepteeritava ja eetilise käitumise juhised ning protseduureeglid käitumisreeglite rikkumise kohta (Melbourne'i ülikoolis *Misconduct Procedure* ja ANU's *Code of Conduct*). Dokumentides on kirjeldatud, mida loetakse ülikoolis käitumisreeglite rikkumiseks ja millised on sanktsioonid inimesele, kes eksib käitumisreeglite vastu ning kes nende probleemidega tegelevad. Melbourne'i ülikooli dokumendis on välja toodud diskrimineerimine ja seksuaalse ahistamise teema. Diskrimineerimise ja (seksuaalse) ahistamise juhtumite ennetamiseks ja käsitlemiseks ja lahendamiseks on mõlemas ülikoolis välja töötatud eraldi juhised ja protseduureeglid (Melbourne'is *Discrimination, Sexual Harassment and Bullying Procedure* ja ANU's *Prevention of Discrimination, harassment and bullying*). Antakse ülevaade käitumismallidest, mida ülikoolid ei aktsepteeri.

Otsese ja kaudse diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise mõistmiseks ja tuvastamiseks on koostatud dokumendid. Melbourne'i ülikooli dokument kaudse diskrimineerimise kohta (*Indirect Discrimination. Fair in Form: Fair in Effect?*) sätestab muuhulgas töötajate kohustused seoses kaudse diskrimineerimise ja selle ennetamisega. Eraldi materjalid on otsese diskrimineerimise, kiusamise ja seksuaalse ahistamise kohta, näiteks ANU dokument *Prevention of Discrimination, harassment and bullying*. Kummagi ülikooli kodulehel on kaasava keelekasutuse juhised. Melbourne'i ülikooli kodulehel on põhjalik ülevaade diskrimineerivast keelekasutusest ning juhised selle vältimiseks (*Watch Your Language: Guidelines for Non-Discriminatory Language*) ning ANU's sooliselt kaasava keelekasutuse juhised (*Gender inclusive language guidelines*).

Melbourne'i ülikool koostab ülevaateid ülikooli progressist võrdsete võimaluste poole liikumisel. Dokumendis *Social Inclusion Barometer 2011-2012* antakse ülevaade üliõpilaste ja töötajate koosseisust soopõhiselt ning tuuakse välja palgalõhe andmed (17,2%). Muuhulgas on välja toodud ka töötajate kaebuste osakaal, millest 2011 aastal 14% moodustas seksuaalse ahistamisega seotud kaebused.

ANU dokumendis *Identified positions* on kirjeldatud, kuidas ülikool toetab spetsiaalseid tegevusi, et parandada ligipääsu, osalust ja võrdseid võimalusi tööl aborigeeni päritolu töötajatele ning naistele.

Ülikoolides on üksused ning viiakse läbi projekte, mis keskenduvad võrdsete võimaluste tagamisele ja edendamisele, sealhulgas sooaspektist. Näiteks Melbourne'i ülikooli *Fairness and Diversity Unit, University Network for Equal Opportunity*. Ülikoolil on olemas eraldi nõustajad kiusamise, diskrimineerimise ja seksuaalse ahitamise juhtumitega tegelemiseks. Toimib programm naiste toetamiseks tipp-positsoonidele teaduses (*Academic Women in Leadership*). Ülikool annab (igaaastaselt?) välja mitmekesisuse ja kaasamise edendamise auhinda (*The University of Melbourne Diversity and Inclusion Award*), mida saavad taotleda kõik ülikooli tudengid ja töötajad, kes tegelevad mitmekesisuse küsimustega Melbourne'i ülikoolis.

ANU's tegutseb üksus võrdsete võimaluste edendamiseks ülikoolis (*University Community Equity Committee*), ühendus, mis koondab naise tehnoloogia aladel (*Women in Technology*) ja bioloogia valdkonnas (*Network for Women in Biology*).

ANU's on soouuringute instituut (ANU Gender Institute), mille tegevusi ülikooli koduleht kajastab.

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

ANU kodulehelt leiab ka dokumendi, mis sisaldab juhiseid ja tuge imetavate emade naamiseks teadus- ja õppetöösse (*Breastfeeding*) ning dokumendi, mis on abiks õpilastele ja töötajatele ühildamiseks perekohustusi, tööd ja õppimist (*Work, Study and Family Responsibilities*).

3.1.3. USA

Ameerika ülikoolidest osutusid valituks üleriigilises ülikoolide paremuse nimekirjas kõrgetel kohtadel asuvad ülikoolid: Harvardi Ülikool, Princeton'i ülikool, Hawai ülikool, Yale'i ülikool, California Tehnoloogiainstituut (Caltech) ja Massachusetts'i Tehnoloogiainstituut (MIT).

Kõigi ülikoolide tööd reguleerib seadus *Title IX*, mis kaitseb inimesi soopõhise diskrimineerimise eest hariduses. Seaduse kohaselt peavad ülikoolid tagama olustiku, kus ülikoolilinnakus puuduks sooline diskrimineerimine ning otseselt tegutsema diskrimineerimise või ahistamisega seotud probleemidega, et ennetada selle toimumist. Ülikoolidel peavad olema rajatud protseduurid taoliste kaebustega tegelemiseks ning koordinaatorid, kes sellega tegelevad. Samuti reguleerivad ülikoolide tööd vastavate osariikide seadused, kus ülikoolid paiknevad.

Kõigi ülikoolide kodulehtedelt on võrdlemisi lihtne leida infot võrdsete võimaluste ja soolise võrdõiguslikkuse kohta. Ülikoolid deklareerivad oma kodulehtedel, et nad on tööandjad, kes järgivad mittediskrimineerimise ja võrdsete võimaluste põhimõtet, rakendades ühtlasi enamasti ka eeliskohtlemise poliitikat (*affirmative action policy*). Näiteks on MIT'i kodulehel toodud välja, et naistele ja vähemustele suunatud eeliskohtlemise poliitika eesmärgiks on saavutada võimaluse võrdsus hariduses ja värbamisel, et vähendada vähemuste ja naiste alaesindatust ja alarakendamist MIT-s. Havai ülikooli kesksete väärtuste hulgas on mitmekesisus ning õiglus.

Personaliosakondade (*Human Resources*) kodulehtedelt leiab deklaratsioonid võrdse kohtlemise põhimõtte austamise kohta. Enamasti tegutsevad personaliosakondade all üksused, mille ülesandeks on edendada mitmekesisust ja kaasatust ülikoolides (*Diversity & Inclusion*). Mainitakse võrdse palga seaduse (*Equal Pay Act*) järgimist.

Ülikoolides kehtivad eeskirjad seksuaalse (ahistamise) ja vägivalla kohta. Näiteks on Caltech'i poliitikaks võimaldada seksuaalse vägivallata akadeemilist keskkonda. Dokument *Sexual Violence* kehtib kõigi Caltech'i kogukonna liikmetele sõltumata nende seksuaalsest orientatsioonist või sooidentiteedist. Caltech'i kogukonna liikmeid julgustatakse, et nad teavitaks seksuaalse vägivalla juhtumist olenemata sellest, kus see aset leidis. Harvardi ülikooli *Sexual and Gender-Based Harassment Policy* kohaselt on Harvard pühendunud turvalise ja diskrimineerimisvaba õpi- ja töökeskkonna loomisele. MIT-i kodulehelt leiab lisaks üldistele deklaratsioonidele ahistamise mitteaktsepteerimise kohta ülikooli keskkonnas ka online kursuse seksuaalse ahistamise ennetamiseks.

Ülikoolides tegutsevad üksused, mis tegelevad mitmekesisuse ja/või soolise võrdõiguslikkuse edendamisega. Näiteks Caltech'i keskus *Center for Diversity*, mis toetab alaesindatud üliõpilasgruppide kaasamist ülikooliellu. Harvardi ülikoolis tegutsevad näiteks keskused *Harvard College Women's Center*, *Harvard Graduate Women in Science and Engineering (HGWISE)*, *Joint Committee on the Status of Women (JCSW)*, *Women and Public Policy Program*. MIT-is tegutseb ka rassisuhetele keskenduv üksus (*Committee on Race and Diversity*). Princeton'is tegutseb näiteks grupp, mis keskendub naisüliõpilaste liidrirolli edendamisele ning komiteed naisõppejõudude ja -teadlaste staatusele erinevates teadusvaldkondades. Havai ülikooli üksus *Commission on the Status of Women* toetab kõiki

ülikoolis töötavaid naisi ja edendab seksismi ja diskrimineerimisvaba töökeskkonda. Yale'is tegutsevad võrgustikud *Women in Science* ja *Working Women's Network*.

Kodulehtedelt leiab ka infot üksuste kohta, kes tegelevad juhtumitega, mis puudutavad võrdse põhimõtte rikkumist, ahistamist, diskrimineerimist ja eeliskohtlemise põhimõtte rikkumist. Näiteks julgustatakse Yale'i ülikoolis üliõpilasi, töötajaid või töökohta taotlemaid isikuid, kes on seotud eeliskohtlemise või võrdse võimaluse rikkumise, seksuaalse ahistamise või muu taolisega sisseastumisel või tööle saamisel, kontakteeruma Võrdse Võimaluse Programmi bürooga. On olemas ka dokumendid, kus käsitletakse protseduure, mis viiakse läbi üliõpilaste esitatud kaebuste puhul.

Ülikoolides pööratakse tähelepanu töö- ja pereelu ühitamisele ning selle temaatikaga tegelemiseks ja töötajatele selles valdkonnas tugiteenuste pakkumiseks on rajatud üksused, mis kannavad enamasti nime *Work-Life*. Soospektile pole nende üksuste all olevas infos eksplitsiitselt tähelepanu pööratud.

Kodulehtedel on üldjuhul kättesaadavad rahuloluuuringud ning aastaaruanded. Näiteks võib Harvardi ülikooli aastaaruannetest leida informatsiooni naiste osakaalu kohta teaduskondade ja erinevate kolledžite lõikes. MIT'i kodulehelt leiab raporteid, mis käsitlevad soolist palgalõhe teaduskondade lõikes. Enamasti aga on nendes aruannetes fookus mitmekesisusel ja võrdsetel võimalustel laiemalt, mitte ainult soolisel võrdõiguslikkusel. Aruanded keskenduvad vähemusgruppide esindatuse dokumenteerimisele.

3.1.4. Skandinaavia²

Skandinaavia riike nähakse soolise võrdõiguslikkusega Nirvanadena, kus on sarnased heaolusüsteemid ning pikaaegne naistesõbralike poliitikate traditsioon (Nielsen 2014:162). Kõigi kolme riigi seadused kohustavad ülikoole arendama soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaane. Lisaks peavad ülikoolid regulaarselt raporteerima oma edasiminekutest soolise võrdõiguslikkuse edendamisel. Norra ja Rootsi õigusraamistik annab võimaluse ülikoole sanktsioneerida juhul, kui nad ei tee seda; Taanis taoline sanktsioon puudub (Nielsen 2014:187). Kõigil sellesse analüüsi valitud ülikoolidel on õigus (ingl k *legal option*) rakendada naisteadlaste eeliskohtlemist.

Taanis on 30%, Norras 37% ja Rootsis 39% teaduritest naised. Täiskohaga naisprofessoreid on naisi Taanis 16%, Rootsis ja Norras 23%. STEM- teadusaladel saavad mehed naistega võrreldes suurema tõenäosusega täiskohaga professoriteks. Naissoost täisprofessoreid esineb suurema tõenäosusega humanitaar- ja sotsiaalteadustes (Nielsen 2014:180).

Ülevaates on kajastatud suurimad ja tuntumad Skandinaavia ülioolid: Aarhusi Ülikool (Taanis), Bergeni Ülikool (Norras), Kopenhaageni Ülikool (Taanis), Lund'i Ülikool (Rootsis), Oslo Ülikool (Norras) ja Uppsala Ülikool (Rootsis).

Soolise võrdõiguslikkuse edendamine ülikooli tasandil

Soolise võrdõiguslikkuse meetmete edukus sõltub suuresti sellele pühendatud vahenditest, poliitikate kokkusobivusest ja vastutavate struktuuride olemasolust (Nielsen 2014:191).

Siia valimisse kuuluvatest ülikoolidest eraldavad Oslo ja Bergeni ülikoolid soolise võrdõiguslikkusega seotud tegevustele kõige rohkem ressursse. Mõlemad on omaks võtnud soolise võrdõiguslikkuse valitsemise mudeli (ingl k *GE governance models*), mis

² Ülevaade tugineb Mathias Wullum Nielsen'i doktoritööl (2014)

kombineerib tsentraliseeritud sekkumisi teaduskondade tasandil toimuvate võrdõiguslikkuse püüdlustega (Nielsen 2014:191).

Kõigis kuues ülikoolis peavad teaduskonnad enda tarbeks välja töötama soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad. Ülikoolide veebilehtedelt ilmneb, et vaid poolte ülikoolide enamikel teaduskondadel on kaasaegsed tegevuskavad. Ühegi ülikooli kodulehel polnud välja toodud sanktsioone juhuks, kui teaduskonnad selle kohustuse täitamata jätaavad (Nielsen 2014:192).

Skandinaavia ülikoolide soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad

3.1.4.1. Aarhusi Ülikool (2009-2015)

Soovituslikud algatused: paindlik töökeskkond – koduse kontori jaoks ressursside välja töötamine (Nielsen 2014:458); karjääri arengu intervjuud ajutiste positsioonide tarbeks; treeningkavad (karjäärikonsultatsioon – nii naistele kui meestele); edasine haridus (projekti juhtimine jmt – naistele ja meestele); kompenseeriv aeg (PhD juhendamine + doktorantuuri järgne ja abiprofessorite juhendamine); kollegiaalne juhendamine; akadeemilise tootlikkuse hindamine; lastehoolduskeskuse/lasterühma rajamine; abikaasa ja laste välismaale kaasa võtmise toetus; juhtimiskoolitus

Algatused:

- Tegevusplaan – võrdsem esindatus nõukogudes, juhatustes ja komiteedes; mentorprogrammid mõlema soo jaoks; eine skeem (ingl k *meal scheme*), mis võimaldab ülikooli personalil toitu tellida ja osta ning peale tööd koju viia.
- Muu – rahaline lisapanus naissoost teadurite palkamiseks³.

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

3.1.4.2. Kopenhaageni Ülikool (2009-2013)

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

Algatatud initsiatiivid:

- Keskstel tasemel – rahaline lisatasu teaduskondadele/osakondadele⁴.

³ 10 dotsendikohta; 10 kahe ja poole aasta pikkuse rahastusega professorikohta, Sotsiaal- ja soolise võrdõiguslikkuse ministereeriumi toetusel.

- Rakendatud viie aasta jooksul – rajati 16 rahvusvahelist stipendiumi; interdistsiplinaarne mentorprogramm; kahe miljoniline arengufond (*development pool*) – alaesindatud soo talendi arendamise rahastamiseks; juhtkonna arengu programmid.

Tegevused teaduskonna tasemel

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

3.1.4.3. Lund'i Ülikool (2011-2012)

Tegevusvaldkonnad:

- Diskrimineerimine – kõik õpilased ja töötajad peavad olema teadlikud tegevusplaani sisust, mis võitleb diskrimineerimise, ahistamise ja seksuaalse ahistamisega (Nielsen 2014:460).
- Võrdne kohtlemine – süstemaatilised ja eesmärgistatud pingutused soolise võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse suurendamiseks värbamisel ja õpilaste vastuvõtmisel.
- Värbamine ja edutamine – aktiivne värbamine ja karjääriplaneerimine aitavad kaasa mitmekesisusele ja soolisele tasakaalule. Karjääriplaneerimine ja edutamine, jätkuvalt algatatakse spetsiaalseid koolitusi.
- Juhtkond (ingl k *leadership*) – investeeringud juhtide arendamisse jätkuvad, eriti alaesindatud soost juhtidele, et saavutada sooline võrdõiguslikkus ja mitmekesisus; teaduskonna juhtide ametipositsioonide määramisel tuleb arvesse võtta soolist võrdõiguslikkust ja mitmekesisust; juhtivpositsioonidel olevatele isikutele selgitatakse asjakohaseid õigusakte (ingl k *Discrimination Act*) ja nende järgi toimimist, lisaks antakse neile võimalus arendada oma teadmisi soolise võrdõiguslikkuse, võrdse kohtlemise ja mitmekesisusega seotud valdkondades Lund'i Ülikoolis.
- Palgamäärad ja teised tööle võtmisega seotud asjaolud – jätkub töö selle nimel, et tööle võtmisel luua võrdsed tingimused alaesindatud soo jaoks, mis tähendab, et:
 - Palgamäärade puhul järgitakse ülikooli maksupoliitika programme
 - On tarvis palgata rohkem naissoost professoreid
 - Erilise jälgimise all on alaesindatud soo lühiajalised lepingud
 - Personali hindamine toob välja karjääriplaneerimisega seotud probleemid
 - Töö planeerimisel ja asukoha määramisel võetakse arvesse võimalusi, et Lund'i Ülikoolis töötavad isikud saaks lapsevanemaks olemist ja tööl käimist kombineerida
 - Sooline ja interseksionaalne perspektiiv – soolised vaatenurgad ja sooline teadlikkus omab õpetamises ja õppimises olulist.

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

⁴ Naisprofessori valiku korral avaneb teaduskonnale lisaprofessuur, mille rahastusperiood on viis aastat.

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

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

3.1.4.4. Uppsala Ülikool (2011-2012)

Ülikooli kesksed tegevused (ingl k *central standing assignments*): soolise võrdõiguslikkusega seotud töö on integreeritud kõigisse Uppsala Ülikooli tegevustesse (Nielsen 2014:461-464). Soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavas nimetatud tegevused kuuluvad erinevate vastutavate isikute alaliste ülesannete hulka.

Soolise võrdõiguslikkuse komitee:

- Valmistab ette soolise võrdõiguslikkusega seotud paberid kohtumisteks ülikooli juhatuse ja rektoriga.
- Osaleb soolise võrdõiguslikkuse alastes sekkumistes nii ülikoolis kui ka väljaspool ülikooli.
- Hoiab ühendust ministeeriumi, Kõrghariduse Rahvusliku Agentuuriga (*National Agency for Higher Education*), Võrdse kohtlemise volinikuga ning teiste ülikoolidega.
- Algatab soolise võrdõiguslikkuse kavade ja initsiatiivide edukuse hindamisi ülikoolis.
- Arendab ülikooli juhatuse jaoks välja soolise võrdõiguslikkusega seotud ettepanekuid.
- Eraldab finantse ülikoolis soolist võrdõiguslikkust edenetavatele tegevustele.
- Pingutab, et kindlustada võrdsed õigused kompetentsuse arendamiseks (soost hoolimata).
- Pingutab, et mees- ja naissoost töötajad saaksid sama töö eest sama palka.
- Pingutab, et luua töökeskkond, kus puuduks ahistamine, seksuaalne ahistamine ja sool põhinev diskrimineerimine.
- Pingutab, et luua õpikeskkonda, kus õpilastele (soost hoolimata) pakutakse häid õppimisvõimalusi ning kus õpilastel on võimalik õppida kõigil tasemetel mõlemast soost õppejõudude ja teadlaste käe all (kõigil tasemetel).

Personaliosakond:

- Analüüsib palgaga ja teisi tööle võtmisega seotud regulatsioone ja praktikaid; uurib võrdväärse töö eest saadud tasude erinevusi soolises lõikes. Selle analüüsi eesmärgiks on avastada, heastada ja ennetada meeste ja naiste lõikes esinevaid erinevusi.
- Koostab võrdse töötasustamise tegevusplaani.

Võrdsuse osakond:

- Teavitab osakondade juhatajaid soolise võrdõiguslikkuse plaanist.

- Töötab koos ülikooli administratsiooniga asjaoludes, mis on seotud soolise võrdõiguslikkusega.
- Pakub osakondadele, teaduskondadele, ülikooli juhatusele, õpilastele ja töötajatele informatsiooni, nõuandeid, kompetentsi arengut ja koolitusi soolise võrdõiguslikkuse kohta.
- Integreerib soolise võrdõiguslikkusega seotud tööd ülikooli kvaliteedi töösse.

Tegevused teaduskonna tasemel:

Töö- ja õpingutingimused:

- Võimalused kombineerida õpinguid, teadustööd ja teisi ülikoolis tehtavaid töid, kusjuures laste eest hoolitsemist peab võimaldama nii meestele kui naistele. Antud eesmärgi osas on loodud erijuhised.
- Uppsala Ülikooli õpilased peavad saama juhendamist mõlemast soost õppejõududelt. Antud tingimus rakendub kõigile õppetasetele. Kõrvalekallet sellest regulatsioonist tuleb kirjalikult põhjendada.

Juhipositsioonid, otsuselangetajad

- Otsuselangetajate määramisel on eelnevalt tarvis läbi arutada, millist kompetentsi ja millised kutseoskusi vajatakse, kuidas saab ülesandeid rohkemate inimeste vahel jagada ning milliseid meetodeid tuleks rakendada, et alaesindatud soost inimesi rohkem värvata.
- Uppsala Ülikool peab saavutama soolise tasakaalu juhtivpositsioonidel ja otsuselangetajate seas. Juhul, kui juhatusse värvatakse üks isik, peab kaalumiseks esitama ühe naise ja ühe mehe. Kõrvalekallet antud regulatsioonist tuleb kirjalikult põhjendada.

Värbamine

- Igas ülikooli värbamisrühmas peab olema määratud üks liige, kes vastutab soolise võrdõiguslikkuse valdkonna eest.
- Vabasid töökohti tuleb kirjeldada sooneutraalsete terminitega. Kuulutus peab tõmbama ligi võimalikult erinevaid taotlejaid. Alaesindatud soost kandidaate tuleks aktiivselt otsida. Ülikooli iga osakond, kes teeb ettepaneku inimese tööle võtmiseks peab kirjalikult selgitama, kuidas võetakse selle valiku puhul arvesse soolist võrdõiguslikkust.
- Töölevõtmise protseduurides, mis nõuavad ekspertide kogu, peavad ekspertideks olema määratud nii mehed kui naised. Kõrvalekallet antud regulatsioonist tuleb kirjalikult põhjendada.

2012. aastaks peab iga osakond määrama soolise võrdõiguslikkuse rühma ja soolise võrdõiguslikkuse spetsialisti (*officer*).

Iga teaduskond, milles on vähemalt 25 töötajat, peab iga kolme aasta tagant välja töötama soolise võrdõiguslikkuse tegevusplaani, mis haakub ülikooli soolise võrdõiguslikkuse plaaniga. Soolise võrdõiguslikkuse plaan peab olema kättesaadav kõigi osakondade veebilehtedelt (Nielsen 2014:461-464).

3.1.4.5. *Bergeni Ülikool (2011-2015)*

Ülikooli kesksed tegevused

Peamine eesmärk: (A) püsivate lepingutega töötavate naisteadlaste värbamine

- Ülikoolile sellise profiili loomine, mis oleks ligitõmbav mõlema soo jaoks kõigis eluetappides (Nielsen 2014:464).
- Lisaressursside määramine naissoost teaduritele, kellel on lisakohustused seoses õpetamise või tööga komiteedes.
- Naissoost teadurite muutmine eeskujudeks ja mentoriteks.
- Kursuste organiseerimine naissoost abiprofessoritele, mis toetaks nende edutamist.
- Mentorprogrammid doktorantuuri lõpetanud naistele.
- Töökuulutuste ja teatud ametikohale määramise protsesside kvaliteedi hindamine soolise võrdõiguslikkuse aspektist.
- Valdcondades, kus naisteadlased on seas alaesindatud tuleb akadeemilisi positsioone kuulutada abiprofessorite kohtadena mitte täiskohaga professorite kohtadena, et kindlustada võimalikult lai taotlejate ring ja efektiivne värbamine.
- Komiteede organiseerimine, kelle ülesandeks on otsida kõrgematele positsioonidele naissoost kandidaate.
- Soolise võrdõiguslikkusega seotud kaalutluste integreerimine teadustöö strateegilisse planeerimisse.
- Sihiks aastaks 2015 on, et vähemalt pooled teadustöö positsioonidele määratudest (kõigis teaduskondades) oleks naised.

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

- Naiste osalemise suurendamine programmides, mis on suunatud tulevaste teadustöö juhtide ja teadusliidrite arendamisele.
- Kindlustada, et uued juhid tutvuksid ülikooli kesksete ja soolise võrdõiguslikkusega seotud dokumentidega.
- Soolise võrdõiguslikkusega seotud kaalutluste integreerimine kõigisse ülikooli strateegiatesse ja plaanidesse.
- Teadustöö auhindade ja abirahade määramisel tuleb arvesse võtta emaduspuhkust.
- Sihiks on, et aastaks 2015 töötaks kõik juhtimise tasandid soolise võrdõiguslikkusega seotud ülikooli poliitika eesmärkide nimel.

Peamine eesmärk (C): teadusrahastuse tasakaalustatud jagamine

- Luua ülevaade välisrahastatud projektidest, mida juhivad naised või kus osalevad naised.
- Teadusrahade taotlemise teemaliste kursuste organiseerimine. Juhid vastutavad selle eest, et naissoost teadureid julgustataks osalema.

- Statistilise soopõhise analüüsi läbiviimine teadustöö rahastamisest.
- Kindlustada soolise võrdõiguslikkusega seotud eesmärkide ja tegevuste integreeritus teadustöö strateegilisse planeerimisse.
- Luua ülevaade naiste tegevusest (kaas)juhendajatena.
- Eesmärk on, et aastaks 2015 töötaks ülikool süstemaatiliselt selle nimel, et ennetada teadusraha ebavõrdset jaotust mees- ja naissoost teadlaste vahel.

Tegevused teaduskonna tasemel:

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

3.1.4.6. Oslo Ülikool (2010-2012)

Kesksed tegevused

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

- Luua ülikoolile profiil, mis mõjuks ligitõmbavalt ja naistesõbralikult (Nielsen 2014:465).
- Ressursside määramine naissoost abiprofessoritele.
- Kursuste organiseerimine naissoost abiprofessoritele, mis toetaks nende edutamist.
- Mentorprogrammide loomine doktorantuuri lõpetanud naistele ja naissoost abiprofessoritele.
- Juhtide ja teadusliidrite programmi loomine, mis arendab naissoost potentsiaalsete liidrite edutamise tõenäolisust.
- Kesksete fondide rajamine, mis toetaks teaduskondade algatatud värbamismeetmeid, mis taotleavad soolist tasakaalu teaduspersonalis.

Peamine eesmärk (B): soolise võrdõiguslikkuse prioriteediks seadmine juhatuse tasandil

- Koolitusprogrammi loomine, mis arendaks juhtkonna teadmisi soolise võrdõiguslikkuse küsimustes.
- Kindlustada juhtide, töötajate ja õpilaste teadlikkus ülikooli ja teaduskondade soolise võrdõiguslikkuse ja seksuaalse ahistamise alastest tegevuskavadest.
- Kindlustada, et juhid, kes puuduvad kokku värbamise, valimise, kvalifikatsiooni hindamisega ja akadeemilistele positsioonidele nimetamisega kasutavad iga võimalust rakendada mõõdukaid kvoote (*moderate quotas*) kvalifitseeritud naiskandidaatide toetamiseks. Iga möödaminekut sellest reeglist tuleb kirjalikult põhjendada.
- Kindlustada, et soolise võrdõiguslikkuse eesmärk oleks integreeritud kõigisse strateegilistesse dokumentidesse, mis kujundavad erinevate tasemete tööd.
- Kindlustada soolise võrdõiguslikkuse küsimuste kuulumine juhatuse strateegiliste koosolekute päevakorda.

Tegevused teaduskonna tasemel

Peamine eesmärk (A): naiste osakaalu suurendamine akadeemilistel positsioonidel

- Ametikohtade plaan peab valmima aastaks 2020, et saaks toimuda ametikohtade välja kuulutamine ja värbamine tähtajatutele akadeemilistele positsioonidele. Plaani peab arvestama ennustatava lahkumisega (nt. vanaduspensionile) ja akadeemilise keskkonna soolise koosseisuga.
- Valdcondades, kus naisteadlased on seas allaesindatud tuleb akadeemilisi positsioone kuulutada abiprofessorite kohtadena mitte täiskohaga professorite kohtadena, et kindlustada võimalikult lai taotlejate ring ja efektiivne värbamine.
- Komiteede organiseerimine, kelle ülesandeks on otsida kõrgematele positsioonidele oma riigi või teistest riikidest naissoost kandidaate.
- Naissoost abiprofessorite, kes tahavad professoriks kvalifitseeruda motiveerimine ja neile tingimuste hõlbustamine.
- Tähtajatut ametipositsiooni soovivate naisteadlaste motiveerimine ja tingimuste hõlbustamine neile.
- Kindlustada, et teadustöö strateegia kujundamisel võetaks arvesse soolist võrdõiguslikkust.

Sihttasemed (A): naiste osakaalu suurendamine akadeemilistel positsioonidel

- Naiste osakaal tähtajatu töösuhtega akadeemiliste töötajate seas peab tõusma 40%.
- Naiste osakaal osakoormusega abiprofessorite seas peab tõusma 20%.
- Naiste osakaal akadeemilise juhtkonna positsioonidel peab tõusma.
- Naisprofessorite osakaal peab tõusma.

Peamine eesmärk (B): soolise võrdõiguslikkuse prioriteediks seadmine juhatuse tasandil

- Ülikooli soolise võrdõiguslikkuse poliitikat ja selle eesmärgi tutvustava sissejuhatava programmi väljatöötamine uutele töötajatele.
- Soorituse kohta käivate ülevaadete kasutamine soolise võrdõiguslikkuse poliitika meetmena.
- Lahkumisintervjuude kasutamine kaardistamiseks, miks naisteadlased ülikoolist lahkuvad.
- Värskest tööle võetud abiprofessoritele ja doktorantuuri lõpetanud naistele personaalse mentori pakkumine.

Sihttasemed (B):

- Ülikooli soolise võrdõiguslikkusega seotud vastutuse täiendused peavad olema kaardistatud aastaks 2012.
- Kõigis osakondades, teaduskondades, muuseumites ja keskustes peavad olema soolise võrdõiguslikkuse tegevuskavad. Lisaks peavad eelnimetatud üksused esitada iga-aastaseid raporteid selle kohta, kuidas on soolise võrdõiguslikkuse edendamise vallas pingutatud.

- Kõik kesksed juhtidele mõeldud koolitused peavad andma ülevaate soolise võrdõiguslikkuse poliitikast ja sellega seotud reeglitest.

3.2. Eesti ülikoolide dokumendid ja personalipraktikad soospektist

Samuti nagu välismaiste ülikoolide avalike dokumentide analüüsi puhul, oli fookus ka siin ülikoolide kodulehtedelt avalikult kättesaadaval infol, sh dokumentidel. Vaatluse all olid nelja kõrgkooli kodulehed ning nendes leiduvad dokumendid: Tallinna ülikool (TLÜ), Tartu ülikool (TÜ), Tallinna Tehnikaülikool (TTÜ) ja Estonian Business School (EBS).

Analüüsime dokumente, mis käsitlevad asutuse missiooni, väärtusi, tegevuspõhimõtteid, strateegiat jne eesmärgiga tuvastada, kas, kuivõrd ja kuidas on neis kajastatud võrdse kohtlemise põhimõtte ning selle sooline aspekt. Lähtusime järgmistest uurimisküsimustest:

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

3.2.1. Ülikoolide alusdokumendid

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

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

Tartu Ülikooli kodulehelt polnud leitav infot soolise võrdõiguslikkuse kohta – ei leidnud sellele temaatikale keskenduvaid dokumente, juhised, poliitika. Arengukavas „Tartu Ülikooli arengukava 2009-2015“ (2009) oli õpi- ja töökeskkonnaga seotud eesmärkide hulgas toodud välja järgmine punkt: *„teeb koostööd kohalike omavalitsuste ning teiste partnerite ja huvipooltega, et kohandada ülikooli õpi- ja töökeskkond rahvusvahelistele headele tavadele vastavaks, sh pöörates erilist tähelepanu rahvusvahelise ja salliva keskkonna toetamisele, kus on võrdsed võimalused sõltumata soost, etnilisest kuuluvusest või usulistest jm tõekspidamistest ning on loodud turvaline keskkond.“*

Dokumendis „University of Tartu Strategic Plan 2009-2015“ (2009) on muuhulgas ülikooli eesmärgiks nimetatud: *„cooperate with local authorities as well as with other partners and stakeholders, in order to adapt the university’s study and work environment to the standards*

of international best practice. This includes dedicating special attention to supporting a multicultural and tolerant atmosphere, characterised by equal opportunities for individuals regardless of their sex, ethnicity and religious or other convictions. All members of the university must be guaranteed a safe environment to study and work in.

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

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

3.2.2. Üksused, osakonnad ja projektid, mis tegelevad soolise võrdõiguslikkuse või võrdse kohtlemise temaatikaga

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

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

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

TTÜ koduleheküljelt ei olnud leitavad rahulolu- ja palgaloheuuringud või raportid, mis oleksid käsitleanud sootemaatikat. Samuti ei olnud leitavad sellised võtmeisikute kõned, milles oleks mainitud soolist võrdõiguslikkust või sootemaatikat üldisemalt. Siiski leidis paar arvamust, milles puudutati sootemaatikat üldisemalt – „Rainer Kattel: pooled uue valitsuse ministrid olgu naised“¹, „Tea Varrak: naised ei vaja sookvoote, vaid rohkem enesekindlust“.² Koduleheküljel on vaid lühidalt toodud välja töötajate rahuloluga seotud protsendid – näiteks on 80% TTÜ töötajatest rahul arengu- ja karjäärivõimalustega, 92,9% on rahul ülikooli väärtustega ning 82,1% on rahul töö-pere tasakaaluga.

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

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

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

Leitav oli ka dokument „Tartu Ülikooli 2014. aasta palgaandmed“ (2014), milles on toodud palgad välja ka sooti. Akadeemilisse personaali kuuluvate naiste keskmine palk aastal 2014 oli 1418€ ning meestel 1790€. Naissoost õppejõudude keskmine palk oli 1383€ ning meessoost õppejõudude keskmine palk oli 1940€. Naissoost teadustöötajad said palka keskmiselt 1447€, mehed aga 1637€. Professoritest naiste keskmine palk oli 2720€, meeste keskmine palk oli samal ametipositsioonil aga 2881€. Naissoost dotsentide keskmine palk oli 1699€ ning meessoost dotsentide keskmine palk 1815€. Naissoost teadurite keskmine palk oli 1335€ ning meessoost teadurite keskmine palk oli 1429€ ning nooremteaduritest naiste keskmine palk oli 1061€ ja meeste keskmine palk 1226€. Antud dokumendis oli veel välja toodud ka teiste ametipositsioonide keskmised palgad sooti, kuid oli näha, et kõikidel akadeemilistel ametipositsioonidel (mille palgaandmed olid avalikud), olid naised võrreldes meestega madalamalt tasustatud.

