

Kinnitas:	Priit Perens	Juhatuse esimees	20.12.2022
Koostas:	Gerli Kuldre	Personaliteenistuse direktori asetäitja	19.12.2022
	Ees- ja perekonnanimi	Ametikoht	Kuupäev

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE KAVA 2022-2026

Sissejuhatus

Sihtasutus Tartu Ülikooli Kliinikum (edaspidi kliinikum) on silmapaistev mitme omaduse poolest: Eesti suurim haigla, Eesti ainus ülikoolihaigla, tervishoiualase teaduse, arenduse ja innovatsiooni eestvedaja. Kliinikum, olles seega avalikkuse kõrgendatud tähelepanu all, on eeskujuks soolise tasakaalu tagamisel vastavalt olemasolevatele võimalustele ja vahenditele.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt tähendab sooline võrdõiguslikkus naiste ja meeste võrdseid õigusi, kohustusi, võimalusi ja vastutust töölus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel¹.

See tähendab seda, et meestele ja naistele tuleb võimaldada ühesugustel alustel ja tingimustel tööle kandideerida, karjääriredelil edasi liikuda, täiendkoolitusi läbida ning töö- ja eraelu ühitada. Töötaja valikud ja võimalused ei tohi olla piiratud pelgalt tema soost tuleneval põhjusel.

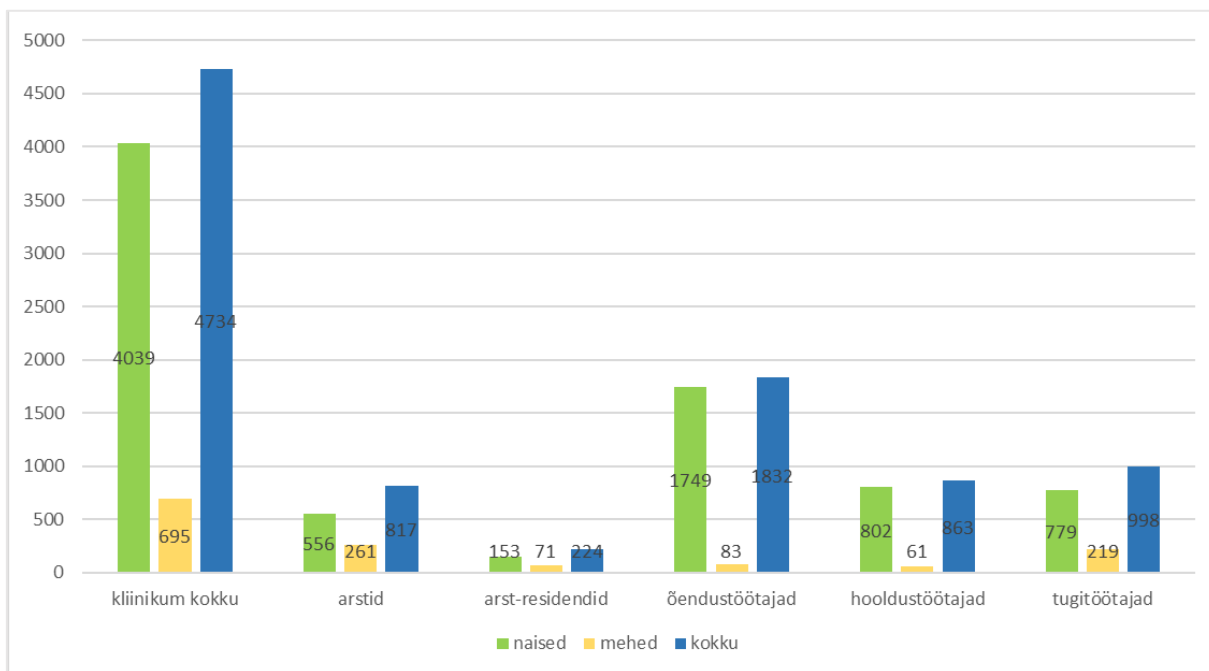
Sooline võrdõiguslikkus on ühiskonnatasandil laiemat käsitlust vajav teema. Kliinikum annab selleks omapoolse panuse, algatades asutusesiseselt asjakohase diskussiooni, kaardistades hetkeolukorra ja võimalikud probleemkohad, seades soolise võrdõiguslikkuse edendamist soosivad eesmärgid aastaks 2026 ning määrates eesmärkide täitmiseks elluviidavad protsessid ja nende eest vastutavad üksused või isikud.

