

Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi soolise võrdsuse kava 2022-2026

Tallinn 2022

Sisukord

1. Sissejuhatus	2
2. KBFI tööandja ja töökeskkonnana	3
2.1. Instituudi struktuur ja juhtimine	3
2.2. Töötajaskond	4
2.3. Värbamine ja karjääri edenemine	5
2.4. Töökorraldus	6
2.5. Töötingimused	7
2.6. Töökius, diskrimineerimine ja ahistamine.....	9
3. KBFI eesmärgid ja tegevused soolise võrdsuse edendamisel	10
4. Tegevuskava 2022-2026	12
5. Soolise võrdsuse kava rakendamine, seiramine ja hindamine	14
Allikad	15

1. Sissejuhatus

Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituut (edaspidi KBFI või instituut) on avalik-õiguslik positiivselt evalveeritud teadusasutus, mis tegeleb arendustegevuse ja teadmussiirdega reaalteaduste, tehnikateaduste ja biomeditsiini valdkonnas, võimaldab kõigi õppetasemete tudengitel alustada KBFI laborites teadlaskarjääri, on aktiivne Eesti teaduspoliitika kujundamisel ning panustab ühiskonna probleemide lahendamisesse (KBFI Arengukava 2026). KBFI põhiväärtused on avatus, teaduspõhisus, interdistsiplinaarsus ja tulevikule orienteeritus (ibid.).

KBFI soolise võrdsuse kava 2022-2026 seab eesmärgid, mille suunas instituudis soolise võrdsuse edendamisel järgneva nelja aasta vältel liigutakse ning määratleb tegevused seatud eesmärkide saavutamiseks.

Soolise võrdsuse edendamine on haridus- ja teadusasutuste ning tööandjate seadustest tulenev kohustus. Soolise võrdõiguslikkuse seadus ([SoVS](#)) seab haridus- ja teadusinstituutidele kohustuse tagada meeste ja naiste võrdne kohtlemine muuhulgas hariduse omandamisel ning erialasel täiendamisel ning nõuab, et läbiviidavad uuringud aitaksid kaasa soolise ebavõrdsuse kaotamisele ja võrdõiguslikkuse edendamisele (§10). Tööandja peab seaduse kohaselt pöörama tähelepanu soolise võrdõiguslikkuse edendamisele värbamisel ning töötingimuste ja -keskkonna kujundamisel, tagama töötajatele võimaluse töö- ja pereelu ühitamiseks ning koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid (§11). Samuti defineeritakse SoVS-s otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine (§5), sätestatakse soolise diskrimineerimise keeld tööelus ning määratletakse tööandja kohustused diskrimineerimise ennetamisel ja juhtumite lahendamisel (§6-8).

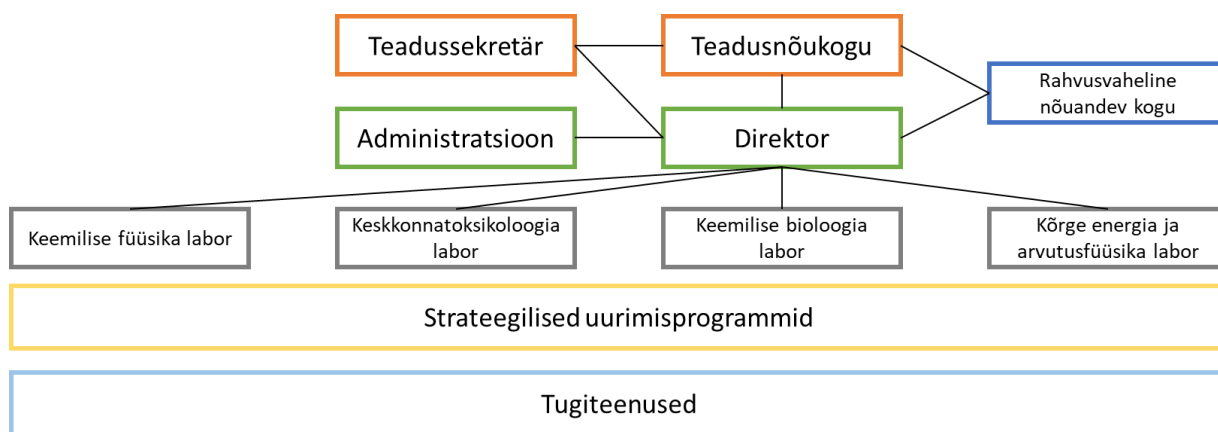
KBFI soolise võrdsuse kava koostati 2022. aasta aprillist juulini instituudi juhtkonna eestvedamisel, kava koostamist toetas soolise võrdsuse ekspert Helen Biin (Civitta Eesti AS). Kava koostamisel analüüsiti sooliselt eristatud statistikale, võtmeisikute konsultatsioonile ning laboratooriumite juhtide ja töötajatega läbiviidud rühmaintervjuudele tuginedes KBFI töötajaskonda ning töökeskkonda. Hetkeolukorra analüüsi tulemuste pinnalt kujundati visioon instituudile sobivatest eesmärkidest soolise võrdsuse edendamisel ja tegevustest nende saavutamiseks. Ettepanekud valideeriti seminaril, kus osalesid juhtkonna, töötajate ja doktorantide esindajad. KBFI soolise võrdsuse kava on kinnitatud instituudi direktori käskkirjaga.