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

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

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

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

3.3. Institutsionaalsed diskursused: Eesti ülikoolide võtmeisikute arvamused ja hoiakud

Käesolev peatükk keskendub ülikoolide esindajate arusaamadele ja hoiakutele soospekti tähenduse ja tähtsuse kohta teadustöös ning ülikoolides kui akadeemilistes organisatsioonides. Pöörame eelkõige tähelepanu sellele, kas ja milliseid takistusi näevad ülikoolide esindajad naisteadlaste karjääriteede edenemisele ning kas ja mida tuleks nende

arvates naissoost noorteadlaste karjäärade toetamiseks võtta ette ülikoolides ning kõrghariduspoliitikas laiemalt. Lähtume järgmisest kesksest uurimisküsimusest: kas ja kuidas näevad ülikoolide esindajad (üksuste juhid, personalitöötajad, professorid ja ametiühingute esindajad) sugu relevantse kategooriana akadeemiliste karjäärade kontekstis laiemalt ning konkreetsemalt oma ülikoolides, eelkõige naisteadlaste akadeemiliste karjäärade edenemise puhul?

Analüüs põhineb empiirilistel andmetel, mis koguti poolstruktureeritud kvalitatiivsete intervjuude käigus. Uurimuse raames viidi juunist novembrini 2015 läbi 13 intervjuud nelja Eesti ülikooli (TLÜ, TÜ, TTÜ ja EBS) oluliste osapooltega, kelleks olid akadeemiliste üksuste juhid, personalitöötajad, professorid ning ametiühingute esindajad. Nimetatud ametikohtade esindajate hoiakute kaardistamine lähtub arusaamast, et nendel positsioonidel asuvad ülikooli töötajad puutuvad lähtuvalt oma tööülesannetest potentsiaalselt kõige enam kokku soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise küsimustega ülikoolis (nt personali värbamine ja edutamine, palgaküsimused, töötajate õiguste kaitsmine, noorteadlaste juhendamine jne) ning saaksid oma ametipositsioonist tulenevalt viia ülikoolis ellu soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise poliitikat.

Intervjueeritavatest seitse olid naised ja kuus mehed. Oleme uurimuses intervjueeritavate anonüümsuse tagamiseks kasutanud pseudonüüme. Intervjueeritavate anonüümsuse huvides ei ole analüüsis eristatav, millise ülikooli esindajaid on tsiteeritud. Meie eesmärgiks ei olnud tuvastada iga ülikooli spetsiifikat, vaid analüüsida materjali tervikuna kui Eesti suurematele ülikoolidele iseloomulikku (kollektiivset) institutsionaalset diskursust sooaspekti kohta teaduses.

Intervjuud transkribeeriti ning neid analüüsiti kvalitatiivse temaatilise lähenemise abil, lähtudes uurimisküsimustest, kuid olles seejuures avatud intervjuudes esile kerivate uurimisküsimusega seotud teemade suhtes.

3.3.1. Üldised hoiakud

Selles osas anname ülevaate ülikoolide võtmeisikute üldistest hoiakutest sooaspekti ja täpsemalt naisteadlaste olukorra kohta Eesti kõrgharidusüsteemis ning intervjueeritute endi ülikoolides. Ülikoolide esindajate hoiakud võib jaotada suuresti kaheks. Valdavalt leiti, et sooaspektil pole teaduse ja ülikoolide kontekstis tähtsust, kuid leidis ka seisukohti, mille kohaselt peeti sugu teaduse ja akadeemiliste karjäärade kontekstis vähemal või rohkemal määral või vähemalt teatud teemade puhul erinevatel põhjustel oluliseks. Alustame tulemuste esitamist analüüsides valdavat seisukohta, mille kohaselt ei ole sugu teaduse kontekstis relevantne.

3.3.1.1. Sookategooria pole teadusmaailmas oluline

Sooneutraalne teadlase kuvand

Valdavalt nähti teadlast akadeemilise töötajana, kelle puhul pole sooaspekti esiletõstmine oluline. Teadlast kujutati autonoomse sootu indiviidina, ehk neoliberaalse subjektina. Nii nagu teadlase isiku puhul ei peetud sookategooriat oluliseks, ei nähtud ka teadlaste karjääradele soospetsiifilisi takistusi.

Soospetsiifilisi probleeme teaduses ei esine

Leiti, et sugu pole teadusmaailmas ning akadeemiliste karjäärade kontekstis oluline. Arvati et Eesti teaduses ega ülikoolides ei esine probleeme soolise ebavõrdsuse ega võrdse kohtlemisega. Teadlaste probleemidest rääkides leiti, et need puudutavad suuresti kõiki teadlasi, olenemata nende soost.

Näiteks kujutati akadeemilist maailma tervikuna ning ülikooli muude organisatsioonide ja töökohtadega võrreldes erilise kohana, kus inimeste ebavõrdset kohtlemist ei esine, andes mõista, et probleemid võrdse kohtlemisega esinevad kusagil mujal:

Maie (prof/juhtkond): Minu meelest, ma ei tea, kas ma ei taju või siis siia ei laiene hästi palju need nagu tüüpilised probleemid sellest, mis on selle võrdiguslikkuse teema juures olulised, kui me räägime, ma ei tea, mingitest seksuaalvähemustest või millest iganes, et siis mulle tundub, et akadeemiline maailm on mingis mõttes, ma ei tea, kas ta on nüüd teistsugune või mingit pidi nagu privilegeeritud, et ma ei näe, et need üldse, et need paljud teemad, mis laiemas ühiskonnas on olulised, et nad kuidagi siia akadeemilisse maailma muul viisil peegelduksid kui huvitava uurimisteemana.

Kõik sõltub indiviidist

Nähes akadeemilist maailma ning teadlase kuvandit sooneutraalselt, rõhutati et inimese toimetulek ja heaolu akadeemias sõltub tema enese kompetentsusest, valikutest, initsiatiivist, prioriteetidest ja ambitsioonidest:

Lembit (juhtkond): Julgen arvata küll, et see akadeemilises karjääris valikute tegemine on ikkagi eelkõige kompetentsuse põhine, mitte soo ega muude teiseste tunnuste, antud kontekstis teiseste tunnuste põhjal.

Struktuurseid takistusi naisteadlaste karjääride edenemisele ei nähtud. Selles arusaamas peitub vaikumisi eeldus justnagu oleksid soospetsiifilised takistused alati asjaosalistele nähtavad ja selgesti tajutavad, esinedes konkreetsete silmaga nähtavate takistuste, mitte varjatud mehhanismide näol:

Peeter (prof/juhtkond): Keegi ei takista inimesel minema nii-öelda mööda seda hierarhiat ülesse välja, kui on. Muidugi täna on tegelt see olukord, see ei puutu, see sooline teema ei puutu üldse asjasse, et kuna tudengite arvud vähenevad ja koosseisude võibolla pigem vähenevad, siis neid karjääri tegemise võimalusi lihtsalt muutub ahtamaks. Kui on nagu noorema põlvkonna inimesed ees, siis ei ole kellelgi sinna asja, ei ole ei mehel ega naisel asja, see on hoopis teine teema.

Rõhutati teadlaste endi isiklikku panust ja initsiatiivi "võimaluste võtmisel". Leiti, et erinevused akadeemilistes karjäärides, sh erinev edukus tulenevad sellest, kas ja kuivõrd inimesed lähtuvalt isiklikest ambitsioonidest oma karjääri edendamiseks pingutavad. Mõõndakse, et naised on tippteadlaste hulgas vähe, kuid põhjuseid nähti isiklikes valikutes ja ambitsioonikuses:

Katre (personaliosakond): tegelikult inimese enda panus on ka ikkagi oluline. Üks variant on see, et sa täidad tõesti miinimumil ära oma nõuded ja teine variant on see, et sa ikkagi annad seda lisaväärtust veel eksju, et kui sa pead juhendama doktorante, siis on ju vahe, kas sul on kolm doktoranti või seitse tükki ekssole, et kas see tähendaks, et me võime palka diferentseerida? Jah, võime ekssole ja me ei küsi, kas sa oled naine või mees ekssole. Me küsime mis on sinu panus.

Maie (prof/juhtkond): Jah, mis puudutab nüüd sellist tippteadlase karjääri või siis ka mingisugust siukest akadeemilist, akadeemilise elu juhtimise alast karjääri, et seal ilmselt tuleb vahe sisse, et naised seal nii palju ei ole, aga jah, ma ei oskaks seda kuidagi pidada selliseks võrdse kohtlemise teemaks või, et neid võimalusi ei ole. Pigem on see, kas inimesed tahavad neid võimalusi võtta eksju ja, siis kas ja miks nad tahavad. Ma ei tea, kas näiteks see, et inimestel on erinevad ambitsioonid või erinevad prioriteetid, et kas see on nagu võrdse kohtlemise teema või ei ole eksju.

Peeter (prof/juhtkond): Ma võin kohe ette rutata ja öelda, et tegelikult ma näen, et ülikoolis ja akadeemilises karjääris nagu sugu mängib ikka väga väikest rolli, kuna tegemist on nagu sellise hierarhilise süsteemiga ehk siis ma olen öelnud, et ülikool on nagu sõjavägi, et selleks, et järgmisele astmele liikuda, pead sa ennem tasemed täitnud olema ja seal sõltub kõik inimese valikutest, mitte sellest, mis sugu tal on ja selles mõttes on see omaette teema kuhu me ilmselt jõuame, et miks ülemisse otsa siis nii vähe naisi jõuab.

“Isiklik valik”: karjäär või pere?

Kuigi sooaspekti teaduskarjääri kontekstis ei tähtsustatud, toodi ometigi esile naiste kõrvalejäämine teadusmaailmast laste sünnitamise ning väikelaste eest hoolitsemise tõttu. Karjääri ja pere vahel valimist raamistati isikliku vaikuna ning ei nähtud seda soospetsiifilise probleemina. On naiste personaalne otsus, kas pühenduda karjäärile või perele/lastele, seejuures ei toodud välja, et teaduspoliitika ja/või ülikoolid peaksid selles osas sekkuma ning võimaldama naistele mõlemaid korruga ning aitama neid ühildada:

Maie (prof/juhtkond): mul on sellel perioodil on kaks minu kolmest lapsest on üsna väikesed, mis on minu jaoks olnud nagu selge prioriteet ja ma ei ole tahtnud oma karjääri arendada kuidagi nagu üle nende või sellest hoolimata, et ma olen tahtnud, minu jaoks on olnud see tasakaal olulisem, kui näiteks see, et saada oma ametikohale tagasivalitud. Aga ma ei käsitleks seda mitte kuidagi siukse nagu võrdõiguslikkuse teemana. Mul on see võimalus olemas, lihtsalt ma lihtsalt ei, noh eelistan panustada kuskile mujale ja seetõttu võibolla, siis mõnest mehest vähem eksju on mul ambitsiooni seal teaduses edasi rabeleda.

Peeter (prof/juhtkond): ma arvan, et naisi on ka siin kaitsjate seas kokkuvõttes rohkem kui mehi, aga fakt on see, et doktorantuuriõpingud sageli satuvad aega, kus luuakse pere ja sünnitatakse ilmselt lapsed ja selle tõttu nii-öelda doktorikraadi kaitsmine võib isiklike otsuste tõttu kindlasti venima jääda. Sinna vastu kuidagi ei saa, kui inimene, aga ma räägin, et see on valikute küsimus, et ega noh ütleme, otsustatakse luua pere ja lapsi sünnitada, siis nii on.

3.3.1.2. Sooaspektist olulisemad probleemid teaduses, “ületähtsustamise oht”

Leides, et sooteema pole teadusmaailmas oluline, toodi välja, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatikast on olulisemaid muresid, millega tuleks tegeleda.

Sooaspekti ei nähtud teadusmaailma sisulise osana, vaid millegi väljastpoolt pealesurutuna, mis ei tohiks asjade “sisu” üle domineerida:

I: Et kas teie meelest on see võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste teema üleüldse ühiskonnas oluline teema? Eestis siis?

Tiia (personalitöötaja): Ma arvan, et on küll oluline teema. Aga... seda ei tohiks üle tähtsustada ja see ei tohiks asja sisu üle prevaleerida.

Leiti ka, et sooline võrdõiguslikkus ei ole teaduses tõsine teema, kuna isiklikult pole diskrimineerimisega kokku puutunud. Sellest järeldatakse, et ka teistel pole sellega probleeme:

Maie (prof/juhtkond): No kuna ma isiklikult kokku puutunud ei ole soolise diskrimineerimisega, siis noh, minu meelest on ta kohati ikka pseudoteema ka. Kohati. Ma ei ole lihtsalt nagu kursis.

Tunti muret, et sooga seotud probleeme võidakse tekitada kunstlikult ja neid üle tähtsustada ning seejärel nende osas üle reageerida, mis tooks kaasa liigse reguleerimise:

Tiia (personalitöötaja): .. Ja ma loodan lihtsalt, et nagu seda ühiskonda ei rikuta selles mõttes ülemäärase selle niioelda teema käsitlesega ära, et pingutatakse jälle üle, siis ei muutu need inimeste hoiakud, et seda tuleb teha mõistlikkuse piires. Et ei tekiks sellised olukorrad, et ainuüksi see, et ma olen naisterahvas ja eriti kui mul on veel teistsugune nahavärv ka mingil määral, et siis ma olen igal juhul ainult sellepärast eelistatud. Et see on kindlasti, mida ühiskond ei aktsepteeri NII lihtsalt, kui see, et tegelikult just ikkagi võrdsete võimete juures tuleb garanteerida... Kui inimestel on võrdsed võimed, tuleb garanteerida, siis ikkagi jah, et see ei ole takistuseks.

Toodi välja, et soospektist on olulisemadki probleeme. Näiteks leiti, et edutamine ei sõltu ülikoolis mitte soost, vaid pigem tutvusest:

Eve (ametiühing): minule on jäänud küll meie ülikoolis selline mulje, et see sugu ei ole oluline. Kõige tähtsam on tutvus. Et see on nagu... Minu arust on see kuidagi läinud nagu viimastel aastatel väga niimoodi. Et ei. See ei ole... Kelle sõber sa oled, siis ta võtab sind omale sinna tööle ja siis sa... Ja kui sa oled veel kellegi teise, et siis sa saad nagu edutatud, aga mulle tundub, et see sugu ei ole nii...

Seoses ülikoolide rahvusvahelistumisega nähti potentsiaalse (tuleviku)probleemina ebavõrdsust Eesti ja välismaiste õppejõudude sissetulekute vahel:

Eve (ametiühing): Ma ei tea, aga minu arust see rahvusvahelistumise see... Kui ma lugesin seda meie arengukava, see oli kuidagi, et minule jäi küll sealt mulje, et see on... see teeb omakorda, tekitab mingi sellise ebavõrdsuse SELLES mõttes ja see ongi juba, et kui tuleb välismaa õppejõud, siis temale antakse alati rohkem raha, kui siin kohalikule inimesele [...] Sellest on olnud juttu, et see, et vot selline nihukene ebavõrdsus, et see välismaa õppejõud, kes alati peab saama. Kas ta, see üldse ei olene, kui hea kvaliteediga ta on või kui head õppetööd ta teeb. Et see on küll. Et pigem on sellest räägitud, kui sellest, et ütleme see meeste ja naiste vaheline selline...

3.3.1.3. Sugu on teaduses ja akadeemiliste karjäärade kontekstis oluline

A. Võimalikud soospetsiifilised struktuurset laadi takistused naisteadlaste karjäärile

Naised ei jõua tippu, akadeemilise "torulekke" probleem

Ühe soospetsiifilise probleemina toodi välja naiste mitte jõudmist teadusmaailma tippu. Toodi paralleele sama nähtusega teistes ühiskonnaelu valdkondades:

Meelis (prof/juhtkond): Meil on rohkem kõrgharitud naisi kui mehi on, neid on isegi vist ka magistrantuuris rohkem. Alles seal doktorantuuris hakkab see ära kaduma. Ja kui me siis lähme juba teadlaste ja eriti professorite tasemele välja, siis on see... päris hakkavad nad nagu ära kaduma, aga noh, meeste osakaal kasvab päris tugevasti. Nii et me ei saa järelikult öelda kuidagi, et naised oleks rumalamad või mis iganes, vaid seal on mingisugused muud protsessid, mis viivad naisi niioelda akadeemiliselt tööturul ära. Et selles mõttes on see hästi fundamentaalne küsimus ühiskonna mõttes. Et kui me räägime nüüd nagu laialt, et ühiskonnas on see kindlasti hästi oluline küsimus. Kui me vaatame kasvõi Teaduste Akadeemias on paar naist ainult, eks-ole, sajast akadeemikust, mis seal on... No ja riigikogus samamoodi... Kaksikümmend ja valitsuses on eks-ju jällegi...

I: No seal on, kuidas juhtub.

Meelis: Nojah, kuidas juhtub. No aga näiteks tippametnike hulgas on ainult ikkagi viisteist või kakskümmend protsenti, kui ma peast ütlen ja kui me vaatame ka seda äriühingonda, et saja jõukama inimese hulgas on ka jällegi paar naist ainult... Et me näeme, et ühiskonna püramiid on hästi nagu negatiivne. Kuigi samas me teame, et kõrgharidusega naiste osakaal on suurem kui meestel.

I: Ma saan siis nii aru, et see on, noh, probleem kindlasti...

Meelis: Jah.

Naisteadlaste tippu jõudmist takistava asjaoluna toodi välja eeskujude puudmine naisoost tudengitele, pidades seda struktuurseks probleemiks:

Liis (personalitöötaja): ei ole positiivseid eeskujusid tudengitele, et kui seal on ainult naised, mitte, et mehed ei võiks positiivseks eeskujuks olla, aga soolisest aspektist, et kui sa õpid koolis, kus professorid on üldiselt mehed, et siis mis järelduse sa teed? See on see valdkond, kuhu siia tööle jäädes tõenäoliselt naised nagu kaugele ei jõua näiteks. Seesama eeskju aspekt ja ma ikkagi rõhutaks seda ka, et ma ei tea, et meil oleks väga põhjapanevaid teaduslikke uuringuid selle kohta, et naised põhimõtteliselt ei sobi teatud tüüpi töid tegema, näiteks kõrghariduses, et näiteks naisprofessor on põhimõtteliselt on kehevem kui meesprofessor ja kui selliseid uuringuid ei ole, siis võiks eeldada, et sood on põhimõtteliselt sarnased, millest tulenevalt võiks öelda, et kui naised on kuskil valdkonnas vähem või kuskil on mehi domineerivalt, et järelikult võiks eeldada midagi on süsteemis viltu, et me seda tasakaalu ei saavuta.

Leiti ka, et värbamisel ja edutamisel võivad naised jääda tahaplaanile seetõttu, et meestest koosnevasse gruppi eelistatakse mehi värvata:

Allan (prof/juhtkond): Et kuidas nagu valitakse kolleege, et nendes mehhanismides tegelikult see... Et võib-olla valitakse liiga sarnaseid, eks-ju. Kolleege. Et noh, kui on meeste seltskond näiteks, meeste domineeriva osaga instituut, siis võib-olla naised sinna väga... No naistel on sinna raske tulla ka ja neid... Ühesõnaga mehed eelistavad mehi. Võib-olla.

Karjäärimudelid peituvad eeldused sobivad meeste paremini

Ühe takistusena naisteadlaste karjääriteede edenemisele nähti laste sünnitamise ning väikelaste eest hoolitsemise tõttu tekkivat lünka:

Allan (prof/juhtkond): Et ütleme, võib-olla naisteadlase tegelikult karjääris võib olla, et on tegelikult mingisugune nelja-viieaastane auk, kus ta nagu... Või noh, kus ta on nagu... Kus ta ei saa nagu täiega pühenduda, eks-ju. Võib-olla. Et see, see on nagu üks erisus küll, eks.

Teadlase tänast töökorraldust nähti paindlikuna ning mööndi, et see võib just naistele soodne olla, kuid toodi välja ka vastupidine argument, mille kohaselt ei ole naistel laste kõrvalt ega väljaspool ametlikku tööaega lisaks igapäevastele kohustustele teadustööd teha. Leiti, et see vaikumisi surve on saanud tänapäeva järjest projektipõhisemas teadusmaailmas järjest tugevamaks.

Teadlaskarjääri olulise osana mainiti mobiilsust, mille puhul toodi välja, et see eeldus võib seada naiste karjääriledele soospetsiifilisi takistusi:

Allan (prof/juhtkond): Või noh, kui normatiivsena me nagu teadlaskarjääri nagu käsitleme. Et ütleme, et üks ettekujutus on tegelikult see, et niisuguseks, noh, tipp-teadlaseks nagu tegelikult, eksju, et see sisaldab nagu teatud asju, näiteks

rahvusvahelises koosluses olemist ja palju reisimist, tegelikult välismaal töötamist, eks-ju. Post-dokis olemist peale kaitsmist, eks-ole. Selleks, et tõesti, see elulaad on tegelikult selline, mis võib-olla sobib, sobib vähe, ütleme nagu... noh, näiteks naisterahvale, kellel näiteks on lapsed.

Teisalt aga käsitleti mobiilsuse nõuet takistusena, millele on võimalik leida individuaalsed lahendused:

Liis (personalitöötaja): Kui me võtame eelduseks selle, et me elame ühiskonnas, kus väikeste laste eest hoolitseb eelkõige ema ja mitte isa, et siis võiks öelda, et selline tugev rahvusvahelistumise ja üldse mobiilsuse nõue võib töötada sellele vastu, et naised valivad selle karjääri, kus nad teavad, et tööandja ootab, et sa oled siin ja seal, aga jälle, et ma ütleks, et teisest küljest ehk ikkagi ma loodaks, et selle koha peal on akadeemiline maailm võibolla ühiskonnast edumeelsem, et võibolla akadeemilised naised leiavad endale akadeemilised kaaslased ja kuidagi suudetakse, mis on ju ka tegelikult praktikas nii, et sageli see peresisene sooline tasakaal on parem kui võibolla mõnes teises valdkonnas. Inimesed saavad kuidagi koos liikuda ja koos asjad läbi mõelda, aga ütleme nii, et ma arvan, et tegelikkuses see suure mobiilsuse nõue selles valdkonnas nii või teisiti nii naiste kui meeste puhul tegelikult teatud inimesed välistab ja vastupidi, teiste jaoks on atraktiivne.

Naiste alatasustamine

Naisteadlastel on intervjuude põhjal ka see spetsiifiline probleem, et nad saavad kergemini tööd sellistes valdkondades, kus on väiksemad palgad. Kuna seal on väiksemad palgad, siis see väidetavalt eeldab omakorda „rikast meest“, et üldse toime tulla. St karjääri takistuseks võivad tänu teaduse madalale rahastusele olla perekondlikud tegurid, koolivälised takistused, tööturg (abikaasale), valdkondade vaheline palkade dünaamika jne.

B. Essentsialism: nais- ja meesteadlaste erinevused, sh naisteadlaste halvustamine

Intervjuudes esinesid ka mõned seisukohad, mille kohaselt on naised ja mehed põhimõtteliselt erinevad ning seejuures eristavad naisi meestest mõningad negatiivsed omadused.

Näiteks leiti, et meestel on teaduses laiemad eesmärgid, seevastu naised on naised usinamad ja kohusetundliku, kuid neil napib andekust:

Eve (ametiühing): Et nad kuidagi, ma ei tea, niimoodi usinalt teevad mingit lihtsamat asja, et noh... Et muidugi, kõlab uhkelt, et mul on doktorikraad, aga see kuidagi... need teemad või asjad, see on kuidagi lihtsalt see, et noh, et mul on doktorikraad. Aga... aga mulle tundub kuidagi teinekord, et nendel poistel, nendel on kuidagi nagu mingi laiem eesmärk. Ta tahaks midagi nagu siis ära teha. Mitte see, et mul doktorikraad, vaid ma TAHANGI midagi teha. Midagi hallata või ma ei tea, midagi leiutada või... Või-või noh. Ma ütlen, et see on see, kui ma olen üliõpilaste ja nendega kokkupuutes. Kui nad räägivad..

Eve (ametiühing): et võib-olla teinekord on see, et meestel on nagu selles mõttes keeruline teha, et no see palk ei ole nii kõrge, on-ju ja siis ta peab valima ja hästi paljud valivadki mingisuguse niisuguse töö, mis on hea palgaga. Ja naistel ei pruugi alati pead olla. Et on seda tahtmist nagu hästi palju, aga kuskilt nagu vot selle koha pealt võib-olla...”

Leidus ka halvustav seisukoht vanemate naisteadlaste aadressil:

Uuno (ametiühing): Ma olen igasugust seltskonda näinud ja peab ausalt ütleva seda, et naisteadlased muutuvad teatud eas kole agressiivseks ja pahatahtlikuks ja

tavaliselt on need, kes põhjusel teadlasena vanatüdrukaks jäävad. Elukibedus tuleb välja ja siis ta näita seda ka teistele ja siis muidugi ei taheta teda saada, mitte seetõttu, et ta rumal oleks, tal on tõesti suured teadmised, aga ta on lihtsalt niivõrd õel, et teda ei saa tema seltskonda lasta.

Leiti, et naisteadlased on meestest alalhoidlikumad, väldivad liigseid riske ning prioritseerivad turvatunnet, mis selgitab nende "leplikkust" ehk nõustumist madalama koha ja palgaga.

C. Vähemalt sama tähtis on ka meeste heaolu kõrghariduses ja akadeemilise karjääriteekonna kontekstis

Intervjuudest tuli selgelt esile, et sooaspekti teaduses oluliseks pidajad leidsid, et ka meestel on teadusmaailmas võrreldes naistega vähemalt sama tõsisel või isegi tõsisemaid probleeme.

Kuigi intervjuu teemaks oli naisteadlaste karjääriteekondi puuduvad probleemid ning võimalikud lahendused neile, siis kasutasid mitmed intervjuueeritavad võimalust probleemi ümber raamistada, tuues esile, et meeste heaolu kõrghariduses on vähemalt sama oluline või tuues näiteid hoopiski meeste diskrimineerimise kohta teaduses:

I: Nõnda. Eelviimane küsimus. Mida saaks teie ülikool teie arvates teha soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks ja naisteadlaste karjääriteekondade edendamiseks? Liis (personalitöötaja,?): Ja meesteadlaste karjääri edendamiseks ka, et võiks küsimust täiendada. Et ühesõnaga mida saaks teha?

Leiti, et probleem meeste jaoks saab alguse juba varasematelt haridusastmetelt, kust toimub poiste väljalangemine:

Peeter (prof/juhtkond): aga ütleme doktorantuuri puhul kui me vaatame ka siin allpool tudengeid, siis võib pigem öelda, et on ilmselge naiste ülekaal, mitte meeste ülekaal nii et kui alumises astmes kedagi diskrimineeritakse ja see hakkab juba koolist peale, siis on need pigem poisid, kes on aeglasema arengu ja küpsemisega.

Katre (personalitöötaja): Ilmselt ikkagi see sama väljalangevus, ma kujutan ette ekssole võiks olla probleem. Seda, et ikkagi tüdrukuid on rohkem õppimas, ütleme poisid langevad enne tõenäoliselt välja. Ma kujutan ette, et need on siuksed universaalsed probleemid, et isegi põhikooli tasandil hakkavad need probleemid ikkagi peale. Ma arvan, et need on ikkagi universaalsed ja tegelikult, kui ma ka üldhariduskoolist räägin ekssole, siis on ju ka tõstatatud küsimusi, et mis siis neid poisid seal kinni hoiaks või mis see motiveeriks või kuidas need õpetamismeetodid peaksid ikkagi teised olema või need perspektiivid peaksid kuidagi teistmoodi teadvustatud olema, et ma kujutan ette, et ega ülikool võiks ju küsida samamoodi. Ilmselt on siin need samad stereotüübid ka millest me räägime. Kui poisid juba ühel hetkel ülikoolis on ja nad saavad aru, et nad saavad juba minna tööle raha teenima ekssole ja see sama ikkagi, et mees peab raha teenima ja ikkagi nagu tööturul olema.

Madalad töötasud ülikoolis = meeste diskrimineerimine

Problematiseeritakse meeste jaoks ühiskonnas kehtivaid stereotüüpe – survet tööle minna ja raha teenida, millest on raske välja murda, seejuures rõhutades meeste haavatavust töötajatena ka kõrghariduse kontekstis:

Allan (prof/juhtkond): Vot „Economistis“ oli üks umbes kuu aega tagasi nihuke... No neil on need erid, eks. „Nõrgem sugu“ oli pealkiri, eks. Ja siis kellest tegelikult oli jutt, just oli nendest hariduseta kollakraedest. Meesterahvastest tegelikult. [naerab] Ja see point oli tegelikult, seal oli ikkagi väga selge... USA eks-ju tegelikult, nihuke...

kuidas öelda... klassivärk. Et väide oli see, et kõrgklassil on tavaks traditsioonilised abielusuhted ja need üksikud ja seiklejad on alamklass. Kus on ka tegelt... Kes võtavad suuri riske ja on väga haavatavad. Mehed ka, eks-ole. Lõpuks ei ole sissetulekut, ei ole mitte midagi. Tööd ka lõpuks ei ole, eks-ju. See oli selles mõttes päris huvitavas võtmes kirjutatud.

Kuna meestele kehtivad ootused teenida (perekonna ülalpidamiseks) raha, siis tunti muret selle üle, et ülikoolides makstav töötasu ei võimalda meestele piisavat sissetulekut. Olukorda nähakse mehi diskrimineerivana:

Liis (personalitöötaja): aga veel kord, ma arvan, et nagu, et kui me räägme akadeemia võrdlusest teiste organisatsioonidega, ükskõik kas äri või avaliku sektori organisatsioonidega, eriti äriorganisatsioonidega, siis ma arvaks, et just nii-öelda naiste puhul nagu ma ei näe, et oleks väga diskrimineerivad, et pigem võib tuua selle, et kuna, ei saa öelda, et kõigis ülikoolides, kõigis töögruppides jne, aga kindlasti ülikoolid ei ole üldjuhul need kohad, kuhu minnakse kõrget palka teenima, et siis ma ütleks, et võibolla on hoopis, kui rääkida rahastusest, küsimus on nii-öelda meeste diskrimineerimises. Selles mõttes, et kui ühiskonna ootus on, et mehed ikkagi peavad üleval kõik need pered, mida nad jõuavad elu jooksul luua eksole, et siis, või vähemalt kui meestel endil on see tunne, et üks asi kuidas see tegelikkuses on eksole, et siis võib vabalt olla see, et ei valita akadeemiat sellepärast, et see tundub olevat pigem madalalpalgaline, et seal istuvad ja tukuvad niisama ja palka ka ei saa.

I: Sellisel juhul tekib motivatsioon, et kui meestel oodatakse kõrget palka, motivatsioon erasektorisse IT valdkonnas või ükskõik kus minna. R: Just, täpselt, et selles valdkonnas võibolla, mis on siin minnes kitsamaks, ei ole see nii teemaks, aga ma ütleks jah, et kui rääkida välise rahastuse mõjust soolises perspektiivis, et siis jah, ma usun, et see võib nagu olla mehi diskrimineeriv.

Imbi (prof/juhtkond): Ja tean ju küllaltki palju... väga hea ettevalmistusega meesterahvaid, no kes ei tule meile lihtsalt selle pärast, et see palk on... Ta ei tule meile konkureerima. No selles on asi, eks [...]. Ma tean näiteks Eesti Pangast mitut meesterahvast, kes oleks nõus kohe tulema, kui palganumber oleks teine.

Akadeemia naistekesksus

Sooaspektist akadeemias ning naisteadlaste karjääri temaatikast rääkides oldi varmad märkima, et akadeemiline maailm ning ülikoolid organisatsioonidena on väga naistekesksed:

Allan (prof/juhtkond): kui me vaatame kasvõi auditooriumis isegi [intervjueeritava ülikooli nimi], on väga paljudel erialadel on naised rohkem või on see proportsioon umbes võrdne

Maie (prof/juhtkond): akadeemiline maailm on ju tegelikult ikkagi hästi paljudes valdkondades suhteliselt naistekeskne.

Seda tähelepanekut kasutati argumendi ülesehitamiseks, mille kohaselt tähendab naiste arvuline ülekaal (või meestega võrdne arv) akadeemias naiste jaoks eeliseid või järeldades, et naiste arvuline ülekaal tähendab, et soolise võrdõiguslikkuse probleeme ülikoolis pole.

Lembit (juhtkond): Kui ma midagi kapitaalselt valesti pole meelde jätnud, siis see suur pilt üle Eesti oli just paradoksaalselt see, et sinna doktoriõppe poole just naiste osakaal suureneb. [Intervjueeritava ülikooli nimi]-s ma ei julge seda küll väita, et see paika peab. Jämeda hinnanguna, doktorantide puhul on see ikkagi enam-vähem pooleks.

Toodi ka välja, et nn “pehmetel erialadel” organisatsioonikultuur pigem soosib naiste värbamist:

Lembit (juhtkond): mulle tundub, et [intervjueeritava ülikooli nimi] ajaloo jooksul on pigem niisugune naissugu soosiv suhtumine siin kogu personali värbamisse olnud. Ma ei julge väita, kas see on teadlik poliitika olnud või on see niimoodi välja kujunenud, aga kahju, et ma ei tegelenud korralikult kodutööga või selles mõttes, aga puht visuaalselt, kui ma mõtlen praegu, siis kindlasti tublisti üle poole meie töötajatest, kaasaarvatud õppejõududest, on tegelikult naised ja õppejõudude puhul, tõepoolest, on ikkagi valikuprintsiibiks olnud erialane kompetentsus, aga kuna tegemist on valdavalt siukeste pehmete valdkondadega, siis on ka nii välja kujunenud, et need kompetentsed inimesed rohkem kui pooltel juhtudel on naissoost tegelikult. Nii, et mingit väga suunatud poliitikat ei ole vaja olnud, aga organisatsioonikultuur, minu hinnangul, igaljuhul ei tööta mingiljuhul selle vastu, pigemini soosib.