Sooline tasakaal kliinikumis

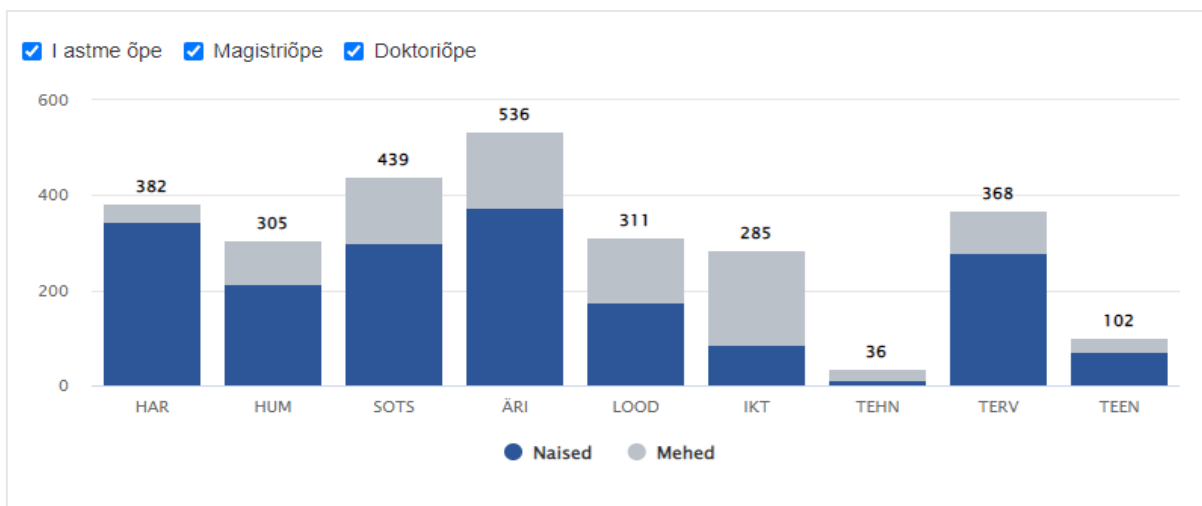
2022 oktoobri seisuga töötas kliinikumis 4734 inimest, neist 79% arsti, õe või hooldajana ja 21% tugipersonalina (joonis 1). Naiste arv ületab oluliselt meeste oma olenemata ametikoha jaotusest. Kuivõrd valdav enamus töötajatest on tervishoiualase haridusega, siis on sooline tasakaal kliinikumi töötajate seas tugevas sõltuvuses Tartu Ülikooli meditsiiniteaduste valdkonna, Tartu Tervishoiu Kõrgkooli või Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli lõpetanud üliõpilaste soolisest jaotusest.

Näiteks lõpetas 2022. aastal Tartu Ülikooli tervise ja heaolu (meditsiin, sotsiaalteenused, tervishoid) valdkonna 368 inimest, neist 279 (ehk 75,8%) naist ja 89 (ehk 24,2%) meest (joonis 2).

¹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) § 3 lg 1 p 1: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122122021038>.