2. KBFI tööandja ja töökeskkonnana

2.1. Instituudi struktuur ja juhtimine

KBFI tööd reguleerib Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi seadus ([KBFIS](#)), Teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus ([TAKS](#)) ja [KBFI põhikirja](#) alusel.

KBFI koosneb teaduslikest, administratiivsetest ja majanduslikest allüksustest. KBFI juhtorganiteks on seadusega sätestatud ülesannetega 19 liikmeline teadusnõukogu ja viieks aastaks teadusnõukogu poolt konkursiga ametisse valitav direktor. Nõuandva organi rollis on rahvusvaheline nõuandev kogu. KBFI teaduslikud üksused on neli laborit (vt Joonis 1) ning instituudi teadustöö on jagatud uurimisprogrammideks¹.



Joonis 1 KBFI struktuur (allikas: NICPB in 2020)

Viimastel aastatel on KBFI juhtimises tugevnenud laboratooriumite juhtide tasand ning olulist sisulist juhtivat rolli mängivad uurimisrühmade/projektide juhid (vanemteadurid ja juhtivateadurid). Uurimisrühma või projekti juht haldab uurimisprojekti rahalisi vahendeid ja meeskonda, vastutades sealhulgas nii vajalike töötajate värbamise kui ka tulemuste saavutamise eest. Tulenevalt projektipõhisusest ning erinevate rahastusmeetmete reeglite erisustest on töö- ja juhtimiskorraldus erinevates uurimisrühmades killustatud ja erinev.

KBFI juhtimiskultuuri iseloomustatakse mitteformaalse ja vähebürookraatlikuna. Ühiselt jagatud jagatakse seisukohta, et juhtimine peab tagama akadeemilise vabaduse ja kõrgetasemelisuse. See tähendab, et juhtide ülesanne on luua instituudis vajalikud tingimused, keskkond ja järelkasv, mis võimaldavad teadlastel keskenduda kõrgetasemeliste teadustulemuste saavutamisele.

KBFI juhtide hulgas on rohkem mehi:

- KBFI kõrgeim kollegiaalne otsustuskogu, mis tegeleb instituudi strateegilise juhtimisega, on teadusnõukogu. 2021 aastal koosnes teadusnõukogu kokku 17 liikmest, kellest 5 on naised ja 12 mehed. Nõukogu esimehe ülesannetes on mees, aseesimehe ülesannetes naine.
- Strateegia elluviimise ja igapäevase töö korraldamisega tegeleb administratsioon direktori juhtimisel. Instituudi direktor ja kaks asedirektorit on mehed.

¹ Täpse ülevaate KBFI struktuurist ja tegevusest annab instituudi kodulehekülj (www.kbfi.ee)

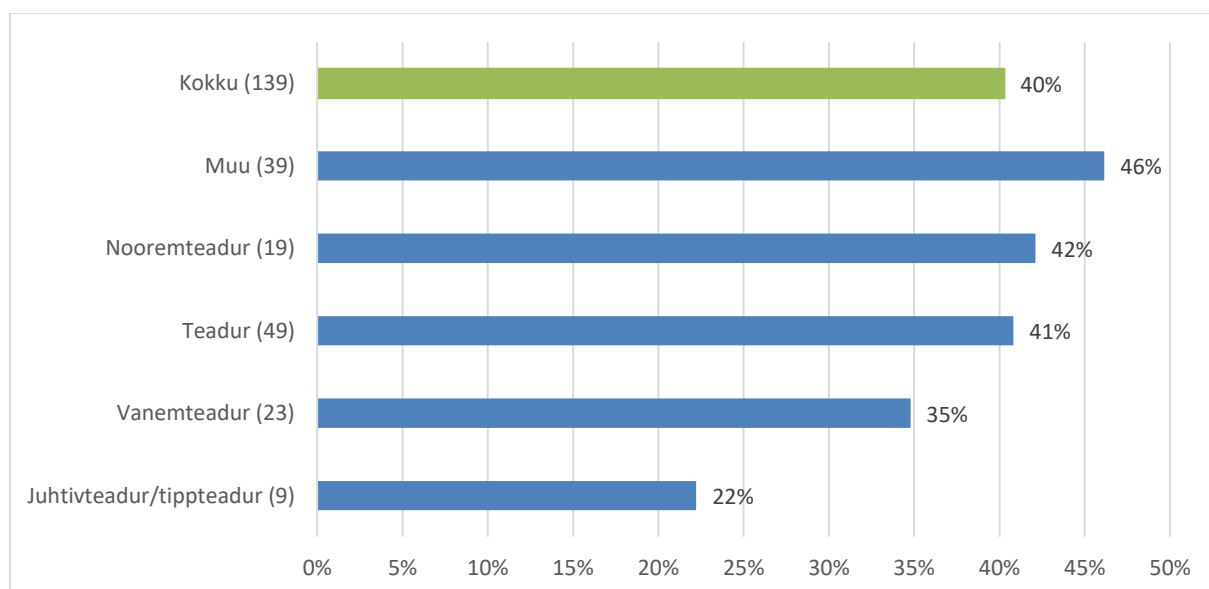
- KBFI nelja laboratooriumi juhtimine on jagunenud sooliselt võrdselt – keemilise füüsika ning kõrge energia ja arvutusfüüsika laboratooriumite juhivad on mehed, keskkonnatoksikoloogia ja keemilise bioloogia laboreid juhivad naised.
- Rahvusvahelise nõuandva kogu kaheksast liikmest kuus on mehed.