3.3.2. Oma ülikoolide praktikad soospektist

A. Soospekt ülikooli igapäevatöö (sh personali arengu) kontekstis ja dokumentides, ülikool kui töökeskkond soospektist

Ühe olulise teemana vestlesime ülikoolide võtmeisikutega soospekti kajastumisest ülikooli argielus, karjäärivõimaluste kontekstis ning ülikoolide dokumentides. Ilmneb, et ülikoolide personaliosakondade töötajad on võrreldes teistel ametipositsioonidel töötavate inimestega rohkem kursis ülikoolide dokumentidega. Näiteks on neil võrreldes teiste intervjueeritutega parem arusaam sellest, millised dokumendid soospekti ja võrdse kohtlemise teemaga põhimõtteliselt võiksid seotud olla, nad on lisaks paremini kursis, kas soospekt on neis dokumentides ka tegelikult olemas või mitte. Teiste intervjuudes osalenute puhul (teadlased, juhtkond, AÜ) võib rääkida pigem teadmatusest selles osas, kas ülikoolide dokumentides ja personalipraktikas soospektiga arvestatakse. Küll ollakse aga teadlikud, et selle teemaga peaks tegelema personaliosakond:

Uuno (ametiühing): Dokumentides kõige pealt paistab silma, aga minu meelest meie personaliosakond ja siis on meil ka täiendava ümberõppe osakond, et korraldavad igasuguseid õpetusi ja õpetavad igasuguseid /.../ distsipliine ja ütleme ka käitumiskultuurid /.../ enesetäiendus ja kõik need asjad. Sellega tegeleb meil personaliosakond päris hästi.

I: Selle temaatikaga? Te mõtlete soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatikaga?

Uuno: Jah, jah. Sest ega seal ei tehta ju selgeks /.../ ei vaadata, kas on meesterahvas või naisterahvas, kes sinna kursusele tuleb, kui ta avaldab ikkagi soovi, et ta tahab sellest kursusest osa võtta ja peab seda vajalikuks, siis teda ei praagita välja soolise põhimõttelt. Ta jääb sinna alles ja teeb selle kursuse läbi. Saab mingi dokumendi kätte, et ta on selle koolituse läbi teinud. Seda meie personaliosakond päris hoolega teeb.

Ülikoolide huvipuudus naisteadlaste karjääriteekondade ja võrdsete võimaluste edendamise vastu

Üldjuhul leidsid intervjueeritavad, et nende endi ülikoolides soolise võrdõiguslikkuse teemaga ei tegeleta – ei laiemalt ega ülikooli juhtkonna tasandil kitsamalt. Peamise põhjusena toodi välja huvipuudust ning teema mitteoluliseks pidamist:

Allan (prof/juhtkond): aga mul on TUNNE, et ülikool tegelikult... et ülikool väga ikka ei tegele..

Katre (personalitöötaja): Ma ei oska öelda, kas seda teadvustatakse, aga see kindlasti ei ole esimene teema millest räägitakse, ütleme niimoodi, et ütleme nii, et on nii-öelda olulisemaid, jutumärkides, et noh, kahtlemata.

Tiia (personalitöötaja): No ütleme niimoodi, et see, kui juba selle küsimuse alguse juurde minna, siis tegelikult, tegelikult peaks võib-olla alustama hoopis sellest ülikoolis, mida praegu ei ole, et ikkagi kõige tipp-juhtkond ütleb, et see on teema üldse. Sest praegu nad ei tunneta selleks üldse, et see oleks mingi teema, see võrdõiguslikkus. Nagu ei ole mingit probleemi. Ja kui küsitleda siin, noh, ma ARVAN, kui küsitleda siin naistöötajaid, siis... Ja miks mitte ka meestöötajaid, siis tegelikult enamus inimesi ei kirjuta, et nad tunnetaks mingit probleemi. No ei ole... Kuidas öelda. Ei saa lahendada probleemi, mida olemas ei ole. Noh, tegelikult ta muidugi ON olemas.

Intervjuudes käsitleti ühe teemana ka seda, kas ja mil määral peaks soospekt rolli mängima värbamisel, edutamisel ja atesteerimisel. Üldjuhul leiti, et ülikooli praktikatesse ja dokumentidesse, mis puudutavad teadlase töötulemuste hindamist ja värbamist, pole soospekti sisse tuua vaja. Peamise argumendina selle seisukoha poolt esitati tõdemus, et teadlase töö juures oluline inimese sugu, vaid loeb see, et teadlane oleks piisavalt hea ja tema töötulemused konkurentsivõimelised. Seega (taas)loodi ka siin sooneutraalse teadlase ja teadusmaailma diskursust.

Tiia (personalitöötaja): Küsimus ei ole... iialgi selles, et on naine või mees /.../ hindavad ju eksperdid. Nad hindavad konkreetset töötulemust, noh, näiteks valimise puhul akadeemilistel töötajatel. Ja kindlasti ei saa seal olla siis.. noh... Ega ükski statistika ei näita, et nüüd naised jääksid välja ja mehed valitakse ära. Et seda kindlasti mitte. Et pigem on see, et sellest eraldi ei räägita, aga sellist diskrimineerimist mina küll ei tunneta ega ole kohanud.

I: Mhmh. Siin ei ole isegi diskrimineerimine, aga siin on kaasa-aitamine.

Tiia: Ei, ma saan aru, aga ma ütlen, et... Sest tähendab, et ega mingisugust kvooti meil ei ole, et meil peab naisi ilmtingimata olema seal mingi protsent, seda kindlasti ei ole.

Leidus ka selliseid hinnanguid, et soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teema on ülikoolile väljastpoolt peale surutud või tüütu lisakohustus, mille puhul on pidanud soospekti ülikooli dokumentidesse lisama lihtsalt vormi täiteks, n-ö deklaratiivselt. Sellega, et nende nõuete lisamist peetakse deklaratiivseks, antakse ühtaegu hinnang soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise teema olulisusele laiemalt, leides, et sisuliselt ei ole teema oluline:

I: Kas ja millistes teie ülikooli dokumentides on kirjeldatud võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse põhimõtteid ning nende rakendamist teie ülikoolis. Kas teie ülikoolis on olemas võrdse kohtlemise, soolise võrdõiguslikkuse või diskrimineerimise ennetamise poliitika, et vist saime enam-vähem kaetud, et osaliselt, et dokumentidega te nii kursis te ei ole?

Maie (prof/juhtkond): Ei ole jah, ei tea.

I: Ja see poliitika kui selline, seda me natuke puudutasime, et väga ei ole.

Maie: /.../ Minule teada olevalt ei ole jah. Ma tean, et mingeid seda tüüpi dokumente ja sellel teemal me ise arutasime ja mingeid lahendusi töötasime välja siis, kui planeerisime üht õppekava, mis oli ühisõppekava Inglismaa [ülikooliga X] ja noh nendel on suur hulk nõudmisi, mida just need igasugused dokumente, mis peavad olema ja ma tean, et siis me nagu mingeid asju seal täiendasime, parandasime. Aga ma ei oska, ma ei mäleta küll konkreetset eksju.

I: Parandasite kus?

Maie: Niiõelda tekitasime mingisuguseid, ilmselt mingeid statemente kuskile juurde, et kohtleme võrdselt misiganes. Ma tean, et siis jooksis see teema läbi, et seal on see hästi oluline eksju, sest et inglise süsteem on olemuslikult kohutavalt reglementeeritud.

B. Palgalõhe ülikoolides, palgaandmete avalik kättesaadavus

Uuringu käigus intervjueeritud ülikoolide töötajatel puudub valdavalt teadmine, kas oma ülikoolis on soolise palgalõhe uuring läbi viidud ja/või kas andmed on avalikult kättesaadavad. Info olemasolu palgaandmete ega palgalõhe kohta ei peeta üldjuhul oluliseks:

Peeter (prof/juhtkond): Nii palju kui mina tean, ei ole keegi spetsiaalselt ülikooli palgalõhet nagu uurinud jah.

I: Palgalõhe uuring on teil tehtud?

Uuno (ametiühing): See on kuskil olemas, sahtlis. Teatud mõttes on see olemas, aga see vahe tekib sealt sisse, et need välisõppejõud saavad ju siin seda palka, mida nad oma riigis saaksid ja siis sealt kerkivad need palganumbrid näiteks kuue seitsme tuhande peale, kirjutan nende palganumbrid siin, ütleme, et tema saab selle palga kätte, teised saavad siin kuskilt mingisuguse rea pealt miinimumi kätte, mis talle on ettenähtud ja sealt tekivad need numbrite vahed sisse. Kuskil ta on siin hunnikus. Hakkasin hävitama vanu dokumente, aga seda ma ära ei hävita. Kuskil siin hunnikus või siin või siin või kapis, ei tea täpselt.

Olemata kursis oma ülikooli palgastatistikaga soolises lõikes, püüti võimalikku palgalõhe olemasolu eitada, viidates näiteks oma organisatsioonikultuuri spetsiifikale ning mõtestades palgalõhet nähtusena, mida tekitatakse teadlikult ja tahtlikult:

Lembit (juhtkond): Mina ei ole kunagi neid küsinud otseselt, aga jällegi, meie organisatsioonikultuuri arvestades julgen arvata, et mingisugust teadlikult tekitatud palgalõhed, mehed vs naised, [meie ülikoolis] välja tuua pole võimalik.

Palgalõhet püüti eitada ka tuues välja, et ülikoolis on mõningaid konkreetseid mehi, kes teenivad vähem, kui mõned konkreetset naised. Juhtumeid, kus meessoost akadeemikud teenivad rohkem kui nende naiskolleegid, selgitati nende meestöötajate endi aktiivsusega "projektirahade" sissetoomisel:

Peeter (prof/juhtkond): Meil on professoreid, mehi, kes saavad peaaegu vist, saavadki mõned miinimumpalka, professorist naise, kes saavad oluliselt rohkem. Sama kehtib dotsentide kohta. Lektorite puhul sõltub see vähem võibolla teadusest, sõltub sellest õpetamise koormusest ja kui naislektor õpetab rohkem kui meeslektor, siis ta teenib ka natukene kõrgemat palka.

I: Aga keskeltläbi ikkagi mehed saavad seda lisaraha ikkagi rohkem samade ametikohtadel.

Peeter: Ei, ma ei oska, ma ei ole selles päris kindel, see ongi, et kuidas seda keskeltläbi võtta. Kui meil on, ma võin seda natukene arvutada professorite peal. Meil on kolm professorit ja meil on siis ütleme 7-8 meesprofessorit, jah võib küll olla, sest nende meeste seas on paar, kes oluliselt rohkem keskmisest teenivad, et nemad viivad selle keskmise näitaja ülesse. Meestel on nagu rohkem projekte, aga jah. Ma

ei oska öelda, kuidas see teistel ametitel sama on. See on väga selgelt seotud isiku enda nii-öelda aktiivsusega.

Palgalõhe eitamisel toodi ka välja asjaolu, et ülikoolides on ametikohtade osas olemas miinimumpalgad (palgaeeskiri) ja juba see aitab intervjueritute väitel kaasa palgalõhe vähenemisele või selle teket isegi ära hoida. Kuid näiteks ka selle palgastatistikaga, mis ülikoolidelt läheb Rektorite Nõukogule, on kursis vaid personaliosakondade töötajad (nagu ka andmete iseloomuga, mida need ülevaated sisaldavad).

Maie (prof/juhtkond): Meil soolises lõikes ei ole. Ütleme nii, et meil on olemas palgaeeskiri, mis on eksju ametlikult kättesaadav ja noh ei ole põhjust eeldada, et palgaeeskirja rakendatakse sooliselt diskrimineerivalt

Uuno (ametiühing): Vähemalt siin, [oma ülikooli üksuse nimi] on välja töötatud ikka need palgasüsteemid selliselt, et ikkagi naissoole liiga ei saa teha, et kui tehakse, siis tulla siia tuppa või siis juhatuse liikme juurde või ükstaskõik kelle juurde.

Palgaandmete soolises lõikes kättesaadavust ei toetata mitmel juhul mitmesugustele psühholoogilistele aspektidele rõhudes. Kardetakse muude pingete tekkimist, mis sellise avalikustamisega kaasneks.

I: Mhmh. Nüüd, kui palgast juba juttu tuli, siis on ehk paslik küsida, kas ülikooli palgaandmed soolises lõikes töötajatele peaksid olema kättesaadavad? Ja küsimus ka, et kas nad ON kättesaadavad, on esimene ja kas peaks olema?

Eve (ametiühing): Ma arvan, et nad ei ole kättesaadavad.

I: Aga kas peaks olema?

Eve: Ma ei kujuta ette. Selles mõttes, et ma ei tea, ma ei tea, milline segadus siis tekiks.

Maria (ametiühing): Palkadel on vahe ja vahel jällegi on raske hinnata, kas need palgad vastavad tulemustele ja miks ühele on kõrgem, teisel on madalam ja see ei ole sooga kuidagi seotud, see on pigem sellised tulemustega seotud pigem. Tulemusi on vahel raske hinnata oma tasemelt võibolla selles mõttes juht näeb rohkem.

I: Et teie arvates ei peaks olema kättesaadavad?

Maria...: Ei peaks, kuigi nad jah aitaks lahendada neid soovahelised probleemid, aga selle kõrval tekivad ka muud probleemid, mis võivad olla tõsisemad sel juhul.

Mõnel juhul ollakse vastu palganumbrite avalikustamisele ja palkade ühtlustamisele laiemalt, kui sellega on võetud eesmärgiks n-ö edukamatelt raha äravõtmine ja neile andmine, kellel on vähem. Sellisel juhul on peamiseks murekohaks tagajärjed, mis avalikustamisel võib olla inimeste motivatsioonile projekte taotleda jne.

Peeter (prof/juhtkond): Ma olen ilmselgelt selle vastu, et me nii-öelda hakkaksime nendelt, kes on edukamad raha ära võtma selleks, et kellel on vähem raha, nendele juurde anda. Niipidi nivelleerimise vastu ma olen ilmselgelt, et see tõmbab inimestel motivatsiooni maha, siis tal ei ole mõtet ju projekti taotleda, kui talle öeldakse, et sa pead veel kolmele inimesele raha andma ja nende palgavahed kinni maksuma, mis siis nad ei ole otseselt võibolla üldse sinu asjas tegevad.

Mõnel juhul juhiti intervjuudes tähelepanu sellele, et naiste ja meeste palgaerinevus tuleneb ülikoolides eeskätt sellest, et on erialad, kus palgad on suuremad, ning on erialad, kus need on väiksemad. Just erialati on vahed suured ning seal, kus on väiksemad palgad, on täna reeglina tööl pigem naised (näitena tuuakse sotsiaal- ja humanitaaralad). Ja sellest tulenevat on meeste ja naiste erinevat sissetulekut ka erinevad, kuid siin pole tegu vahetegemisega naiste kahjuks, vaid erialalde iseloomust tingitud paratamatusena.⁵ Naistel soovitatakse sellele osutades julgelt valida karjäär sellistes valdkondades, kus on palgad kõrgemad. Seega on lõpuks taas tegemist turuloogikal rajaneva argumentiga. Toodi ka välja, et ülikoolides, kus naiste osakaal on võrreldes teiste ülikoolidega suurem, on palgalõhe väiksem:

Liis (personalitöötaja): minu sellise subjektiivse tunnetuse koha pealt, et tõesti [meie ülikool], võimalik, et ka seetõttu, et siin on naiste osakaal päris suur, et siis ma arvan, et palgalõhe on siin ka väiksem, et ütleme, et mul isegi tundub, et siin ei ole vaja seda väga rõhutada, et katsu nii, et sa ei maksa naisele rohkem või mehele vähem, et ma arvan, et see on nagu siin üsna tugevalt hoiakuliselt sees niikuinii [...] Üldiselt, ma ütleks jälle, et ma ei ole selle ülikooli andmeid kahjuks vaadanud, et ma ei hakanudki sellele intervjuule valmistudes vaatama, ma kardan, et siin ei ole see nii lihtsalt arvutatav eksole, aga just nimelt see, et minu tunnetuse järgi on pigem [meie ülikoolis], vot Eestis ma kindlasti ma tean, et on neid erialasid, kus naisprofessorid teenivad rohkem kui meesprofessorid.

Valdkondlikele (erialade) erinevustele rõhutava argumentatsiooni üks teisend on väide, et erinevus palkades meeste ja naiste vahel samadel ametikohtadel sageli ongi õigustatud. Nimelt samadel ametikohtadel töötavad erinevad inimesed saavadki sageli õigustatult erinevat palka, kuna nende tööülesanded võivad olla erinevad. Ning mõnikord on meeste tööülesanded samal ametikohal sellised, mida tulekski rohkem tasustada. Sellise argumentatsiooniga anti mõista, et tegu on paratamatusega, mida ei saa sunniviisiliselt muuta.

Peeter (prof/juhtkond): Ütleme, kui me räägime erasektorist, kui me laiemalt räägime ega siis ei olegi midagi teha. Keegi ei saa minna öelda ettevõtjale, et nüüd tee nii. Ettevõtja otsustab ise omanikuna kuidas ta teeb ja ütleme, okei nüüd kõrvalpõike teen, aga ütleme mu tuttavate ettevõtjatega rääkinud ja üks teema ongi kindlasti see, et nad ütlevad, et isegi kui mees ja naine saavad erinevat palka, siis on, tegelt kui me lähme detailideni välja, näiteks müüja tasemele, siis tegelt nende ülesanded on erinevad. See oli nagu näide oli mingist mööblilaost, mööblipoest. Mees ja naine, sama kvalifikatsioon, kõik on okei, aga mees saab natuke rohkem, mitte palju rohkem, sellepärast, et ta teeb samas ka transpordi tööd, sest see diivan vaja ka kuidagi auto peale saada. Tegelikult kui minna niiöelda, me räägime nagu väga laialt nagu majandusharudest ja väga suurtest ametitest, siis ametite sees on niivõrd palju jagunemisi, et kui me nagu täpselt kaks identset leiame, siis ma arvan on väga raske ära tõestada, et üks saab rohkem või vähem, kui neil on täpselt samasugused ülesanded, sest tegelikult hakkab mängima, et neil ei ole täpselt samasugused ülesanded, misiganes.

C. Struktuurireformide mõju ülikoolidele soospektist

⁵ Tartu Ülikooli personalistatistika on kättesaadav ülikooli veebilehelt: <http://www.ut.ee/et/711669> (2014. aasta kohta). Muuhulgas on sealt leitav analüüs (pdf fail) akadeemilise personali vanuselise ja soolise koosseisu kohta ning palgastatistika, kus on välja toodud ka naiste-meeste palgad akadeemiliste ametikohtade lõikes (2014. aasta kohta). Need andmed seal aga on väga üldised, meeste ja naiste palkades tulevad vahed sisse pigem teadurite ja nooremteadurite tasandil, mujal mitte, sest soopõhine arvestus võtab korraka sisse kõik erialad. Ja sellist kogupilti vaadates on suuremad erinevused erialade vahel. St me ei näe meeste ja naiste palkade erinevust erialade sees.

Toodi välja, et struktuurireformid ülikoolides ning järjest suureneb projektipõhisus mõjutab teadlasi negatiivselt, katkestades jätkusuutliku teadustöö:

Eve (ametiühing): Jah. Et mingit nagu süvenemise võimalust ei ole. Et ma arvan, et see on ka. Ja see on nagu näiteks ka konkreetselt meie ülikoolis. Koguaeg käib reform, et ei teki mingisuguseid traditsioone, mitte midagi, sest koguaeg muudetakse. Sa ei saa mitte midagi öelda, et näed, see asi on juba... No kakskümmend aastat oleme midagi teinud. Ja see on ju tegelikult nii väike aeg, aga me ei saa isegi seda öelda. Või kümme aastat näiteks. Koguaeg käib muutus. Sa nagu saad midagi, hakkad tegema, asi hakkab nagu minema, süvened ja... jälle kõik. Et koguaeg pead... otsast alustama. Et see mingi sihuke katkestus. Et koguaeg... No see on minu arust ka üks asi, mis ei ole hea. Ma võin öelda, et halduse puhul raudselt ei ole hea.

Leiti, et struktuurireformidel on mõju naisteadlaste karjäärile ning et uus süsteem võib soodustada soolise ebavõrdsuse teket. Seejuures toodi välja mitu asjaolu. Näiteks leiti, et naistöötajatel on ebamugav töötada struktuurireformide järgses suuremas ja umbisikulisemas ülikooli struktuuris:

Liis (personalitöötaja): võibolla, et on naistel suurem selline, suuremad sotsiaalsed vajadused või suurem grupikuuluvuse vajadus. Sel juhul võiks öelda, et selline suurem ja umbisikulisem struktuur võibolla annab seda pisut vähem, et kui naine tahab kuskile kuuluda, siis ta võibolla töö juures, arvestades ka seda suurt akadeemilist vabadust eksole, võibolla tal tekib vähem seda nii-öelda oma grupi tunnet. Ma lihtsalt spekuleerin, tegelikult kui keegi küsiks, et kas sa päriselt usud seda, siis ma ei oskaks öelda, et kas on nii, aga võibolla on see üks aspekt, mida arvestada.

Leiti, et järjest suurenev sõltuvus projektirahadest soodustab eelkõige meesteadlaste staatuse ja sissetulekute suurenemist:

Peeter (prof/juhtkond): Ja projektidepõhine, mis tähendab seda, et ikkagi saavad seda need tipud. Mitte ei jagata seda raha laiali, vaid need kes on juba tipus, tipus on rohkem mehi, et selles mõttes on ta pigem nagu, aga ta on igasugust ebavõrdsust soodustav. Tähendab, mitte vaid soolist, aga nõnda ütleme erialalist ebavõrdsust soodustab, sest kui on tugevamad publikatsioonid reaalteadustes, siis nemad saavad rohkem raha. See projektipõhisus sellist egalitaarset rahajaotust ei soodusta selgelt.

Räägiti ka struktuurireformide käigus toimunud koondamistest, mis on mõjutanud eelkõige naisi, kuna just nemad moodustavad suure osa ülikoolide tugipersonalist:

Katre (personalitöötaja): Ütleme niimoodi, et meie sellisesse struktuurireformi või ka see ettevalmistus, et kui me räägime tegelikult nii-öelda akadeemilisest poolest, õppejõududest ja teadlastest, siis selge on see, et neid ridu väga sealt nagu kokku tõmmata ei anna. Esiteks juba selle tõttu, et võibolla isegi kui see vajadus seal oleks eksole, on tähtajalised töölepingud ikkagi veel kehtivad ehk koondamised tähtajaliste töölepingute puhul ei ole väga otstarbekad, pigem on mõistlik neile inimestele töö leida ja lasta tal lepingu lõpuni eksole. Lihtsam on koondada neid tugiinimesi, kes on tähtajatute töölepingutega ja kes paraku on naisterahvad eksole. Tugipersonal ju tegelikult on enamasti, et selge on see, et praegu on ikkagi, ütleme nii-öelda kannatajaks või selleks pooleks, kes on võibolla rohkem nii-öelda omal nahal neid muutuseid tundnud on ikkagi naised.

Akadeemiliste töötajate koondamiste puhul toodi välja, et projektipõhisus, mis baseerub teadustöötajate võimalustel ja aktiivsusel teadusrahasid taotleda ning projekte läbi viia, võib soosida meesteadlasi, kellel on olnud rohkem võimalusi projektidele pühenduda:

Peeter (prof/juhtkond): [...] koondatute seas on rohkem naisi olnud, kes ei ole niisama aktiivsed olnud ja kes on pigem jäänud rohkem nagu hammasrataste vahele, et laias laastus võibolla see viis nagu meil praegu on, et me tõstame palku, aga summa jätame summa summaarum samaks, on löönud rohkem naisi kui mehi tegelikult.

I: Ja seda teil nagu uuritud ei ole, aga see tundub teile või on suhteliselt tõenäoline?

Peeter: Ma arvan, et see on suhteliselt tõenäoline sellepärast, et see sama teema, et mehed on nagu aktiivsemad, neil on mingeid oma projekte rohkem ilmselt keskmiselt kui naistel.

I: Ja siis ta ülikoolile on jällegi kasulik öelda, et

Peeter: Ta laseb ikkagi lahti ikka neid, kes on vähem aktiivsemad. Need, kes kombineerivad rohkem oma pere ja muud asja. Ütleme, et kui me ei suurenda kogusummat ja ainult tõstame palkasid, siis see ma arvan see pigem lööb, ma arvan, et seda ei ole uuritud, aga mu sisetunne ütleb, et see lööb rohkem naisi kui mehi.

3.3.3. Võimalikud institutsionaalsed sekkumised ja meetmed

Käesolevas peatükis anname ülevaate ülikoolide esindajate arvamustest selle kohta, kas ja kuidas peaks rakendama institutsionaalseid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks/edendamiseks oma ülikoolis ja hariduspoliitikas laiemalt.

3.3.3.1. (Lisa)sekkumiste mittepooldamine ülikoolides ja hariduspoliitikas

A. (Lisa)sekkumine on ebavajalik

Tavapärane vastus, mis sekkumist akadeemilises maailmas soospektist lähtuvalt oluliseks ei pidanud, tugineb väitel, et praegune süsteem on toimiv. Sageli tuuakse appi ka turuloogika, mis *status quo*'d õigustab. Teisisõnu: olulised on iga konkreetse indiviidid akadeemilised võimed, mitte inimese sugu, just nii nagu see üldjoontes näib praegu olevat.

Maie (prof/juhtkond): Ma arvan, et sellele ei pöörata lihtsalt tähelepanu sellepärast, et kuna seda ei tajuta mingi teemana ja meil ei ole mingit probleemi selles osas, et noh, et kõik need personali arendamine ja kellel mis võimalused on sõltub pigem nendest võimalustest ja selle konkreetse inimese ja selle võimaluse sobivusest, et meil nagu ei ole, veelkord, et see seltskond on siin küllalt väike, kompaktne eksju, et siin küll mingit sellist soolise võrdõiguslikkuse probleeme ei ole.

Lembit (juhtkond): et see [organisatsioonikultuur] ei ole mingit külgepidi probleemiks tulnud ja iseenesest teda torkima minna ei ole mõtet. Üks niimoodi terveid juhtimis põhimõtteid on see, et ära torgi seda asja, mis töötab.

Eve (ametiühing): Et kui naised tahaksid, et ikkagi saaks. (töö, pereelu ja õpingute ühitamisega hakkama)

Imbi (prof/juhtkond): Ma arvan ikkagi, noh, et kui me räägime nüüd ülikoolist, siis mu meelest ikkagi tähtsam on siin akadeemilised võimed ja-ja-ja muu, mitte see, et, et nüüd, kui mul on kaks kandidaati, üks on võib-olla palju parema akadeemilisega, ma ei saa ju minna sellepärast valima, et üks on mees ja üks on naine. Eks. Jah, võib-olla on kohti, kus... No minu meelest... Minu meelest lihtsalt ülikoolis ei saa päris nii teha.

Meie ülikoolis/üksuses juba arvestatakse soospektiga

Üks levinud vastuseid, kui kõne all sekkumise vajalikkus või mittevajalikkus soospekti silmas pidades, oli väita, et teemaga juba tegeletakse (ja enamasti arvati, et piisaval määral). Soospektiga arvestamisena käsitleti ülikooli kui töökeskkonna paindlikkust ning selle paindlikkuse sobivust eelkõige naistele. Ülikoolide poolt osutatavat paindlikkust nähti just naiste karjääre soodustavana.

Seega peetakse ülikoole juba iseenesest naistele sobivaks töökeskkonnaks, kus täiendavaid meetmeid naisteadlaste karjääriteekondade edendamiseks pole vaja rakendada: ülikoolis on paindlik tööaeg, soodustab naiste jaoks töö- ja pereelu ühitamist jne. Väidetakse, et juba see paindlikkus kaalub üles madala palga, naised peaksid olema rahul pakutavaga.

Liis (personaliosakond): hoolimata kõigist muutustest on ülikoolid pigem suhteliselt peresõbralikud ja suhteliselt siiski, mitte päris turvaline, aga on palju vähem kindlaid töökohti ehk ma arvaks, et selle koha peal, et kui on noor inimene, kes tahab nagu nii-öelda tööd ja peret ühitada, siis ma arvaks, et ta pigem võiks valida akadeemilise karjääri, sest üks, mis on ikkagi selle koha peal [...] aga kui mõelda milline võiks olla ülikoolide konkurentsivõime nii-öelda noorte naiste tööle saamisel ja hoidmisel, siis ma arvan, et see ei ole üldse halb.

Meelis (prof/juhtkond): Me oleme öelnud, et ülikool ja eriti meie instituut pere planeerimise jaoks on väga hea koht. Et kui te olete avalikus sektoris tööl ja kui te lähete tagasi lapse kõrvalt tööle, siis te olete üheksast viieni, teil ei ole nagu valikuid. Et me oleme siin nii mitmegi inimese puhul seda kindlasti kasutanud nagu taktikana. Öelnud, et meie võimaldame palju-palju paindlikumalt seda teha. Et kui see on teile oluline, et siis me oleme hästi vastutulelikud. Ja ma arvan... Ma tean ise, et see on mõne inimese jaoks kindlasti olnud väga oluline. Et... Akadeemia võib-olla ei suuda alati palgas võistelda, aga suudabki selle paindlikkusega.

Imbi (prof/juhtkond): Ma võin ühe asja veel öelda, mis naisterahvad tegelikult võib-olla on nõus olema siin... Tähendab ma olen lihtsalt rääkinud mõnega, eks-ju. Ma ei tea, kas see kõiki puudutab, aga nad on nõus olema natuke madalama palga peal no selles mõttes, et kui nad teeniksid kuskil mujal, aga meie juures on suhteliselt... suhteliselt vaba aeg. Et noh, sa teed oma tunnid ära, aga kas sa teed oma teadust, mis kell sa tahad, see on su vaba valik. Või kui sul on ikka vaja vaba päeva, siis sa teed selle vaba aja.

I: Mhmm. Et paindlikkus?

Imbi: Paindlikkus ja olgem ausad, pikk puhkus.

Üks levinud viis põhjendada seisukohta, et soospektile "juba on meil mõeldud", on sisse tuua individuaalse konkurentsi argument. Intervjuudes öeldakse, et "headele inimestele", olgu ta mees või naine, me võimaldame tagasituleku. Siin sõnastatakse küsimus seega ümber inimese võimekuse küsimuseks ning järelikult kui keegi on ukse taha jäänud, siis mitte tänu sellele, et ta on naine (mees), vaid tänu sellele, et ta polnud piisavalt konkurentsivõimeline. Rõhutati, et instituut toetab omal initsiatiivil ajutiselt eemal olevate töötajate naasmist, vaatamata nende soole:

Peeter (prof/juhtkond): R: Meil on väga konkreetseid näited. Siin just praegi üks inimene, kes nüüd lapsehoolduspuhkuselt on pooleldi naasemisel, et niimoodi tõstame tema koormust järk-järgult, võibolla veel järgmise aasta lõpust tuleb alles täiskohale. Ta on hea inimene. Me tahame hirmsasti teda tagasi tuleks ja siis võimaldame talle selles mõttes nagu niisugust paindlikku tagasitulekut.

I: Et te tegelikult teete ise täpselt sama analoogilist asja.

Peeter: Küsimus ei ole üldse soos. Küsimus on, kui on hea inimene, siis üritad igati nagu sättida nii, et ta saaks nagu tulla. Maksavad nii-öelda tema isikuomadused, tema teadmised, tema õpetamisoskus. Kõik see, mitte, ma ütlen ausalt, et sugu ei mängi mingit rolli siin.

I: No ja siis ka, ütleme, et kui inimene on ära, siis tegelikult võetakse arvesse ka, et mingeid aastaid siis ei arvestata seal. See kehtib meeste puhul ka, kui ta näiteks haige on või kuskil kaks aastat ära.

Peeter: Samamoodi me üritame mõnda meest tagasi tõmmata siia, kes on nagu läinud ära, kui ta on hea tegelane. Jälle ma ütlen, et see ei ole minu arvates teema akadeemilises karjääris, see soo küsimus.

Seda, et ülikoolides ja akadeemilises maailmas juba tegeletakse sooaspektiga, põhjendati ka kehtivate nõuetega värbamisel ja atesteerimisel. Näiteks tuuakse positiivsena välja, et atesteerimisel läheb arvesse "tegelikult" töötatud aeg.

Tiia (personalitöötaja): Enne oli see, et leping lihtsalt lõppes ära ja ta ei saanud uuesti, siis praegu leping ei lõppe ära ja see periood, mis ta on lapsega kodus, et ega teda sel ajal ei atesteerita. See toimub siis ikkagi hiljem. Et meil on see atesteerimise kord praegu väljatöötamisel ja seal on selgelt niiöelda selline seisukoht meil nagu välja kujundatud, et noh, niiöelda see periood arvestatakse välja, kui inimene on lapsehoolduspuhkusel ja rasedussünnituspuhkusel. Atesteeritakse küll ikka viie aasta tagant, aga see periood jääb sellest välja.

Soolise võrdõiguslikkuse ja naisteadlaste karjääride edendamist mõtestati ümber peresõbralikkusena. Rõhutati ülikooli üldist peresõbralikkust:

Allan (prof/juhtkond): Personaliosakond, jah, ma arvan, nähtavasti siis...[tegeleb sooteemaga]. No jälle nad teevad, ütleme, nad teevad seda teisel... ülikooli, ütleme jälle... Noh, mis mulle tegelt nagu meelde tuleb, eks, et noh, need on teised... Nead ei tee seda selle võrdõiguslikkuse sildi all, aga nad teevad seda selliselt, et ütleme seal... Lapsi peetakse meeles ja seal üritused, ütleme, jõulude ajal ja seal ja on kasvõi need samad igasugused, igasugused koolilastele mõeldud üritused kasvõi seal Mektorys. Et seal käib neid klasside kaupa ja kõik see perepoliitika niiöelda. Teadlaste järelkasvu kasvatamine. [naerab]. Aga noh, ma arvan, et selle kaudu tegelikult ülikool näitab oma seda pehmemat külge ja üritab nagu siis olla nähtav ja niimoodi... rõhutada seda peresõbralikkust...

B. (Lisa)sekkumine on võimatu

Üks argument sekkumise vastu on ka see, et ülikoolid on võimetud praeguses olukorras midagi selles valdkonnas ära tegema. Ning seda ennekõike seeõttu, et sellisteks meetmeteks puuduvad tänase teaduse rahastamismudeli juures piisavad ressursid.