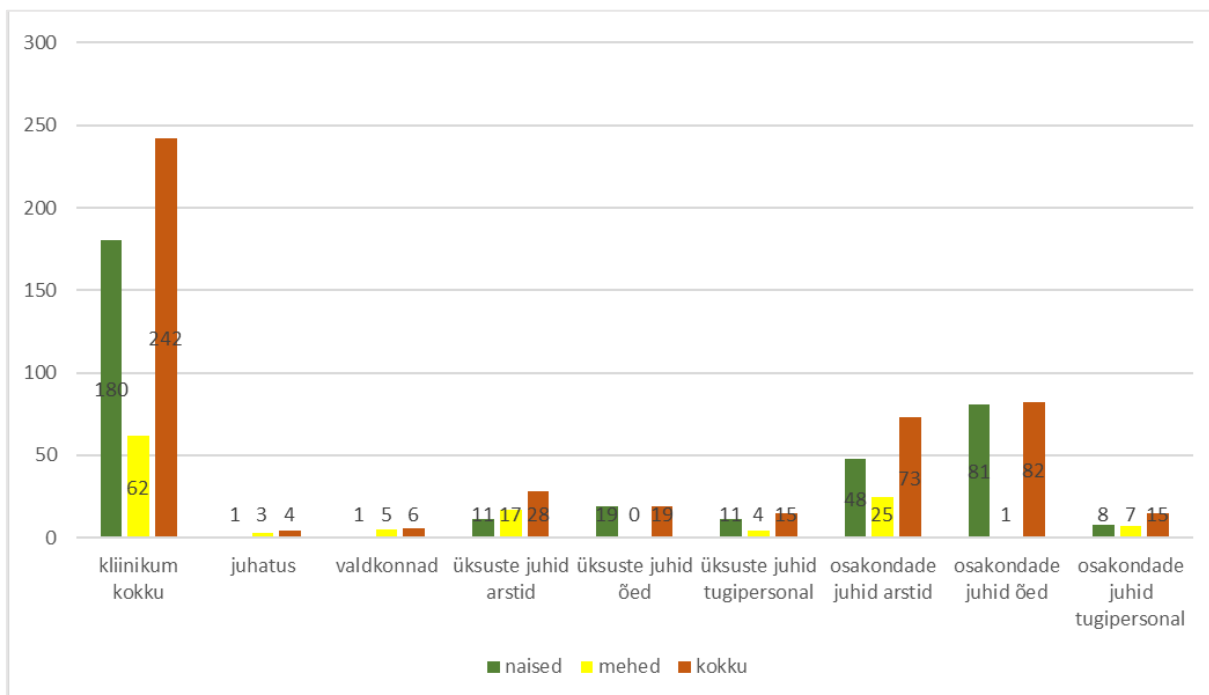
Joonis 1. Kliinikumi töötajate sooline jaotus



Joonis 2. Tartu Ülikooli lõpetajate sooline jaotus 2022. aastal

Kõigist kliinikumi töötajatest on 85,3% naised ja 14,7% mehed. Kliinikumis juhipositsioonil olevatest töötajatest on 74,4% naised ja 25,6% mehed. Seega on sooline ebavõrdsus kliinikumi juhtivatel positsioonidel mõnevõrra väiksem (joonis 3).

Kuigi koguarvult on naiste osakaal juhtivatel kohtadel suurem, on juhtkonna kõrgeimatel tasanditel mehed siiski tugevas ülekaalus. Nii on neljast juhatuse liikmest ainult üks naine ning kuuest valdkonnajuhist samuti ainult üks naine.



Joonis 3. Kliinikumi juhupositsioonidel töötavate inimeste sooline jaotus

Eesmärgid aastaks 2026

Vastavalt kliinikumi arengukavale 2022–2026 on kliinikumi üheks sihiks olla aastaks 2026 atraktiivne tööandja ja Eesti kõige kolleegisõbralikum haigla. Selle positsiooni saavutamiseks ja atraktiivsuse taseme hoidmiseks rakendab kliinikum ellu töötajastrateegia tegevuskava.

Strateegia, mille kohaselt motiveeritud ja kliinikumi põhiväärtustest juhinduv töötaja on kliinikumi suurim väärtus, saavutab seatud eesmärgi:

- toetades kliinikumi töötajate kogukonnatunde tekkimist, väärtustades kliinikumi töötajaks olemist, luues uusi teadmisi ja rakendades kasulikke kogemusi;
- parandades töötajate koostööd, rahulolu ja motiveeritust;
- võimaldades töötajatele lisaks töötasuga motiveerimisele ka teisi selgeid ja arusaadavaid hüvesid.

Töötajastrateegiat ei ole võimalik ellu viia töötajate võrdse kohtlemise põhimõtete järgimiseta. Töötajate võrdse kohtlemise, sh soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks seab kliinikum aastaks 2026 järgmised võrdset kohtlemist toetavad eesmärgid:

- töötajad on teadlikud soolise võrdõiguslikkuse olemusest ja põhimõtetest ning teadvustavad selle olulisust;
- töötajatel on võrdsed võimalused töö- ja eraelu ühitamiseks;
- töötajate värbamisel, karjääriedendamisel ja juhtimisel saavutatakse sooline tasakaal;
- töötajad on võrdsetel ametikohtadel soost sõltumata võrdselt tasustatud;
- töötajate seas ei esine soolist vägivalda ja ahistamist, töötajad tunnevad end töökeskkonnas turvaliselt.

