

Mitmekeesisuse, võrdsuse
ja kaasatuse kava
(DEI plaan)
2022-2025

Estonian Business School

Sisukord

| | |
|---|----|
| Märksõnade definitsioonid..... | 3 |
| Märksõnade kontekst..... | 5 |
| Toetav seadusandlus ja standardid | 6 |
| Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (DEI plaani) lugeja teejuht | 7 |
| Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse organisatsiooniline juurutamine | 7 |
| Tegevusmudel..... | 8 |
| Hetkeolukord | 9 |
| Juhtimine, karjääriareng ja sissetulekute võrdsus..... | 9 |
| Valikuline kirjeldav statistika õppejõudude ja töötajate kohta | 10 |
| Üliõpilaskond..... | 12 |
| Töötajate lühiuuringu ülevaade | 13 |
| DEI plaaniga seotud ülesanded..... | 15 |
| Organisatsiooniülene integreerimine | 15 |
| Talendijuhtimine..... | 16 |
| Üliõpilaste arendamine | 17 |
| Pidev monitooring | 17 |
| Soovitatud lugemismaterjal ja viited..... | 17 |

Sissejuhatus

Meie tegevus on seotud inimestega. Haridus on seotud inimestega. Õppimine ja õpetamine on seotud inimestega. Uurimistöö on seotud inimestega. Teadmiste levitamine on seotud inimestega. Innovatsioon on seotud inimestega. Õpilaste, õppejõudude ja töötajate toetamine on seotud inimestega. Koostöö on seotud inimestega. Väärtuse loomine on seotud inimestega.

Inimesed on inimesed, kõigi oma ühiste joonte ja erinevustega. Me teame, et mitmekesisusega kohanemine ja kaasatuse edendamine on kasuks nii meie kogukonnale tervikuna kui ka igale selle kogukonna liikmele eraldi¹. Seetõttu püüdleme õiglasema, mitmekesisema ja kaasava töö-, õppe- ja uurimiskeskonna poole.

Kõiki meie tegevusi Estonian Business Schoolis (EBS) juhivad kolm põhiväärtust: eetika, sotsiaalne vastutustunne ja jätkusuutlikkus. Lisaks hindame meie inimeste sõltumatust ja autonoomsust, julgustame koostööd erinevate sisemiste ja väliste osapoolte vahel ning toetame loovust, uudishimu ja innovatsiooni kõigis meie inimestes ja ettevõtmistes.

See mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (*Diversity, Equity, and Inclusion Plan* ehk DEI plaan) on strateegiline tööriist mitmekesise ja kaasava töö-, õppe- ja teaduskeskkonna arendamiseks, säilitamiseks ja jälgimiseks.

Märksõnade definitsioonid

Mitmekesisus hõlmab viise, kuidas inimesed erinevad, ja nende erinevuste mõistmist, aktsepteerimist ja väärtustamist. Inimesed erinevad mitmel moel, näiteks primaarsete tunnuste järgi, nagu vanus, rass, sugu, etniline päritolu, vaimne ja füüsiline võimekus ning seksuaalne orientatsioon; ning sekundaarsete näitajate järgi, näiteks haridus, sissetulek, usk, töökogemus, keeleoskus, geograafiline asukoht ja perekonnaseis jne². Mõnda neist erinevustest on meil võimalik näha; teised ilmnevad meie omavahelises suhtluses. Seega mitmekesisus puudutab iga inimest.

Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (DEI plaani) kontekstis keskendume identiteedi aspektidele, mis võiksid mõjutada inimeste aktsepteerimist, sooritust,

¹ Sessler Bernstein, Salipante, and Weisinger (2021)

² Omaduste loetelu, Williams (2013)

rahulolu või arengut³ EBSis ja koos EBSiga ning otsime viise võrdsuse ja kaasatuse paremaks korraldamiseks kõigis meie ettevõtmistes.

Võrdsus puudutab kõigi inimeste õiglast kohtlemist, juurdepääsu, võimalusi ja edasijõudmist. Võrdsus on tihedalt seotud võrdõiguslikkusega, kuid need pole samad. Kui võrdsus viitab võrdsele kohtlemisele, siis võrdõiguslikkus eeldab struktuursete ebavõrdsuste tunnistamist ja nendega tegelemist, mis annavad mõnele eelise ja teistele mitte. Õigluse saavutame ainult siis, kui kõigil on võrdsed võimalused.

Kaasatus seisneb iga inimese vaatenurkade, ideede ja mõtete austamises ning väärtustamises, nende kuuluvustunde soodustamises, nende osalemise ja potentsiaali saavutamise toetamises. Tõeliselt kaasavas keskkonnas on erinevatel inimestel võim, hääl ja otsustusõigus.

Sugu tähistab käitumist, tegevust ja rolle, mida teatud soo esindajad täidavad, ning maskuliinsuse ja mehelikkuse ning feminiinsuse ja naiselikkuse kategooriaid. Sooline identiteet viitab inimese sisemisele arusaamisele ja tajule oma soost, olles kas mees, naine või midagi väljaspool binaarset eristust (nt mittebinaarne, transsooline, trans, sootunnustamatu või muu).

Sugude tasakaal. Praeguste andmekogumise tavadega seoses viitab sugude tasakaal olukorrale, kus nii meestel kui naistel on võrdsed võimalused ja juurdepääs⁴ organisatsioonis, alates ametikohtadest ja karjääri arengust kuni otsuste langetamise ja uurimismeeskonna loomiseni.