2.2. Töötajaskond

KBFI on rahvusvahelise töötajaskonnaga organisatsioon, kus töötab nii Eesti, Euroopa Liidu kui ka kolmandate riikide kodanikke ning töökeelena on olulisel kohal inglise keel.

2021. aasta lõpu seisuga oli KBFI-s 139 töötajat. Instituudi töötajaskond on sooliselt tasakaalus² - naised on töötajate hulgas 40%. Lisaks töölepingulisele personalile on instituudiga stipendiaatidena seotud 11 doktorant (kolm naist ja kaheksa meest)³.

Kõigist töötajast on doktorikraadiga 58% (81 inimest) ning doktorikraadiga töötajate hulgas on naised 36%. Akadeemiliste ametikohtade lõikes olid 2021.a. lõpu seisuga naised alaesindatud juhtivateadurite (22%) ja vanemteadurite hulgas (35%) (vt Joonis 2). Doktorantidest nooremteadurite hulgas on naised 42% (so kaheksa naist ja 11 meest).



Joonis 2 KBFI töötajate sooline jaotus ametikohtade lõikes (% , n=139, 2021. a lõpu seis)

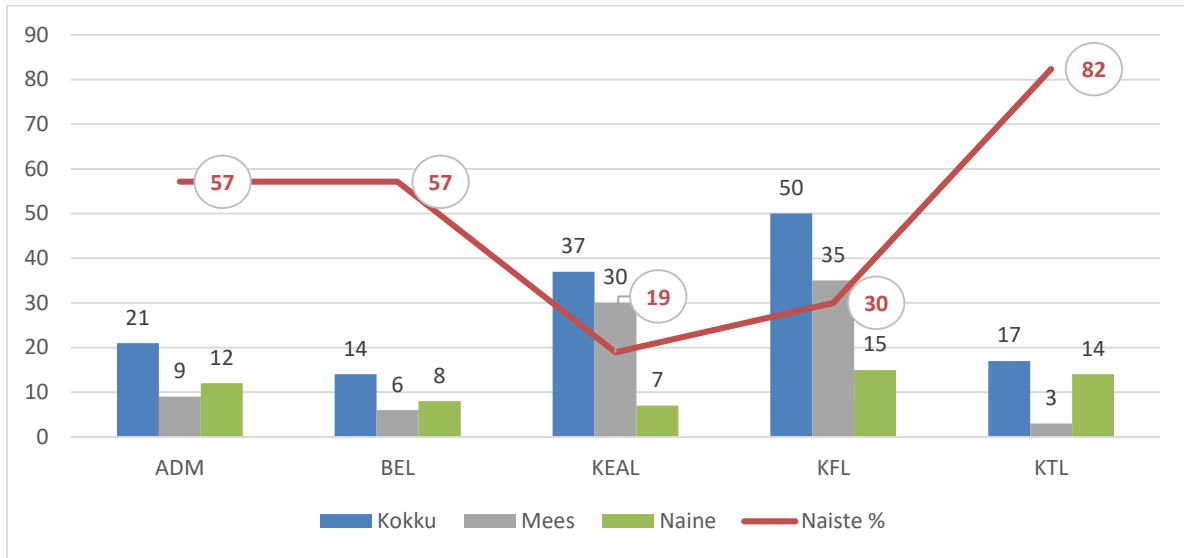
Kuigi instituudis tervikuna on töötajaskond sooliselt tasakaalus, on struktuurüksuste lõikes personali sooline koosseis erinev. Administratsiooni ja keemilise bioloogia laboratooriumi personal on sooliselt tasakaalus (57% naised), kõrge energia ja arvutusfüüsika laboratooriumis ning keemilise füüsika laboratooriumis on naised alaesindatud (vastavalt 19% ja 30% töötajast) ning keskkonnatoksikoloogia laboratooriumis üle esindatud (82%) (vt Joonis 3).

Töötajate sooline koosseis laborites peegeldab soolist segregatsiooni erialavalikutes ja teadusvaldkondade vahel laiemalt. 2020. aastal oli Eesti teadlaste hulgas naised neist, kes olid oma

² Sooliselt tasakaalus oleks peetakse kollektiivi, kus ühest soost inimesi on 40-60%.