1. Töötajate teadlikkuse tõstmine

Sooline võrdõiguslikkus kliinikumis tagatakse eeskätt läbi töötajate teadlikkuse tõstmise. Teadlikkuse suurendamiseks uuendatakse juhtimissüsteemi dokumente, parandatakse sisekommunikatsiooni, töötajaid koolitatakse ja kaasatakse soolise võrdõiguslikkuse kavast ettenähtud eesmärkide elluviimisse.

Kliinikumis on seni kajastatud töötajate võrdset kohtlemist kliinikumi heas tavas TKL-181, samuti töökorras PKL-65.

Kliinikumi hea tava kohaselt ootab kliinikum kõikidelt töötajatelt eetilist, kaastöötajaid austavat käitumist, juhtidelt lisaks ka töötajate õiglast ja võrdset kohtlemist kellelegi eesõigus (privileege) andmata ning pingevaba tööühiskonna loomist ja hoidmist.

Töökorras PKL-65 on ebavõrdsele kohtlemisele pühendatud terve peatükk (ptk 5), mis kinnitati täpsustatud sõnastuses 28.06.2022 ning mis hakkas kehtima 01.08.2022. Ebavõrdse kohtlemise peatükk lisandus töökorda selle 6. versioonis (kinnitati 08.05.2018, jõustus 01.07.2018) ning oli üheks esimeseks suuremaks meetmeks töötajate teadlikkuse tõstmisel soolisest võrdõiguslikkusest.

Juhatuse 18.10.2022 otsusega kinnitati diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise juhend, mis on abiks töökiusamise äratundmisel ning milles on selgitatud diskrimineerimise tunnuseid, pöördumisvõimalusi töökiusamise või diskrimineerimise korral. Samuti on juhendis sätestatud Kliinikumis kohaldatav kord diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite ühetaoliseks menetlemiseks.

Juhendi kinnitamise ja selle alusel diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise süsteemi käivitamisega astus kliinikum suure sammu töötajate võrdse kohtlemise tagamisel.

Lisaks juhtimissüsteemi dokumentidele toimub töötajate teadlikkuse tõstmine läbi koolituste. Kliinikumi tööpsühholoog on viinud läbi ühe osakonnapõhise diskrimineerimise ja töökiusu alase infotunni. Taoliste koolituste läbiviimine erinevates struktuuriüksustes aitab kliinikul jõuda punkti, kus enamus, kui mitte kõik töötajatest, teavad, mis on sooline võrdõiguslikkus ning kuidas seda saavutada.

Protsess või tegevus	Vastutaja	Tulemus
Juhtimissüsteemi dokumentide ülevaatamine ja ajakohastamine	Personaliteenistus	Sooline võrdõiguslikkus on juhtimissüsteemi dokumentides kajastatud ajakohaselt ja ammendavalt
Koolitamine	Tööpsühholoog, juhid	Töötajad on teadlikud soolise võrdõiguslikkuse olemusest ja vajalikkusest

2. Töö- ja eraelu ühitamine ja organisatsiooni kultuur

Kliinikum väärtustab oma töötajaid ning peab oluliseks töötajate ülekoormuse vältimist. Töö- ja eraelu tasakaalustatus aitab ära hoida läbipõlemist, mis võib olla liigse pinge, stressi ja suure töökoormuse tagajärjeks. Mõistetavalt on töötaja, kellel on võimalik töö kõrvalt tegeleda hobidega, veeta pere ja lähedastega koos kvaliteetsega ning tööelust välja lülituda, õnnelikumad ja kõrgema motivatsiooniga. Sagedane ületunnitöö või pärast tööpäeva lõppu

kodus jätkuvalt tööülesannetega tegelemine ei võimalda töötajal välja puhata ja taastuda, põhjustades töö kvaliteedi langust ning töötaja vaimse või füüsilise tervise halvenemist.