Peeter (prof/juhtkond): Ega ülikoolil iseendal on nagu suhteliselt raske praeguse rahastamise skeemi juures on seda ikkagi midagi väga raske teha. [...]Selles nagu keskselt mingit poliitikat nagu ei pea hakkama ajama, et ega ma ei näegi nagu siin praeguse rahastamise skeemi juures, et siin nagu oleks ülikoolil midagi praegu võimalik teha, sest et kui sul on raha nagu suhteliselt vähe ja sa pead seda vaesust nagu ümber jagama. Tegelikult me liigume praegu selles suunas, et me vähendame koosseisu ja siin mitte ei mõtle selle peale kuidas nagu kuidagi võrdsemalt kohelda, vaid praegu mõeldakse, mitmed üksused mõtleavad sellele, kuidas ellu jääda. Mis nüüd saab onju, et palgad jälle tõusevad, me peale nüüd jälle kuskilt kärpima onju. [...]. Võiks öelda, et võibolla meie oleme oma, tänu oma sellisele kapitalistlikule

võistlusele juba 10 aastat oma koosseisu optimeerinud ja meil lõikab see väga valustati, et meil ei ole nagu seda liigliha mida ära lõigata. Mujal mõnes teises ülikoolis on seda, et siin majanduses tunneme seda väga valusasti, et tegelikult meil ei ole enam kedagi ära saata, et me oleme nii-öelda juba selle äärmisel piiril.

Levinud vastuargument sekkumise osas rajanes ka hoiakutel ja väärtustel. Nimelt need paradoksaalselt on kas nii tugevad, et polegi võimalik kiiresti midagi muuta erimeetmete juurutamisega; või just **vastupidi**, sellised hoiakud ja väärtused, eriti tänaste noorte puhul, on juba niigi egalitaarsed, mis tähendab, et nende muutmiseks polegi vaja sekkuda.

Katre (personalitöötaja): Tegelikult eksju neid projekte jälle, kui ma vaatan natuke sealt muude ülikoolide kogemust, kus ma olen võibolla käinud ja uurinud natuke, et eks seal ole kindlasti neid projekte umbes, et naiste karjääri edendamisele ja naisjuhtide eksole seal täiesti eraldi valdkonnad, mida rahastataksegi eraldi ja ma ütlen, et võibolla see on ühel hetkel meil vajalik, aga mulle tundub, et meie ühiskond nagu ei ole selleks veel valmis või et kui me ühel hetkel hakkame ütlema, et see raha on siin ainult naisteadlastele, mis on muideks jah, et mul on omalgi tuttav, kes töötab Euroopas teadlasena ja tõesti alustaski seal grandiga, mis ongi naisteadlastele eksole, et ta saigi taotleda nii-öelda naisteadlase granti, mis iseenesest oleks ju tegelikult võimalus eksju, kui meil oleks naisteadlastele nii-öelda omad grandid, aga siin on küsimus selles, et kus positsioonis me praegu oleme, et kas see naisteadlase grant eksole praegusel ajahetkel töötaks või oleks kuidagi selline või mitte onju, et siin sõltub ikkagi väga palju sellisest ühiskondlikust valmisolekust, et kas see võiks olla, aga kui see nagu, et võibolla mingil hetkel on see täitsa arvestatav võimalus eksole.

Eve (ametüühing): No muidugi... ma ei tea, ma ütlen, et ma ei tea, kuidas on praeguse aja noored, et äkki nad ongi kuidagi juba üsna sellised nagu... noh, eneseteadlikud ja selles mõttes, et nad ei tekita selliseid, et oi, mina olen naine, mis nüüd mina, mina ei tea midagi. Et äkki nad juba ongi nihukesed... Nihukesed, et kõik on niimoodi... kuidagi enesekindlad ja võib-olla, et siis... siis... lasta sellel lihtsalt niimoodi...

Muuhulgas arvati ka, et Eesti akadeemilises maailmas juba valitseb sooline tasakaal, sest naisi on ülikoolis isegi rohkem. Seega meil on sooline võrdõiguslikkus saavutatud, sekkumine pole vajalik.

Liis (personalitöötaja): Ma arvaks, et nagu nii-öelda aktiivselt või ammugu mitte proaktiivselt või süsteemselt, siis pigem mitte. Et ikkagi võhma on läinud nii palju noh nii-öelda, kuidas seda öelda, asjalikumatele ja põletavamatele teemade peale, aga teisest küljest üksikjuhtumite puhul kindlasti on vajadusel kaalutud, püütud leida lahendusi arvestades, sest ütleme, mis kindlasti on [meie ülikooli] eelis, et ta on sooliselt rohkem tasakaalus, kui paljud teised ülikoolid.

Peeter (prof/juhtkond): Kindlasti mina ei poolda sookvoote, ütleme niimoodi. Laias laastus ma arvan, et ma ei ole isegi vaadanud selle pilguga, meil jah, see on hea küsimus. Ma arvan, et kogu staffis, päris kindlasti on naisi rohkem kui mehi, et selles mõttes on igasugune võrdõiguslikkus nagu olemas.

Intervjuudes kasutatakse väga sageli liberalismitraditsioonist pärit vabaduse ja individuaalse valikuvabaduse argumente. Neile viidates leitakse, et soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ei ole vaja mingit välist sekkumist, see oleks tööandja vabaduse piiramine. Lisaks korratakse ka siinses kontekstis, et konkreetsete indiviidide "isiklikesse valikutesse" ei tohi sekkuda.

Lembit (juhtkond): Ühesõnaga, ma ilmsesti, niisuguse liberaalse ilmavaatega inimesena väga ei soosiks mingisuguseid positiivse diskrimineerimise tüüpi meetmeid

Peeter (prof/juhtkond): akadeemilises karjääris maksavad hoopis teised kriteeriumid kui sugu. Selles mõttes ma ei leia ka seda, et kui inimeste valikud on sellised, et ma tahan nagu lapsi vahepeal sünnitada, siis ta jääb nagu eemale, et siis me ütleme talle ära siis, ma ei tea, et ära siis sünnita lapsi, et tee ikkagi oma kraad ära. Me ei saa inimese isikliku elu valikutesse hakata nagu sekkuma.

Eelnevalt nägime, et nii soospekti ignoreerimist kui ka instituudi poolset tegevust "heade inimeste" tagasitoomisel põhjendatakse liberaalsest mõttetraditsioonist pärit autonoomia ja vabaduse nõuetele tuginedes. Seega võib öelda, et olulisem kui konkreetne tegevus (tegevusetus) instituudi poolt soospektile tähelepanu pööramisel on instituudi **sõltumatus** kui selline. Oluline on, et ta ise otsustab, kas ja kellele vastu tulla. (Sellega seotud ühel ohul peatume järgmises peatükis.)

3.3.3.2. Sekkumise vajalikkus, võimalikud meetmed (individuaalsed ja struktuursed)

Eelnevalt oli juhtudel, kui positiivses võtmes räägitakse sekkumisest, et tagada suurem sooline tasakaal, reeglina juttu instituutide enda algatusel ellu viidud meetmetest. Nüüd aga on vaatluse all ettepanekud seoses ülikooli tasandi sekkumisega, kusjuures meetmete puhul võib eristada nii konkreetselt indiviidile (naisteadlasele) mõeldud meetmeid kui ka struktuursema iseloomuga meetmeid.

Üks detailne ettepanek naistöötajate olukorra parandamiseks puudutas lektorite koormust. Nii tegi ühe ülikooli personaliosakonna töötaja ettepaneku, et lektoritelt ei peaks suures mahus nõudma teadustulemusi või projektide teostamist. Hea lektor võib olla ka selline, kes ei taotle ega teosta projekte ega kirjuta teadusartikleid. Teiselt poolt, mis aga omakorda puudutab teadustööd ja naisteadlaste olukorda, tuleks ülikoolil neil rohkem võimaldada teha kaugtööd, ka osajaga tööd, ning tuleks tagada pidev kontakt töölt ajutiselt eemalolevate teadlastega.

Katre (personalitöötaja): Just nimelt, et ma arvan, et oluline on ikkagi hoida kontakti nende inimestega, kes mingil põhjusel on töölt ära jäänud, siis praeguses kõnealusel olukorras siis näiteks naisteadlased, võimaldada neil teha osakoormusega, võimaldada teha kaugtööd eksle. Mis veel? Tõesti nagu mida me oleme ka teinud, et tõesti arvestada siis seda, et nendel töölt äraoldud aega ja arvestada tööajahulka, mis iseenesest on ju täiesti terve mõistuse kohaselt nagu arusaadav, aga mitte alati ja mitte kõigile eksju [...]

Maria (ametiühing): No naiste puhul oleks küll kasulik selline võimalus, et ülikool võimaldaks just töötamist osakoormusega. Vahel naised jääksid ülikooli just noh tööd tehes. Kui nendes selline võimalus oleks töötada seal 0.6 0.7 0.8 koormusega, kui nad täispäevaga ei saa tööd teha

Eelnevalt märgiti mitmes tsitaadis, et töökoha "alleshoidmisel" ja töötaja naasmisel sujuva sisseelamise võimaldamisel ollakse seni vastu tulnud ja tullakse ka edaspidi vastu, kui tegu on n-ö heade töötajatega, olgu tegemist naise või mehega. Lisaks leiti, et sellised üht või teist konkreetselt töötajat puudutavad otsused tuleb vastu võtta instituudi tasandil. Kuid samas see seab töötajate karjäärid osaliselt sõltuvusse juhuslikest asjaoludest, millega pole võimalik karjääri planeerides arvestada. Selle aspekti toob välja ka üks intervjuueeritu, kes leiab, et pikemas perspektiivis on sekkumine ja meetmed ülikooli tasandil vajalikud, et ära hoida instituudi juhi "suva".

Tiia (personalitöötaja): Aga mis peab olema, peab olema kokkulepe. Praegu see on ainult instituudi võib-olla direktori suva selline. Noh, kas ta teeb ja mis tingimustel ja

kuidas me oleme kindlad, et ta tegelikult, see naisterahvas, kes ära läheb või ka meesterahvas, et ta ei ole kuidagi niiõelda vastupidi halvasti koheldud ja sellepärast ta ära läheb? Sellepärast sellist ühtset mehhanismi oleks vaja küll ja kui me lähme üldse nagu... Karjäärimudelidest väga palju räägitakse, aga tihti peale minu meelest ei saa inimesed üldse aru, millest jutt käib

Kvoodisüsteemi osas ollakse aga pigem skeptilised ja enamasti sellele vastu. Kuid osaliselt siiski pooldatakse kvootide sisseseadmist just ülikoolide otsustuskogude komplekteerimisel. Teisalt on sellega seotud ka ettepanek hakata muutma ülikoolide tava kutsuda konverentsidele esinema eeskätt mehi. See praktika tuleks kaotada ja kus vähegi võimalik, kutsuda esinema mehi ja naisi enam-vähem võrdsel määral.

Meelis (prof/juhtkond): Et ma arvan, et just, et mina arvan, et ega siin ülikoolid peavad ise olema need, kes on väga aktiivsed. Kas nad võtavad teaduskonna nõukogu või ülikooli... Ma arvan, et kõige olulisem on ülikooli nõukogu ikkagi. Kõige suurem esindatus. Et seal võiks olla ikkagi... kui seal see viiekümne protsendi nõue ülikoolile kehtestada, ei ole mingit probleemi seda täita ka, ma arvan. Ja ma arvan, et see ikkagi tekitab kohe sellise, et nad tuleksid lihtsalt üldse nagu esile jõuliselt. [...] Ja ma arvan, noh, ma arvan, et ülikoolid võiksid olla selles mõttes avangard. Ühiskonna avangard, mitte... Kuigi mulle tundub, et sageli see on vastupidi, et [meie ülikooli] mõttes see on kindlasti selline... sihukene nagu... No ütleme sihuke lõdva mees-šovinism on siin ikkagi norm, ütleme nii. [naerab] Et kool ja vanakooli mehed ja...

Markus: Pannakse kokku mingid huvitavad ja head seminarid, kus on rahad ka, väisrahastus ja kõik, kiputakse ikkagi kutsuma pigem mehi sinna osaelame. Ja need on need kohad, kus minu meelest võiks rakendada sellist, mitte nagu ametlikku, aga siukene noh hea tavana kvootide süsteemi. Et kui sa paned kokku mingi seminari, mingi konverentsi, paneeli, mingi keynote'ide nagu hulka, noh sa valid need ikka, et oleksid naised ja mehed enam-vähem võrdselt esitatud, sest sul on see valik. No võib juhtuda tõesti, et kui on üks spetsiifiline asi nagu noh, sa ei saa olla ainult üks spetsialist, et saab vaid teda võtta. Enamasti on ikka see valik valida ja sa saad võrdselt kvaliteetsed inimesed nii, et oleksid hulk komplekteeritud sooliselt nagu võrdselt ka.

Juhul, kui intervjuueeritav oli pigem sekkumise pooldaja ülikooli tasandil silmas pidades, siis enamasti leidis ta, et sekkumiste/meetmete algatamise initsiatiiv võiks tulla personali-osakonnast ja ülikoolide juhtkondadest.

Liis (personalitöötaja): Tõenäoliselt, kui me tunneksime, et kuskil on kas rikkumine või arvaks, et on asi vaja mingil regulatiivsel tasandil vaja kuskile sisse viia, siis on see arvatavasti eelkõige personali, mitte arvatavasti vaid kindlasti ongi eelkõige personaliosakond ehk võiks öelda, et väga laias plaanis, kuna kõigi töötajatega seotud küsimustega, nendega tegeleb ja nende eest vastutab personaliosakond, siis seal see vastutus on. Küsimus kuidas seda tehakse näiteks värbamisel, näiteks tasustamisel jne, siis päris kindlasti arvestatakse seda, et või püütakse tagada nii regulatiivsel kui ka tegelikul tasemel see, et sugu ei mängi rolli. Edutamisel kindlasti ka. Palga otsustab täpselt samamoodi.

Välja toodi ka väga konkreetseid üksikettepanekuid. Näiteks leiti, et ülikool võiks teha lastetoa. See haakub naisteadlaste võrdse kohtlemise ümberraamistamisega peresõbralikkusena.

Uno (ametiühing): Ma arvan, et mis puutub naissoost isikuid, siis alustades, et nendel võivad lapsed olla, siis ülikool võiks oma lastetoa teha näiteks siia ja mis siis oleks nagu päeva lastekodu, et ta saab päeva läbi korralikult tööd teha

Üks alateema, mida intervjuudes käsitleti, oli ka algava teadlase toetamise küsimus. Üldiselt olukorda mentorluses (aga ka doktoritööde juhendamisel) piisavalt arenenuks ei peeta. Vähemalt ühes intervjuus nähti siin üht võimalust ka naisteadlaste võimaluste parandamiseks.

3.3.4. Sooaspekt Eesti teadus- ja hariduspoliitikas

Nagu ka eelnevalt välja toodud arusaamad sooaspekti kohta oma ülikoolide kontekstis, jagunesid ka hinnangud teaduspoliitikale kaheks. Esimesel juhul nähti seda sooneutraalsena ning leiti, et see peakski nii olema, teisel juhul aga arvati, et teaduspoliitika peaks sooaspekti arvestama.

3.3.4.1. Teaduspoliitika on ja peakski olema "sooneutraalne", lisasekkumisi pole vaja

Ka siin leiti individualistlikust ideoloogiast lähtuvalt, et teaduskorraldus ei soosi ega takista inimesi soopõhiselt, vaid muudel asjaoludel, olenevalt inimesest. Jällegi käsitleti teadlasi kui autonoomseid sootuid indiviide:

Allan (prof/juhtkond): Ma ei arva tegelikult, et Eesti, ütleme, teaduskorraldus diskrimineerib naisi. Ta kohtleb üsna sarnaselt. Ma küll ei arva, et see... siin... Et see sobib nagu, ütleme, ühtede rohkem ja teistele vähem. Ma arvan, et see teaduskorralduslik pool on üsna sooneutraalne. Tundub mulle

Uuno (ametiühing): Ma arvan seal on ikka see, et kui meil ikkagi, kas siis naisteadlased või meesteadlased, siis tuleb ainult vaadata tema, tähendab, töötulemuste järgi, millised ta tulemused on, palju ta artikleid on ta kirjutand ja sõltumata sellest siis, kas ta on mees või naine, on see teadusteema sellele, kes on seda paremini teinud. Tavaliselt on osades valdkondades on naised ikkagi palju tublimad kui mehed. Eriti keemias, keemikud meil siin, kes päikesepatartareidega tegelevad seal ja see juhtiteadur on ikkagi naisterahavas. Ta on paras õelus, aga elu on ta õelaks teinud, aga siis ta alati on võitlenud välja. [...]Ma arvan, et peaks ikkagi suhtuma sellesse teadustööd, mitte selle järgi, kas ta on mees- või naissoost.

Seejuures oldi vastu kvoodisüsteemile, seejuures kvoodisüsteemi valesti mõistes:

Peeter (prof/juhtkond): Ütleksin, et arvestama peab inimeste kvalifikatsiooni, oskusi, teadmisi, õpetamisoskusi, soovi karjääri teha, kõike seda, mitte et me paneme kellegi õppetooli juhtima ainult sellepärast, et ta on naine. See on minu jaoks kõige valem otsus, mis üldse saab olla, et kui inimene ei taha juhtida, tal ei ole oskuseid, aga ta on naine, siis paneme ta midagi tegema, sest et ta on naine. See on nagu väga vale lähenemine, et lihtsalt praegu ongi see olukord, et sa saadki ainult valida ainult kõige paremaid ja kõige tublimaid, sest sa ei saa, muudmoodi sa ei jää nagu ellu selles konkurentsisis ja rahvusvahelistumises ja muus, et siin ei ole nagu sugu ei oma mingit tähtsust. Inimene peab olema valmis mingil juhul siin 24 tundi ööpäevas tööd tegema, kui naine selleks valmis on, siis andku tuld, keegi ei keela tal.

Leitakse, et riiklik poliitika ei soodusta ega sea ka tõkkeid, ning kui ülikoolid tahaksid sooaspekti edendada, siis neid ei takista miski:

Tiia (personalitöötaja): No ma arvan, et ta ei loo võimalusi, aga ta selles mõttes ka otseselt ei takista, ei paku mingisugust mingit sellist niiöelda, noh, ütleme siis lisa ei paku, aga ei ole ka ühtegi sellist poliitilist põhimõtet, mis otseselt takistaks, et ütleme, kui töödandjad ise tahaksid... tahaksid niiöelda, siis ei keela meid ükski...

Kuid see, et riiklik poliitika "ei soodusta ega takista" on mitme vastaja hinnangul väga õige olukord. Varem mitmel korral mainitud vabaduse ja autonoomia teema tuuakse sisse ka siinses kontekstis. Intervjuudes märgitakse, et soolise võrdõiguslikkuse meetmete

kasutuselevõtt hariduspoliitikas takistaks akadeemilist vabadust, "jõuga ei saa peale suruda", keegi ei saa öelda organisatsioonile, mida peaks tegema.

Peeter (prof/juhtkond): Ma tahangi öelda, et ega mina olen väga skeptiline nagu niukeste normatiivsete lähenemistega, et teeme nii ja siis hakkavad inimesed kõik teistmoodi mõtlema, et see. Minu arust see, kui ajakirjandust loed, mida siis riik peaks tegema, et ettevõtjad maksaksid naistele ja meestele võrdõiguslikku palka. See juba eos on minu arust valesti küsitud küsimus. Riik ei saa öelda ettevõtjale, et sa pead nüüd võtma selle naise tööle. Ettevõtja võtab, kui ta veel on omanik, võtab tööle selle, keda tal vaja on või kellel on vastav kvalifikatsioon on ja ongi kogu moos. Siin on nagu teised asjad, kus riik saab sekkuda.

3.3.4.2. Sooaspekti on vaja arvestada

Need, kes leidsid, et sooaspekti on teaduspoliitikas vaja arvestada, leidsid üldjuhul, et seda tuleks teha nii nais- kui meesteadlaste puhul ning fookus ei peaks olema vaid naisteadlaste karjäärrede edendamisel:

Liis (personalitöötaja): kui nüüd lähtuda sellest, et oletame mul on õigus, et Eesti ühiskond tervikuna ei ole sooliselt tasakaalus, siis võiks öelda, et selleks, et saada akadeemilises maailmas rohkem taskaalus tulemus, kui ühiskonnas tervikuna, oleks vaja siin soodustavaid meetmeid ja ükskõik, kas edendamaks meeste tegevust teatud erialadel või naisi.

3.4. Noorteadlaste kogemused ja hoiakud

Selles peatükis esitame noorteadlaste endi arusaamu sellest, kas ja kuidas on sooaspekt akadeemiliste karjäärrede kontekstis ning ülikooli igapäevatoos oluline. Vahemikus oktoober ja november 2015 viisime läbi 9 fookusgrupi intervjuud teaduses aktiivselt tegutsevate ja (ajutiselt) teadusest eemaldunud noorteadlastega. Osalejad töötavad või õpivad (doktorantuuris) neljas käesolevas uuringus vaatluse all olevas Eesti ülikoolis. Fookusrühma intervjuudes osales kokku 24 naist ja 10 meest, fookusgrupid olid üles ehitatud soopõhiselt ning teadlaste aktiivsuse-mitteaktiivsuse põhiselt. Kuus fookusrühma intervjuud toimus Tallinnas (algajad meesteadlased; aktiivsed TTÜ, TLÜ ja EBS naisteadlased; teadusest eemale jäänud TLÜ naisteadlased; ning eemale jäänud TTÜ ja EBS naisteadlaste intervjuu) ning kolm Tartus (teaduses aktiivsed TÜs õppinud-töötavad naisteadlased; teadusest eemal olijad; ja meesteadlased).

Viisime läbi kvalitatiivse temaatilise sisuanalüüsi, lähtudes järgmistest keskest uurimisküsimusest:

- Kuidas mõtestavad noorteadlased sookategoriat, soolist võrdõiguslikkust ja võrdseid võimalusi teaduses (sh teadlase karjäärimudelid), kõrghariduspoliitikas ja oma ülikoolis?

3.4.1. Sooaspekt ja võrdsed võimalused teadlase karjäärimudelid ja oma ülikoolis

Kuna sooaspekti olulisusest tööelus ja teaduses, soolisusest teadlase karjäärimudelid ning oma ülikooli konkreetsetest praktikatest selles valdkonnas räägiti fookusgruppides enamasti läbisegi, nähes kõrghariduspoliitikat ning oma ülikoolides toimuvat omavahel põimununa, seejuures sidudes hinnangud praegusele olukorrale ideedega selles osas, mida võiks muuta, on vastuseid nendele küsimustele analüüsitud koos.

3.4.1.1. Sooaspekti olulisus teadlaskarjääris: üldised seisukohad

Reageerides küsimusele, kas sookategooria ja võrdsete võimaluste teema on teaduses ja tööelus oluline, leiti fookusgrupiaruteludes esmalt, et tegemist pole prioriteetse küsimusega:

N (aktiivne): Täienduskoolitus ja töötamine teadlasena ikkagi minu arust ei sõltu soost. See sõltub sellest, kuivõrd hästi sa annad edasi neid teadmisi ja hilisemas sellisel tiptasemel sõltub sellest, kuivõrd head uuringud sul on, mida edasi anda. See ei sõltu minu arust ühestki soost.

Sooneutraalsust põhjendatakse siin meritokraatlike põhimõtete kaudu: tähtis on inimese erialane kvaliteet, töö tulemused ja efektiivsus, sõltumata inimese grupikuuluvusest või isikuomadustest. See seisukoht on hästi kooskõlas neoliberaalse ratsionaalsusega:

N (aktiivne): Nagu ma ütlesin, meil on vaja häid inimesi. Meil ei ole kunagi isegi see teema tulnud, et nüüd tuli ka vist statistikaametist mingi uuring ja Euroopa Komisjonilt tuli mingi uuring. No küsimus selles mõttes selle kohta ja siis ma pidin sellele vastama. Ja see ei ole TÕESTI, see ei ole kunagi teemaks olnud. Ja ma arvan, et need on ka meie enda [Ülikooli nimi] [juhtkonna liikme] sõnad, et [Ülikooli nimi] vajab kompetentseid inimesi. Nad võivad olla, millised iganes nad on siis.

Soolise võrdõiguslikkuse teemat esitatakse kui väljaspoolt tulnud nõudena, millele on sobiv vastata formaalselt, sisulist arutelu pigem vältides, mis respondendi arvates võiks ühiskonnas valitsevat üldist negatiivset suhtumist pigem võimendada:

N (aktiivne): Aga ma arvan muidugi, et kui selle teemaga kaua tegeletakse, siis varsti sellest SAAB teema nagu igal pool. Et mulle tundub, et see sooline võrdõiguslikkus on, mida rohkem seda plaati nagu keerutatakse, seda nagu hullemaks see ühiskonnas läheb tegelikult.

N (aktiivne): pigem oli nagu sedalaadi seisukoht, et see on mingi läänest, Euroopast imporditud teema meil. Me PEAME seda siin nagu uurima ja käsitlema, aga meil ei ole sellega kunagi mingit probleemi olnud. (...) aga mulle tundub, et .. Et see ei ole teema.

Teistlaadi põhjendus sooneutraalsusele on soolise võrdõiguslikkuse allutamine muudele pakilisematele küsimustele. Näiteks arvasid ühes fookusgrupiintervjuus teadusest (ajutiselt) eemalolevad naised esmalt, et sooaspekt teaduses on ebaoluline küsimus võrreldes muude probleemidega selles sfääris:

N1 (mitteaktiivne): Ma arvan, et teaduses ja akadeemilises kontekstis see on nagu KÕIGE väiksem probleem kõigust nendest... Et mis on nagu takistanud, ütleme, kiiremini doktoritööd tegemast või midagi sellist, et see küll üldse teema ei ole. Ma ei, ma nagu ei näe kuskilt otsast, et see üldse küsimus oleks.

Intervjueerija: Mhmm. Kuidas teised arvavad?

N2: Mina isiklikult ei ole ka tajunud mingisugust sellist soost tulenevat diskrimineerimist ja sellist, et mul mingis mõttes raskem oleks. See nagu... Ma arvan, et ei ole nagu oluline probleem. Et pigem see ongi üleüldiselt, et noori piisavalt ei kaasata ja ei anta võimalusi.

Intervjueerija: See puudutab nagu meesdoktorante samamoodi, jah?

N2: Täpselt samamoodi.

Mõnel juhul leiti, et sooküsimuse teaduses on oluline ja huvitav. Näiteks tõi üks aktiivsete naisteadlaste fookusgrupis osaleja välja, et teda on soolise võrdõiguslikkuse temaatikale

tähelepanu pöörama suunanud soolise võrdõiguslikkuse poolest egalitaarsest riigist pärit kolleegi seisukohad, kes on tähelepanu pööranud soolise tasakaalu saavutamise olulisusele ülikooli erinevates otsustuskogudes.

Isegi juhul kui sooteemat peeti üldiselt huvitavaks või ühiskonnas oluliseks, rõhutasid eelkõige naissoost uurimuses osalejad, et neil endal isiklikult puuduvad kogemused ebavõrdse kohtlemisega:

N (aktiivne): Jah, minu arust oluline teema. Endal kokkupuuteid pole. Tähendab takistusi mul pole olnud, aga seda, kas näiteks tingimuste osas keegi diskrimineeriks. Ma arvan, et ülikoolis seda ei tehta [...] Et tegelikult ma ju ei tea, ma ei tea, mis teiste tingimused on. Võib-olla seal on tohutu käär sees, ma lihtsalt elan oma roosade prillidega. Mulle teadaolevalt mul puuduvad kogemused, nii et ei oska väga midagi lisada. Aga fakt on see, et ühiskonnas on see probleem olemas. Nii et võib-olla mind ka puudutab.

Ülaltoodud tsitaat illustreerib soolise ebavõrdsuse olemust – tegu on ühtlasi nii struktuursel kui üksikisiku tasandil esineva probleemiga, kuid viimasel juhul on seda enamasti keerulisem tuvastada, kuna iga eraldiseisva üksikjuhtumi tõlgendusse kaasatavate faktorite hulk võib olla piiramatult (viited kirjandusele).

Meesteadlaste hulgas oli neid, kes ei eitanud teema olulisust, ent tõdesid samuti, et ei omata isiklikku kogemust soolisest tasakaalutusest ülikoolis:

M (aktiivne): ma tegelikult ei julge oletada, kas on teadlikult nii kujunenud, et on see tasakaalu läinud või on see puhtalt juhuse tahtel nii tulnud. Ma ei tea, kas see on teadlik valik olnud. Pigem mingisugust teemat ei ole sellega püstitatud, et kuidagi oleks kumba sugu siis vähe esindatud teatud kohtades. Ei ole tajunud vähemalt.

Naiste seas tajuti teema olulisust seoses nn.klaaslae probleemiga, mis seisneb selles, et üks sugupool on tippjuhtide seas alaesindatud:

N (mitteaktiivne): Mina olen selle teemaga kokku puutunud nii isiklikult kui tööalaselt.(...)Kui ühel hetkel ikkagi klaaslagi vastu tuleb ja ongi terved valdkonnad ja asustused ja kõik, kus on tegelikult naisi rohkem, aga noh vaadake meie rektoraati, vaadake Teaduste akadeemiat (...) Aga mingil põhjusel siiski on klaasist lagi vahepeal akadeemilises maailmas, kus naisi sellest kõrgemale ikkagi jõuab vähem. Selles mõttes seda julgustamist võib-olla tõesti.

Siiski leidis mainimist ka otsese diskrimineerimise juhtum akadeemilises valdkonnas, mis tõsi küll, oli pigem vanuseline kui sooline:

N (mitteaktiivne): Aga muidu isiklikult olen ka kokku puutunud töö juures. See alati ei olegi meesterahvaste poolt olnud. See on ka vanuseline diskrimineerimine olnud.

Need, kes leidsid, et sooaspekt võib mõningatel juhtudel olla teaduses ja ülikooli tööelus oluline, rõhutasid samas, et tegemist on laiema teemaga, mis seondub ühiskondlike hoiakutega:

N (aktiivne): Ta on oluline ja no huvitav teema ka minu jaoks. Selles mõttes ma ikkagi ka nii palju, kui jõuan, ma olen lugenud selle kohta ja uurinud. Ja-ja alati saab väga palju seoseid endale luua. Aga teisest küljest ma olen sellisel seisukohal, et see on hästi palju seotud selliste ühiskondlike hoiakutega, kui et see on kitsalt teadusvaldkonna teema. Selles mõttes see on ka teaduses on probleem, aga noh pigem ma arvan, et kõige rohkem rõhku tuleb panna just sellisele laiemale hoiakutele ja riiklikule poliitikale, mida arendatakse, et see sooline aspekt oleks seal sees, kuivõrd minnakse valdkondadesse kitsalt sisse ja hakatakse forsseerima, sest ma ei

tea, kui väga palju keskendutaks ainult naiste – Kui räägitakse soolisest võrdõiguslikkusest, siis kuidagi see on naiste teema. Kui hakata mingitest kvootidest või numbrilistest eesmärkidest rääkima või midagi, siis see tundub nagu stigmana rohkem. Ma ei tea, see toob naised kokku, aga mehed tavaliselt ei too. Selles mõttes on – Ma ei tegeleks väga kitsalt selle teemaga, vaid laiemalt.

Nagu eelmine intervjuukatkend illustreerib, leiti üldjuhul, et probleemide põhjuseks on laiemad hoiakuid, mille korrigeerimisse ei saa ülikool sekkuda. Pigem on vaja muuta ühiskondlikke hoiakuid, näiteks suunata mehi rohkem lastega seotud kohustusi enda peale võtma, andes seeläbi naispartnerile võimaluse karjäärialaselt edeneda. Üksmeelne seisukoht oli, et naisteadlastele pole eraldi meetmeid vaja kehtestada ning kui üldse sooaspektile teaduses keskenduda, siis peaksid fookuses olema ka mehed.

Üldjuhul ei osatud hinnangut anda sellele, kas oma ülikoolis arvestatakse personaliarengus töötaja sooga ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõttega:

N (aktiivne): Ma ei ole näinud nagu ühtegi dokumenti, sõnavõttu, seisukohavõttu, kust see teema läbi käiks.

Kui enamasti leiti kõigis fookusgruppides esmajoones, et soopõhiseid probleeme teaduses ei esine, siis vestluse arenedes (enamasti intervjuueerija poolt esitatud märksõnadest inspireerituna) toodi kõigis aruteludes välja mõningaid spetsiifilisi naisi ja mehi puudutavaid probleeme teaduses laiemalt ja oma ülikoolis konkreetsemalt.

3.4.1.2. Naisteadlaste probleemide/ebavõrdse kohtlemise tuvastamine

Naiste ebavõrdse kohtlemise ning meeste eeliste kohta teaduses jagati isiklike kogemuste ja oma uurimisüksuses toimunud olukordade analüüsi:

N (aktiivne): Ma olen näinud küll olukordi, kus võrdsetel positsioonidel meestöötajatel, professoritel, kes on kehvemate näitajatega, on paremad tingimused. Palk, rohkem võimu... Ja see EI ole olnud sisuliselt põhjendatud. Sisuliselt oleks olnud põhjendatud teistsugune olukord. Ma konkreetsemaks ei lähe. [naerab] Aga jah, aga ma ei osanud seda teisiti... See on võib-olla olukord, kus ma võib-olla olen kõige selgemalt näinud soolist erinevust ja meeste selline, noh... oma... punt, kes otsustab asju.

Viidati soolistatud sotsiaalste võrgustike toimimisele, mis välistavad naisteadlasi.

Meesteadlased leidsid, et pere- ja eraeluliste kohustuste tõttu puudutab tööalane ülekoormus eelkõige naisteadlasi, mistõttu nähti ohtu viimaste suundumises teadusest välja või välismaale tööle:

M (aktiivne): Et see koormuse ja ülekoormatuse efekt on just naiste puhul minu arust üsna tugev. Et noh, seal tuleb ju kogu see perejant ka veel otsa ja seda soovi pärast seda, kui sa viis või kuus aastat pärast lõpetamist peaksid alustama teadustööd, kui sul on juba kaks või kolm last, et no seda on ikka väga raske tekitada. Ja noh, ahvatlused kõikvõimalike tööpakkumiste osas nii Eestis kui välismaal on palju suuremad. Et neid, jah, läheb kaduma üsna palju selle tulemusel.

Naisteadlaste väikeste palkade ning nendega leppimist meessoost teadlaste fookusgruppides esile ei toodud.