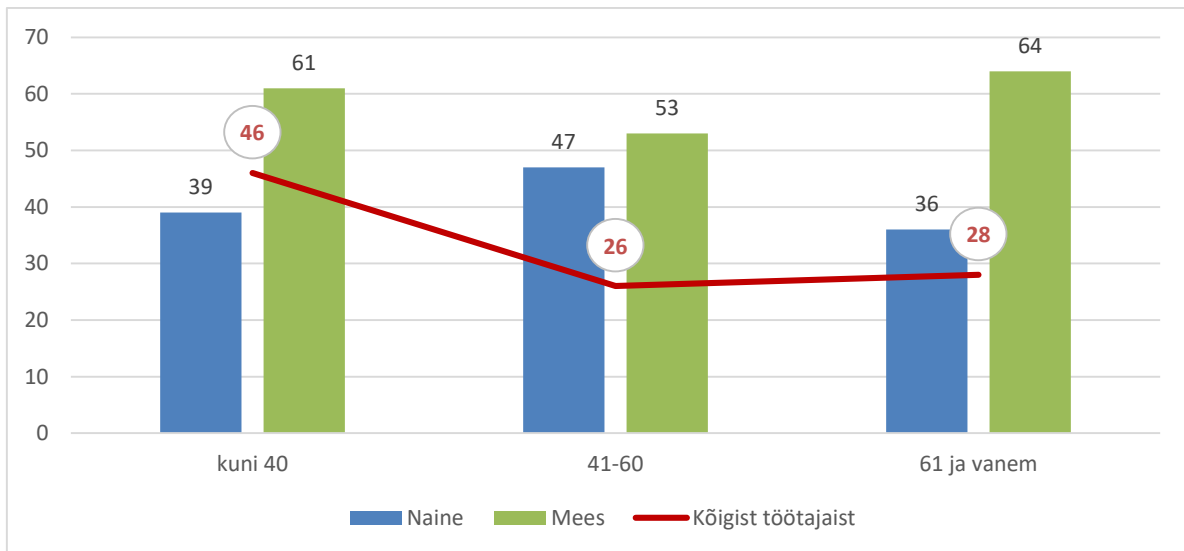
³ Käesoleva ülevaate koostamisel arvestatakse KBFI töötajaskonna hulgas vaid neid doktorante, kel on instituudiga töölepinguline suhe (n=19), stipendiaate (n=12) töötajaskonna hulka ei loeta.

uurimissuunana määranud loodusteadused ja tehnoloogia, 29%, bio- ja keskkonnateadlaste hulgas 53% ning terviseuuringute valdkonnas 63% (Urmann jt, 2020).

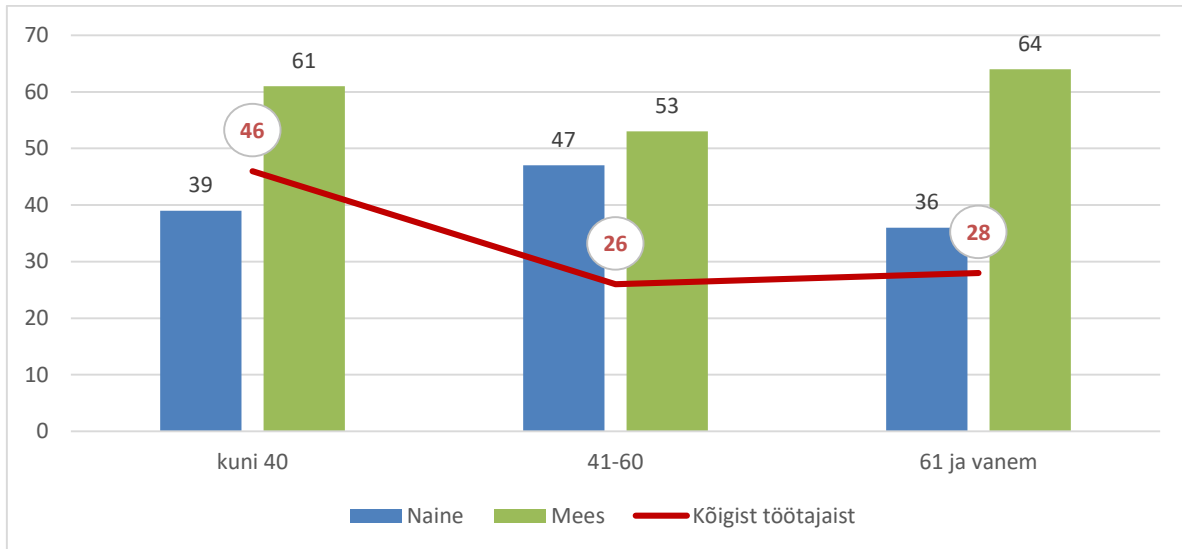


Joonis 3 KBFI töötajate sooline jaotus struktuuriüksuste lõikes (inimeste arv ja naiste %, 2021. aasta lõpu seisuga) ADM - administratsioon, BEL – keemilise bioloogia laboratoorium, KEAL – kõrge energia ja arvutusfüüsika laboratoorium, KFL – keemilise füüsika laboratoorium, KTL – keskkonnatoksikoloogia laboratoorium

KBFI töötajaskond on aja jooksul noorenenud. 2021. aasta lõpus olid instituudi töötajatest 46% 40-aastased või nooremad, 26% 41-60 aasta vanused ning 28% 61-aastased või vanemad. Keskmises vanuserühmas, so 41-60 aastaste töötajate hulgas valitseb sooline tasakaal, kuid nooremas (kuni 40 aastat) ja vanemas (61 aastat ja enam) rühmas on naisi märgatavalt vähem (vastavalt 39% ja 36%, vt ka



Joonis 4). Kuigi instituudi töötajaskond on noorenenemas, on oluliseks murekohaks teadlaste järelkasv.