Kliinikum, soovides tagada töötajate heaolu ja hoida kõrgel motivatsiooni, pakub töötajatele võimalusi töö- ja eraelu tasakaalu hoidmise hõlbustamiseks, lubades kokkuleppel vahetu juhiga teha kaugtööd, kui töö iseloom seda võimaldab, või vähendada töökoormust vastavalt asutuses kehtivatele põhimõtetele. Nii on tervishoiutöötajatel võimalik vähendada töökoormust poole kohani ehk 0,5 koormust. Tervishoiutöötajad, kes kasvatavad alla 3-aastast last või kelle tervislik seisund ei luba suurema koormusega töötamist, võivad kokkuleppel kliinilise valdkonna juhiga vähendada oma koormust veelgi.

Teadvustades, et tervishoiuvaldkonnas töötamine on oma iseloomult kurnav, võimaldab Kliinikum kõigile töötajatele ka seitse päeva tasulist lisapuhkust töö- ja eraelu täiendavaks tasakaalustamiseks.

Siiski ei ole eeltoodud meetmed üksi piisavad töötajate töö- ja eraelu ühitamiseks. Kliinikumi kui ööpäevaringse tervishoiuteenuse osutaja tegevus peab olema katkematu, kvaliteetne ja usaldusväärne, mistõttu enamikel ametikohtadel ei ole kaugtöö tegemine võimalik. Samuti ei saa kõik töötajad, kes seda sooviksid, endale lubada osakoormusega töötamist ka näiteks finantsilistel põhjustel, mistõttu tuleb tööandjal leida täiendavaid võimalusi soovitud eesmärgi saavutamiseks.

Töö- ja eraelu ühitamist on käsitletud ka kliinikumi arengukavas, mille kohaselt elluviidava töötajastrateegia üheks prioriteediks on töötajate töökoormuse kujundamine. Selleks kliinikum:

- kaardistab personalivajaduse;
- analüüsib kitsaskohti;
- teeb riigitasandil teavitustööd;
- populariseerib tervishoiutöötajate elukutseid õpilaste seas;
- pakub üliõpilastele ja arst-residentidele positiivset praktikakogemust;
- värbab praktika lõppedes üliõpilased ja arst-residendid spetsialistidena tööle;
- toetab kliinikumis töötavate ja vajaduspõhistel erialadel rakenduskõrgharidust omandavate kolmanda ja neljanda kursuse üliõpilaste õppimisega seotud kulutusi stipendiumiga.

Arengukavas ette nähtud töötajastrateegia rakendamise järgselt peaks olema saavutatud olukord, kus töötajad teevad oma töökoormusele vastavas mahus tööd ning puudub vajadus regulaarseks ületunnitööks.

Protsess või tegevus	Vastutaja	Tulemus
Osakoormusega töötamise võimaldamine	Juhid	Töötajad töötavad võimetele vastava koormusega,
Kaugtöö tegemise võimaldamine	Juhid	Töötajad, kelle töö iseloom seda võimaldab, saavad soovi korral teha osaliselt või täielikult kaugtööd
Olemasoleva tööjõu, töökoormuste ja võimaliku täiendava tööjõu vajaduse kaardistamine	Juhid, personaliteenistus	Töötajate töökoormused on korrastatud, personalivajadusest on terviklik ülevaade
Täiendava tööjõu värbamine	Kliinik juhid, valdkonnajuhid, personaliteenistus	Tööjõu puuduses olevatesse

		struktuuriüksustesse värvatakse täiendavaid töötajaid
--	--	---

3. Sooline tasakaal värbamisel, arenemisel, juhtimisel

Statistikaameti andmetel oli 2022 aasta 1. jaanuari seisuga Eestis 633 415 meest (47,6%) ja 698 381 naist (52,4%). Tööelastena käsitletakse 15-64-aastaseid inimesi. Selles vahemikus on mehi 426 287 (50,6%) ning naisi 415 541 (49,4%).

Kui tihtilugu on kollektiivi sooline tasakaal paigast ära meeste kasuks, siis kliinikumis on olukord vastupidine. Nagu joonis 1 illustreerib, siis naiste osakaal on suurem igas valdkonnas. Tänapäevane seis tervishoiu maastikul näitab, et täieliku soolise tasakaalu tagamine värbamisel ei ole võimalik, kuivõrd tervishoiualaseid erialasid omandab kõrgkoolides oluliselt rohkem naisi kui mehi. Nii tähendaks naiste ja meeste arvu tasakaalu viimine värbamisel kandidaadi eelistamist põhjusel, et tegu on mehega.