Soolise ebavõrdsuse (seda terminit siiski üheski fookusgrupis ei kasutatud) põhjustena nähti ka naiste ja meeste erinevaid omadusi ja käitumisviise. Näiteks leiti ühes aktiivsete naisteadlaste fookusgrupis, kus algselt oldi seisukohal, et sooaspekt on teadusmaailmas ebaoluline, vestluse edendes, et meesteadlased on eelisseisus, kuna naistele õlul lasub

meestest enam administreerimiskohustusi, mille ühe põhjusena nähti naiste endi (liigset) kohusetundlikkust:

N1 (aktiivne): Üks asi, mida ma just hiljuti mõtlesin, oli see, et miks on nii, et mehed ei salli adminkohustusi. Need delegeeritakse hästi palju naistele üle. Seda ma olen küll ülikoolis. Muidugi ma olen tobuks ka, et ma ise võtan ka sekretäri rolli. Aga seda on küll, et kuidagi meestest ujub see adminkohustused kergemini eemale. Ma ei tea, kuidas see mujal on, aga meil vahepeal seda juhtub ikkagi ja siis ma jälle natukene vannun.

N2: Mehed ei vaevu ennast sellega ja meie vaevume, sest naised on usinamad, põhjalikumad.

N1: Mingite kirjade kirjutamine.

Mitmel korral rõhutati naiste puhul nende kohusetundlikkust ning nõusolekut töötada madala palga eest. Seda illustreerib väljavõte ühest aktiivsete naisteadlaste fookusgrupiintervjuust, kus teadlane kirjeldab oma ülekoormatust:

N (aktiivne): Ma enne korra mainisin, siis ma olen poole kohaga lektor ja poole kohaga teadur. Ja tegelikult ma arvan, et ma olen pigem selline erandjuhtum mõnes mõttes, sest kui ma eelmise aasta oktoobris kaitsesin doktoritöö ära, siis kusagil augustis või isegi kevadel selgus, et üks väga oluline õppejõud läheb ära. Ta oli väga suure koormusega ja neil oli vaja põhimõtteliselt üle suve oli vaja asendajat leida. Ja ma olin juhuslikult õigel ajal õiges kohas. Et ma arvan, et see ei ole standardne viis, kuidas ülikoolis ikkagi õppejõude leitaks. Ja siis mul tuli põhimõtteliselt tuli augustikuus ennast orienteeruda nelja aine õpetamisele. Ja ma arvan, et seal tuleb ka enamus valusid. Ma sain küll hakkama, sain väga head tagasisidet, aga ma ei tahaks sellist asja viis aastat järjest teha, sellise valuga. Et ma arvan, et see üleminekuvalu võib-olla natukene paneb sellise musta pilve korraks minu ülikoolitööle. Kuigi ma tõesti seda naudin ja mulle meeldivad üliõpilased kohutavalt, eriti just bakalaureuse tudengid meeldivad kohtuvalt, nad on nii vahvad arenejad ja tõesti teadustöö meeldib, aga just see koormus, mis korraga tekkis, oli minu jaoks oli väga-väga-väga suur.

Ühes fookusgrupis jutustati naiste alalhoidlikkuse ja meeste riskilembelisuse illustreerimiseks isiklikul kogemusel põhinev lugu, kus naissoost teadlaste juhitud õppetool pandi kokku suurtes rahalistes raskustes oleva meeste poolt juhitud üksusega, mille tagajärjel halvenes naisteadlaste tööalane heaolu. Olukorda peeti ebaõiglaseks:

N (aktiivne): No hästi alalhoidlikud tänu sellele. Et noh, riskijulgus on tunduvalt väiksem, mulle tundub, naistel. Mis tähendab, et nad on veel rohkem stressis igasuguste finantsnäitajate ja piiride pärast, meil on päris hea näide sellest, et kaks õppetooli pandi kokku, sest üks oli niiõelda kahjumis ja loomulikult see naise poolt juhitud õppetool oli ka... nii, et meil praktiliselt ei olnud pliiatseid paar kuud. Et sul ei olnud pastakat sellepärast, et raha oli nii otsas, et pastakaid ei ostetud. Alati me tegime nalja, et me võime oma toolid „ostas“ maha müüa, et me saame siis printeri vähemasti, on-ju. No et igaühel oli kaks tooli, et noh, need võib ju vabalt müüki panna. Ehk siis tegelikult mitte ühtegi reisi, mitte midagi, palgatõusu pole seal organisatsioonis olnud, ma arvan, üks kümmekond aastat ja siis mingi instituut, mida loomulikult juhivad mehed, VÕTAB endale lihtsalt ülbuse lasta ennast paarsada tuhat miinusesse paari aastaga ja nüüd me maksame nagu neid võlgu, sest meid pandi... NÕUTI ühinemist.

Meesteadlaste arvates aitab meesteadlasi edasi jõuda iseseisvus ja enesekindlus, omadused, mida naiste puhul vähem arendatakse.

Kui ka meessoost teadlased tõid välja olukordi, kus naisted on võrreldes meestega teaduses ebasoosdsamas seisus, siis anti samas mõista, et olukord ei ole selles osas Eestis nii hull kui mujal. Leiti, et stereotüüpsed hoiakud naisteadlaste suhtes esinevad kusagil mujal, mitte meil, nagu selgub järgmisest fookusgrupi intervjuust aktiivsete meesteadlastega:

M1 (aktiivne): Erinevalt näiteks Lõuna-Euroopas näiteks ma kujutan ette, et neil on veidikene teine arusaam. Et mul naiskolleegil oli siin kogemus, kus ta saatis ühe oma teadustöö... Läks konverentsile, see oli Itaalias, kus tema oli põhiautor ja kaasautor oli siis tema meeskolleeg. Põhimõtteliselt see Itaalia professor ei suhelnud selle naisautoriga sellepärast, et ta leidis, et see on mingisugune noor...

Intervjueerija: Esimene autor oli naisautor, jah?

M1: Jah, noor naine, et noh, see nagunii midagi ei taipa võrreldes meesautoriga. Et noh, nüüd noor naine mingit teadust teeb, eks-ole... Ilmselt selles kultuuriruumis tema nagu järeldas niiviisi.

Intervjueerija: Mhmmh.

M1: Eestis ma ei kujuta sellist asja nagu ette.

M2: No ja Aasia kultuuris ja mis iganes on näiteks see, et... Ma olen olnud ühe korra kuskil konverentsil, kus mingisugune aasiyalased... Aasia mingi konverents oli, kus käis mingi Ameerika õppejõud. Oli Aasia ülikooli tööle läinud ja magistrandiga koos kirjutanud artikli. Ja konverentsile tulid mõlemad kohale, aga õppejõud lasi magistrandil ettekande teha ja magistrant juhtus olema ka naine. Mille peale KÕIK Aasia mehed kõndisid ruumist välja. Nad oli nii solvunud, et nad pidid kuulama seda ettekannet.

Intervjueerija: Mhmmh.

M2: See oli jumala hästi tehtud, kõik oli adekvaatne. Aga noh, meil sihukest asja kindlasti ei ole.

Sotsiaalteaduste puhul esitati hinnang, et selles valdkonnas puudub Eestis maskuliinne teadlase ja professori kuvand:

M (aktiivne): Ja selles mõttes niisugust arusaama minu meelest Eesti sotsiaalteadustes, et niiõelda edukas teadlane ja professor, kellel on mingi ühiskondlik mõju, peaks olema nagu iga hinna eest nagu mees... niisugust ei ole. Et meil on selles mõttes väga niisugune, noh, taju on sooliselt nagu tasakaalustatud. Et ma arvan, et asi ei ole mitte niivõrd niisugustes hoiakutes, vaid asi on teatud süsteemisiseses paindlikkuse puudumises.

Selle arvamusega anti taas mõista mõista, et naissoost teadlastel ei ole Eestis nii suuri probleeme, kui mujal.

3.4.1.3. Noorte meesteadlaste probleemid on sarnased või spetsiifilised, kuid sama olulised

Nii nais- kui meesteadlastest koosnevates fookusgruppides leiti, et kui soospektile teaduses üldse tähelepanu pöörata, siis ei peaks keskendumine ainult naistele, vaid tuleks samamoodi käsitleda ka meesteadlaste probleeme ja eripärasid.

Valdavalt esinesid kaks seisukohta: a) kõigil – nii naistel kui meestel – on teaduses sarnased probleemid ehk olukorda nähti sooneutraalsena b) esinevad spetsiifilised probleemid, mis puudutavad osalejate arvates eelkõige või ainult meessoost noorteadlasi.

Esimest seisukohta – mille kohaselt on alustavatel nais- ja meesteadlastel ühitviisi raske - illustreerib järgmine arvamus:

N (aktiivne): Ma ei näe nagu mingit vahet, kas minu ees on meeslektor või naislektor. Ma ei oska nagu öelda, et see sugu peab mängima hakkama. See on muidugi ka teaduri puhul. Ainuke asi, mis mängib teaduspositsioonil, on see, et hästi on toodud välja, et teadlaskarjääris on see, kus sa pärast kraadi kaitsmist esimesed kümme aastat pead meeletult pingutama, just publitseerima, tegema uurima, et sa jõuaks võib-olla sinna päris-päris tippu, need, kes tahavad päris tippu jõuda. Need esimesed kümme aastat on hästi määrav, sest see on pikk protsess. Ja kümne aasta jooksul, kui sa suudad kombineerida kõiki oma rolle, mis sul on elus antud, siis sa jõud sinna tippu võib-olla. Ma ei usu, et see on soopõhine. Me rääkisime enne, et meestel on sama raske kui naistel. No meestel on ka lapsed, naistel ei ole ainult lapsed. No okei, Eestis võib-olla on üksikemasid palju, aga üldjuhul on meestel samasugune koormus. Ma ei näe, et seal oleks väga vahet, kas on mees või naine. Pigem see on isiksuse küsimuses.

Eelkõige meesteadlasi puudutava probleemina nähti olukorda, kus noortel meesteadlastel lasub lapse sündides kohustus perekonda rahaliselt ülal pidada, mistõttu on tõenäoline, et teadusest eemaldub just mees:

N (aktiivne): Mõtlesin oma kogemustest. Ma ei suuda jõuda otsusele, et kas ma olen ignorantne, tähelepanematu, lihtsalt vähem ambitsioonikas võib-olla ka, aga mul ka ei ole kogemusi takistustega, ja ometi mul ju neid klassikalisi põhjusi on kodus kaks tükki kasvamas. Aga noh minu enda kogemuses suurepärane näide, kuidas ei ole takistus see, et sa oled naisterahvas, kes juhuslikult on lapseootel akadeemilisel teel, on see, kui ma läksin Soome pooleks aastaks vahepeal õppima. Ja kui mul see ettepanek tehti sinna minna, siis mul oli üks laps juba olemas ja teine laps tulemus, siis ma ettepanekutegijaid informeerisin, et olukord on, nagu ta on ja nemad ütlesid ja mis siis, et ega rasedus ju aju ei mõjuta. Tule, tule. Läksin. Õppisin. Oli väga tore. Sain teise lapse ka, oli ikka väga tore. Tulin tagasi, jätkuvalt väga tore. Pigem, mis minu õpinguid on pikendanud oluliselt, on majanduslik külg. Et on ju tarvis sissetulekut. Aga kui nüüd sooküsimusega seda siduda, siis minu enda kogemusi mööda on see pigem nii, et kui üliõpilaspaar avastab, et laps on tulemas, siis katkestab õpingud meespool, kes läheb tööle ja naine siis käib lapse kõrvalt ülikoolis edasi ja saab hariduse kätte. Et võib-olla see on nagu meestel võib-olla hoopis suuremaks takistuseks hariduse omandamise teel.

Ebaõiglase kohtlemise tajumise näitena kirjeldasid meesteadlased noorteadlaste rahastamissüsteemi oma instituudis, mille puhul leiti, et naisdoktorantide suhtes rakendatakse positiivset diskrimineerimist, makstes meestele doktoranditoetuse välja stipendiumina ning naistele palgana (mis on fookusgrupis osalejate hinnangul ka peale maksude mahaarvamist suurem kui stipendium), eeldusel, et nad lähevad paari aasta pärast lapsehoolduspuhkusele ning võimaldades neile seega suurema vanemapalga. Eestlastest doktorantidele ebasoodsa seisuga tekkitamisena nähti ka olukorda, kus kolmandast riigist pärit doktorandile makstakse kohalikest suuremat tasu, et täita viisa jaoks vajalikku palgakriteeriumit.

Leidus seisukohti, mille kohaselt nähti mehi töö- ja pereelu ühitamise kontekstis haavatava grupina. Leidus arvamus, et tasapisi hakkavad tööandjad eelistama töötajatena naisi:

M (aktiivne): Mis minule tundub Eestis, on see, et võib-olla me sisenemegi nihukesse uude ajastusse, kus... vaikimisi hakatakse eelistama naisi. Ma tean päris mitut konkurssi, kus on nii tehtud. Õnneks mina ei ole seal kandideerinud, aga... Või kahjuks. Aga selgelt niisugune alateadlik eelistus on juba tekkinud, et kui meil on nagu kaks võrdset kandidaati, siis me selgelt eelistame naist. Sellepärast, et ükskõik

kui keeruline ei oleks see niiöelda võimalik vanemapalga häda või puhkus, ikkagi need naised on reeglina lojaalsemad ja mida mina ise olen märganud ühte väiksemat seltskonda juhtides, on see, et kui tuleb vanemapuhkusest tagasi naisterahvas, kes on vähemalt magistrikraadiga reeglina jne, ta on ikka hämmastavalt rohkem motiveeritud ja kuidagi nagu välja puhanud sellest kõigest ja ausalt öeldes minul ei ole nagu... mitte mingisugust põhjust teda diskrimineerida. Reeglina me nende inimeste palkasid tõstame kõige rohkem isegi, sest seal me reaalselt näeme, et ta on siin aasta või poolteist puhanud ja mis mõtet on teda mingil põhjusel alaväärt... või noh, madalamana tunda sellest, kes on neli aastat lihtsalt mingit... kelgunööri lohistanud. Et selles mõttes... reeglina sellest puhkusest on neile kuidagi ikkagi kasu ja noh, ja noh, kui sinna juurde panna veel keskmisest suurem lojaalsus, mis minu arust naistöötajatel siiski ON, siis ka see peaks kuidagi nagu palgas kajastuma, kuna see on ju ülikooli või siis ka ettevõtte jaoks väärtus. Eeldused, et see asi nagu paika loksuks ka VÄLJASPOOL seda vanemapalga süsteemi niiöelda ümbertegemist, või puhkusesüsteemi, et need on täiesti olemas. Et ma ei oleks ülimalt pessimistlik selles mõttes.

Mõni meesteadlane tundis end praeguses süsteemis kõrvalejäetuna ning väheväärtuslikuna, tajudes ohtu oma töökohale ja staatusele ülikoolis:

M (aktiivne): No minul on pigem mõnikord tunne... Väga kurb meel, aga siis niisugune mõte, et sisuliselt niisugune kodukootud lektor, nagu ma olen ülikoolis, siis ma täidangi nagu mingisugust vahepealset rolli, et kunagi tuleb välisülikoolist üks PhD ja hakkab tööd tegema ja sina pead lihtsalt seeaeg siin seda ülikooli üleval hoidma. Et sisuliselt sul ei olegi nagu niisugust suurt ülimat väljakutset, küll need talendid ükskord tulevad ja siis kõik su töö ära võtavad ja sa pead selle juures veel rõõmus olema ja noh, samas arvestades seda, et see ei ole ka minu põhitöö, isegi kui see nii läheb, et võib-olla see ei ole nii suur katastroof.

Leidus arvamusi, meestele peaks suunama erimeetmed:

N (aktiivne): Pigem võib-olla on paljudes kohtades ongi siukene naistevõim tekkinud, mitte halvas mõttes, aga et akadeemias äkki just on mehi vaja positiivselt diskrimineerida, et neid tuleks juurde. No kuigi näiteks minu erialal, miks inimesed ei tule ka akadeemiasse, on see, et töötingimused ja võimalused mujal on oluliselt paremad. Tulevadki ülikooli need, kes tahavad kuidagi teistmoodi ennast väljendada või kellel on mingi ambitsioon, mida seal välja elada. Sinna ei minda otsima omale põhitöökohta. Ja ilmselt ka see on põhjus, miks sinna mehed, kelle ambitsioon sageli on rohkem materiaalne kui naistel, et miks mehed sinna nii väga ei tule. Või kui tulevad, siis tulevadki need, kes tahavad olla oma erialal oma valdkonnas tunnustatud tipud ja ülikool on selleks siuke hea vahend, saada selleks tipuks ja olla nähtud sellise tipuna. Et see toob mehed sinna tavaliselt.

N (aktiivne): meeste positiivne erikohtlemine juba sellest otsast, et kas nad peavad nii palju tööd tegema ja et neil õigus perega veedetud ajale, siis ma arvan, et oleks hädavajalik Eesti ühiskonnas.

Ka konkreetseid meesteadlasi puudutavaid küsimusi nähti laiemate ühiskondlike probleemidena:

N (aktiivne): Ma arvan, et meil on suht sama probleem, et mehed põgenevad ülikoolist ja eriti noored mehed põgenevad. Meil on täpselt sama probleem. Ja ma olen täiesti nõus, et see ongi ühiskondlik laiem temaatika.

3.4.1.4. Töö- ja pereelu ühitamine

Kui enamikke noorteadlasi puudutavaid probleeme nähti samavõrd puudutavat ka mehi, mõõndi mõningate teemade - eelkõige töö- ja pereelu ühitamise - puhul, et kehtiv pere- ja teaduspoliitika Eestis – pikad lapsehoolduspuhkused ning konkurentsipõhine teadussüsteem – ei mõju hästi naiste edule teaduses:

M (aktiivne): Ma arvan, et siin see osaliselt on see konkurentsipõhine süsteem, mis tegelt nõuab sult pidevalt konkurentsispüsimist, aga kui sa lähed nagu lapsepuhkusele, Eestis eriti, kui sa lähed sinna väga pikalt, sellel tasemel, et sul on lapsepuhkust kolm aastat saada või mida iganes, et siis sellega tegelikult sa lood seda ebavõrdsust süsteemi sisse. Abikaasa töötab rahvusvahelises süsteemis. Neil on neli kuud. Lapsepuhkus. Ja tööle tulles on kaks tundi iga päev rinnaga toitmise aeg. Aga nende... nende... Kõik ütlevad, aga mõnes mõttes oli teada, et see süsteem on nagu mõneti nagu töökonkurentsi mõttes on nagu mõistlikum, aga Eestis nagu mida sa teed selle lapsega, neljakuisega. Neil ongi kontoris nurgas mängutuba, kus lapsed siis mängivad jne, aga Eestisse see ei sobi. Aga me mõtleme pigem projekti... Nemad on ka projektiorganisatsioon, et projektipõhises organisatsioonis tegelikult selline pikk niioelda eemalolek takistab ja tegelt see ei ole üldse mitte ainult naiste küsimus, vaid see on ka küsimus näiteks teadlastest endast, et professorid, kui me tahaksime, et teadus teeniks rohkem ühiskonna huve, et nad käiksid kuskil ettevõtluses või tegeleksid mingisuguse... no sotsiaalteadustes lähleksid kuskile, ma ei tea, kuskile rotatsiooni korras nagu põllule tööle, et see pool aastat, mis sa ära lähed, sellega sa jälle kaotad projektide kirjutamise aega. Nii et see ongi sellises projektipõhises konkurentsisisüsteemis... selles pole nagu puhvrit sisse ehitatud ja sellisel juhul on ka rahad...

M (aktiivne): Noh, kõige konstruktiivsem oleks muidugi öelda, et tehke vanemapuhkus pooleks ja kohustage isa puhkama sama palju kui ema ja siis tegelikult see probleem nagu statistiliselt laheneks. Ja mõnes riigis on nii ka tehtud. Et okei, kui sa nüüd ei taha puhata, siis saategi ainult poole terve pere peale seda puhkust. Ja noh, võib-olla see tundub mehhaaniline, aga võib-olla see midagi annaks juurde. Ja on tuhat erandit, kus see ei tööta üksikisiku tasandil, aga noh, võib-olla, et mingi niisugune suund vähendaks seda VÄIDET, et meil on sooline ebavõrdsus tekkinud vanemahüvitise süsteemist.

Mõnel juhul leiti, et ülikooli ei huvita töötajate töö- ja pereelu ühitamine:

N (aktiivne): Minu meelest meil on rohkem see, mis akadeemilises elus üldse, mis puudutab töö- ja eraelu, et no see suhtumine on sihuke don't ask don't tell, et väljaspool ülikooli, mis seis sul parasjagu on, meil on sügavalt savi. On ju?

Kuigi leiti, et ülikool otseselt ei diskrimineeri, kehtib seal vaikimisi eeldus, nagu oleksid kõigil võrdsed võimalused, sekkumata töötajate erasfääri:

N (aktiivne): Ma olen selle peale mõelnud ka nii, kuna ma olen tõesti olnud paar aastat erasektoris, siis... enne seda ühes eraülikoolis küll, nüüd siin, et mulle tundub, et meil on nagu hästi see. Et negatiivset diskrimineerimist ei ole. Et meil JUSTKUI on kõigil võrdsed võimalused, on-ju. Aga samas me teame, et tegelikult privaattsoonis või eraelus tegelikult domineerib totaalne maskuliinsus. Tegelikult just see lasteaia, millest just Kätlin rääkis ka, et see, kes viib lasteaeda, on tavaliselt ema, see, kes HANGIB selle lasteaiaakoha, see ei ole Eestis lihtne, on-ju. Väikelapsele kohta... See, kes hangib selle koolikoha, käib kõik need eelkoolid läbi, kui sul on ambitsioonikamad eesmärgid, selle teeb kõik ema tavaliselt. Et ühtepidi mulle tundub, et see tasustamata töö koormus on ikkagi nii suuresti naiste kanda või

kuidagi nii traditsiooniline see arusaam nendest pereväärtustest, et see kandub paratamatult kaasa.

Leidus arvamus, et selline olukord ei ole eelistatav:

N (aktiivne): Mulle kuidagi nagu tundub, ma ei tea jälle, aga mulle tundub, et meil ei olegi heaks tavaks kuidagi tulla oma pereeluga töökeskkonda ja et see kuidagi nagu tuleb... Sa pead jätma kõik ukse taha ja olema selline... Aga mina ei ole seda tüüpi inimene, ma olen koguaeg täpselt see, kes ma olen ka kodus.

Samas leiti mõnel juhul ka, et riiklik kõrghariduspoliitika peaks teadlase karjäärimudelit vaatlema elukaarena ning arvestama soospekti, tuues välja, et laste saamine ja väikelaste eest hoolitsemine puudutab just naisteadlasi:

N (mitteaktiivne): Tegelikult peaks, kui see on just see elukaare vaade. Selles mõttes, et kui see on teadlik kultiveerimine, et sinust nüüd saabki teadlane, mitte et see ei ole nagu selline asi, millesse sa kukud juhuslikult, et oi, ma kaitsesin midagi ära või noh... Et ikka veel ei saa sellest teadusprojektist otsapidi välja, ma nüüd vist olen teadlane... Ja noh, kui see on teadlik tegevus, et sa hakkadki ühte inimest arendama mingisuguste... tegevuste suunas, siis ilmselgelt sa ju pead arvestama ka sellega, et sellel inimesel on elus üpris nagu erinevaid tegevusi ja kui nagu lastesaamine näiteks on see, millega rõhk läheb nagu mingil hetkel ilmselgelt naisele, siis see tsükel peaks seda arvestama lihtsalt.

Eelkõige naisteadlasi puudutava ebaõiglusena toodi välja mõningate teadusrahastusfondide nõuded, mis ei arvesta laste sünnitamise ja väikelaste hooldamise tõttu eemaloldud ajaga, nõudes samasugust väljundit, kui teadlastelt, kes on saanud täiskohaga teadustööle pühenduda.

3.4.1.5. Erasfääris toimiva tugivõrgustiku olulisus naisteadlastele

Olulise tugistruktuurina nähti naisteadlaste jaoks tugivõrgustiku olemasolu, eelkõige erasfääris, rõhutades meeste toetava rolli olulisust:

N (aktiivne): Ja mul on see asi ka... No mul on tegelikult väga tugev tugisüsteem, aga lihtsalt kuna lapse isa elas teises linnas ennem, siis ta kolis nagu kodulinna tagasi, aga tema on töö... Ja me oleme ka arutanud seda... täpselt sedasama meeste ja naiste teemat, et tema saab omale lubada tööd, kus tema veedab circa mingi kuuendiku aastast välismaal. Et tema saab seda endale lubada. Ja siin on olnud see, et kui mina olen tahtnud kuhugi minna, siis tema ütleb, et muidugi-muidugi. Aga kõige parem näide oli see, kui ma läksin... Ma läksin küll puhkusele, aga läksin kolmeks nädalaks Austraaliasse, siis oli umbes, et muidugi-muidugi-muidugi. Ja siis, kui mul olid piletid ostetud, siis selgus, et aga tegelt ma pean nädalaks sellel ajal, kui sa ära oled, Hiinasse minema. Noh, et... Aga selle peale mina just ütlesin, et sinna sa ei lähe. On nagu on ja sinu mure korda ajada. Et selles mõttes laps sai korda ja nii. Ja noh, minu poolt on nagu see mure ka olnud, et noh, tugisüsteem on ühest küljest läinud tugevamaks, teisest küljest on jäänud nõrgemaks, et mul on... lapsel ühte vanaema enam ei ole, aga jah, sihuke... Ma arvan, et see ongi rohkem sihuke ühiskondlik üleüldine teema ka, et tööajal... Lapsi nagu tööelusse eriti nagu ei kaasata. Minu oma käib kaasas tööl vahest. Ajab oma asju, aga jah, et mingit sellist... No et ongi selline, et don't ask don't tell, et sinu ülesanne on tööasjad ära teha ja mida sa sealt nagu väljaspool teed, siis see on su enda asi.

Leidus seiskohti, et naised ei jõua teaduses tippu meespartnerite vähese toetuse tõttu erasfääris:

N (aktiivne): Jaa, aga tegelt põhiteema on see, et mehed ei toeta. Mehed võiksid võtta osa sellest rollist ja ka viia siis kooli ja teha... et naine saaks nagu võtta... Et Eestis on täna ikkagi see väärtushinnang, et naised on need, kes tegelevad rohkem lastega ja ma arvan, et see on üks põhjuseid, miks tegelikult on naised ka vähem tippjuhtkondades, aga pigem peaks siin mehi nagu harima ja tegema nii, et nemad võtaksid osa sellest...

Leiti aga, et ülikool ei saa siin kaasa aidata, vaid muudatusi tuleb teha laiemates ühiskondlikes hoiakutes ning erasfääris. Seda mõtet illustreerib järgmine katkend fookusgruupiintervjuust aktiivselt teaduses tegutsevate naistega:

N1 (aktiivne): Kuna teadus eeldab ka sellist süvenemist ja nagu... nagu see töö tuleb suga koju kaasa, võib-olla mingi töö ei tule. Näiteks mingi lihtsam töö. Et siis kindlasti on kriitiline roll selles, kui palju sind kodus keegi toetab. Ja mina tean jälle mitmeid oma tuttavaid noori naisi, kes on teinud väikeste laste kõrvalt doktorikaitsmise. Kaitsnud doktori, meil on omal kolleegid, kes mõned... No... seal on olnud tugivõrgustik. See tingimata ei pea ainult abikaasa olema, see võib olla ka mõni väga hea sõbranna, kes tahab laste eest hoolitseda või vanavanemad või lapsehoidja.

N2: Ei, raudselt peab olema tugivõrgustik. Üksinda seda ei tee.

N1: See on pigem see koht. Aga ma ei tea ju, kes seda rolli saab siin täita, et siin ÜLIKOOL ei saa seda täita.

N3: Ülikool paneb naise... annab talle mingid erilised võimalused või... toetab, et ega see ei hari nagu mehi sellest nagu rohkem.

3.4.1.6. Vastasseis ametlikele reeglitele ning kvoodisüsteemile

Rääkides strateegiatest ja meetmetest, mille kaudu soolise ebavõrdsuse probleeme lahendada, üksmeelse seisukohana vastasseis ametlike reeglitele, sh kvoodisüsteemile noorte naisteadlase karjääriteekondade edendamiseks.

Kvoodisüsteemi nähti Eesti ühiskonnale võõrana ning ülikooli ei nähtud sobiva kohana kvootide kasutuselevõtuks:

N (mitteaktiivne): tegelikult ei pea meie ühiskond praegu minema. Skandinaavias see on niimoodi. Euroopa eesmärk on samamoodi, et 40% võiks olla kõikidel juhtimistasanditel naisterahvaid. Eestis seda kuskil eesmärgina kirjas ei ole. Ja ma ei arva, et peaks olemas. Mis mulle meeldiks, oleks see, kui valijad, need otsustajad seda silmas peaksid, selle põhjal otsust teha, ma arvan, ei ole õige. Aga tegelikult, kui rääkimata sellest, kui tegelikult naisterahvas on natuke parem kandidaat isegi, aga kui on täitsa võrdsed kandidaadid, siis võiks natuke lihtsalt selle erinevuste aktsepteerimise mõttes, et see seltskond oleks omavahel, kui koos üks kogu teeb otsuseid, ikkagi tulevad erinevad aspektid välja, kui on erinevad sugusid ka. Et seda lihtsalt silmas peetaks. Aga reeglitesse seda tõenäoliselt ei ole mõistlik kirjutada.

Leiti ka, et Eesti pole kvoodisüsteemiks valmis:

N (mitteaktiivne): Nojah, vaata, kvoodid tekitavad meie ühiskonnas ikka... raskeid närivapustusi veel. Et no Rootsi, Rootsis on see vist pikaajaline traditsioon juba, eks? Et see ei ole midagi võõrast. Ma ei tea, minu jaoks on see mõte võõras. Et ma pigem... ma pigem pooldaks seda, et inimene saab sinna läbi sisseastumiseksamite, mida ta teeb hästi ja ta näitab, et teda huvitab see. Et ta tahab sinna minna. Ma ei saa öelda su sõbranna kohta, et ega teda ju sillaehitus ei huvitanud, lihtsalt läks, sest kvoot lubas. Et see on ka jabur, nii ei saa.

Kvoote nähti ebaloomuliku sekkumisena:

N (mitteaktiivne): Aga ma arvan, et see on jälle nagu otsapidi loomulik protsess. Seda ei saa... noh, kui naised ise ei astu sisse, nad ei näegi üldse endal perspektiivi sisse astuda, siis noh, tänavalt nagu naist otsima minna on ka nagu hästi imelik.

N (mitteaktiivne): Mina usun sellesse loomulikku kulgu rohkem. Väikese nõksuga võib-olla kaasa aidata.

See seisukoht oli fookusgruppides valdav, kuid samas leiti, et teatud juhtudel võiks lubada positiivset diskrimineerimist, eelistades näiteks teatud olukordades maskuliinsetel erialadel kahe kandidaadi võrdse kvalifikatsiooni korral naist. Taolist tegutsemist ei nähtud kvoodisüsteemina. Selline vastuoluline hinnang, ning arusaam kvoodisüsteemist, mida on väljendatud järgmises intervjuukatkendis, viitab kvoodisüsteemi taga peituva idee valesimõistmisele:

N (mitteaktiivne): Just. Et kui sul on kaks inimest, kes teevad võrdsed punktid ja sul ongi see inseneriala ja sul on... Et selles mõttes. Aga ma arvan, et sellist üldkvoodi, et nii, nüüd meil on vaja saada kakssada kolmkümmend keevitajat, lähme otsime.

N (mitteaktiivne): Vaatamata nende kvalifikatsioonile... Just.

N (mitteaktiivne): Ma olen ka nagu ikkagi selle poolt, et kvalifikatsioon on ikkagi esimene ja selles mõttes sellist nagu... ütleme arvestavat positiivset diskrimineerimist... ma arvan, see on täiesti okei kaaluda. Tõesti, sul on kaks inimest võrdsete punktidega, võrdsete tulemustega.

Ka järgmisest fookusgruppiintervjuu katkendist teadusest eemalolevate naisteadlastega selgub, et kvoodisüsteemi mõiste on ebapopulaarne ning selle sisu mõistetakse valesti. Vastuseisu kvoodisüsteemile väljendatakse teiste teadlaste võimalikku negatiivset suhtumist esile tuues. Samas selgub, sisuliselt ollakse kvootide ideega nõus.

N1 (mitteaktiivne): Noh, jah, kui teaduspoliitika oleks nihuke ja paneks kirja mingisuguse soolise tasakaalu mõiste, siis no ma ei kujuta ette, et siis läheb kohe aruteluks, et jah, siis see teaduse tähendus seal juures on-ju, et... et teaduse kvaliteet kaob ära. Et me peaksime kvote jälgima või tont teab mida.

Intervjueerija: No soolise võrdõiguslikkuse seadus ütleb, et... õppe- ja teadusasutused peavad süstemaatiliselt edendama soolist võrdõiguslikkust.

N2 (mitteaktiivne): See on ilus lause. Neid kõlksusid on võimalik paljudesse kohtadesse kirjutada, on-ju. Et noh, seal VÕIB olla midagi niisugust, et veidi enam edendada nende naisteadlaste olemasolu reaalteadustes.

Kvoodisüsteemi oldi mõnes fookusgrupis valmis kaaluma, kui vaid siis, kui see on hästi läbi mõeldud ning mitte vaid ühe ülikooli-põhine, vaid kehtib kogu kõrgharidussüsteemis:

Intervjueerija: Kas see peaks kuidagi ülikooli strateegias sees olema, et sellistel juhtudel kasutatakse seda alaesindatud soo valimist?

N (mitteaktiivne): Jah, põhimõtteliselt küll. Et see ju oleneb sellest ülikoolist ja sellest, mis ta vajadus on. Sest alaesindatud soo valimise täitmise puhul see on väga okei. Aga siis tuleb ka väga selgelt need printsiibid paika panna, mille alusel seda nagu arvestatakse ja mille alusel, mille alusel tegelikult ülikoolid seda teevad, sest see on jälle midagi, mis peaks olema ühtne. See ei saa olla ülikoolipõhine. See siis on nagu... Kui me tahame seda süsteemse kõrghariduse arendamise osas, siis see peaks olema kõrgharidusel põhinev. Et kogu nagu riik kõikides astmetes arvestab

seda ühtemoodi. Nii õppes, nii töötajate valikul, akadeemilise töötaja, mitteakadeemilise töötaja valikul... Et see peaks siis nagu läbimõeldud süsteem olema.