Seksuaalne orientatsioon viitab seksuaalsele ihale ning emotsionaalsete ja seksuaalsete suhete eelistusele, olles suunatud kas samale soole, vastassugupoolele või teistele soodele. Mõned näited, nagu heteroseksuaalsus, biseksuaalsus, lesbilisus, gei, homoseksuaalsus, panseksuaalsus, kväär, aoseksuaalsus, demiseksuaalsus ja hallseksuaalsus.

Rass tähistab ühiskondlikku ja poliitilist konstruktsiooni, mis kunstlikult jagab inimesed erinevatesse rühmadesse füüsilise välimuse (eriti rassi), esivanemate pärandi, kultuurilise kuuluvuse ja ajaloo, etnilise klassifikatsiooni ja ühiskonna sotsiaalsete, majanduslike ja poliitiliste vajaduste põhjal antud perioodil.

³ Hays-Thomas (2004)

⁴ Omotosho (2013, p. 1195)

Etnilisus viitab kultuurilistele kriteeriumidele, nagu keel, kombed ja ühine minevik, ning teistele omadustele, nagu väärtused, käitumismustrid, poliitilised ja majanduslikud huvid ning esivanemate geograafiline päritolu.

Vanus on veel üks levinud identiteedi aspekt, mis võib mõjutada inimeste aktsepteerimist, sooritust, rahulolu või edusamme organisatsioonides. Vanussurve tuleneb institutsionaalsetest või isiklikest "inimese vanusega seotud stereotüüpidest (kuidas me mõtleme), eelarvamustest (mida me tunneme) ja diskrimineerimisest (kuidas me käitume)".

Märksõnade kontekst

Meie organisatsioonina püüame EBSis tuvastada ja kõrvaldada ebavõrdsusi ning takistusi isiklikule ja struktuursele arengule. Seetõttu teeme jõupingutusi, et kõik kogukonna liikmed saaksid areneda, ilma et nende identiteet (nagu sugu, rahvus, seksuaalne orientatsioon või mõni muu omadus) oleks takistuseks. Selle tulemusel otsime ja rakendame ausaid ja õiglaseid tavasid ning poliitikaid kogu organisatsioonis. Vastavalt sellele suunab mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (DEI plaan) meid rohkem erapooletute ja eelarvamuste vabade praktikate poole, tagades võimalikult võrdse tulemuse igaühele.

EBSis tagab kaasamine, et igaüks tunneb end oma töö-, õppe- ja uurimiskeskkonnas sinna kuuluvana. Me püüame kaasa aidata, et meie õppejõud, töötajad, üliõpilased ja partnerid tunnevad end mugavalt ja organisatsiooni poolt toetatuna võimalusega jääda iseendaks. Lisaks sellele teeme EBSis jõupingutusi, et otsustusprotsessides ja arenguvõimalustes oleks rohkem mitmekesisust.

Eestis praegu kasutusel olevas institutsionaalses aruandluskorras jälgitakse soolist jaotust statistiliselt naiste ja meeste kategooriates, lähtudes Eesti isikukoodide eristusest. Seega järgime EBSis ja käesolevas mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kavas (DEI plaanis) sama praktikat seni, kuni Eestis rakendub riiklikul tasandil uus mittebinaarseid isikuandmeid kajastav aruandluspraktika.

Kõigis olukordades pole range 50:50 tasakaalu saavutamine võimalik ega realistlik. Seetõttu peab EBS tasakaalustatud näitajaks suhet 40:60 või paremat; ning kriitiliseks suhet 30:70 või halvemat. Kui rakendatakse mitmekesisemat sooinfo kogumise süsteemi, siis vaadatakse tasakaalu määratlus ja nõuded üle.

Hetkel puudub süsteem rassiliste ja etniliste andmete kogumiseks; seetõttu kasutame mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kavas (DEI plaanis) meie kogukonna liikmete isikut tõendavates dokumentides märgitud

kodakondsust/rahvust. Seega kasutame hetkel rahvusliku, rassilise ja etnilise mitmekesisuse puhul terminit rahvuslik mitmekesisus ("*passport mix*"). Kui aga on kasutusele võetud täpsemad andmekogumise põhimõtted ja süsteemid nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil, võetakse monitoorimisel neid keerukaid detaile arvesse.

Toetav seadusandlus ja standardid

Üldine diskrimineerimise keeld on sätestatud Eesti Vabariigi põhiseaduse paragrahvis 12.

§ 12. Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

Rahvusliku, rassilise, usulise või poliitilise vihkamise, vägivalda ja diskrimineerimise õhutamise on seadusega keelatud ja karistatav. Samuti on seadusega keelatud ja karistatav õhutada vihkamist, vägivalda ja diskrimineerimist ühiskonnakihtide vahel.

Erinevad õiguslikud ja poliitilised raamistikud edendavad ja reguleerivad võrdsust ja õiglust nii riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil.