Eeltoodu pinnalt saame järeldada, et probleemkoht ei asu niivõrd värbamise etapis, vaid kaugemal – tervishoiualaseid ameteid läheb omandama naistega võrreldes oluliselt vähem mehi. Tasakaalu tagamiseks tuleb teha tööd tervishoiualaste ametite populariseerimiseks meessoost õpilaste seas. Kliinikum teeb koostööd Tartu Tamme Gümnaasiumiga, pakkudes meditsiini õppesuunal õppijatele võimalust tutvuda kliinikumis prekliiniliste ja kliiniliste erialadega². Ulatuslikuma mõju avaldamiseks tuleb teave meditsiinivaldkonna erialadest ja võimalustest viia ka teiste koolide õpilasteni, iseäranis meessoost õpilasteni. Eeltoodu lähtub eeldusest, et gümnaasiumides on sooline tasakaal paigas ning klassides on võrdselt esindatud nii nais- kui meessoost õpilased.

Kliinikum värbab olemasolevalt tööjõuturult töötajaid lähtudes põhimõttest, et pakutav ametikoht peab saama täidetud parima võimaliku kandidaadi poolt, kes sõelutakse välja värbamise protsessi käigus ning otsus kandidaadi tööle võtmiseks ei tohi sõltuda kandidaadi soost.

Kliinilistes valdkondades juhtimise tähtajaliste lisaülesannete täitjate, arst-õppejõudude ja tugivaldkondades juhtide vakantsete ametikohtade täitjate valimisel lähtutakse konkursside relemendis PKL-09 sätestatust. Ka konkursside relement näeb kõikidele kandidaatidele, s.o nii naistele kui meestele võrdväärsed võimalused tööle kandideerimisel.

Kliinikum on kinnitatud arstkonna erialase ja juhtimisalase karjääri mudel PKL-135, millega on kehtestatud arstkonna erialase karjääri astmestik, arstkonna ametikohtade täitmise ja karjääriastmestikul liikumise põhimõtted ja karjääriastmestiku erinevate astmete pädevusnõuded. Üld- ja eripädevusnõuded on nii mees- kui naistöötajate jaoks samad.

Kliinikum toetab asutusesisest karjääriredelil liikumist ning arvestades asjaolu, et naiste osakaal kõikidest töötajatest on meestega võrreldes ligi kuuekordne, jõuab mõistetavalt ka juhi positsioonile rohkem naisi.

Kliinikum on loonud samaväärsed võimalused naistele ja meestele ka teadus- ja õppetegevuseks. Vastavalt Tartu Arstide Liiduga sõlmitud kollektiivlepingule annab kliinikum kõikidele arstidele teadus- või õppetöoks ning välismaal stažeerimiseks vaba aega, seda võrdsetel alustel liidu liikmetega. Kogu kliinikumi töötajaskonnale tagatakse õppepuhkuse

² Kliinikumi koostööpartnerid praktika valdkonnas: <https://www.kliinikum.ee/teadus-ja-oppetoo/praktika-kliinikumis/partnerid/>

võtmise võimalus vastavalt täiskasvanute koolituse seaduses välja toodule ja võimalus osaleda täienduskoolitustel.

Protsess või tegevus	Vastutaja	Tulemus
Tervishoiutöötaja elukutse populariseerimine meeste seas (näiteks osalemine karjäärimeessidel, infotunnid koolides, koostöö koolide karjäärinõustajatega)	Personaliteenistus, juhendaja ülesandeid täitvad töötajad, õppejõuna töötavad töötajad	Rohkem meessoost õpilasi läheb kõrgkooli omandama tervishoiualast eriala

4. Palgalõhe vähendamine

Statistikaamet viis 2021. aasta andmete pinnalt läbi uuringu soolise palgalõhe kohta tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusalal ning jõudis järeldusele, et naiste palk kõikidel tervishoiu ja sotsiaalhoolekande tegevusala ametikohtadel kokku on 23,8% väiksem meeste omast (vt tabel 1).

Tabel 1. Palgalõhe tervishoius ja sotsiaalhoolekandes.