Kvoodisüsteemi üldisest ebapopulaarsusest ning väärarvamistest annab märku ka järgmine intervjuukatkend, kus fookusgrupis osaleja näeb olukorda, kus töökoht on saadud või edutamine on toimunud tänu sellele, et töötaja on naissoost, ebasobiva ja solvavana, soovides end mitte tunda "kvoodinaisena":

N (aktiivne): Ja teine asi on see, et minu meelest on ka selles mõttes, et noh, MINU isiklik arvamus on nagu see, et ma nagu ei soovi, et mind tööl hakataks koheldama kuidagi mitte sellepärast, et ma olen naine või et ma olen nagu võimeline lapsi sünnitama. Ma olen nagu invaliid, et mulle on vaja erinevat nagu... kohtlemist tööandja poolt. Loomulikult nagu... Normaalne tööandja, no ma kujutan ette, ülikool või mingisugune ettevõtte, kui sul on vaja lastele lasteaeda järgi minna, tuleb sulle ikka vastu. Sa saad oma tööd nagunii vabalt korraldada ülikoolis suht palju. Et noh, mingit erilist... Keegi hakkaks mind nüüd arendama või noh... Nagu selles mõttes, et mehed suudavad ise areneda, aga minul on vaja mingisugust välist formaalset süsteemi, mis mind arendab, no see on minu meelest pigem nagu solvav näiteks.

3.4.1.7. Paindlikkuse, personaalsete lahenduste ja mitteametliku sekkumise poolt

Elmises lõigus tuli lähemalt juttu ambivalentsest suhtumisest kvoodisüsteemi: kuigi eksplitsiitselt oldi kvootide vastu, siis selgus fookusgruppides esitatud konkreetsetest näidetest, et kvoodi mõistest saadakse valesti aru ning sisuliselt eeliskohtlemist siiski mõningatel juhtudel toetatakse. Populaarsemaks osutusid intervjueritute hulgas siiski pehmemat ja kaudsemat laadi meetmed: otsest sekkumist konkreetsete reeglite näol sooküsimuste reguleerimiseks nähakse liiga agressiivseks ja ebasoovitavaks.

a) Paindlikkuse võimaldamine töö- ja pereelu ühitamisel. Ülikoolilt oodatakse mitteametlikus vormis personaalset lähenemist, vastutulelikku suhtumist eelkõige töö- ja pereelu ühitamisel aga ka seoses mobiilsusnõuete täitmisega, võttes arvesse igat erijuhtumit, pakkudes sellist lähenemist nii naistele kui meestele. Pooldati olukorra lahendamist juhtumipõhiselt, viidates selle lahenduse võimalikkusele tänu Eesti väiksusele:

N (mitteaktiivne): Pigem nagu mida saabki teha, on nagu paindlik olla. Eestis ei ole teadlasi nii palju, et seda paindlikkust ei saaks võrdlemisi personaalseks viia.

Leiti, et eelkõige võiks paindlikku suhtumist üles näidata väikelaste vanemate, nii meeste kui naiste suhtes. Ühes fookusgrupis leiti, et eelkõige võib väikelaste emadel olla üldlevinud stereotüüpsete hoiakute tõttu keeruline tööandjalt seoses laste hooldamisega paindlikkust paluda:

N (aktiivne): Mina olen ise küll hästi aktiivselt suunanud nagu sellel teemal, et alustame nendest, kellel on väiksed lapsed, kellel on mingid erisoovid, sest mõnes mõttes ma mõistan seda, et natukene diskrimineerimine nende suhtes, kellel ei ole lapsi ühel või teisel põhjusel, aga need, mina olen märganud, suudavad oma vajadused ise ka väljendada, aga Eestis kuidagi on ebaviisakas tuua vabanduseks lapsi. See on täpselt sihuke...

Intervjuuerija: See ei ole nagu hea toon?

N (aktiivne): Jah, see ei ole nagu hea toon. Sest... Eriti veel noorel naisel, sest kõik kohad räägivad ju sellest, et noori naisi ei võeta tööle sellepärast, et umbes nad saavad oma tited ja ei tee mitte midagi, eks-ole. Ja siis ongi, et sa üritad sellest mitte rääkida, et mitte seda stereotüüpi nagu kaasa aidata ja siis mina olen nagu ise

*pressinud igalt poolt, et a jumal küll, alustame nendest, kellel on väiksed lapsed ja...
küsige kõigepealt tema käest.*

Ka meeste puhul rõhutati nende lapsevanemaks olemist ning leiti, et tööandja peaks samamoodi paindlik olema ka nende suhtes. Töö- ja pereelu ühitamist peeti mõnes fookusgrupis sooneutraalseks teemaks. Mitmes fookusgrupis leiti, ülikool võiks pakkuda väikelaste vanematele toetavaid teenuseid. Seejuures toodi näiteks enamasti lastehoid, mida ülikool võiks pakkuda. Ühes fookusgrupis leiti, et lastehoiuvõimalust võiks pakkuda vaid juhul, kui see kedagi ei sega. Lastehoiuvõimaluste pakkumist ei nähtud mõningatel juhtudel soospetsiifilise naisteadlaste karjääriteede edendamiseks kohtaldatava erimeetmena, millele oldi suuresti vastu. Samas aga selgus implitsiitselt, et lastehoiuvõimaluste pakkumine aitaks intervjuueeritute arvates kaasa just naiste karjääride edenemisele. Lapsehoiuteenuse olemasolu nähti olulisena ka (naissoost) noorteadlaste mobiilsuse puhul, leides, et mobiilsusgrantide taotlemisel võiks olla võimalus eelarvesse lisada ka lapsehoiuteenuse kasutamine välisriigis.

N (mitteaktiivne): Et okei, ma olen noor teadlane, ma tahan nüüd minna ära, näiteks, ma ei tea, mingi stipendiumiga, et ma saaksin endale selles teises ülikoolis lapsehoidja võtta, palgata. Et eeldatavasti on see, et see raha, mis sa Eestist kaasa saad, see võib-olla mõnes teises Euroopa riigis nagu väga kaugele sind ei vii, on-ju. Et olekski nagu ette nähtud mingisugused piirmäärad nagu praegu on need reisi piirmäärad välismaale minnes, et selle riigi keskmisega sa saaksid seal endale võtta selle raha eest näiteks lapsehoidja. Et ma stažeringi viis kuud kuskil ülikoolis, võtan oma lapse kaasa selleks viieks kuuks, mul on tugi, lapsehoidja, mul on võimalik leida elamine siis selle stipi või toetuse eest nagu, mis iganes, käia tihedamini kodus, mis iganes. Need võimalused, need ei pea kandikul olema neile ette antud, aga vähemasti, et need võimalused oleks olemas. Et sul... noh, tõesti ongi, et kui sa oled naine, sul on alla viieaastane laps, on-ju, ma utreerin siin. Suvalises vanuses laps, et kui sa lähed välisülikooli stažeerima, siis sul on olemas eraldi rida lapsehoiu jaoks. No mis iganes. Et kui see on nagu elukaar, siis seal peab ilmselgelt selliseid asju arvesse võtma.

b) Naissoost eeskujude esiletõstmine. Leiti, et naiste osakaalu suurendamiseks tippteadlaste hulgas ning erialadel, kus nad on alaesindatud, on vaja tõsta esile naissoost eeskujusid. Siin nähti rolli just ülikoolidel endil, kes peaksid näitama üles initsiatiivi anda võimalus ja julgustada naisteadlasi ja naisõppejõude avaldama meedias arvamust oma erialal. Leiti, et ülikoolide kommunikatsiooniekspertid võiksid meediale ekspertidena välja pakkuda just naisi. See aitab näidata laiemale avalikkusele, et erialal tegutseb ka naisi ning julgustab noori naisi valima ebatraditsioonilisi erialasid.

c) Kaudse ja ettevaatliku sekkumise pooldamine. Leiti, et muuta tuleks laiemaid ühiskondlikke hoiakuid, kuid sekkumisele konkreetsetesse probleemidesse läheneti ettevaatliku suhtumisega:

N (aktiivne): Muuta tuleks üldisi ühiskondlikke hoiakuid, kuid samas tuleks olla ettevaatlik: Üldse, kogu ühiskonnas ja laiemalt. Ja kui minna kitsamatesse valdkondadesse no siis Palju asju ongi, mida sa ei saa ilma nende ühiskondlike hoiakuteta muuta, aga kui on mingid väga konkreetsed, ma ei tea, naisteadlasi on liiga vähe mingites tehnilises valdkondades, siis seal ma näen küll, et annab mingeid konkreetseid samme teha. Kui on sellised mõistlikud eesmärgid, mis kuidagi ei mõju selle stigmana eks ole, siis see on nagu aktsepteeritav mulle, aga kui see on kuidagi liiga palju pöörab tähelepanu mingile naiste osakaalule, siis ma tunnen, et ma ei tea see tekitab kuidagi _ ma ei tea, see on kuidagi veider, ebamugavustunnet tekitab selline liigne tähelepanu. Pigem selline läbimõeldud, mõistlikud eesmärgid, mõistlikud lahendid, kuidas saavutada.

N (aktiivne): ...ei tasu sellega nagu võib-olla ka just väga äärmustesse minna. Aga ma arvan, et ma ei ole võib-olla selles suhtes kõige – Ma ei ole seda enda jaoks kõige paremini läbi mõelnud. Sellepärast, et ma ei ole veel kokku puutunud nende nii-öelda võib-olla enamlevinud põhjustega, miks naised võib-olla jäävad eemale.

3.4.1.8. Egalitaarne ja paindlik ülikool ja teadusmaailm

Teadlase tööd ja akadeemilist karjääri nähti paindlikkuse tõttu just naistele sobivana:

N (aktiivne): Ja ega ma ei ole ise muidugi teistsugune, et samamoodi miks ma selle osa koormusega akadeemilise karjääri mõneti valisin, et see oli nagu see võimalus, et ma saan oma töö- ja pereelu ühitada.

Kodus töötamise võimalust nähti naiste jaoks atraktiivse isikliku valikuna:

M (aktiivne): Ma isegi ütleks, et võib-olla sotsiaalteadustes on naistel see eelis, kui nad on kodus. Laps käib juba lasteaias, nad on jätkuvalt kodus, kui nad on seda mingil põhjusel eelistanud, nad saavad rahulikult seda teadust teha tegelikult.

Ülaltoodud tsitaadist peegeldub maskuliinne arusaam teadusest kui individuaalsest ettevõtmisest, mitte valdkonnast, mille keskseks võtmesõnadeks on võrgustmine ja koostöö.

Ülikooli nähti töökeskkonnana enamike teiste organisatsioonidega võrreldes egalitaarsema ja paindlikuna, nii naiste kui meeste jaoks ning seda rõhutati eelkõige töö- ja pereelu ühitamisest rääkides. Sellest lähtuvalt leiti, et lisa-sekkumismeetmed pole üldjuhul vajalikud:

M (aktiivne): Aga... ma arvan, et kui reaalsem olla, siis ülikool on üks väheseid kohti, kus seda soolist ebavõrdsust on võib-olla vähem kui keskmiselt riigis. Et see ongi niisugune üsna turvaline ja vähem ambitsioonikas karjäärikeskkond. Ühest küljest, noh, juba ka väljaspool vanemapalga süsteemi on kogu see süsteem ju äärmiselt paindlik, et noh, mis vahet on sellel, kas mees läheb vabale semestrile või naine on pool aastat kauem kodus näiteks lapsega.

* * *

N (mitteaktiivne): No üldiselt vist ülikooli tee on paindlikum kui kuskil mujal. Et ütleme, saab kodus teha. No mõnel pool ei saa nii lihtsalt neid asju või andmeid või midagi kaasa võtta. Siis pikk ikkagi suvepuhkus suhteliselt, et...

Intervjuuerija: Et saab ülikoolis päris hästi kombineerida pereelu ja tööd, jah?

N (mitteaktiivne): Ma arvan küll, jah. Selles suhtes.

Fookusgruupiintervjuus aktiivsete naisteadlastega leiti, et ülikooli kui töökoha paindlikkus kaalub naiste jaoks üles madalad palgad:

N1 (aktiivne): Minu tunne ÜLDISELT on see, et ülikool nagu paljud teised asutused on üsna ära feminiseerunud. Palgatase on selline, et siia valdavalt tulevad ja jäävad tööle naised just seetõttu, et palk on madal, eks-ole...

N2 (aktiivne): Aga ta on piisav.

N1 (aktiivne): Ta on piisav ja sul on nagu suhteline ajaline paindlikkus

Oldi rahul ülikooli kui tööandjaga, leides, et ülikool on näidanud üles piisavalt paindlikkust ning vastutasuks pakutakse end tänuliku ja lojaalse töötajana esitledes ka endapoolset vastutulelikkust ja paindlikkust:

N (aktiivne): Vastupidi, mina olen ülikooliga suhtelisel rahul selles osas. Ma olen oma esimese lapsega olnud lapsehoolduspuhkusel, ma olen teisega. Me oleme mõlemad teinud mööndusi, et ma olen aidanud teaduskonda sel ajal, kui seda on vaja olnud ja nemad on mulle maksmise osas natukene teinud selliseid mööndusi. Ja täpselt samamoodi, kui ma nüüd ära lähen, mis tähendab seda, et ma langen hästi madala koormuse peale, et ma käin ainult natukene siin õpetamas, siis see on ka olnud täiesti okei. Et kätt ette pole pandud. Ja pärast esimese lapse saamist keegi mulle ka ei öelnud, et saa niikuinii saad teise ka, ega pole vaja tagasi tulla või midagi. Mina olen rahul sinnamaani välja, et tegelikult teadlase töö tähendab ju seda, et ongi mõnikord nii, et ma nädala sees hoopiski hoian kodus lapsi ja hoopis nädalavahetusel kirjutan midagi, mida ma parasjagu kirjutan. See paindlik graafik ju soodustab seda. Vastutasuks mina garanteerin selle järele, et ma olen sellel ja sellel kellajal kindlasti klassiruumis või vähemalt annan teada, kui ma ei ole ja teen siis pärast järgi. Mina ei heida nagu selles osas küll ülikoolile midagi ette. Ma ei oska pakkuda ka, mis paremaks teeks. Üks asi, aga see on rohkem naljaga öeldud. Me oleme ammu dekaanile rääkinud, et kui jõulupidu on, siis lastele ei tasuks kommipakke kinkida, aga see ei ole siamaani aastatega muutunud.

Samas leidis ka üksikuid seisukohti, et ülikoolis ei arvesatata piisavalt töötajate personaalsete vajadustega:

N (aktiivne): ma olen tajunud küll paaril korral seda, et kui mulle pannakse ikkagi laupäevaks loengud, siis miks valitakse instituudis see ainuke inimene, kellel on väiksed lapsed. Valitakse laupäevastele loengutele. Ja minu sellekohased palved jäid nagu täiesti... vastamata.

Neid olukordi ei nähtud diskrimineerimisena, vaid lihtsalt süsteemi mittetoimimise ja korrastamatusena:

N (aktiivne): Aga noh, meil on ka ikkagi natuke selline korraldamatus ka selle poolest, et ega meil väga ei võeta arvesse neid erijuhte ega võeta arvesse ka seda, mis kellegi võimalused täpselt on, et...

N (aktiivne): Väga paljud probleemid, mida me võime klassifitseerida kas diskrimineerimiseks või-või selliseks äärmiseks vastutulematuseks, on lihtsalt sihuke korraldamatus.

3.4.1.9. Kes peaks olukorra muutmiseks initsiatiivi üles näitama?

Üldlevinud seisukohana ei pooldatud jõulisi ametlike reeglite abil sekkumisi soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks muutmiseks teadusmaailmas ja oma ülikoolis. Pigem pooldati ettevaatlikku järk-järgulist lähenemist ning kaudseid ja mitteametlikke sekkumisi ja tugimehhanisme. Suuresti jäi selgusetuks, kes ja millal peaks näitama üles initsiatiivi olukorra muutmiseks.

Ühes intervjuus mööndi, et senised edusammud naiste karjääriteekondades – näitena toodi naiste suurenenud osakaalu IT sektoris - ei ole tekkinud tühjalt kohalt, vaid on saanud teoks eesmärgistatud riikliku poliitika toel:

N (mitteaktiivne): Ei, ma arvan, et need paugud on ka tulnud totaalselt ikkagi sellest, et riik on ikkagi propageerinud seda, eks-ole. Et see ei ole tulnud selles mõttes nagu täiesti tühjast kohast, et see süsteem peab ikkagi toetama ja kui riik väärtustab seda öeldes avalikult välja, et jah, tulge, ja jah, tehke ja see on kõik okei, et noh, siis see tugi on olemas ja julgetaksegi rohkem nagu minna. Ma arvan, et see on jälle nagu TTÜ ja IT-valdkonna väga hea töö iseenda promomisel ka täpselt samamoodi, aga noh, keegi peab ukse lahti tegema, et see julgus tekiks. Kindlasti on riigil selles osas roll.

Leiti, et alguses tuleb teha pingutusi idee tutvustamisel, seni kuni see muutub normiks. Soolise võrdõiguslikkuse edendamisel ülikoolides toodi paralleelse Eesti ülikoolide turundamisega välismaale:

N (mitteaktiivne): Lihtsalt minul on erialane näide või see viimase aja näide on, et kuidas ma saan nüüd ülikoolina omale välistudengi. Välistudeng ju läheb räägib, kui lahe ülikool sul on. See on ju see, mis promob. Selles suhtes see on ehk üks koht, kust nagu šnitti võtta, kuidas on Eesti end välistudengitele turundanud. Et ilmselgelt ei lähe sinna rääkima eestlane, kui on vaja rääkida, kui kift ja multikultuurne on Eesti. Selles mõttes, et TTÜ ju... No millal nad multikultuurseks muutusid. Siis, kui neil välistudengeid oli vaja saada. Et noh, see ongi nagu see, et kas sisemine väärtus toodab seda kuidagi väljapoole. Ja siis see ühel hetkel muutub mitte nagu selliseks pushimiseks, nagu vajaduspõhiseks, vaid see muutub loomulikuks. Et noh, see nagu... Noh, okei, saab nagu alguse mitte kõige üllamast ja mitte kõige paremast kohast, aga mingil hetkel see muutub normiks.

Isikute või institutsioonide osas, kes võiksid või peaksid muudatusi algatama, oldi ebamäärased. Peamiselt räägiti (oma?) "ülikoolist", kuid nimetamata konkreetseid isikuid või üksusi. Mitte ühelgi juhul ei toodud välja enda või enda üksuse võimalikku rolli või panust soolise võrdõiguslikkuse edendamisel oma tegevuse kaudu ülikoolis.

Ühel juhul leiti veidi konkreetsemalt, et initsiatiiv soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ka ülikoolis peaks tulema ülikooli personali hulgast:

N (mitteaktiivne): Ma ei tea, kas saab nii olla, et midagi ei tehta, kui... kui noh, ärsameelsed inimesed lihtsalt hakkavad oma tööandjale märku andma, et kuule, siin on midagi... mille peale tuleks mõelda. Et... et noh, mingil hetkel ju need initsiatiivid ikka ju tulevad kusagilt rohujuure tasandilt.

Seega tundub, et pooldati pigem alt-ülespoole esilekerkivaid sekkumisi.

Rääkides ülikoolist kui üksusest, kes võiks või peaks näitama üles initsiatiivi olukorra muutmiseks, leiti, et esmalt võiksid üksikud ülikoolid piloteerida teatud meetmeid ning edukuse korral võiks sama rakendada ka teistes ülikoolides ning laiemalt kõrghariduspoliitikas. Selline lähenemine on veel üks näide ülalpool väljatoodud üldisest ettevaatlikust suhtumisest soolist võrdõiguslikkust edendavate meetmete väljatöötamise ja rakendamisse.

3.4.2. Juhendamine ja mentorlus

Peatume eraldi juhendamise ja mentorluse temaatikal, kuna toe (nii akadeemilise kui ka laiemalt) olemasolu juhendaja ja/või mentori näol doktorantuuri- ja noorteadlasaastatel aitab kaasa edule edasises teadlaskarjääris.

Ülevaates juhendamise ja mentorluse teema kohta intervjuumaterjalis lähtume eeskätt noore teadlase karjääri alguse edukaks kulgemiseks vajalikest tingimustest ehk lühidalt vajadustest. Kaardistame doktorantide ja noorte teadlaste arusaamu juhendaja ja mentori rollist ning toome välja kitsaskohad uuringus osalenud ülikoolide juhendamispätkas. Et sageli leevendab juhendamisel tekkinud puudujääke doktorandi tugivõrgustik, käsitleme eraldi tugivõrgustiku toimimist.

Intervjueeritute arvamuse kohaselt on kõigis meie uuringus osalenud kõrgkoolides probleeme doktorantide ja noorte karjääri alustavate teadlaste juhendamise ja juhendamise kitsaskohti kirjeldavad mõlemast soost intervjueeritavad, nii värsked doktorandid kui juba mõni aeg tagasi kaitsnud, nii teaduses jätkajad kui teadusest mujale siirdunud intervjueeritavad.

Mida hinnatakse üldiselt kõrgelt, on vabadus valida ise huvipakkuv teema, kuid see võib samas kujuneda ka probleemiks, sest alustav doktorant ei oska hinnata ohtusid ega võetud ülesande tehtavust, sh juhendaja pädevust teemat juhendada, selle rahvusvahelist aktuaalsust, metodoloogilist asjakohasust. Vabadust, autonoomiat, paindlikkust hinnatakse kõrgelt ka töökorralduse aspektis, kuid sellelgi on oma varjuküljed. Sellega kaasneb suur ebakindlus, määramatus, võrreldamatus, ebaõiglus töökoormuse ja täiendavate ülesannete jaotamisel.

Peamise motivaatorina doktorantuuri astumiseks mainitakse kutsumust, sügavat huvi ainevaldkonna vastu, mõnel puhul on see loomulikuks jätkuks juba magistriõpingute käigus alanud uurimistööle, mõnel puhul on noor teadlane olnud kaasatud õpetamisse või administratiivtöösse juba pärast bakalaureuseõpinguid, ning olles seotud akadeemilise keskkonnaga, tekib huvi uurimistöö vastu. Intervjueeritud meesteadlased mainisid naisteadlastest sagedamini, et pärast bakalaureuse ja/või magistriõpet neil edasi õppimise ega teadustöö plaane ei olnud, kuid nende erialases töös tekkis vajadus teadmisi täiendada või siis oli ülikool huvitatud mingi eluala spetsialisti kaasamisest oma projektidesse ja õppetöösse. Nende doktorantide, noorte õppejõudude ja teadlaste seotus ülikooliga on pinnalisem ja motivatsioon erineb mõnevõrra teistest

Ehkki ootused juhendajale on erinevad, on juhendaja staatus ülikoolides piiritletud, nõuded tema kvalifikatsioonile on reguleeritud. Juhendamine kuulub ühe kohustusena akadeemiliste ametikohtade kirjeldusse või siis on tasustatud eraldi lisaülesandena. Juhendamise edukust mõõdetakse tähtjaliste kaitsmist arvuga ning see on üheks oluliseks kriteeriumiks akadeemiliste ametikohtade taotlemisel. Mentori mõiste seevastu on vähem selge. Intervjueeritavate enamiku arvates on tegemist mitteametliku nõuandjaga, kes võib olla kas väga hea eriala asjatundja, kes aitab täita metodoloogilisi või teadmiste lünki, mille puhul juhendaja abist on puudu jäänud. Kuid mentor võib olla ka kõrvalseisja, kes annab nõu akadeemilise töökeskkonna kultuuris hakkama saamiseks. Mentor võib olla ka juhendaja, seda näiteks pikemaajalise koostöö puhul, kus ka pärast väitekirja kaitsmist jätkub ühine uurimistöö. Mentor võib olla sama uurimisrühma liige, mistahes positsioonil akadeemilises hierarhias, kuid ta võib olla ka välismaa kolleeg, kellega on kujunenud tihe koostöö. Etzkowitz, Kemelgor ja Uzzi tõdevad võrreldes oma rahvusvahelises uuringus noorte teadlaste toetamiseks ametlikult määratud mentorite ja informaalsete mentorite tegevuse tulemuslikkust, et suuri erinevusi ei ole, tähtis on, et noortel teadlastel oleks võimalik saada informatsiooni akadeemilise asutuse toimimise kohta, sh mitteametlikku, kultuurilist teavet, kuidas käituda mingis olukorras (Etzkowitz et al 2000: 239-240)

Käesolevast uuringust ilmneb, et eraldi **mentorit** on vaja:

- 1) kui juhendajaga on kas erimeelsused või ei ole juhendajal mingis töölõigus, nt metodoloogia osas piisavat pädevust;
- 2) praktilistes, teadusorganisatsioonilistes küsimustes, mis puudutab taotlusi, dokumente, asjaajamist, aja- ja tegevuste planeerimist;
- 3) ideede peegeldaja ja mitteametliku erapooletu nõuandja ja innustajana, sh ka psühholoogilise nõuandjana.

Kui intervjueeritud räägivad sellest, milline **juhendaja** ideaalis peaks olema, rõhutavad nad eeskätt kõrget teaduslikku kvalifikatsiooni – ta peab olema rahvusvahelise tasemega tippteadlane. Ta peab palju publitseerima kõrgetasemelistes rahvusvahelistes ajakirjades, omama laialdast koostöövõrgustikku nii teadusalal kui rakendusvaldkondades väljaspool teadust. Hea juhendaja peab olema teadusala eestvedaja, oskama taotleda edukalt projekte ja kaasata neisse noori teadlasi. Ta peab valdama praktilisi ja administreerimisoskusi ning olema suurepärase õpetaja. Lisaks sellele peab ta oskama neid oskusi edasi anda oma doktorantidele. Ta peab õpetama samm-sammult, protsessi kaasamise kaudu, mida ja kuidas tuleb teha, et saada heaks teadlaseks ja õppejõuks. Ta peab aitama kirjutada artikleid ja soovutama õigeid ajakirju avaldamiseks, ta peab andma kirjatöödele kohast

tagasisidet, tegema konstruktiivset kriitikat ja avaldama doktorantidele vajadusel survet, toetama kriiside puhul, suutma neid ennetada. Juhendaja peab kaasama doktorandi rahvusvahelistesse koostöövõrgustikesse, julgustama esinema konverentsidel.

Tegelike juhendajate juures hinnati positiivselt näiteks kiiret reageerimist doktorandi küsimustele, oskust sõnastada uurimisteema interdistsiplinaarsel alal kõigile osapooltele sobival viisil. Kõigis fookusgruppides mainiti positiivsete näidetena töökeskkonna ja koostöövõimaluste loomist, sisukat tagasisidet kirjatöödele, rahvusvahelistesse võrgustikesse kaasamist.

3.4.2.1. Kitsaskohad juhendamisel

Intervjuudest koorus välja terve hulk väga erinevaid rahuldatusi ja rahuldamatuid ootusi juhendajainstitutsiooni suhtes. Kriitika ja kitsaskohtade kirjeldamine annab võimaluse mõista, milliseid juhendamismustreid Eesti kõrghariduskultuuris domineerivana näha, ning analüüsida, millised standardsed probleemid neisse sisse on kodeeritud. Järgnevalt välja toodud jaotus on mõeldud analüütilise abstraktsioonina, mis toob esile akadeemilise kultuuri spetsiifilised kitsaskohad ning mida omakorda on võimalik pehendada mentori või mõne muu organisatsioonilise vahendiga.

Üldjoontes võib intervjuudest välja lugeda kolme juhendamismustrit, mis on noorteadlastele tähenduslikult mõistetavad:

- 1) kirjutatud teksti kommenteerimine;
- 2) kohalikku teaduskultuuri kaasamine;
- 3) lojaalsussuhte loomine.

Olenevalt sellest, milline neist tegevusmustritest reaalselt kogetavas juhendamispäikes domineerib, tunnetatakse ka juhendamise probleeme ja kitsaskohti, millest omakorda konstrueeritakse neid probleeme leevendava mentori kuvand. Kuvandi mõiste kasutamine on siin asjakohasem kui eeskujud või rollimudeli mõisted, sest suuresti on 'mentor' veel ilma konkreetse sisuta ja alles intervjuu käigus sõnastatakse selle tähendus. Mentori funktsiooni alustava teadlase toetamisel võib kanda nii juhendaja ise kui ka eraldi neutraalne (nt institutsiooni poolt määratud) inimene. Nii mõnigi intervjuueeritav, kes mentori rolli oluliseks pidas, kirjeldas ideaalvariandina juhendaja ja mentori isiku kokkulangemist.

Väga palju kriitilisi märkusi tehti juhendamise tõlgendamise suhtes **teksti kommenteerimisena** või õigemini juhendamise suhtes, mis ainult sellega piirduvadki. Teksti kommenteerimisele üles ehitatud juhendamisstiili puhul eeldatakse doktorandilt äärmiselt suurt iseseisvust – akadeemilises maailmas hakkamasaamine on justkui pidev test, mis eraldab terad sõkaldest ja aitab 'uju või upu' meetodil noorel inimesel iseseisvaks teadlaseks kujuneda.

Sealjuures võib teksti kommenteerimist ja kriitilise tagasiside andmist juhendaja peamise rollifunktsioonina tõlgendada erineva haardeulatusega tegevuste amplituudina, alates sellest, et juhendaja tõepoolest ainult lõpptekstile hinnangut annabki, kuni tee näitamiseni, kuidas teadusteksti erinevaid osasid luua (metoodikat, teoreetilist osa, empiiriliste andmete kirjeldust jne) ja pakendada olemasolevat ideed erialareeglitele vastavaks tulemuseks.

On selge, et kriitilise ja konstruktiivse tagasiside saamine oma ideele ja kirjutatule on ülimalt olulise tähendusega selles osas, kas doktorant jõuab kaitsmiseni või mitte. Kindlasti leidub doktorante, kellele taoline lähenemine suurepäraselt sobib – neid oli ka meie intervjuueeritavate hulgas. Teisest küljest, eeldades doktorandilt suhtelist iseseisvust, jäetakse ta sisuliselt üksi. Üpris pikka aega (põhimõtteliselt isegi mitu aastat) võib juhendatav olla ilma tagasisideta, mistõttu intellektuaalsed ja elulised madalseisud püsivad

kauem ja pärsivad doktoriõppe efektiivsust. Vajadus moraalse ja psühholoogilise toe järele tuli välja mitmes naistega tehtud intervjuus. Ühes intervjuus kirjeldati lausa olukorda, kus juhendaja oma tegevusega ise võimendab psühholoogilist kriisi:

N (aktiivne): Jaa, ja see ikkagi eeldab ju mingisugust empaatiavõimet. Et sa ei saa nagu... No ühesõnaga, sa võid ju olla... koolitatud ja mis iganes, aga kui sul ikkagi puudub elementaarne inimlikkus ja empaatiavõime, siis sa tegelikult... Kui palju ma olen näinud neid nutvaid doktorante nüüd nende aastate jooksul... Me kõik oleme ilmselt näinud. JA tegelikult, kuidas need juhendajad jätavad nad üksi. /.../ No tegelt eeldus on see, et doktorant on loll või ükskõik mis tudeng on loll, et nad ei saagi hakkama. Meie ujusime ise välja, las nad ise rabelevad.

Meestega läbi viidud fookusgruppides psühholoogilise toe tähtsust ei rõhutatud, selle asemel oli aga viiteid vajadusele inimese või grupi järele, kes doktorandi edenemisele kaasa elaks.

Teine suur oht, mis teksti kommenteeriva juhendamisstiili puhul valitseb, on sotsiaalse surve puudumine. Selline juhendamine ei vaja ega soodusta füüsilist koostöötamist ja koosolemist, mis omakorda muudab väga tähtsaks doktorandi võime enesedistsipliini ja motivatsiooni hoida. Juhul kui tegelik elu koosneb peale doktoriõpingute veel täiskohaga töötamisest ja laste kasvatamisest (mis paistab olema pigem tüüpiline kui erand), siis fookuse hoidmine tegevusel, millel puudub piisav auhinnaefekt või sotsiaalne järelevalve, on keeruline. Järgneva mõtte väljendas praeguseks teaduskarjäärilist loobunud naisintervjueeritav:

N (mitteaktiivne): Minu juhendaja ütles mulle suhteliselt alguses kohe ära, et tema ei ole tagantorkija. Ja vot võib-olla see oli see, mida mul tegelikult oleks natukene rohkem vaja olnud. Selles mõttes mul olukord oli isegi päris hea, sest tegelikult nii vähe, kui neid gruppe on, seal oli grupp, sest oli grant ja tehti. Aga kuna ma olin ise Eestist ära, siis tegelikult see minu kaasamine sinna, palju lihtsam on ikka olla tõepoolest füüsilises kontaktis vähemalt mingi aja pärast, isegi kui ühe koridori peal ei, et minul oli see nii harv. Noh mul endal oli lihtsam ära kaduda sealt orbiidilt.

On üsna ootuspärane, et paljud fookusgruppides osalenud vajasid lisaks doktoritöö või publitseerimist ootavate tekstide kriitilisele kommenteerimisele ka seda, et neid **kaasataks algusest peale tegelikku teadustegevusse**, aidataks kasvada teaduskogukonna liikmeks, juhatataks kätte niidiotsad konverentside valiku osas, õpetataks kellega ja kuidas kontakti võtta; antaks näpunäiteid projektide kirjutamisel, granditaotluste vormistamisel ja soovitusi õppetöö efektiivsemaks läbiviimiseks.

N: Aga mis puudutab seda, mida ma olen kuulnud eriti nendelt, kes on väljaspool Tartu ülikooli, ma mõtlen eelkõige väljaspool Eestit ka, et need doktorandid, kes on kaasatud juhendaja uurimisgruppi ja kellele juhendaja õpetab mitte ainult seda, kuidas siis see töö lõppvormistus kõik on ja töö sisu, vaid seda, et kuidas selle töö käigus põhimõtteliselt peaks sust teadlane kasvama. Alustades sellest, kuidas oleks parem grante kirjutada, kuidas oleks hea käia ja kus kohas käia konverentsidel ja millised teadusartiklid on meil vajalikud ja kuhu oleks hea neid esitada. Vot see pool jääb minu arust täiesti puudu. Vähemalt minu juhendaja silmis oli oluline see lõpp-produkt, see doktoritöö ja enamat ta nagu, kas tal ei olnud minuga jagada või ta ei tahtnud minuga jagada, võib-olla minu ootused olid liiga kõrged.