Joonis 4 KBFI töötajate sooline jaotuse vanuserühmade lõikes (meeste ja naiste % vanuserühmas, vanuserühma % kõigist töötajatest, keda oli 2021. aasta lõpu seisuga 139)

2.3. Värbamine ja karjääri edenemine

KBFI töötajaskond on üsna stabiilne ning töötajad väärtustavad KBFI-d tööandjana ja -keskkonnana. Keskmiselt liitub KBFI töötajaskonnaga ühe aasta jooksul umbes 30 inimest ning sama palju on neid, kes instituudist lahkuvad. Personali voolavus on seotud projektide elutsükliga, samuti on rohkem liikumist doktorantide ja järel doktorantide hulgas. Värbamine toimub laborite tasandil uurimiserühmadesse ning liitujate ja lahkujate kohta regulaarselt keskselt statistikat, sh soopõhiseid andmeid, ei koguta ega analüüsita.

Uute töötajate värbamine toimub konkursi teel valdavalt projektipõhiselt ning selle eest vastutab uurimiserühma juht (projekti juht). KBFI-s ei ole sätestatud ühtseid põhimõtteid töötajate värbamiseks, projektimeeskondadesse otsitakse inimesi vastavalt konkreetse teadusprojekti nõuetele. Laborite juhid ja töötajad leidsid, et mitmekesisuses kollektiivis on hea psühhokliima, kuid usutakse ja on väärtuslik, kuid selle saavutamist teadliku ja sihipärase tegevusega ei pooldata. Soolise võrdsuse edendamisele ja tagamisele värbamisel eraldi eesmärgina ei keskenduta, kuid osade struktuuriüksuste juhid oleksid valmis võrdsete kandidaatide korral eelistama alaesindatud soost kandidaati.

Karjääriredelil edenemise võimalused sõltuvad palju konkreetsest ametikohast. Üldiselt on KBFI pigem lame organisatsioon, kus pikka nn karjääriredelit ei ole.

- Kõige selgem ja reglementeeritud karjäärimudel on teaduritel, kus:
 - nooremteadur on doktorant;
 - teadur on doktorikraadiga inimene, kes töötab teiste juhitud projektides töögrupi liikmena;
 - vanemteadur on inimene, kes on võimeline tooma sisse projektirahastust;
 - juhtivateadur on kogunud teadlane ja töörühma juht, kes on võimeline stabiilselt aastate vältel projektirahastust tooma.
- Instituudi juhtivatele kohtadele on võimalik kõigil kvalifitseeruvatel isikutel kandideerida, kuid sageli eelistavad teadlased keskenduda teadustööle ega soovi võtta lisaks administratiivseid kohustusi.

- Tugitöötajate võimalused karjääriredelil edeneda on piiratumad, tugitöötajaid ja vastavaid rolle on organisatsioonis vähe.

Erinevate struktuuriüksuste, nt laboratooriumite vahel personali liikumist on ette tulnud, kuid see ei ole väga tavapärane. Edutamise ja juhtivate kohtade täitmise puhul soolise võrdsuse edendamisele eraldi tähelepanu ei pöörata. Töötajate karjääriteede kohta regulaarselt soolises löikes statistikat ei koguta ega analüüsita.

2.4. Töökorraldus

KBFI töökorraldust iseloomustatakse paindliku ja avatuna, kõrgelt väärtustatakse avatust uutele ideedele, akadeemilist vabadust, paindlikkust ja pühendumist. Töötajailt eeldatakse iseseisvust, vastutuse võtmist ning võimet oma tööd ise korraldada. Formaalselt vastutab laborite töökorralduse eest labori juhtaja, kuid oluline roll on ka tööühmade juhtidel ning doktorantide töö korraldamisel nende juhendajatel. Erienvad struktuuriüksused teevad koostööd vajaduspõhiselt, igapäevatöö toimub struktuuriüksuse ja uurimisrühma põhiselt. Töökorraldus ei ole formaliseeritud ja ühtlustatud, erinevates struktuuriüksustes ja uurimisrühmades tehakse töökorralduslikud kokkulepped eraldi.

Töökorraldust, eriti akadeemistel ametikohtadel, mõjutab oluliselt projektipõhisus. Olemasolevate teadusprojektide ulatus, nõuded, tähtsajad ning rahaliste vahendite olemasolu ning uute projektide taotlemise vajadus määravad nii tööüritusi, kasutada olevad vahendid kui ka personali koosseisu. Samuti tingib projektipõhisus ebakindlust ning nõrgendab töötajate meeskonnatunnetust.