PA5335: SOOLINE PALGALÕHE TEGEVUSALA (EMTAK 2008) JÄRGI, OKTOOBER | Aasta, Tegevusala (EMTAK 2008) ning Näitaja

		Meestötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Naistötajate keskmine brutotunnipalk, eurot	Palgalõhe, %
2021	Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	12,4	9,4	23,8

Kliinikumis viidi analoogiline uuring läbi 2020. aasta andmete pinnalt (vt tabel 2).

Tabel 2. Palgalõhe kliinikumis.

	Arstkond	Õendus	Hooldus	Tugipersonal
Naiste keskmise tasu % meeste keskmisest tasust	79,1	101,1	98,9	85,9

Kliinikumis läbiviidud uuringu järgselt on töötajate töötasu tõstetud kahel korral: arstidel, õdedel ja hooldajatel 2021. ja 2022. aasta 1. aprillil, tugipersonalil 2021. ja 2022. aasta 1. juulil. Töötasu tõus on olnud valdavalt ühetaoline, mistõttu naiste töötasu osakaal meeste töötasust on jäänud üldjoontes samaks.

Meditsiinipersonali põhitöötasumäärad on tulenevalt kollektiivlepingutest kõigil ametikoha põhiselt ühesugune, mis tähendab, et erinevused tekivad mitmesuguste lisatasude maksmisest. Kliinikumis on moodustatud lisatasude maksmise ühtlustamise töögrupp, kelle ülesandeks on kaardistada hetkeolukord kliinikutes ja meditsiinilistes teenistustes ning töötada välja toimiv ja ühetaoline lisatasude maksmise süsteem.

Õiglane on tasuda samaväärse töö tegemise eest samaväärset tasu nii meestele kui naistele. Igasugune töötasu erinevus samaväärsetel ametikohtadel peab olema selgelt põhjendatud. Selguse saavutamiseks tuleb kliinikumi töötajate töötasuandmeid perioodiliselt ja ametikohapõhiselt analüüsida ning teha analüüsi pinnalt asjakohased järeldused.

Protsess või tegevus	Vastutaja	Tulemus
Iga-aastane soopõhine töötasu seire	personaliteenistus	Keskmistest töötasudest ja võimalikust soolisest

		palgalõhest on järjepidev ülevaade
Seire tulemuste pinnalt juhtide teavitamine ja palgalõhest teadlikkuse tõstmine	personaliteenistus	Juhid korrigeerivad töötajate töötasu sooteadlikult, samaväärse töö eest makstakse naistele ja meestele samaväärset töötasu
Lisatasude maksmise süsteemi väljatöötamine	Lisatasustamise töögrupp	Loodud on põhjendatud ja õiglane lisatasude maksmise süsteem

5. Soolise vägivalda ja ahistamise vastased meetmed

Vägivald ei ole alati ühetaoline ning võib avalduda väga erinevates vormides.

Vägivald liigitub³:

- vaimne vägivald;
- füüsiline vägivald;
- seksuaalne vägivald;
- majanduslik vägivald.

Kliinikumis puutume kokku enim just vaimse vägivaldaga, mis võib olla nii verbaalne kui mitteverbaalne ning mis kahjustab töötajat emotsionaalselt ja alandab eneseväärikustunnet.

Kliinikumis kehtiv diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise juhend täidab oma rolli töötajate teadlikkuse tõstmisel ning vägivaldajuhtumite lahendamisel. Lisaks juhendi rakendamisele tuleb märgatava mõju saavutamiseks aktiivselt töötajaid koolitada, suunata neid enda ümber soolise vägivalda juhtumeid märkama ning julgustada nii vägivalda all kannatanuid kui vägivaldajuhtumit pealt näinud töötajaid juhtumist teavitama.

Protsess või tegevus	Vastutaja	Tulemus
Diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise juhendi rakendamine	Juhid, personaliteenistus	Soolise vägivalda juhtumid registreeritakse rohkem, juhtumid leiavad adekvaatse lahenduse, juhtumite arv ajas väheneb
Töötajate teadlikkuse tõstmine	Juhid, personaliteenistus	Töötajad märkavad soolist vägivalda, aitavad seda ära hoida

³ European Institute for Gender Equality. Forms of violence: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence>.