Iseenesest oleks taoline juhendamisstiil tõesti tõhus, aga see seab intervjueeritavate arvates juhendaja isikule üsna suured nõudmised, mis vähendab oluliselt juhendajaks sobivate akadeemiliste isikute hulka. Näiteks soov, et juhendaja viiks oma doktorandi nõ erialasesse õukonda – konverentsidel võrgustaks, eeldab, et tegemist on oma eriala rahvusvaheliselt

tunnustatud autoriteediga ja/või oleks ta piisavalt noor, et tema teaduskultuuris osalemise mustrid oleksid doktorandi karjäärilguse seisukohalt relevantsed⁶. Intervjuudes avaldati näiteks kahtlust, et üle teatava vanuse sotsiaalteaduste teadlane saaks olla praeguses teadusmaailmas edukas eeskuju.

Ehk siis nende igasugune kogemus igasuguste asjade mõttes on.. oli mõnes mõttes tegelikult kasutu selles ühiskonnas. Kui neil ka midagi oli, siis neil olid sotsialismiaja asjad kuskil. Nad teadsid, kuidas Arhangelskis... poest odavat viina kätte saada, kui konverentsile lähed, aga sellega ei olnud nagu selles uues ühiskonnas ikka midagi peale hakata. Ehk siis ega neid ei saa kuidagi hukka mõista, nad on teinud selle pöörde vanuses viiskümmend pluss ja mina olin siis...

Pealegi niisugune juhendamismuster on äärmiselt ressursimahukas – just juhendaja poole pealt vaadatuna. Arvestades seda, et Eesti kõrgharidussüsteemis on juhendamine akadeemiliste prioriteetide äärealal ja vaadeldud pigem kõrvalsaadusena, siis isegi kui juhendaja teadvustab kultuurigiidi rolli olulisust, sõltub tegelik praktika suuresti konkreetse juhendaja tahtest ja võimalustest, mis varieeruvad erialati ja valdkonniti, mis tähendab, et süsteemi (ja selle sisese konkurentsi) mõttes on doktorandid ebavõrdses olukorras. Liiga suured panused on pandud algele juhendajavalikule. Noor doktoriõppesse astuja põhimõtteliselt osaleb loteriis, mille peavõiduna nähakse rahaliselt kindlustatud uurimisgrupi kohta, mis võimaldab igapäevatöö tulemuse vormida akadeemiliseks tulemuseks – eriti hea, kui see on rahvusvahelise rahastusega projektis, kus on ühtlasi tagatud kõrge teaduslik tase, rahvusvaheline tagasiside ja võrgustik – ja/või teaduskultuuri nüansse tundev ja JAGAV juhendaja.

Samas, juba vanemteaduri ja dotsenditasemele jõudnud formaalsete kriteeriumite järgi edukad naisteadlased rõhutasid ka juhendajate ja tegelikult kogu teaduskogukonna ebakindlust projektipõhise rahastuse tingimustes – ka edasijõudnud teadlase valikud kujutavad endast loteriid, mitte kellelegi ei ole tagatud taasvalimine ametikohale ega projektirahastuse jätkumine või uue projekti saamine järgmiseks perioodiks (vt ka Eigi jt 2014):

Intervjueerija: Aga kas te mingitel asjaoludel olete mõelnud teadusest äraminekut ka ja mis asjaoludel? Viimasel... viimasel ajal... No te oletegi kõik ju üsnagi... oma teadustee alguses ikka veel.

N1 (aktiivne): No arvestades kokku seda projektipõhisust, ei saa kunagi välistada, et tuleb ühel hetkel minna. Elu tahab elamist, pere tahab toitmist. No kas just... Keegi ei sunni või.., aga...

I: Olukord sunnib?

N1 (aktiivne): Olukord sunnib, jah. Sest minul on veel tähtajaline õppejõu leping, ma ei tea, kuidas teil on õnnestunud... Et... et... õppejõu leping lõpeb ära... Kas kutsutakse... kuulutatakse valimised... meil on ju rahvusvahelised igasugused need konkursid, ilmtinginata ei pea eesti keelt oskama isegi teatud tingimustel... Meil on rahvusvahelised kavad ja samas, kui on selline õppetöö koormus, kuidas sa siis neid oma teadustöö näitajaid siis kergitad... Et tuleb keegi, kellel ei ole olnud sellist teadus... mm, õppetöö koormust ja on hoopis teiste näitajatega. No teoreetiliselt ei ole... mitte ainult teoreetiliselt, aga ka väga praktiliselt ei ole nagu... mingit kindlust, kaua seda tööd saab jätkata, teadustöö poolel on veel vähem seda kindlust. Pole

⁶ Ehkki sama meesteadlaste fookusgrupp mõniskas, et vanus tegelikult ei ole nii oluline, on aktiivseid eakaid ja passiivseid noorepoolseid professoreid, nagu tõdeti.

*alati minekut ühest projektist teise, vahel võib sul olla viis tükki ja siis ei ole ühtegi...
Et jah, ma ei tea, mis elu toob.*

*N2 (aktiivne): Mina olen küll tundnud seda läbipõlemise tunnet juba pikka aega. Et ma ise olen loll olnud, endale neid asju nii palju kaela kutsunud ja praegu on ikkagi...
Ma lõpetan selle oma kaheaastase asja ära ja siis ma...*

Lisaaspekt, mis võiks motiveerida juhendajat oma aega panustama, võiks olla nägemus **juhendamisest kui kahepooleselt kasulikust lojaalsussuhtest (või isegi sõltuvussuhtest)**. Lojaalsuspõhiseid käitumisviise võib intervjuudest leida üsna palju. Samas pole alati väga selge, kellele või millele akadeemilises kontekstis lojaalne ollakse – kas see on juhendaja isik või ülikool laiemalt. Juhendaja institutsioon esindab üheaegselt nii ühte kui teist ja see, mida ülikool ootab doktorandilt ning vastupidi, on juhendaja poolt vahendatud. Juhendajat nähakse isikuna, kellel on parim ülevaade oma tudengi õpetamis-, administratiiv- ja õppimiskoormusest, mistõttu need ülesanded mida doktorant teeb ülikooli jaoks (lokaalse akadeemilise kogukonna heaks) on doktorantide vaatekohalt tehtud ka juhendaja jaoks, eriti juhul, kui need ülesanded aitavad otseselt kaasa juhendaja enda akadeemilisele karjäärile.

Juhendaja kohuseks on anda doktorandile akadeemiline keskkond, sealhulgas koht uurimisgrupis ja rahastus, parimal juhul töökoht enne või ametikõrgendus pärast edukat kraadi kaitsmist. Kas see kõik ka realselt võimalik on, sõltub levinud ettekujutuse kohaselt lihtsalt juhendaja tahtest.

See, kas inimene sobib mingi asja juurde, see, kas talle on praegu nagu rakendust ja noh, tahes tahtmata see on hästi palju kinni tema siis juhendajas või tema mentoris, kes tal osakonnas. Et kui see inimene pingutab tema olemasolu nimel, siis... siis tal on koht alati olemas.

Juhendatavalt seevastu eeldatakse tänutunnet, mis tähendab, et nt mujale ülikooli kandideerimine ja juhendaja vahetamine on raskendatud; nominaalajaga lõpetamine jätmine peaks tekitama väikest süütunnet ning allhankelised⁷ teadusülesanded doktorandiaega sisse kodeeritud.

Juhendamispraktika mõistmisel lojaalsussuhtest lähtuvana on, nagu ka eelnevalt kirjeldatud, olulisi kitsaskohti. Esiteks soodustab taoline lähenemine olukordi, kui doktorandi lisakohustused (nii akadeemilised kui ka mitteakadeemilised) võtavad ära kogu aja, nii et doktoritöö kirjutamiseks seda ei jäägi. Vastutus akadeemilise edenemise eest on hajutatud doktorandi ja juhendaja vahel ning lõppkokkuvõttes ootab alustav teadlane juhendajalt tulutult abi doktoritöö fookuses hoidmisele.

/.../kõikidele professoritele väga meeldib, et kuule, mul on täna natuke siin nohu, et viitsid, mine loe ära. See on nagu hästi tore, et me kõik saame minu kasutamisest nagu rõõmu, aga see, et sa hoiaksid fookuses seda OMA asja, et minu jaoks jäi see ära.

I: Mm. Oota, kas Sind nagu ekspluateeriti vaikselt või?

N (aktiivne): Ei, ma tegin rõõmsalt neid asju, mida ma tegin. Lihtsalt nagu oligi see, et minu fookus ei olnud minu doktoritöö ja võib-olla ka see võttis selle rõõmu ära. See oli minu jaoks nagu...

⁷ Ülesanded, mis haakuvad juhendaja teemaga ja mida ta saab nt publikatsioonide hulga suurendamiseks ära kasutada.

Samuti jääb intervjuudest mulje, et lojaalsussuhtes tõlgendavad naisdoktorandid endapoolseid kohustusi siduvamatena kui meesjuhendatavad. Näiteks kirjeldas üks noor aktiivne naisteadlane olukorda, kus talle pakuti abi karjääri kujundamisel ja tagantlukkamisel – oldi nõus igakülgset toetama välismaa ülikoolidesse kandideerimist. Asi jäi aga katki ja osaliselt sellel põhjusel, et doktorandil oli bakalaureuseperioodist „üks suurem ebaõnnestumine“ ja kuna koduülikool teda tol korral siiski toetas ja temasse uskus, siis tekkinud tänutunne ei lubanud tal mujale minna.

Kui meestega tehtud intervjuudest otsida pikemaajalisi suhteid juhendaja ja juhendatava vahel, siis viitavad need rohkem olukordadele, kus juhendaja aitab (või proovib aidata) oma doktorandil karjääri teha, jagades teavet või soovitates sobivatele töökohtadele. Juhendajapoolset kasu nähakse samuti professionaalsete inimeste kohta käivas informatsioonis, mida tööturul on võimalik rakendada.

Igal juhul on tõenäoline, et neutraalse (ametikult määratud) mentori roll pehmendaks kirjeldatud juhendamispähtika probleeme, sest lojaalsussuhte ületähtsustamise korral jäävad teatud küsimused vastuseta. Näitena võib tuua ühe aktiivse meesteadlase poolt kirjeldatud hüpoteetilise olukorda, kus juhendajal ja juhendataval tekib teoreetilisel pinnal (või miks mitte laiendada seda ka isiklikule pinnale) konflikt, mistõttu on kellegagi vaja arutada teise juhendaja kaasamise vajalikkust või lausa juhendaja vahetamist.

M (aktiivne): Mina vaatan mentorit selles mõttes tegelikult juhendajast lahus. Minu meelest oleks väga hea, kui doktorantuuris oleks osakonnas selline inimene, kes peaks muidugi olema tark inimene, väga võimekas, kes suudaks olla erapooletu. Selles mõttes et oletagem, et ka sinu doktoritöös jõuab kätte periood, kus sa tegelikult mingil hetkel äkki näed tõesti, et see juhendaja on täiesti omas tegelikult enda paradigmades ja teooriates ja tsiteerib ikkagi omi autoreid ja nii edasi/.../ et tegelikult võiks olla inimene, kes ei ole ise juhendaja, aga on selline inimene, kelle käest sa saad erapooletumat nõu näiteks, kui sa tahad vahetada juhendajat või kui sul on kaks juhendajat ja sul on tekkinud konflikt teoreetilises mõttes. Et kui sa lähed juhendaja jutule, siis ta annab sulle ikkagi sellist tihti ikkagi jääb sinna selsse, tal on raske tulla välja sellest akadeemilise juhendamise rollist, ma kujutan ette.

Intervjuude põhjal võib aga väita, et teise juhendaja roll on doktorandi arengus määrava tähendusega. Lisaks üldisele intellektuaalse tugistruktuuri laiendamisel paistab nt välisjuhendaja kaasamise vajalikkus olema otseselt tulenev Eesti akadeemilise ruumi väiksuse ja akadeemilise vabaduse väärtuse ideaali kombinatsioonist. Paljud nendest intervjuudes osalejatest, kellel oli välismaa juhendaja lisaks kohalikule töid uue inimese kaasamise põhjuseks asjaolu, et Eestis lihtsalt ei ole selle valdkonna häid valdajaid. Samuti võib välismaise juhendaja lisamine olla oluline faktor intervjuueeritava akadeemiliste aktsiate väärtuse tõstmisel.

Ja kuna meil on selline tore komisjon, kes aktsepteerib ainult neid asju, mida nemad... Millest nemad aru saavad, siis mul oli hästi raske see esimese aasta lõpp. Ja sisuliselt mind peaaegu et mõnitati seal ja öeldi umbes, et ohoh, kas ma ikka saan aru, mida ma tegema hakkan. Ja siis lihtsalt otsustamine, võtsime väga taktikalise otsuse vastu ja otsisime väljastpoolt juhendaja. Piisavalt tunnustatud rahvusvahelise eksperdi ja... Soomest Jyväskyläst ja ausalt öeldes see oli parim otsus üldse, mis sai olla.

3.4.2.2. Tugivõrgustikud leevendamas juhendamise puudujäike

Selle osa eesmärk on arutada tugivõrgustike teemat – seda, kuidas alustavad teadlased räägivad võrgustike tähendusest akadeemilises maailmas üldiselt ja nende rollist oma senises karjääris, nende ootustest säärate võrgustike kujunemise ja funktsioneerimise suhtes ja võrgustike suhetest teiste toe allikatega. Toe all on mõeldud eelkõige tuge, mida

võiks oodata akadeemilise maailma sees – nt juhendajalt või ülikoolisiseselt mentorilt – või mida osutavad akadeemilised kolleegid; see ei puuduta laiemaid ülikooliväliseid tugivõrgustikke nagu perekond, lapsehoidjad jms; samuti ei puuduta see ülikooli ametlikke tugistruktuure nagu nt administratiivsed töötajad. Võrgustiku mõiste võib teatud suhetes olla lähedane uurimisrühma mõistele, mis võib samuti olla toe allikaks, kuid tavaliselt on võrgustik oluliselt laiem ja hõlmab hulka erinevaid suhteid ning neid kahte teemat arutatakse tavaliselt intervjuudes eraldi.

Järgnevas tekstis võib tinglikult eristada kolme tüüpi võrgustikke, kuid nende piirid ei ole kindlad ja need võivad kattuda (nt kolmas, kõige laiem tüüp hõlmab nii rahvusvahelisi kontakte kui kohalikke kollegiaalseid suhteid).

Üks võrgustiku mõiste, mis mängib eri inimeste intervjuudes olulist rolli, on rahvusvahelised erialased koostöö- ja avaldamise võrgud. Sääraste võrgustike kujundamine on üks põhialasid, kus juhendajalt oodatakse abi – juhendaja on see, kes viib alustavat teadlast rahvusvahelisse erialasesse maailma.

N (aktiivne): Ma oleks oodanud juhendajalt seda, aga ma saan aru, et juhendaja kõige suurem roll oli see, et viia justkui kuskile võrgustikku ja võimaldada seda publitseerimist ja sellist, et kõik ülejäänud nagu... pidi kuskilt mujalt tulema.

N (aktiivne): ... Tegelikult ta oli väga tubli selles mõttes, et ta kaasas mind. Ta viis mind rahvusvahelisse võrgustikku. Et ta viis mind näiteks Inglismaale, ma sain sealt endale nii-öelda kaasjuhendaja mitte-ametlikult juurde. Ehk siis meil tekkis väikene arutelupartnerite võrgustik, mis oli hästi-hästi abistav minu puhul näiteks.

N (mitteaktiivne): Et kuna me käisime koos päris mitmel oma valdkonna rahvusvahelisel konverentsil, siis no minu juhendaja oli küll selline, kes vedas mu igasugustesse ringkondadesse ja tutvustas. Et selles mõttes küll, et noh, need kontaktid need tekkisid. Et kui ma oleks soovinud neid hoida ja jätkata, siis oleks see kõik okei. Sest no see oli raudselt, et kõik noored võeti nagu riburada pidi sappa ja veeti ühe tähtsa guru juurest teise juurde.

Abi õigete kontaktide otsingul võib üles kaaluda seda, et juhendaja ise ei ole sellel kitsal teemal spetsialist; muuseas võib kaasatus rahvusvahelistesse võrgustikesse aidata sobivat kaasjuhendajat leida.

N1 (aktiivne): Ei noh, tähendab, juhendaja võib sul kompetentne olla, aga kui su juhendaja, eks, selles teemas, mida sina uurid, ei ole hullult nagu... tugev, eks, siis tema võib seda tehniliselt väga hästi vallata, su tööd ja isegi anda... mingit nõu, aga sellest ei piisa, sest sul oleks vaja ikkagi mingisugust võrku inimestest, kes teevad sarnast asja.

N2 (aktiivne): Juhendaja kompetents selles mõttes, et ta nagu suudab sind kui algajat teadlast toetada ja ta saab aru sellest, mida sa kirjutad.

N3 (aktiivne): Et ta ei suudakski sinu töö sisulist poolt toetada ja suunata sind õigetes kohtadesse. Ja see on see asi...

Intervjueerija: Õigetes kohtadesse, mida Sa selle all silmas pead?

N3 (aktiivne): No näiteks seda, et sa kirjutad mingil sellisel teemal, et ta oskaks pakkuda kasvõi juba seda, et oi, ma tean, seal teises ülikoolis on mingid sihukesed tüübid, kes teevad sarnast asja. Et sa ei pea tingimata kohale sõitma ja mingit raha kulutama, aga kasvõi see, et mingid meiliaadressid saab sulle pakkuda, et oh, ma tean mingit seda tüüpi seal, kes teeb seda ja siis... sa saad temaga meile vahetada jne.

M1 (aktiivne): Jah, ma olen ka oma teema valikus olnud täiesti vaba, aga jah samamoodi selle hinnaga, et peaks siis iseennast juhendama rohkem, kui võib-olla tahaks. Aga selle toetuseks on igasugused võimlused, eriti just välismaal käia ja leida inimesi, kes tegelevad sarnaste teemadega. Et see nagu kompenseerib selle asja kenasti ära.

Intervjueerija: Kas Teil oli ka niimoodi, et alguses kohe need kaks [juhendajat]?

M2 (aktiivne): Tuli juurde päris hilises faasis ja isegi juhuse läbi, et ühel üritusel tutvusin ja siis sai seal see paika pandud.

Lisaks juhendamisele võib kaasatus võrgustikesse olla kasulik ka selle jaoks, et leida endale autentset, mitteformaalset mentorit.

M (aktiivne): ... Ja üks hästi-hästi tark inimene ütles, et kui teil veel mentorit ei ole, siis ärge muretsege ja ärge otsige isegi, et millalgi, kui te käite siin ringi ja suhtlete inimestega, et millalgi ta teile tekib. Et lihtsalt millalgi tekib ja ilma isegi, et sa väga otsid. Eks paistab, kas tekib siis või mitte.

Suutmatuse või tahtmatuse aidata doktorandil sääraste professionaalsete võrgustike osaks saada võib olla kriitika või frustratsiooni põhjuseks – ka siis, kui juhendajat kõrgelt hinnatakse; võidakse tunnustada, et see on pigem isiklik suutmatuse kui tahtmatuse, kuid ka sel juhul teeb see juhendajat selles suhtes rolliks kõlbmatuks. (Juhendaja selle puudujäägi arutamisel osutatakse ka sellele, et asi pole ainult tema käitumises vaid ka selles, kes ta on – ta peab olema rahvusvaheliselt autoriteetne ja äratuntav teadlane, et suuta oma õpilastele uksed akadeemilisse maailma lahti teha.)

N1 (aktiivne): ... Et see on see asi, mis mulle probleeme tekitas, et minu juhendaja on tore mees ja väga hea accomplished ja niimoodi, aga ta on aktiivteadusest põhimõtteliselt tagasi tõmbunud. Et tema kirjutab oma asju, ta oskab väga hästi mul anda nõu ja ta on väga inspireeriv ja niimoodi, aga no täpselt see connectionite loomine ei ole ta tugev pool. Tema puhul samas ma ei pane seda talle ka pahaks, et ta on teistmoodi olnud tohutult, tohutult kasulik ..

N2 (aktiivne): No loogiliselt see oleks võinud või pidanud tulema läbi juhendaja, läbi tema suunamise, läbi tema kontaktide, kust ma oleks saanud omakorda kontaktid, kellega edasi suhelda ja kellega koostööd teha. Et paraku juhtus nii, et ma küll sattusin rahvusvahelisse projekti, aga see oli kuidagi selline projekt, kus kõigi huvid olid üsna erinevad ja minu nagu selle juhendaja käppenäidatud võrgustik jäigi piiratuks nende inimestega, kelle fookus või huvi oli natuke mujal kui minul. Ja ma ei saanudki seal juhendaja abiga edasi minna.

N1 (aktiivne): Natuke on minu meelest ka see koht, kus... see on sihuke surnud ring, mida [FG osaleja nimi] ka ennem ütles, et kuna väga paljud meie professorid on ikkagi teise ajastu inimesed, siis... noh, see... See on nüüd natuke eestlaste eriprobleem, aga seda mina lugesin hiljuti ise, kui olime mingi pundiga välismaal ja meil oli täpselt sihuke, et väga tihti juhtus, et oli sihuke networkingu värk. Et üks asi on see, et eestlased üleüldiselt ei ole väga aktiivsed networkijad, aga just see sihukene... suhtumise erinevus on ka, et sa ei saagi eeldada, et professorid sind rahvusvahelistesse võrgustikesse suudavad lülitada, kui nad ei suuda ise aktiivselt... No täpselt see, et kui sul on õhtusöök, siis sa ei lähe istu nagu... kolm eestlast lähevad istuvad sinna, pikk laud on, lähevad, istuvad sinna nurka ja siis mujal toimub action, on-ju.

[...]

Jah, kas lähed käid üksi või siis... mida mina olen ka pressinud, et kui mõned inimesed ei ole valmis neid asju tegema, siis ärge pange neid inimesi, saadame need inimesed, kes tõesti vaatavad, et kuhu keegi istub, meil on vaja rääkida, ma ei tea, poolakatega sellest, et meil tuli, mul tuli üks hea mõte, mida võiks koos teha, istud poolaka kõrvale, terve õhtusöögi ajad asja ja järgmiseks päevaks on asi tehtud. Et sellist rahvusvahelises plaanis mõtlemist ei ole ja selles mõttes see pärsib seda kohalike, just doktorantide teemat. Minu viga oli väga paljus peale minu isiklikke probleeme, oli ka see, et ma nagu eeldasin, et see tuleb kuskilt...

Intervjueerija: See mentorlus, on-ju.

N (aktiivne): Et mina nagu lülitan ennast mingisse süsteemi, aga siis ma ootasin ja ootasin ja ootasin ja siis ma mingil hetkel sain aru, et ei, ma peangi seda nüüd ise tegema.

Intervjueerija: Süsteemi looma?

N (aktiivne): Süsteemi ise looma.

Mõnedel juhtudel tuleb inimesel seega sellist võrgustikku ise luua ja see võib tekitada rahulolematuse tunnet.

N (aktiivne): Mina ütleks niimoodi, et see juhendamine, mis minul oli, mis puudutab seda doktoritöö lõppjärku, ütleme siis seda, kui mina olin kõik materjalid kokku pannud, kirjutanud ja suure töö ära näinud ja siis mu juhendaja selle tööga tegelema hakkas, et sellega oli okei. Et ma sain sealt tagasisidet ja sain konstruktiivset kriitikat ja nii edasi. Mu juhendaja oli selline mõistev, aga samal ajal karm. Aga mis puudutab seda, mida ma olen kuulnud eriti nendelt, kes on väljaspool Tartu ülikooli, ma mõtlen eelkõige väljaspool Eestit ka, et need doktorandid, kes on kaasatud juhendaja uurimisgruppi ja kellele juhendaja õpetab mitte ainult seda, kuidas siis see töö lõppvormistus kõik on ja töö sisu, vaid seda, et kuidas selle töö käigus põhimõtteliselt peaks sust teadlane kasvama. Alustades sellest, kuidas oleks parem grante kirjutada, kuidas oleks hea käia ja kus kohas käia konverentsidel ja millised teadusartiklid on meil vajalikud ja kuhu oleks hea neid esitada. Vot see pool jääb minu arust täiesti puudu. Vähemalt minu juhendaja silmis oli oluline see lõpp-produkt, see doktoritöö ja enamat ta nagu, kas tal ei olnud minuga jagada või ta ei tahtnud minuga jagada, võib-olla minu ootused olid liiga kõrged, et kõik see informatsioon, mis ma veel sain, selle ma pidin talt koguaeg välja niimoodi praktiliselt kägistama. Muudkui käin tal ukse taga ja küsin, aga äkki teeme seda ja äkki teeme toda, millised need ajakirjad ikka on ja räägi mulle natuke rohkem, kuidas grante kirjutada. Sellest hästi vähe räägitakse ja meil teaduskonnas ei olnud õieti mingisuguseid ained ka, üldse terve ülikooli peale on neid aineid minimaalseid. Et ega keegi sust teadlast ei kasvata, ise kasvad seal. See on kurb minu arust. Sellepärast, et need on mingid teadmised, mida ma tegelikult nüüdseks juba tean, aga need ma olen pidanud välja guugeldama, surfama, küsima oma kaasdoktorantidelt kuskilt hoopis välismaalt, et oma juhendaja vahepeal on selles osas suhteliselt kas kidakeelne või on üldse teadmatuses.

Üks inimene on küll rääkinud, et ei tunne juhendaja sellest rollist puudu:

N (mitteaktiivne): Meil oli pigem vastupidi. Et meil sellist nagu väljapoole akadeemilist võrgustamist oli hästi-hästi vähe. Aga noh, see on jälle... Ma ei ole nagu oma instituudi mõttes presentatiivne keiss. Mina tegin algusest peale neid asju, mida mina tahtsin. Natukene nagu niimoodi teistest eemal. Et ma otsustasin kuskile ära minna, ma käisin ise Soomes, ma lõin seal oma mingid võrgustikud, et noh, nagu sellist,

sellist toetavat võrgustamist meil ei olnud. Seda ma võin nagu ausalt öelda ja... Ja teistpidi jälle – mina ei tundnud sellest isiklikult puudust.

Intervjuuerija: Sul oli see võimekus ise see asi korda ajada?

N (mitteaktiivne): Jah, meil ei olnud nagu võrgustumist sellisel viisil nagu vaja. Et noh... Mina tolknesin oma gurudel ise nagu sabas. Mul kuidagi need võimalused tekkisid orgaaniliselt hoopis mingit muud pidi. Et... ma kirjutasin ühe inimesega koos, sealt tekkisid mingid suhted, siis ma käisin Soomes ära, sealt tekkisid nagu järgmised suhted, et selles mõttes ma pean nagu jälle ütleva, et meil oli halvasti. Et seda, et nüüd võetaks sul nüüd doktorant näpu otsa ja lohistatakse kuhugi ja öeldakse, et vaata nüüd neid mehi, mine räägi nüüd nendega ja-ja nagu kuula. Et tule nagu konverentsile kaasa, et sellist süstemaatilist...

Aga ka sellel juhul võib olla tunne, et juhendaja abiga oleks see võrgustike loomine parem:

N (mitteaktiivne): ... Aga jah, meil sellist süstemaatilist nagu maailma avardamist selles vaates ei olnud. Ja sellest on nagu kahju, sest tegelikult need võrgustikud tekkisidki pigem mingite selliste kooskirjutamiste, mingite projektidega, kuskil mõne asja... Noh, kui sa esitlesid, selle silmajäämisega või siis sellega, et keegi käis kuskil ära ja noh, tõi endale nagu pagasi kaasa ja kuidagi see pagas nagu laienes sujuvalt. Tegid midagi koos ja niimoodi. Aga jah, selles mõttes, et sellest on nagu kahju.

Võrgustikku võidakse mõista mõnevõrra laiemalt: lisaks erialastele sidemetele võib see hõlmata ka üldisemat infovahetust, tuge ja kollegiaalsust. Sel juhul räägitakse pigem kohalikest personaalsetest suhetest; säärane võrgustik ei välista ega asenda rahvusvahelisi professionaalseid võrgustikke.

N (aktiivne): ... Ja noh, mingis mõttes... et noh, üks asi on see juhendamine, aga noh, on ka nisuke kollegiaalsus, et kui ma lõpetan doktori... kui ma omandan doktorikraadi, siis ei lõpe ära suhted. Ja-ja kui me töötame instituudis või õppetoolis koos, siis oleks ju normaalne, kui inimesed vahetavad infot ja kutsuvad ja innustavad ja-ja jne. Et see ei ole ka ainult juhendatava ja juhendaja vaheline suhe, nii et see võiks olla... laiemas mõttes osa nagu... igapäevaelust ka, normaalsed, kollegiaalsed suhted. Kui ON see kollektiiv niiöelda. No on ta siis uurimisgrupp või natuke laiem, kellega sul on need ühised huvid, see on ka omaette probleem, kas on see grupp või ei ole. Ja kui suur see grupp on. Ja sedalaadi tugi. Infovahetus, kommunikatsioon, ideede genereerimine.

Oluline asjaolu on siin see, et säärane võrgustik ei sõltu ainult juhendajast: selle võimaldamine peegeldab pigem üksuse tavasid ja praktikaid üldiselt. Samas võib juhendajal olla tähtis roll võimaldamaks alustaval teadlasel püsivat suhet ülikooliga – nt otsides talle töökohta mingis grandiprojektis või loengute andmiseks tema õpingute kestel ja pärast nende lõpetamist.

Üks kõige laiemaid võrgustiku definitsioone tuleb inimeselt, kes samaaegselt rõhutab kõige rohkem iseseisvust säärase võrgustiku kujundamisel – tema sõnul oli tal selline võrgustik juba kujunenud doktorantuuri astumise ajaks ja tegelikult on loomulik oodata, et selline võrgustik kujunebki sujuvalt.

N (mitteaktiivne): ... Kui sa oled juba doktorisse välja jõudnud, siis sul on arvatavasti selline... juba tugivõrgustik olemas. Need inimesed, kellega sa oled mingeid asju teinud. Nad ei pea olema su professorid, aga noh, nad ongi teised õppejõud, teised nooremteadurid, mõned neist on ka välismaalt, mina pean ausalt tunnistama, et ma väga paljusid asju rääkisin oma Helsingi Ülikooli professoritega, kes...

[...]

Ma olin õppinud seal ja noh, see andiski mulle välismaa perspektiivi, et mulle jäid sinna Helsingisse mõned tuttavad, kellega me ikka vahel asju jooksvalt arutasime. Aga noh, ma ei tundnud sellest puudust, mul olid ju omad kolleegid, kellega me ikka nagu istusime ju nagu samas kabinetis ja rääkisime. Samaealised, samas seisus, mõned natukene ees, kes on juba doktori ära kaitsnud... Ma arvan, et see tugivõrgustik, mis su ümber on, kui sa juba oled selles süsteemis, siis see nagu toetab juba piisavalt, et sul ei ole nagu eraldi nimelist mentorit vaja, kellele on otsaette kirjutatud, et mina nüüd võtan sul käest kinni ja viin su sinna kohvikusse ja räägin, et doktorandiks olemine on ikka tore asi. Noh, et selleks hetkeks, ma arvan, kui me jõuame... Võib-olla ka, et kuna ma olin nii kaua asja sees olnud juba, minu arust tundus see nagu... Noh, ma nagu ei vajanud abi oma otsuste tegemisel. Et noh... Ma ei... See peab olema tõesti väga noor inimene, kes sellel hetkel vajab sellist tuge. Et minu jaoks...

[...]

... Ma ikkagi arvan, et hoolimata sellest, kuidas ma suhtusin võib-olla viimaste aastate esma... esimese aasta tudengitesse, sellele mõeldes – issand jumal!, siis see inimene, kes jõuab doktorisse välja, ma arvan, tal nagu eraldi sellist mentorlust ei vaja. Või vähemasti, kui... Ma ei kujuta ette ühtegi osakonda vähemasti Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli näitel, kus... kus doktorant saakski nagu nii isolatsioonis olla, et tal ei oleks seda tugivõrgustikku, mis teda toetab näiteks. Tal ei õnnestu mitte mingitki pidi. Et ta PEAB tegema asju teistega koos.

[...]

... Et noh, et see nagu... ma ei tea, me oleme hoidnud küll teiste doktorantide lapsi rõõmsalt, on tõstetud meile sinna kabinetti ja laps on olnud seal senikaua kui keegi käib lugemas või kuulamas. Ma arvan, et see on jälle nagu see, et... kui sa oled oma mingisuguses turvatsoonis ja sul on see turvavõrgustik ümber kas seal osakonnas või instituudis... Noh, minul nagu koguaeg on olnud. Mul ei ole kunagi olnud seda probleemi, et ma olen inimene tänavalt. Ma olen alati olnud piisavalt oma, et ma marsin tuima näoga sisse ja ütlen, et ma nüüd tahan seda saada. Ja noh, ma olen alati saanud selle toe. Ma arvan, et see ongi nagu erinev, et kas sa nagu tuledki tänavalt ja nagu ausalt, ausa konkurentsiga põhimõtteliselt või sa oled juba nii süsteemis sees, et sind tuntakse juba. Aga tahes-tahtmata on see, et kui sa oled doktorant, neid on nii piisavalt vähe ja nad võrgustuvad nii piisavalt palju, et see turvavõrgustik nagu tekib. ...

Siin on võrgustiku mõiste väga lai: see hõlmab inimesi, kellega intervjueritav on “asju teinud”, ka rahvusvaheliselt, aga lisaks inimesi, kellel on sarnane kohalik kogemus ja karjääri-etapp (see võib olla väga tähtis, sest üks mitmes intervjuus kõlanud teemasid on see, et vanema põlvkonna õppejõud on õppinud ja karjääri alustanud täiesti teistsugustes tingimustes ja ei ole tihti võimelised aitama uue süsteemi tingimustes), võib-olla ka inimesi, kellelt saab oodata üldisemat psühholoogilist tuge ning tuge otsuste tegemisel – või vähemalt ei tunta vajadust selleks ülikooli poolt määratud inimeses – ja lõpuks praktilistes küsimustes abivalmisid inimesi.