KBFI töökorraldust peetakse **paindlikuks**, eriti akadeemilise personali puhul. Kuna instituudis tegeletakse eksperimentaalteadusega, väljendub paindlikkus eelkõige ajapaindlikkuses, st töötama ei pea kindlaksmääratud kellaaegadel. Kohapaindlikkus on töö iseloomust tulenevalt väiksem ning seda, et tööd tehakse täielikult distantsilt, ei soosita. Siiski on oma uurimistööd võimalik läbi viia ka teiste institutsioonide laborites ning kirjatöö tegemist (teadusartiklite ja dissertatsioonide kirjutamine, projektide taotluste ja aruandluse ettevalmistamine jmt) ei eeldata instituudi ruumides. Nõupidamistel, seminaridel jmt üritustel eelistatakse viibida füüsiliselt, kuid võimalik on liituda ka üle veebi. Laborite tasandil on kasutusele võetud grupikalendrid, kuhu töötajad märgivad, millal plaanitakse viibida instituudis või tehakse tööd distantsilt.

Instituudi töötajad ja juhid hindavad, et **töö-, pere- ja eraelu ühitamine** on instituudis toetatud, nt võimaldab paindlik tööaeg oma aega ise planeerida ning vajadusel ka tavapärase tööpäeva sees muid kohustusi täita. Siiski peetakse oluliseks, et töö oleks tehtud, so tööaja paindlikkus võimaldab eraeluliste vajaduste tõttu tööpäeva sees tegemata jäänud ülesanded täita õhtul või nädalavahetusel. Eraldi töökorralduse kokkuleppeid või nõuete vähendamist hoolduskoormuse või muude perekondlike või eraeluliste vajaduste tõttu töötajatega ei tehta ning seda ei peeta ka vajalikuks ega õiglaseks. Erinevate hoolduskoormusega seotud puhkuste ja töökatkestuste statistikat regulaarselt ei analüüsita.

Pikema **karjäärikatkestuse** (nt lapsehoolduspuhkusel viibimise) järel uuesti tööle naasmine on töötaja jaoks raske periood, nii töökoormuse intensiivsuse, eemalviibimise vältelt tekkinud teadmiste ja referentside „augu“ ning töökohal toimunud muudatustega kohanemise tõttu. Laborite juhatajad ja uurimisrühmade juhid võivad naasvat töötajat toetada, kuid selline tugi ei ole süstemaatiline ega reglementeeritud.

Võimalused töö- ja eraelu ühitamiseks ning karjäärikatkestusteks on akadeemilistel töötajatel napid, eriti kõrgemal positsioonil (vanem- või juhtivateaduritel). Teadlase karjäärimudel ei võimalda pikka madala koormusega tööperioodi või karjäärikatkestust, kuna sellega kaasneb rahastuse saamiseks vajalike referentside kadumine. Töö-, pere- ja eraelu ühitamist tüsistavad ka teadlastele esitatavad kõrged nõudmised ning teadusrahastuse projektipõhisusest tulenev pidev vajadus lisaks uurimistöele tegeleda projektide aruandluse ning uute taotlemisega. Keerulisemaks teeb olukorra ka see, et instituudis on vähe akadeemilist personali toetavaid tugitöötajaid. Samuti jäävad töötajate nappuse taha mitmed instituudi tööd toetavad arendused (nt finants- ja õigusvaldkonnas).

Instituudi tugitöötajatel on töö-, pere- ja eraelu tasakaalu hoidmine töö iseloomust tulenevalt lihtsam, kuid ka aja- ja kohapaindlikkus väiksem.

2.5. Töötingimused

KBFI töötajate seas on töölepingulised töötajad ning stipendiaadid. Viimased on doktorandid ning jagunevad omakorda kaheks rühmaks so doktorantideks, kes on KBFI-s:

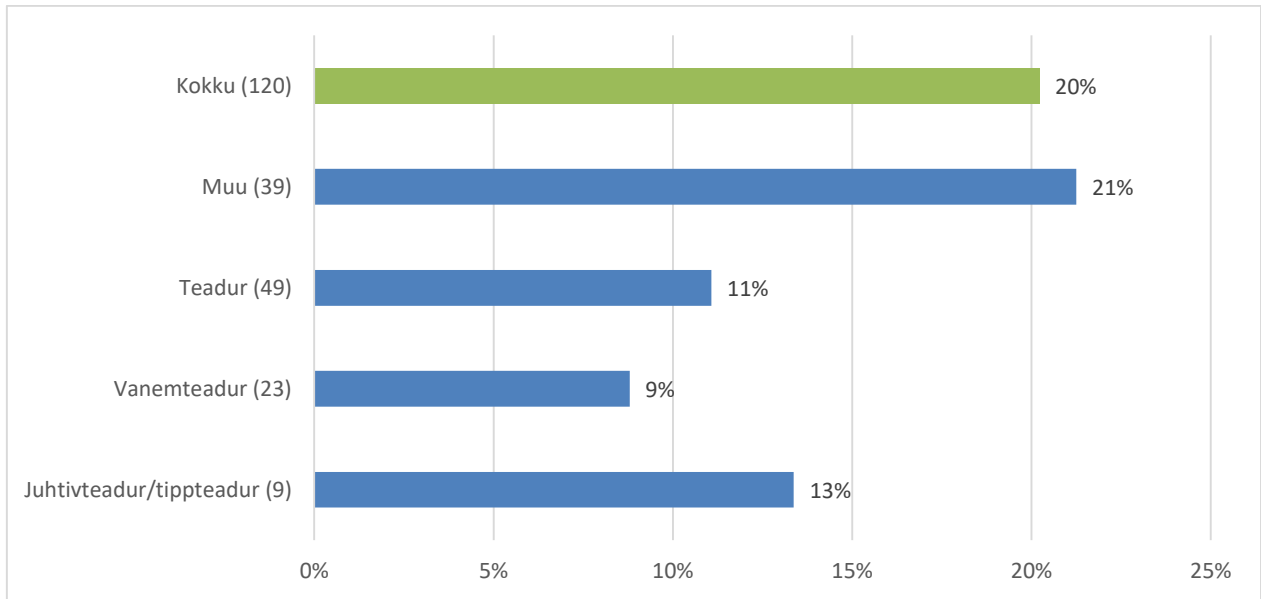
- osakoormusega tööl ning saavad lisaks stipendiumit (kokku 19, 8 naist ja 11 meest);
- vaid stipendiaatidena (kokku 12, 3 naist ja 8 meest).

Töötajate värbamine toimub laborite ja tööühmade tasandil (v.a. administratsioon) ning ühtseid reegleid töötajate palgatasemete kohta ei järgita. Administratiiv- ja tugitöötajate **töötasud** finantseeritakse instituudi baasfinantseeringust ning teadusprojektide üldkululõivust ning need määrab vastavalt töötaja positsioonile direktor või labori juhataja.

Teadustöötajate töötasu sõltub laboratooriumi grandivõimekusest ning valdkonnast. Ettepaneku teadustöötaja töötasu suuruse kohta teeb finantsallika haldaja (grandi/projekti omanik) ja selle kinnitavad laboratooriumi juhataja ning instituudi direktor. Üldjuhul laboratooriumi juhataja ning instituudi direktor nõustuvad finantsallika haldaja ettepanekuga, kuid on tulnud ette ka olukordi, kus on palutud pakutud töötasu suurus uuesti üle vaadata, kuna see on olnud ebaproportsionaalselt kõrge või madal.

KBFI-s valitseb **sooline palgalõhe** meeste kasuks. Instituudis tervikuna on meeste töötasu keskmiselt 20% naiste omast kõrgem⁴, seejuures doktorikraadiga töötajate hulgas on sooline palgalõhe 18% meeste kasuks. Akadeemilistel ametikohtadel on palgalõhe väiksem varieerudes 9-13% vahel (vt Joonis 5).

⁴ Palgalõhe arvutamisel ei arvestatud doktorantide töötasudega. Kõik doktorandid, ka need kes töötavad töölepingu alusel nooremteadureitena, saavad lisaks ka stipendiumeid ning need moodustavad märkimisväärse osa nende sissetulekust.



Joonis 5 Sooline palgalõhe KBFI-s ametikohtade lõikes (% , n=120, 2021. aasta lõpu seis)

Sooline palgalõhe esineb ka kõigi struktuuriüksuste lõikes. Kõige suurem palgalõhe – 58% meeste kasuks – oli 2021. aasta lõpu seisuga administratsioonis ning see peegeldab hästi juhtkonna soolist jaotust. Keemilise bioloogia ja keskkonnatoksikoloogia laboratooriumites oli palgalõhe 24%, kuid esimesel juhul meeste ning teisel juhul naiste kasuks. Keemilise füüsika laboratooriumis teenisid meessoost töötajad 2021. aasta lõpus keskmiselt naistest 17% kõrgemat tasu ning kõrge energia ja arvutusfüüsika laboratooriumis oli meeste töötasu keskmiselt 14% kõrgem.

Töötajatel on tunnetus, et neis laborites, kus naisi on rohkem on ka töötasud keskmiselt madalamad, kuid statistika seda ei kinnita – naiste domineeritud laborites on küll töötasud ühtlasemad, st vahe kõige kõrgema ja kõige madalama palgataseme vahel on väiksem, kuid mediaanpalgad on kõigis laborites üsna sarnased. Statistiline keskmine palk laborite lõikes küll erineb, kuid seost töötajaskonna soolise jaotusega välja tuua ei saa.

Laboratooriumite vahelised palgaerinevused tulenevad ühelt poolt laborite erinevast grandivõimekusest, teisalt mõjutavad neid ka erinevused raha kasutuses. Teadustöötajate sõnul kasutavad finantsallikate haldajad projekti- ja grandirahasid erinevalt – mehed eelistavad vahendeid kasutada enam töötasude maksmiseks, naised on enam alati kasutama rahalisi vahendeid, mida saaks maksta töötasudena, vajadusel ka töövahendite ostmiseks. Töötasude kohta regulaarselt soolises lõikes statistikat ei koguta ega analüüsita.