- Eesti soolise võrdõiguslikkuse seadus, võrdse kohtlemise seadus ja töölepingu seadus
- Euroopa Liidu (EL) õigusaktid, mis käsitlevad võrdõiguslikkust ja diskrimineerimisvastasust
- Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon
- ÜRO konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta
- ÜRO rahvusvaheline konventsioon rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta
- ÜRO töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon
- Liidu isikuandmete kaitse üldmäärus

Lisaks sellele on käesoleva mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (DEI plaan) seotud järgnevate EBSi strateegiadokumentide ja regulatsioonidega:

- EBSi Akadeemilise eetika koodeks
- Diskrimineerimis- ja ahistamisvastane poliitika EBSis
- EBSi arengukava 2021-2025
- EBSi kvaliteedikindlustuse raamistik
- Õppekorralduse eeskiri

Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse kava (DEI plaani) lugeja teejuht

DEI plaan on jaotatud kaheks osaks. Esimene osa mitmekesisuse, õigluse ja kaasatuse soodustamisest tutvustab plaani taga olevaid ideid ja raamistikke ning mitmekesisuse, õigluse ja kaasatuse organisatsioonilist juurutamist; kirjeldab olukorda ja illustreerib parendamise valdkondi. Teine osa esitab arenguplaani koos vastutavate osapooltega ja organisatsiooniliste üksustega, kellel on vahetud arendusvaldkonnad. Soovitatud lugemismaterjalide lühikese loendi leiab lõpust.

Mitmekesise, võrdse ja kaasava kogukonna edendamine

Kuigi mitmekesine organisatsiooni liikmeskond on samm kaasavate organisatsioonide suunas, nõuavad mitmekesisusest tulenevad tulemused rohkem kui lihtsalt mitmekesist esindatust.⁵

Uuringud⁶ näitavad, et kaasava kultuuri ja poliitikaga organisatsioonidel läheb paremini kui nendel, kus seda ei rakendata. Näiteks on mitmekesised ja kaasavad organisatsioonid loovamad, uuenduslikumad ja produktiivsemad; nad meelitavad ligi ja säilitavad rohkem olulist talendipotentsiaali; neil on parem maine, bränd ja tööandja kuvand; nad mõistavad paremini tarbijate huve ja nõudmisi. Lisaks on mitmekesised ettevõtted suure tõenäosusega finantsiliselt oma konkurentidest paremad⁷.

Nende eeliste saavutamiseks ei piisa mitmekesisuse ja võrdsuse propageerimisest; kaasava kultuuri edendamine on hädavajalik. Järgmised alapeatükid arutlevad lühidalt DEI organisatsioonilise juurutamise üle ning annavad ülevaate hetkeolukorrast EBSis.

Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse organisatsiooniline juurutamine

Organisatsioonikeskkonnas on mitmeid mitmekesisuse ja võrdsuse

⁵ Sessler Bernstein et al. (2021, p. 8)

⁶ Näiteks, ILO (2019, 2022), McKinsey & Co (Dixon-Fyle, Hunt, Dolan, and Prince, 2022)

⁷ McKinsey & Co (Dixon-Fyle et al., 2022)

integreerimise paradigmasid (kultuur, strateegia ja taktika), kuid kõigil neil on sama eesmärk - avatud ja kaasava ettevõttekultuuri arendamine. EBSis keskendume võrdsete võimaluste pakkumisele, nõuetele vastavuse tagamisele, erinevuste austamisele, et meelitada ligi mitmekultuurilist talenti ja teenindada erinevaid turge ja segmente ning hindame erinevaid lähenemisviise tööle, mis tagavad pideva õppimise ja suurema organisatsioonilise efektiivsuse⁸.

Mitmekesise ja kaasava töö-, õppe- ja uurimiskeskonna saavutamiseks toetume DEI põhimõtete ristorganisatsioonilisele integreerimisele ja avatud mõtteviisile kogukonna arendamise toetamisel. Selleks võtame eeskju McKinsey & Co-st ja keskendume järgmisele:

- **Mitmekesisus.** Tagades mitmekesise talendi esindatuse EBSi kõikidel tasanditel, osakondades ja akadeemilistes üksustes ning väärtustades sellega kaasnevaid erinevaid arvamusi ja vaatenurki.
- **Juhtimine.** Juhtimisvastutuse ja -võimekuse tugevdamine kaasatuse ja mitmekesisuse osas.
- **Võrdsus.** Võrdsete võimaluste võimaldamine õigluse ja läbipaistvuse kaudu.
- **Avatus.** Avatuse soodustamine ja diskrimineeriva käitumisviisi, alates mikroagressioonidest kuni ahistamiseni, vastu võitlemine.
- **Kuuluvus.** Kuuluvuse edendamine mitmekülgse⁹ mitmekesisuse toetamise, isikliku arengu motiveerimise ning töö ja eraelu tasakaalu parandamise abil.

Tegevusmudel

EBSi juhatuse ülesanne on selle DEI plaani edukas rakendamine. Kuigi mitmekesise ja kaasava keskkonna arendamine ning kogukonna loomine on tippjuhtkonna poolt soodustatud, lasub vastutus kõigil organisatsiooni esindajatel ja kogukonna liikmetel.

Juhatuse ülesanne on mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse arendustöö juhtimine organisatsiooni tasandil. Osakonnajuhid ja akadeemiliste üksuste juhid, keda toetab Senat, rakendavad DEI plaani oma vastavates gruppides ja fookusvaldkondades. Lisaks teevad mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse küsimustes koostööd õppeosakond ja üliõpilasesindus.