Ignoreerida säärase tugivõrgustiku olemasolu võib tunduda doktorandi kogemuse alahindamisega ja tekitada teatud vastumeelsust, kui pakutakse mingit üldist diferentseerimata mentorlust. Samas aga ei saa eeldada selle automaatset olemasolu kõikidel juhtudel. Nagu intervjueritav tunnustab rääkides “inimesest tänavalt”, ei saa eeldada võrreldava võrgustiku olemasolu inimese puhul, kes tuleb doktorantuuri teisest ülikoolist: väljaspool tulnud doktorandid võivad sel juhul olla ebavõrdses olukorras.

Ebavõrdses olukorras on ka need, kes peavad füüsiliselt eemal olema, nt seoses tööga välismaal:

N (aktiivne): ... Selles mõttes mul olukord oli isegi päris hea, sest tegelikult nii vähe, kui neid gruppe on, seal oli grupp, sest oli grant ja tehti. Aga kuna ma olin ise Eestist ära, siis tegelikult see minu kaasamine sinna, palju lihtsam on ikka olla tööpoolest füüsilises kontaktis vähemalt mingi aja pärast, isegi kui ühe koridori peal ei, et minul oli see nii harv. Noh mul endal oli lihtsam ära kaduda sealt orbiidilt.

Doktorantide tulek väljastpoolt ülikooli ja rahvusvaheline mobiilsus võivad seega teha raskemaks teatud tüüpi võrgustike loomist, isegi kui need saavad samal ajal aidata teiste tüüpide kujunemist (Eigi jt 2014).

Kui rahvusvaheliste võrgustike loomisel oodatakse, et juhendaja mängib olulist rolli, kohalike ja sama põlvkonna inimeste vaheliste võrgustike loomist arutatakse pigem ülikooli praktikate ja korralduse tasemel.

Kohaliku sama karjääri-etapi inimesi ühendava võrgustiku tekkimine võib olla mingil määral loomulik doktoriõpingute tagajärg, kuid ka see minimaalne variant eeldab, et doktorantidel toimuvad mingid kursused või üritused koos (varem mainitud füüsilise kohaloleku tähtis mängib ka siin rolli).

N (aktiivne): Ja siis teised doktorandid, sest muidugi seal kursustel tekivad ka omavahel diskussioonid... Sealt saab infot...

N (mitteaktiivne): Ei. Ei, kindlasti mitte. Mul olid väga head suhted inimestega ja kui doktorandid kõik on klassis, me rääkisime abs... Sa tead, kuidas? Jaa-jaa. Aitasime üksteist, ütleme niimoodi.

Sääraste sama akadeemilise põlvkonna inimestega seoste teket võiksid aga oluliselt soodustada teadlikult selle eesmärgiga korraldatud üritused, nt üleülikoolilised doktorantide seminarid. Need on eriti tähtsad, et luua kontakte eri erialade doktorantide vahel.

N (mitteaktiivne): Tead, ma vist olen sihuke parajalt individualistlik, et mul praegu ei tule ette... Küll, mis oleks võinud näiteks olla, et mis oleks ehk tagant tõuganud veidi näiteks suhtlema ja leidma mingeid ühiseid põnevaid uurimisteemasid või kuidagi ühitama neid, kui oleksid olnud mingid üleülikoolilised doktorantide seminarid. Absoluutselt, noh, kõigile.

Intervjuuerija: Mhmh. Et nagu kokku viinud teid mingisuguste selliste ürituse sarja raames?

N (mitteaktiivne): Jah, näiteks. Et kus siis oleks doktorandid oma teemasid ette kandnud või oleks olnud mingisugused teemade arutlused, et mis oleks võib-olla aidanud näiteks oma doktoritöö või järgmiste teadusartiklite struktuuri või ma ei tea... Või huvitavaid ideid andnud või järsku ka huvitavaid doktorantide vahelisi koostöövõimalusi andnud. Et noh, see integratsioon oleks ju päris vahva, on-ju. Et mine sa tea, et minu valdkond oli tervise valdkond, et võib-olla seal kehakultuuris oleks keegi tulnud ja... ja öelnud, et kuule, mul on selline asi, kas sa oskad nagu või mis sa arvad sellest. Mul oleks olnud inspiratsiooni ja tollel oleks inspiratsiooni ja...

[...]

No on vist päris palju räägitud, et... ma lihtsalt mõtlen, et jah, midagi lisaks... Et ühelt poolt on see, et üldistada midagi, aga teiselt poolt mul on see personaalne kogemus, aga 02.26.37 ma ei saa seda üldistada kõigi peale, eks-ju. Et... ja noh, just see, et tegelikult ka siis, kui ma olin aktiivne doktorant, et minu side ülikooli endaga oli... oli

noh, väga minimaalne. Et minu pesa oligi see minu oma instituut, eks, ja ma ülikooli eluga ja... No jah, kuidagi ei suhestunud. Et võib-olla ongi see, see siia öelda, et ülikool annaks iseendast doktorandile märku, et noh, võtaks ette midagi niisugust, mis tooks rohkem erinevate distsipliinide doktorante kokku. Et... noh, siis tekiks ka juba selline ühine peretunne. Mitte peretunne, aga ahaa, me oleme need noored. Need tuleviku tegijad siin ülikoolis või kuskil mujal ülikoolides. Ja tegelikult sellised... noh, mingit pidi organiseeritud kokkusaamised erinevate distsipliinide vahel annavad, ma arvan, häid ideid näiteks, millistele grantidele taotleda, noh, või kuhu ülikoolidesse minna või võib-olla koos teha, võib-olla kogeda kellegi... läbi rääkida kellegi kogemuste esimese artikli kirjutamisel, et... noh, see kuidagi see... See ühine koosolemine. Et seda soodustada ja läbikäimist doktorantide vahel.

Mõnedes ülikoolides võib selline süsteem juba eksisteerida ja selle mõju hinnatakse positiivselt; seda võrreldakse ka välismaa ülikoolides kehtivate heade praktikatega:

M1 (aktiivne): ... Mulle see enda ülikooli silmas pidades meeldib, et see, mis tegelikult maksab, ei ole mitte see raha ega ilmtingimata ka see, et sul palehigis mingisugune juhendaja koguaeg kõrval on, vaid pigem see, et tekivad nagu nihukesed suhteliselt mitteformaalsed grupid, kes omavahel asju arutavad ja teatud määral üksteisele kaasa elavad ja... Ükskõik, kuidas seda ka ei organiseeri, on ta siis mingisugune seminar või lihtsalt mingi tutvusringkond. Et see minu arust aitab üsna palju ja noh, ülikool on kuidagi... Võib-olla isegi teadlikult, aga võib-olla ka kogemata niimoodi selleni jõudnud, et ka erinevate valdkondade doktorandid omavahel suhtlevad üsna tihedalt. Ja see ei ole ilmtingimata see, et ta nüüd sinu valdkonda TUNNEB, aga ta teatud määral, noh, on nagu mentoriks või midagi taolist.

M2 (aktiivne): Formaalet ta, nagu meil haridusametnikud kipuvad ütleva, et meil igal tegevusjuhendajal peab olema telefoninumber. Aga ma arvan, et see ongi see, et see on nagu see juhendaja ja siis see keskkond, kus instituudis milliste projektide raames see on üles ehitatud. Et meil näiteks on viimased kaks või kolm aastat olnud iga nädal kolmapäeval kell viis on... Kell kolm on instituudi... seminar, kus nagu on oodatud... Kõik käivad kohal ja doktorandid peavad tutvustama asju. Mõni inimene, kes ei saagi nagu aru, mis ta täpselt teha tahab, käib mingi kaks-kolm aastat samade mõtetega edasi-tagasi, edasi-tagasi ja siis käib klõps, on-ju. Aga noh, ta ei usu ka ühte inimest, sest tal on nagu nii selline maailmaparandaja tunne sees, ta tahaks oma doktoritööga maailma paremaks teha, aga ta ei saa seda teaduslikult nagu pakendatud. Ja siis ta õpib selle kollektiivse tagasiside käigus ära. Ma arvan, et see ei saa olla, sotsiaalteadustes eriti, ma arvan, ühe või kahe inimese töö. Selles mõttes sotsiaalteadustes Eesti kontekstis on üks vaade ja kui sa tahad rahvusvaheliselt publitseerida, on teine. Et sa pead saama tagasisidet. Et juhendaja roll peaks olema tegelikult seda võimalikult laiana hoida.

Intervjuerija: Mida?

M2 (aktiivne): Tagasisidet juhendamise käigus.

Intervjuerija: Võrgustikku luua sulle, jah?

M2 (aktiivne): Võrgustikku luua ja soovitada sulle, et mine nendele konverentsidele, mine õpi sealt, mine sinna välisülikooli, tee seda. See on palju olulisem kui öelda sulle... teha mingi märge kuskile artiklisse.

M3 (aktiivne): Tõnis. Et jaa, see.. kindlasti see, et juhendaja suunab sind erinevatesse konverentsidesse, suvekoolidesse jne, see on hästi oluline. Et kui sa tahad ingliskeelset rahvusvahelist teadusartiklit kirjutada, siis noh, minu arust ilma selle etapita ei saa. Lihtsalt niisama ei kirjuta seda. Aga see, et on olemas niisugune

võrgustik, mis tagab... laialdasemalt tagasisidet, et seda me nägime ka enda instituudist, et kui me käivitasime niisugused formaalsed doktoriseminarid, kus olid arutletavad artiklid. Kus olid kaks retsensenti igale artiklile ja päris põhjalik tagasiside, retsensioon, siis oli näha, et kogu see kvaliteet ikka märgatavalt kasvas.

Intervjuerija: Mille kvaliteet?

M3 (aktiivne): Artiklite kvaliteet ja inimesed olid ka rohkem motiveeritud tegelikult kirjutama ja tegema. Sellepärast, et kui sa näed, et üks tuleb oma artikliga, teine tuleb oma artikliga, kolmas, eks-ole, siis kuidas sa ikka niisama seal... Kui kaua sa ikka kaks aastat passid seal, ilma et sul midagi oleks ette näidata. Sa hakkad ka nagu tööle, eks-ole.

M2 (aktiivne): See on sihuke Euroopa ülikoolide tavaline, et mina... Näiteks, kui meie instituudis hakati seminare tegema, siis... Me hakkasime kolm aastat tagasi neid tegema, sest me arvasime, et me peaks seda tegema. Et ma olin just tulnud jälle, mingi paar kuud olnud kuskil välisülikoolis ja seal ongi see, et sul on kõige huvitavam koht see, kui nädalas saadakse kokku, kus toimuvadki nagu need arutelud jne. Mitte et lähed mõne professori kabinetti, siis siin on aruanded, siin on uued taotlused, seal on see ja siis ta on miski rongis lugenud öö läbi, on-ju. Vaid et sul ongi see kollektiivne ruum ja see mõneti näitab ka sulle endale nagu... ära tegelikult selle, et peaks nagu professoritele tagasisidet andma. See ei ole kohustuslik, vaid vabatahtlik. Ja kui inimesed enam ei käi, siis on kuskil midagi viga, eks-ole. Et asi on muutunud igavaks, järelkult peab midagi tegema, peab järgmise korraga valima mingid uued suunad ja mõtlema jne. Noh, see minu arvates on mõneti jälle loogiline, et see ei ole nagu mingi suur avastus, et see peaks olema või midagi.

Doktorantide ja alustavate teadlaste suhtlemisele ülikooli sees keskenduvad meetmed on nende toetamise vorm, mis ei sõltu nii tugeval määral üksikisiku juhendaja omadustest. Sellised horisontaalsed suhted võivad teatud määral kompenseerida juhendaja suutmatust või tahtmatust aidata avaldamise, grantide ja muude karjääri aspektidega.

4. Kokkuvõte ja järeldused

Ülikoolide dokumendid ja personalipraktikad

Välisülikoolid

Analüüsivõime internetis avalikult kättesaadavat teavet sootundlikest institutsionaalsetest praktikatest 3 Suurbritannia, 5 USA, 2 Austraalia, 2 Euroopa ja 6 Skandinaavia kõrgkoolis. Eesmärgiks oli saada ülevaade, kuidas need valitud ülikoolid kajastavad oma kodulehtedel ning neis leiduvates avalikes dokumentides soolise võrdõiguslikkuse temaatikat.

Välisülikoolide kodulehtede ning avalike dokumentide analüüs osutab, et vähemalt deklaratiivsel tasandil võetakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste tagamist ja edendamist ülikoolides tõsiselt. Seda, kui võrd edukad soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamise meetmed ülikoolides tegelikkuses on, ei võimaldanud käesolev analüüs selgitada. Siiski, soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste edendamisel on üheks esimeseks ning oluliseks esimeseks sammuks soolise ebavõrdsuse käsitlemine probleemina ning võimalike konkreetsete lahenduste väljatootamine, mida vaatluse all olevates välisülikoolides on selgelt tehtud. Näiteks on selgelt probleemidena tuvastatud sooline palgalõhe, ahistamine töökohal ning veebilehtede avalikustatud ülikoolis aset leidnud seksistlikud ja homfoobsed insidendid.

Välisülikoolide kodulehtede ning dokumentide analüüsist selgub, et sageli käsitletakse soolist võrdõiguslikkust mitte eraldiseisva küsimusena, vaid põimunult ebavõrdsusega muudel alustel. Näiteks on seatud eesmärgid ülikooli töötajaskonna mitmekesisuse väärtustamiseks. Seeläbi püütakse ülikoolides parandada alaesindatud ning marginaliseeritud gruppide kaasatust ning edutamist.

Selleks, et edendada ülikoolides soolist võrdõiguslikkust ning võrdset kohtlemist (ning ära hoida ebavõrdsset kohtlemist ja soolist diskrimineerimist) on ülikoolid võtnud ette konkreetseid samme. Ülikoolide arengu- ja tegevuskavadesse ning muudesse strateegilistesse dokumentidesse on sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine lisatud ühe eesmärgi või aluspõhimõttena, milles ülikool oma töös läbivalt juhindub. Välja on tõetatud protseduurireeglid rikkumiste korral ning meetmed mitmekesisuse edendamiseks. Üles on seatud formaalsed programmid (sh stiimulid, nt auhinnad soolise võrdõiguslikkuse ja/või mitmekesisuse/võrdse kohtlemise edendamise valdkonnas) ja mitteformaalsed võrgustikud nende teemade edendamiseks, millest paljud on rahastatud ülikoolide endi poolt. Nende tegevuse elluviimiseks on ülikoolides ametipostsioonid ja/ või üksused, kes nende küsimustega tegelevad ning nende kontaktid on leitavad ülikoolide kodulehtedel, et ülikoolide töötajad ning üliõpilased teaksid, kelle poole vastavates küsimustes pöörduda.

Eesti ülikoolid

Samuti nagu välismaiste ülikoolide avalike dokumentide analüüsi puhul, oli fookus ka siin ülikoolide kodulehtedel avalikult kättesaadaval infol, sh dokumentidel. Vaatluse all olid nelja kõrgkooli kodulehed ning nendes leiduvad dokumendid: Tallinna ülikool (TLÜ), Tartu ülikool (TÜ), Tallinna Tehnikaülikool (TTÜ) ja Estonian Business School (EBS).

Kodulehtede ning ülikoolide strateegiadokumentide analüüsi põhjal võib järeldada, et Eesti kõrgkoolides on soolise võrdõiguslikkuse tagamise praktikad lapsekingades. Deklaratiivsel tasandil leidub sootemaatikat mõnede ülikoolide alusdokumentides, kus väärtustatakse muuhulgas töötajate võrdset kohtlemist üldisemalt. Ei ole tõendeid selle kohta, et nimetatud kõrgkoolides oleks olemas eraldi ametiisikut või üksust, kes tegeleks võrdse kohtlemisega töökohal ning ei ole olemas ka fikseeritud protseduure võrdse kohtlemise rikkumise korral. Veelgi enam, Eesti ülikoolides ei ole ka protokolle tegelemaks soolise või seksuaalse ahistamise juhtumitega ülikoolis kui töökohal.

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

Võrreldes TLÜ, TTÜ ja TÜ kodulehekülgedega oli EBS'i kodulehekülg infovaesem ning info sootemaatika kohta polnud leitav.

Võrreldes vaadeldud välisülikoolide kodulehekülgedega, olid analüüsitud Eesti ülikoolide koduleheküljed oluliselt väiksema mahuga ning erinevat informatsiooni seoses töötajatega oli kajastatud vähem. Samuti oli oluliselt vähem informatsiooni leitav selle kohta, kas ja milliseid soopoliitika ülikoolides rakendatakse ning enamasti puudus see info täielikult. Sootemaatikat kajastati vaid vähestes dokumentides ning sedagi pigem pealiskaudselt. Kui TTÜ ja TÜ kodulehekülgedelt leidis mõnedki viited sellele, et sooaspektiga on pisut tegeletud, siis TLÜ ja EBS'i koduleheküljelt ei olnud leitav ühtegi viidet soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise tagamise ja edendamise kohta ülikooli igapäevapraktikas.

Ülikoolide võtmeisikud

Juhtivad õppejõud ja üksuste juhid, administratiivne personal

Keskendusime ülikoolide esindajate (üksuste juhid, personalitöötajad, professorid ja ametiühingute esindajad) arusaamadele ja hoiakutele sooaspekti tähenduse ja tähtsuse kohta teadustöös ning ülikoolides kui akadeemilistes organisatsioonides. Pöörasime eelkõige tähelepanu sellele, kas ja milliseid takistusi näevad nimetatud võtmeisikud naisteadlaste karjääriteede edenemisele ning kas ja mida tuleks nende arvates naissoost noorteadlaste karjääride toetamiseks võtta ette ülikoolides ning kõrghariduspoliitikas laiemalt. Analüüs põhines 13 kvalitatiivsel intervjuul.

Valdav seisukohana leiti, et teaduses ning täpsemalt ülikoolides ja kõrghariduspoliitikas pole vaja läbivalt sooaspekti arvestada (või leiti, et seda juba tehakse piisavalt). Struktuurseid takistusi naisteadlaste karjääridele üldjuhul ei nähtud. Teadlase kuvandit loodi sooneutraalsena: leiti, et teadmiste looja sugu ei oma teaduses tähtsust ning ei mõjuta teadmiste loomise protsessi. Akadeemilisest subjektist räägiti kui indiviidist, kelle puhul on oluline tema panus teadusesse, mitte tema sugu. Nais- ja meessoost intervjuueeritavate hinnangutes sooküsimuse kohta teadusmaailmas ei esinenud märkimisväärseid erinevusi.

Heaks illustratsiooniks selle kohta, kuidas suhtuti sooaspekti teaduse ja ülikoolide kontekstis või pidada intervjuueeritute valdavaid hoiakuid palgalõhe kohta. Palgalõhe ei peetud oma ülikoolis või üksuses oluliseks probleemiks, selle olemasolus koguni kaheldi, kuid seejuures mitte toetudes statistikale (mille olemasolust omakorda ei oldud enamasti teadlikud), vaid isiklikule arvamusele, mille kohaselt ei lase akadeemiline kultuur oma ülikoolis või üksuses palgalõhel tekkida. Palgalõhe peeti probleemiks, mis esineb kusagil mujal (muudes üksustes, väljaspool akadeemilist sektorit) ning mõnel juhul toodi probleem individuaalsele tasandile, eitades seeläbi selle struktuurset olemust. Palgaandmete avalikustamisele ülikoolis ning oma üksuses oldi üldjuhul vastu. Sarnased tulemused – soolise võrdõiguslikkuse ebaoluliseks pidamine tööandjate poolt, palgalõhe eitamine ning valesümboolsus ja endi vastutusest taandamine - selguseid ka Kadri Aaviku (2015) doktoritööst, mis keskendus meesjuhtide arvamustele sookategooria ja soolise võrdõiguslikkuse olulisusele tööturu kontekstis.

Marginaalsema seisukohana esines arvamus, et teadusmaailmas ning ülikoolides on sooaspekt siiski oluline. Toodi välja teatud struktuurseid takistusi, mis piiravad naisteadlaste karjääriteede edenemist – eelkõige keskenduti naisteadlaste võimalustele ühitada teadustöö laste saamise ja nende eest hoolitsemisega. Leiti ka, et kui sooaspekti arvestada, siis peaks läbivalt keskenduma mitte ainult naistele, vaid ka meestele ja nende soospetsiifilistele probleemidele teaduses. Siiski, isegi need, kes pooldasid mingeid sekkumismehhanisme soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ülikoolides, taandasid enda ja oma akadeemilise või administratiivse üksuse vastutusest.

Struktuurireforme ning neoliberaalsest loogikast kantud järjest süvenevat teadustulemuste mõõtmissüsteemi üldjuhul ei vaidlustatud. Huvitava kontrastina ilmes asjaolu, et kui struktuurireforme valdavalt ei vaidlustatud ning ei tajutud välise survena, nähti võimalikke meetmeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamiseks ülikoolis üldjuhul ebavajaliku välise sekkumisena, mis ohustab organisatsiooni autonoomiat.

Akadeemilisi subjekte mõtestati valdavalt sooneutraalselt ning kujutus neist langeb hästi kokku Morrissey (2015), Gill'i (2009) jt autorite käsitlustega neoliberaalsetest akadeemilistest subjektidest, kes ei valdlusta uusi auditeerimisvorme, *manager*'ide kultuuri järjest suuremat domineerimist ning muid neoliberalistliku ratsionaalsuse ilminguid akadeemias, vaid pigem kohanduvad nendega. Sellest loogikast lähtuvalt leiti, et akadeemilise subjekti edu sõltub tema enda ettevõtlikkusest ning see subjekt ei vaja toetusmehhanisme (Marling 2015).

Noorteadlased

Nii nais- kui meessoost noorteadlased mõnsid, et naisteadlaste karjääriteekondade edenemisel võib esineda mõningaid soopõhiseid takistusi, eelkõige seoses töö- ja pereelu ühitamisega. Siiski leidsid ka noorteadlased, sarnaselt ülikoolide esindajatega, et kui soolise võrdõiguslikkuse edendamisele teaduses üldse tähelepanu pöörata, siis peaks samaväärselt tegelema ka meesteadlasi puudutavate küsimustega. Samas aga oli valdav seisukoht, et soolise võrdõiguslikkuse seonduvad probleemid on teadusmaailmas väiksemad võrreldes samade küsimustega teistes töövaldkondades ning seetõttu ei ole vaja olukorra parandamiseks mingeid olulisi samme. Selles osas, kes peaks näitama üles initsiatiivi ülikoolis sooküsimusega tegelemiseks, oldi ebaselged. Siiski ei nähtud endil personaalselt selles protsessis rolli ega vastutust.

Oldi ettevaatlikud nn ametlike meetmete, näiteks kvootide, kasutuselevõtmise suhtes, mille abil edendada soolist võrdõiguslikust ja eelkõige naisteadlaste karjääre. Kuigi eksplitsiitselt oldi kvootide vastu, selgus fookusgruppides esitatud konkreetsetest näidetest, et kvoodi mõistest saadakse valesti aru ning sisuliselt eeliskohthemist siiski mõningatel juhtudel toetatakse.

Kvootide asemel pooldati mitteametlikke ja kaudsemaid meetmeid ning personaalsete lahenduste pakkumist lähtuvalt konkreetse töötaja vajadustest mingis olukorras, mida nähti vähem agressiivse sekkumisena. Selliste nn pehmete meetmetena nimetati ülikooli kui tööandja poolse paindlikkuse võimaldamist töötajate töö- ja pereelu ühitamisel; naiste osakaalu suurendamiseks tipp-teaduses naissoost eeskujude esiletõstmist, eriti erialadel, kus nad on alaesindatud. Oluliseks peeti ka laiemate ühiskondlike hoiakute muutmist, kuid leiti, et siin ei ole ülikoolil võimalik sekkuda.

Ühe olulise teemana keskendusime intervjuudes juhendaja ja mentori rollidele. Intervjueeritute arvamusel kohaselt on kõigis uuringus osalenud kõrgkoolides probleeme doktorantide ja noorte karjääri alustavate teadlaste juhendamiseks.

Juhendaja puhul on kõige olulisema tema teadusliku kvalifikatsioon ning koostöövõrgustikud. Hea juhendaja peab olema teadusala eestvedaja, oskama taotleda edukalt projekte ja kaasata neisse noori teadlasi. Ta peab valdama praktilisi ja administreerimisoskusi ning olema suurepärane õpetaja. Lisaks sellele peab ta oskama neid oskusi edasi anda oma doktorantidele. Juhendajal nähti kolme olulist rolli: tekstide kommenteerimine, kohalikku teaduskultuuri kaasamine ja lojaalsussuhete loomine.

Intervjuudest koorus välja terve hulk väga erinevaid rahuldatusi ja rahuldamatuid ootusi juhendajainstitutsiooni suhtes.

Mentori mõiste ja talle esitatud ootused on vähem selged, kui juhendaja roll. Leiti, et eraldi mentorit on vaja juhtudel, kus juhendajaga on erimeelsused või ei ole juhendajal mingis tööoligus piisavalt pädevust; praktilistes ja teadusorganisatsioonilistes küsimustes; ideede peegeldamisel ja mitteametliku nõuandjana, ka psühholoogilistes küsimustes.

Üks järeldus, mida on võimalik teha intervjuude alusel, on juhendaja tähtis roll võrgustike puhul. See ei ole ainutähtis – kohalike või rahvusvaheliste võrgustike olemasolu võib mõnevõrra aidata leevendada juhendamisel tekkinud probleeme; teatud võrgustike loomist on võimalik arendada ka teisiti kui juhendaja kaudu. Juhendajalt aga oodatakse olulisi samme eelkõige rahvuslike võrgustike loomisel (ka siis, kui ollakse valmis iseseisvateks konverentsideks ja välisülikoolide küllastusteks), ja me tuleme tagasi selle juurde, et see võib olla algavate teadlaste üks tähtsaimaid vajadusi juhendamisel. Rahvusvaheliste võrgustike loomine ei pruugi olla võimatu ilma juhendajata, aga see võib olla raske, aeganõudev ja frustratsiooni tekitav.

Teine järeldus, mis võib olla eriti tähtis sekkumiste plaanimisel, on see, et ühelt poolt tuleb analüüsida märkamatu taustaeelduste roll (nt füüsiline kohalolek), kui eeldatakse, et teatud võrgustikud tekivad n-ö loomulikult või iseenesest, ja teiselt poolt ei tohiks säärased võrgustikke või alustavate teadlaste võimekust neid luua alahinnata.

Ülikooli nähti töökeskkonnana enamike teiste organisatsioonidega võrreldes egalitaarsema ja paindlikuna, nii naiste kui meeste jaoks ning seda rõhutati eelkõige töö- ja pereelu ühitamisest rääkides, leides, et ülikool on paindlikkust võimaldades peresõbralik organisatsioon. Sellest lähtuvalt leiti, et lisa-sekkumismeetmed pole üldjuhul vajalikud, kuna oldi rahul ülikooli kui tööandjaga, leides, et ülikool on näidanud üles piisavalt paindlikkust.

Eelkõige leiti, et paindlikkus ja peresõbralikkus sobib naistele ning kaalub üles madalad palgad teaduses. Ülikooli poolt võimaldatud tajutud paindlikkusele vastutasuks püütakse olla tööandjale lojaalne ja vastutulelik (näiteks lisaülesannete vastuvõtmise näol) ning mitte omalt poolt liiga palju nõudmisi esitada.

Võib oletada, et osaliselt seetõttu, et ülikooli nähti võrreldes teiste tööandjatega paindlikuma ning peresõbralikuma organisatsioonina, oldi vähem kriitilised ülikoolides ja laiemalt teaduses aset leidvate protsesside suhtes. Üldjuhul ei vaidlustatud neoliberaalsest loogikast lähtuvaid struktuurireforme ning ei nähtud nende negatiivset mõju naisteadlastele. Võib ka järeldada, et kuna just naisteadlased tajuvad ülikooli kui paindlikku töökeskkonda, mis pakub neile võimalusi töö- ja pereelu ühitamiseks, võivad nende jaoks jääda märkamatuks soolise ebavõrdsuse ilminud, mis võivad järjest süvenevas neoliberaalses akadeemilises keskkonnas suurenenud – näiteks eelkõige naissoost akadeemiliste töötajate suurem administratiiv- ja õpetamistöo koormus, mis ei võimalda meesakadeemikutega võrdsel määral teadustöösse panustada. Just viimane on tegevus, mida neoliberaalses akadeemias mõõdetakse ning millest sõltub suurem määral teaduskarjääri edenemine.

Diskursuse „ülikool kui paindlik tööandja/töökeskkond“ omaksvõtu ja taastootmise kaudu loodi ka arusaama, et ülikool on peresõbralik ning egalitaarne organisatsioon, vähemalt võrreldes teiste tööandjatega. Paindlikkus, mida ülikoolile omistati, tekitab akadeemilistes subjektides tunde, nagu oleks neil valikuvabadus – näiteks suuresti vabadus oma ajakasutust korraldada (nt vajadusel kodust töötada). See aga takistab kriitiliste suhtumise väljendamist mitmete neoliberaalse akadeemia negatiivsete ilmingute suhtes – näiteks järjest suurenev töökoormus (mis jääb märkamatuks, kuna prevalveerib arusaam endast kui autonoomsest akadeemilisest subjektist, kes korraldab ise oma tööaega), madalad töötasud ning järjest suurenev administratiivsete ülesannete koormus. See on üks näide selle kohta, kuidas akadeemilised subjektid võivad oma agentsuse kaudu igapäevases akadeemilises tegevuses taastada ja legitimeerida neoliberalistlikku diskursust. Seega tundub, et paindlikkus kui eelkõige naissoost noorteadlaste poolt kesksena hinnatud väärtus võib pehmeneda „neoliberalismi retoorika karmi tooni“ (Marling 2015: 43). Marling leiab, et just niimoodi „pääseb neoliberalistlik ratsionaalsus meile naha vahele, imbib meie mõttestruktuuridesse ja teeb endaga väitlemise keerukaks“ (samas).

Post-sotsialismi ilmingud intervjuudes

Vaatlesime, millises kontekstis ja millise sisuga tehti intervjuude käigus eksplitsiitseid viiteid nõukogude ajale. Soolise võrdõiguslikkuse temaatika äratas spontaanse dialoogi nõukogude minevikuga niihästi neil respondentidel, kes on seda aega ise kogunud kui ka noorematel, kes toetuvad vahendatud teadmistele või müütilistele kujutelmadele.

Intervjuudes ilmnisid erisuunalised viited, väljendades kas reaktiivset tõukumist, nostalgilist tõmbumist või neutraalset võrdlust nõukogude aja suhtes. Reaktiivset vastandumist nõukogude egalitaarsele retoorikale on põhjalikult analüüsinud Marion Pajumets (2012): tänapäeva osade Eesti meeste sooline identiteet (anti-egalitaarne patriarhaalne individualistlik karjeristlik maskuliinsus) ja sellega seotud praktikad on paljuski seletatavad

tõukumisena soolise võrdõiguslikkuse sotsialistliku versiooni suhtes. Meie intervjuudes väljendati vastandumist kahes kontekstis: kõneldes edasikestvatest patriarhaalsetest stereotüüpidest ning kõneldes vanade nõukogudeaegsete õppejõudude teistsugusest tööstiilist. Neutraalne võrdlus nõukogude aja teadussüsteemiga ilmnas viidates tolle aja järsemale teadushierarhiale ja professorikutse kõrgemale staatusele. Nostalgiline tõmbumine nõukogude süsteemi suhtes on praegusel ajal marginaalne, ometi võis seda täheldada soolise segregatsioonist puudumisest rääkides ning viidates ametiühingute oluliselt tähtsamale rollile ja suuremale mõjuvõimule nõukogude ajal.

Eraldi analüüsi vajaksid muidugi nõukogude aja mitteteadlikud jäljed nagu soopimedus (soolise teadlikkuse puudumine) ning soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte alaväärtustamine.

Kasutatud kirjandus

- Aavik, K. (2015). "Resistance to gender equality at work: Discursive practices of Estonian male managers". In: M. Flood, with R. Howson (Eds.), *Engaging Men in Building Gender Equality*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Press, 182–192
- Aidnik, M. (2015). Ülikooli koloniseerib manager'ide kultuur. *Sirp*, 4.12.2015
- Blagojević, M. jt (2003). *Raisatud anded: isiklike võitluste muutmine avalikuks küsimuseks. Naised ja teadus Enwise riikides. Enwise ekspertgrupi aruanne Euroopa Komisjonile naisteadlaste olukorra kohta Kesk- ja Ida-Euroopa ning Balti riikides*. Teaduse peadirektoraat. Teadus ja uhiskond – naised ja teadus. Brüssel
- Connell, R. (2013). Why do market 'reforms' persistently increase inequality? *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 34(2), 279–285 □
- 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 (4), 453–468
- Etzkowitz, H., Kemelgor, C., Uzzi, B. (2000). *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*. Cambridge University Press: Cambridge
- Gill, R. (2009). "Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia". In Flood, R. & Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge
- Heritage, J. (2005) "Conversation analysis and institutional talk". In K. L. Fitch & R. E. Sanders (Eds.), *Handbook of language and social interaction*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum: 103-47
- Lõhkivi, E. (2011). Soouurimus, teadusfilosoofia ja teaduse uuringud. Raili Marling (Toim.). *Sissejuhatus soouuringutesse*. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus, 79-81
- Lõhkivi, E. (2013). Naisteadlaste karjäärivõimalustest humanitaarteadustes. In: Soouuringud Eestis: hetkeseis ja arengud. 3.-4. oktoober 2013: Soouuringud Eestis: hetkeseis ja arengud. 3.-4. oktoober, Eesti Kirjandusmuuseum, Tartu. Annuk, E. (Toim.) Eesti Kirjandusmuuseumi Teaduskirjastus, 21 – 22
- Lõhkivi, E. (2015). Soostereotüübid ja episteemiline ebaõiglus. *Ariadne Lõng*, 1/2, 7-21
- Marling, R. (2015). Feminismi ja neoliberalismi problemaatiline suhe. *Ariadne Lõng*, 1/2, 37-49
- Meyers, M. (2013). The War on Academic Women: Reflections on Postfemism in the Neoliberal Academy. *Journal of Communication Inquiry*, 37(4), 274-283
- Morrissey, J. (2013). Regimes of performance: practices of the normalised self in the neoliberal university. *British Journal of Sociology of Education*, 36(4), 614-634
- Nielsen, M. W. (2014). *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*. PhD Dissertation
- Pajumets, M. (2012) *Post-socialist masculinities, identity work, and social change: An analysis of discursive (re)constructions of gender identity in novel social situations*. Tallinn: TLÜ
- Velmet, A. (2015). Aro Vermet: Alternatiiv Gunnar Oki haamrile. *Postimees*, 24.10.2015