⁸ Võetud Sessler Bernstein et al. (2021, p. 29) Thomas and Ely (1996) ainetel

⁹ Mitmekülgne mitmekesisus tähendab enamasti kui sugu ja etnilisus

Personaliosakonna poolt määratakse DEI plaani eduka integreerimise, rakendamise ja monitoorimise tagamiseks mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse valdkonna juht (DEI valdkonna juht), kes teeb nendes küsimustes tihedat koostööd kõigi osapooltega.

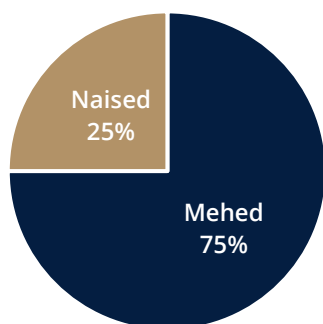
Hetkeolukord

Nagu sissejuhatuses mainitud, on osa andmetest piiratud riiklike ja organisatsiooniliste tasandite standardiseeritud andmekogumise põhimõtete tõttu. Siiski illustreerivad järgmised neli alajaotust DEIga seotud hetkeseisu EBSis 2022. aasta sügisel.

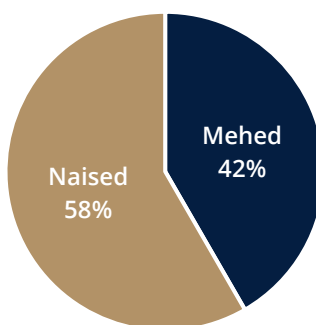
Juhtimine, karjääriareng ja sissetulekute võrdsus

Võib olla uhke selle üle, et vaadeldes tervet organisatsiooni, oleme otsustuskogudes lähedal ideaalsele soolisele suhtearvule. Kuigi mehed moodustavad enamuse 4-liikmelisest juhatusest (Joonis 1), on naised administratiivseid otsuseid tegevatel ametikohtadel juhtival kohal (Joonis 2). Senati sooline jaotus on samuti tasakaalus; kuigi kaldub meeste poole, on üldine suhe 46:54 väga hea (Joonis 3).

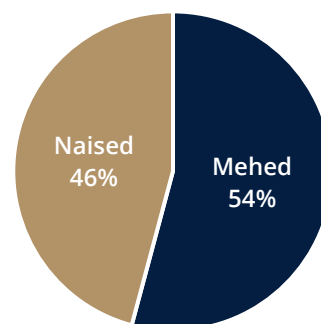
Joonis 1. Sooline jaotus EBSi juhatuses oktoobris 2022



Joonis 2. Sooline jaotus administratiivseid otsuseid tegevatel ametikohtadel oktoobris 2022



Joonis 3. Sooline jaotus EBSi Senatis novembris 2022



Me usume tulemuspõhisesse karjääriarengusse. Siiski tunnustame, et see on kujunenud EBSis pigem loomulikult, mitte tänu struktureeritud praktikale. Usaldame oma inimesi, et nad teevad inimeste osas õiglaseid otsuseid. Plaanis on edaspidi täiendavalt uurida, et kas see on organisatsiooni poolt tajutud või tegelik reaalsus.

EBSis on üldised võrdlused inimeste tausta, demograafilise teabe ja palgatasemete kohta ebapiisavad. Lisaks, väikestes organisatsioonides nagu EBS, on enamikel inimestel interdistsiplinaarsed, ning seega kohati raskesti võrreldavad, töökirjeldused. Näiteks võib professor täita ka akadeemilise üksuse või programmijuhhi kohustusi ning samal ajal olla ka Senati liige, mis muudab nende positsiooni statistiliselt raskeks võrreldes teise professoriga, kellel neid täiendavaid või erinevaid ülesandeid ja vastutust ei ole. EBS on täielikult vastu võtnud lepingulise- ja tasustamissüsteemi, mis on üha enam standardiseeritud töötajate tegelike ja objektiivselt mõõdetavate panuste alusel.

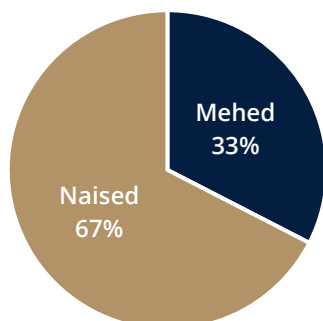
Selle DEI plaani raames uurime ka talendijuhtimise praktikaid, et võrdsed võimalused ja palk oleks õiglaselt integreeritud karjääriarengu, edutamise ja värbamise strateegiasse. Lisaks kehtestatakse selgem talendijuhtimise strateegia.

Valikuline kirjeldav statistika õppejõudude ja töötajate kohta

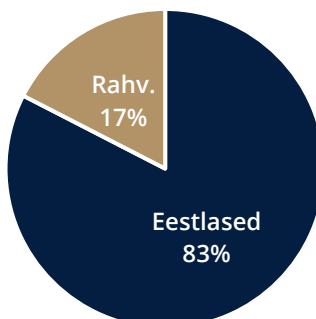
EBSi töötajate sooline jaotus on üldiselt naissoost töötajate poole kaldu (Joonis 4). Õppejõudude osas on suhe hästi tasakaalustatud nii täiskoormusega akadeemiliste töötajate kui ka külalisõppejõudude osas - suhtega 56:44 (naissoost töötajate % suurem) ja 46:54 (naissoost töötajate % väiksem) - (Tabel 1). Siiski on administratiivtöötajate hulgas tasakaalust väljas kalduvus naissoost töötajate poole, suhtega 80:20 (naissoost töötajate % suurem). Huvitav on see, et õppeosakond koosneb ainult naistest, mis väärrib lisauuringuid osakonna traditsioonide kohta. Selle DEI plaani perioodi jooksul arendatakse välja erinevaid võrdsustavaid protseduure. Fookus on hoida soolist tasakaalu juhtivatel ja otsuseid tegevatel positsioonidel, õppejõudude seas ning teadurite hulgas.

Ligikaudu viiendik (Joonis 5) EBSi inimestest on pärit välismaalt, mis on soliidne alus kasvamiseks. Kuigi tähtajatu lepinguga töötajate rahvusvahelisuse suurendamine on keerulisem ja võtab kauem aega, siis praegu keskendume rahvusvahelise personali hulga suurendamisele külalisõppejõudude seas. Kuid pidevalt otsitakse ka võimalusi alalise lepinguga rahvusvaheliste õppejõudude ja töötajaskonna suurendamise hõlbustamiseks.

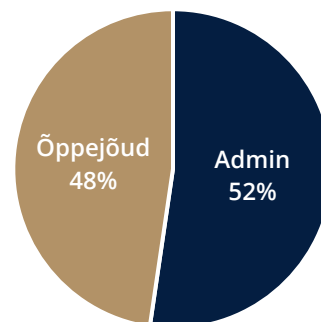
Joonis 4. Sooline jaotus, kõik täiskohaga töötajad oktoobris 2022



Joonis 5. Rahvuste (rahv. kui teiste rahvuste esindajad kokku) jaotus, kõik täiskohaga töötajad oktoobris 2022



Joonis 6. Akadeemiliste ja administratiivsete töötajate jaotus oktoobris 2022



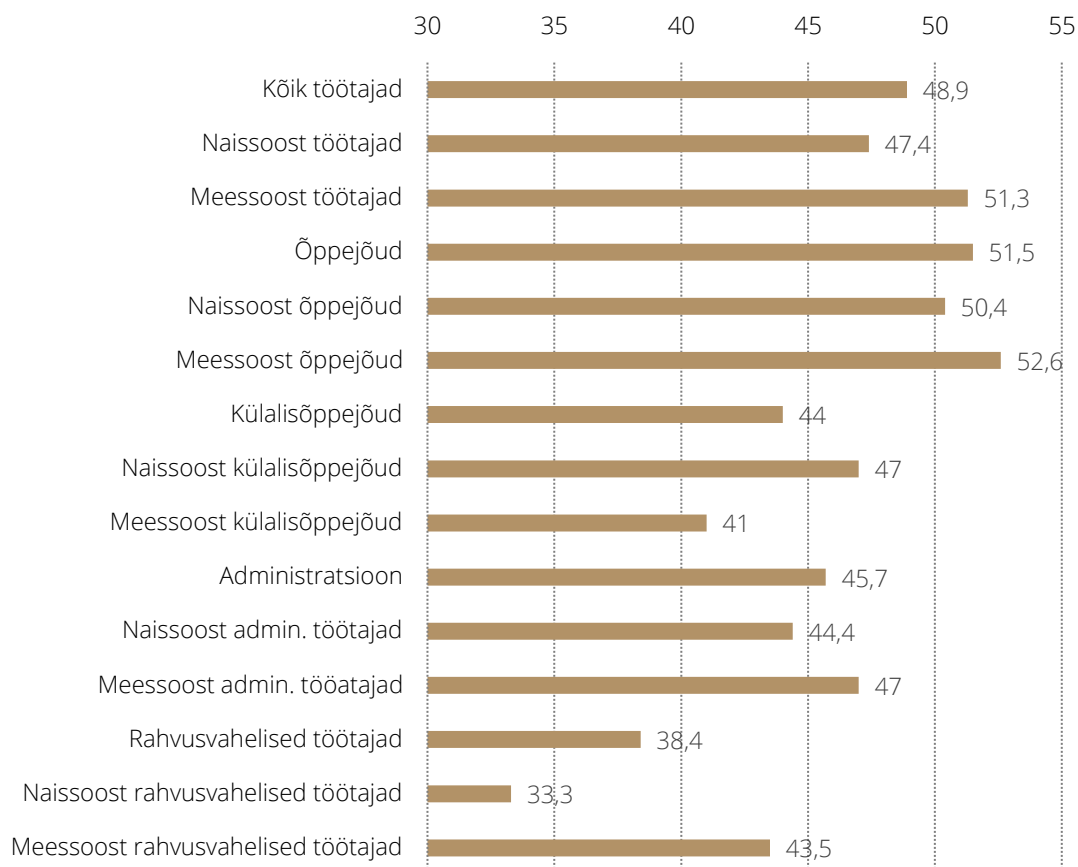
Tabel 1 kirjeldab üksikasjalikumalt EBSi töötajate (k.a külalisõppejõudude) soolist ja rahvuste jaotust

Tabel 1. EBSi töötajate sooline ja rahvuste jaotus oktoobris 2022

| | Inimeste arv | Naised | Mehed | Eestlased | Rahv. |
|---|--------------|--------|-------|-----------|-------|
| Kõik töötajad | 86 | 67% | 33% | 83% | 17% |
| Administratsioon, kokku | 45 | 80% | 20% | 93% | 7% |
| Rektoraat | 5 | 40% | 60% | 100% | - |
| Rektori büroo | 9 | 90% | 10% | 100% | - |
| Õppeosakond | 9 | 100% | - | 100% | - |
| IT osakond | 5 | 40% | 60% | 100% | - |
| Turundus ja kommunikatsioon | 5 | 50% | 50% | 75% | 25% |
| Raamatupidamine | 4 | 75% | 25% | 100% | - |
| Raamatukogu | 3 | 100% | - | 100% | - |
| Vaba Majandusmõtte Keskus | 1 | - | 100% | - | 100% |
| Õppejõud, täiskoormusega, kokku | 41 | 56% | 44% | 73% | 27% |
| Juhtimise õppetool | 9 | 33% | 67% | 89% | 11% |
| Turunduse ja kommunikatsiooni õppetool | 4 | 50% | 50% | 75% | 25% |
| Majandusteooria ja rahanduse õppetool | 7 | 43% | 57% | 86% | 14% |
| Keelekeskus | 5 | 100% | - | 100% | - |
| Teadus-, arendus- ja innovatsiooniüksus | 16 | 50% | 50% | 66% | 44% |
| Doktorikraadiga õppejõud | 21 | 50% | 50% | 71% | 29% |
| Külalisõppejõud, kokku | 42 | 46% | 54% | 61% | 39% |
| Juhatus | 4 | 25% | 75% | 100% | - |
| Senat | 24 | 46% | 54% | 75% | 25% |
| Otsustamisõigusega administratiivtöötajad | 12 | 58% | 42% | 92% | 8% |

EBSi töötajate keskmine vanus on 48,6 aastat. Joonis 7 illustreerib erinevate EBSi kogukonna liikmete keskmist vanust.

Joonis 7. EBSi personali keskmine vanus oktoobris 2022.

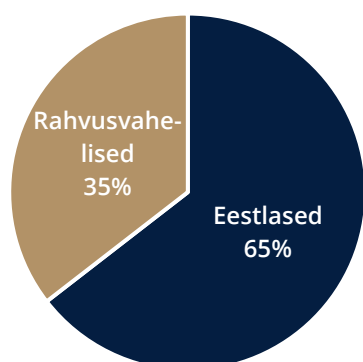


Üliõpilaskond

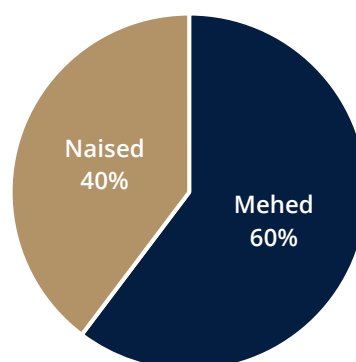
EBS võib uhkust tunda, et oleme üks kõige rahvusvahelisemaid ülikoole Eestis. Rohkem kui kolmandik meie üliõpilastest on välismaalt (Joonis 8). Käesoleval hetkel¹⁰ on meil üliõpilasi 38 riigist: Bangladesh, Belgia, Valgevene, Kanada, Hiina, Egiptus, Soome, Prantsusmaa, Gruusia, Ghana, India, Iraan, Itaalia, Jaapan, Kasahstan, Läti, Liibanon, Leedu, Namiibia, Nepal, Holland, Nigeeria, Norra, Pakistan, Peruu, Filipiinid, Katar, Venemaa, Serbia, Lõuna-Korea, Hispaania, Sri Lanka, Rootsi, Türgi, Ukraina, Suurbritannia, Ameerika Ühendriigid, Vietnam.

¹⁰ Sügis 2022

Joonis 8. Kohalike ja rahvusvaheliste üliõpilaste jaotus EBSis oktoobris 2022



Joonis 9. Nais- ja meessoost üliõpilaste jaotus EBSis oktoobris 2022



Kõrgharidustasemel on meie sooline tasakaal 60:40, vastavalt mehed vs naised (Joonis 9). Kui meessoost tudengid on väikses ülekaalus bakalaureuse- ja magistriastmes, siis doktoriõppes on olukord vastupidine (Tabel 2).

Tabel 2. Sooline jaotus üliõpilaskonnas üle õppeastmete, 2021/2022 õppeaastal

| | Kogu üliõpilaskond | Bakalaureuseõpe | Magistriõpe | Doktoriõpe |
|---------------|--------------------|-----------------|-------------|------------|
| Kokku | 100% | 80% | 15% | 5% |
| Naised | 40% | 37% | 48% | 56% |
| Mehed | 60% | 63% | 52% | 44% |

Töötajate lühiuuringu ülevaade

Oktoobris 2021 viis Senati eetikakomitee läbi kiire üldise uuringu soolise võrdõiguslikkuse kohta EBSis, millele vastas 39% töötajatest¹¹. Töötajatelt küsiti soolise diskrimineerimise kogemuste, töö ja eraelu tasakaalu ning organisatsiooni peresõbralikkuse kohta. Lõplik valim kaldus oluliselt naiste poole (72%¹²), ja tulemused on kallutatud naiste kogemuste suunas. Siiski andis see mõningaid väärtuslikke teadmisi mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse (DEI) kohta EBSis. Siin on üldised tulemused; täpsema ülevaate saamiseks võtke ühendust personaliosakonnaga.

Kuigi enamus (95%) vastanutest pole kogenud soolist diskrimineerimist, on mõned sellega ikkagi kokku puutunud. Kuigi organisatsioonikultuur on üldiselt avatud ja

¹¹ 51 vastanut 129-st, kellele küsimustik saadeti

¹² 51 vastanust 37 olid naised

lugupidav, võime avatud kommentaaridest näha, et peame töötama mikroagressioonidega seotud teemadega (näiteks nn naljad vanemate meeskolleegide poolt) ja naistele pealesunnitud stereotüüpidega (näiteks naistelt eeldatakse abistavat/sekretärirolli koosolekutel ja teistes olukordades).

78% vastanutest usub, et nende sugu ei mõjuta nende elukutset. Siiski, kuna edasisi uuringuid ei tehtud, ei tea me, kas ülejäänud arvavad, et see mõjutab nende tööd positiivselt või negatiivselt. See tuuakse tulevastes uuringutes sisse. Viiendik vastanutest tunneb, et neid koheldakse või on koheldud erinevalt nende soo tõttu. Jällegi on vajalikud täiendavad uuringud, et mõista, kas erinevalt kohtlemine oli positiivne või negatiivne.

Peaaegu kolmveerand (73%) vastanud töötajatest tunnevad, et nad on saavutanud töö- ja eraelu tasakaalu. Avatud kommentaaridest näeme, et inimesed kiidavad organisatsiooni kultuuri ja toetust ning paindlikkust tööl. Sama kehtib küsides EBSi perekonnasõbralikkuse kohta. Enamus (88%) arvavad, et EBS on peresõbralik organisatsioon. Siiski arvavad mõned, et mõnedel juhtudel tuleks arvestada erinevate perekondlike dünaamikate ja ajakavadega. Üllatuslikult jagas 15 inimest ideid selle kohta, kuidas EBS võiks olla veel peresõbralikum, alates 6-tunnistest tööpäevadest kuni erivajadustega üliõpilaste kaasamiseni ning kuidas tunda end tööl väärtustatuna. Kõik vastused analüüsiti personaliosakonna poolt ja neid kaalutakse talendijuhtimise tegevustes.

On julgustav, et soolise võrdõiguslikkuse küsimused EBSis tunduvad olevat palju paremas seisus kui paljudes teistes akadeemilistes ja teadusasutustes. Siiski, analüüsides avatud küsimuste vastuseid selle kohta, kuidas EBS saaks töötajate soolise võrdõiguslikkuse osas paremini toimida, võime näha, et mõned mikroagressioonid ja põlvkondadele omased soostereotüübid on siiski endiselt alles. Kõiki neid probleeme arvestatakse jätkuvalt talendijuhtimisega seotud plaanide väljatöötamisel ja rakendamisel ning neid hinnatakse pidevalt tulevastes küsitlustes (nt. lisatakse osaks iga-aastasest töötajate rahulolu-uuringust) ja arenguveestlustes.

Arenguvaldkonnad

Jätkusuutlik kaasamine sisaldab kaasava kultuuri praktikaid ja poliitikaid, mis annavad võimaluse, motiveerivad ja suurendavad kõigi organisatsiooni liikmete võimet integreerida oma vaatenurgad põhiotsustesse ja tööprotsessidesse.¹³

Me püüdleme mitmekesisuse võimendamisega praktilisel ja tõenditel põhinevate tegevuste poole. Mõistame, et kaasava keskkonna loomine on lõputu protsess; seetõttu on enamik DEI plaanis loetletud tegevusi esitatud ilma tähtaegadeta, kuna need on asjad, mida oleme teinud ja mille parendamist jätkame. Lisaks on DEI plaanis loetletud tegevused teadlikult laiapõhjalised, jättes individuaalsete strateegiliste ja taktikaliste plaanide koostamise tähtaegadega vastutavatele osakondadele ja organisatsiooni esindajatele.

DEI plaaniga seotud ülesanded

Siin on nimekiri tegevustest, mis kindlustavad DEI plaani rakendamise ja aitavad DEI valdkonna juhti ülejäänud tegevuste juurutamisel.

- DEI plaani arendamine ja juurutamine – juhatus, üksuste juhid ja disainijuht (sügis 2022)
- DEI plaani kinnitamine EBSi Senati poolt (sügis 2022)
- DEI plaani kinnitamine juhatuses (sügis 2022)
- DEI plaani avalikustamine (sügis 2022)
- DEI plaani kommunikeerimine organisatsioonis – turunduse ja kommunikatsiooni osakond, personaliosakond, juhatus, üksuste juhid (alates sügisest 2022)
- DEI valdkonna juhi määramine – personaliosakond ja juhatus (talv 2022/2023)

Organisatsiooniülene integreerimine

Need on arenguvaldkonnad ja tegevused, mis aitavad kaasa DEI põhimõtete organisatsioonilisele integreerimisele, seksismi, vanuselise diskrimineerimise, rassismi ja muude diskrimineerimiste vastasusele, suurendades DEI juhtimisvõimekust ning arendades personali ja karjääripoliitikat:

¹³ Sessler Bernstein et al. (2021, p. 12)

- DEI teadlikust tõstev plaan ja selle rakendamine – turunduse ja kommunikatsiooni osakond, personaliosakond, DEI valdkonna juht
- Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse (DEI) mõtteviisi integreerimise plaan ja rakendamine – DEI valdkonna juht, turunduse ja kommunikatsiooni osakond, personaliosakond
- Kaasava kommunikatsiooni põhimõtted – turunduse ja kommunikatsiooni osakond
- DEI rikkumiste raporteerimise protsesside kaardistamine ja juhised (raporteerimisprotsessid ning tööriistad sobimatu käitumise ärahoidmiseks) – personaliosakond, Senati eetikakomisjon, juhatus
- DEI integreerimine teadustöösse – RDI juht, teadusprorektor, disainijuht, DEI valdkonna juht
- DEI integreerimine õpetamisse – õppeprorektor, üksuste juhid, programmijuhid, õppejõud, DEI valdkonna juht
- DEI integreerimine haldustegevustesse – personaliosakond, juhtkond, kantsler, DEI valdkonna juht
- DEI integreerimine juhtimisse ja otsustusprotsessidesse – juhatus, kantsler, personaliosakond
- Üldine kättesaadavus – juhtkond, kantsler
- Digitaalne kättesaadavus – IT osakond

Talendijuhtimine

Organisatsioonilise sulandumise tagamiseks vajab talent majasisest tuge. Siit on leitavad DEIga seotud talendijuhtimise tegevused:

- DEI koolituskava ja rakendamine – personaliosakond, DEI valdkonna juht
- DEI pädevuste arendamise kava ja rakendamine – personaliosakond, juhatus, DEI valdkonna juht
- DEI praktikate rakendamine värbamisel ja sisseelamisel – personaliosakond, DEI valdkonna juht
- Töö- ja eraelu tasakaalu toetamise kaasatud DEI-teemad – personaliosakond, DEI valdkonna juht
- DEI integreerimine mentorlusse ja karjääriarengu toetamise – personaliosakond, juhatus, üksuste juhid, DEI valdkonna juht
- Õppejõudude rahvuste mitmekesisuse suurendamine ("*passport mix*") – õppeprorektor, üksuste juhid, programmijuhid, personaliosakond
- Mitmekesisuse integreerimine juhtimisse ja otsustusprotsessidesse – juhatus, personaliosakond

Üliõpilaste arendamine

DEI teemad, tegevused ja tugi integreeritakse üliõpilaste õpikogemusse ja kokkupuutepunktidesse:

- Õpikeskkonna DEI ülevaatus – õppeprorektor, akadeemiliste üksuste juhid, õppeosakond, üliõpilasesindus, DEI valdkonna juht
- Kaasava õpetamise, juhendamise ja õppimise tavade integreerimine – õppeprorektor, akadeemiliste üksuste juhid, õppejõud, õppeosakond, DEI valdkonna juht
- Mitmekesiste üliõpilaste õppima meelitamine – turundus ja kommunikatsiooni osakond, õppeosakond, üliõpilaskogemust juht, DEI valdkonna juht
- Mitmekesisuse, võrdsuse ja kaasatuse ning heaolu toetamine koostöös üliõpilasesindusega – DEI valdkonna juht, õppeosakond

Pidev monitooring

DEI integreerimise jälgimiseks hakkame olukorda süstemaatilisemalt jälgima.

- Võtmemõõdikute määratlemine ja jälgimine – juhatus, personaliosakond, DEI valdkonna juht, IT osakond
- DEI andmete ja analüütika tugevdamine – personaliosakond, õppeosakond, DEI valdkonna juht
- Edusammude pidev jälgimine ja DEI auditeerimine kaks korda aastas – DEI valdkonna juht, personaliosakond, õppeosakond
- Võimalik DEI andmeülevaate arendamine – personaliosakond, DEI valdkonna juht, IT osakond

Soovitatud lugemismaterjal ja viited

Nimekiri raamatutest, artiklitest ja aruannetest mitmekesisuse, õigluse ja kaasatuse kohta organisatsioonides. Need on olnud sisendiks mõnele ideele EBSi DEI plaanis (viited on märgitud joonealuste märkustena).

Dixon-Fyle, S., Hunt, V., Dolan, K., and Prince, S. 2022. *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company.

Hays-Thomas, R. 2004. Why now? The contemporary focus on managing diversity. In: M. S. Stockdale and F. J. Crosby, eds. *The psychology and management of workplace diversity*. Malden: Blackwell Publishing, pp.3–30.

ILO, ed. 2019. *Women in business and management: the business case for change*. Geneva: International Labour Organization.

ILO 2022. *Transforming enterprises through diversity and inclusion*. Geneva: International Labour Organization.

Kanter, R. M. 1977. Some Effects of Proportions on Group Life. In: P. P. Rieker and E. Carmen, eds. *The Gender Gap in Psychotherapy*. Boston, MA: Springer US, pp.53–78.

Omosho, B. J. 2013. Gender Balance. In: S. O. Idowu, ed. *Encyclopedia of corporate social responsibility*. Heidelberg: Springer.

Sessler Bernstein, R., Salipante, P. F., and Weisinger, J. Y. 2021. *Performance through Diversity and Inclusion: Leveraging Organisational Practices for Equity and Results*. 1st ed. London: Routledge.

Thomas, D. A. and Ely, R. J. 1996. Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. *Harvard Business Review*, 74 (5), pp. 79–90.

Williams, D. A. 2013. *Strategic diversity leadership: activating change and transformation in higher education*. First edition. Sterling, Virginia: Stylus Publishing.

World Health Organization 2021. *Global report on ageism: executive summary* (online). Geneva: World Health Organization.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/340205> (28.10.2022).