Töötasude suurust KBFI-s oluliselt tõsta pole võimalik, kuid **lisatasu** on võimalik teenida lisanduvate ülesannete eest, näiteks makstakse teaduritele lisatasu üliõpilaste juhendamise eest ning osad tudengitele lisaülesannete (nt kodulehe haldamine) täitmise eest. Tugipersonalile on teatud juhtudel makstud preemiaid, teadustöötajatele preemiaid ei maksta. Lisatasude kohta regulaarselt soolises lõikes statistikat ei koguta ega analüüsita.

Kõige suurema töömotivatsiooni hoidjana toovad KBFI töötajad välja selle, et saavad teha meelepärast tööd vabas õhkkonnas ning professionaalses keskkonnas. Klassikalise **motivatsioonipaketi** elementidest tuuakse välja sporditoetus, 42 päevane põhipuhkus, esimese

kolme haiguspäeva tasustamine ning kohvi pakkumine tööandja poolt. Erinevate motivatsioonipaketi elementide kasutamise statistikat regulaarselt ei analüüsita.

KBFI pakub oma teadustöötajatele erialastel **koolitustel** osalemise võimalust, samuti eeldatakse ja rahastatakse kord aastas erialasel konverentsil osalemist. Instituudis keskselt korraldatud koolitusi ei pakuta, töötajad ei tunne neist puudust ning valmisolek sellistel koolitustel osalemiseks on madal. Andmeid koolitustel osalemise kohta regulaarselt ei koguta ega analüüsita.

2.6. Töökius, diskrimineerimine ja ahistamine

KBFI-s ei ole paika pandud kindlat reglementi töökiusu ning soolise ja seksuaalse ahistamise või diskrimineerimise ennetamiseks ning juhtumite lahendamiseks. Jagatud arusaam on, et selliste juhtumite puhul on esmaseks kontaktpunktiks laboratooriumi juhataja, kes otsustab millisel tasemel olukord lahendada, sh kas on vajalik pöörduda direksiooni poole.

Instituudis on ette tulnud töötajatevahelisi väiksemaid konflikte. Soolise ja seksuaalse ahistamise või diskrimineerimise juhtumeid, mille lahendamiseks pööratakse kolmanda osapoole poole, KBFI-s esinenud ei ole.

3. KBFI eesmärgid ja tegevused soolise võrdsuse edendamisel

Aastaks 2026 on KBFI-le soolise võrdsuse tagamisel ja edendamisel seatud viis eesmärki ning formuleeritud vajalikud tegevused eesmärkide saavutamiseks.

1. KBFI on organisatsioon, mis toetab töötajate töö ja eraelu tasakaalu

Eesmärgi saavutamiseks:

- 1- Pakume paindlikku töökorraldust, osakoormusega tööd ja kaugtöövõimalus
- 2- Hoiame vanemapuhkusel olevat töötajat kursis olulisema organisatsiooni puudutava ja erialase teabega ning võimaldame tal soovi korral osa võtta ühisüritustest ja koolitustest
- 3- Toetame karjäärikatkestuselt naasjaid tööellu taasintegreerumisel, sh arvestame võimalusel lisaajaga äraoleku ajal toimunud erialaste ja/või töökorralduslike muudatustega kohanemiseks

2. KBFI-s püüeldakse juhtimis- ja otsustuskogudes parema soolise tasakaalu poole

Eesmärgi saavutamiseks:

- 1- Kogume ja analüüsime iga-aastaselt andmeid juhtimis- ja otsustuskogude soolise tasakaalu kohta
- 2- Julgustame ja innustame alaesindatud soost kandidaate/töötajaid juhtimiskogudesse ja juhtivatele kohtadele kandideerima
- 3- Pakume juhtidele koolitust, mis tutvustab tööandjate ning haridus- ja teadusasutuste kohustusi ja võimalusi võrdse kohtlemise ja soolise võrdsuse edendamisel

3. KBFI kohtleb töötajaid värbamisel, töötingimuste seadmisel ja karjääri edendamisel õiglaselt ning püüdleb võimalikult sooliselt tasakaalus töötajaskonna poole

- 1- Pöörame töötajate otsimisel teadlikult tähelepanu soole ning võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati
- 2- Töötasu määramisel lähtume töötaja töö tegemiseks asjakohasest kvalifikatsioonist, tööülesannete nõudlikkusest ning printsibist, et sama või samaväärse töö eest makstakse samaväärset töötasu
- 3- Inimeste lahkumisel KBFI-st viime läbi lahkumisintervjuu lahkumise põhjuste väljaselgitamiseks
- 4- Kogume iga-aastaselt palgastatistikat ning seirame seda soo, ametikoha ja struktuuriüksuste lõikes
- 5- Kogume iga-aastaselt soo lõikes statistikat doktorantide ja järel doktorantide kohta
- 6- Pakume juhtidele koolitust teadvustamata stereotüüpidest

4. KBFI-s taunitakse töökiusu, diskrimineerimist ja ebavõrdset kohtlemist ning võimalike probleemide ennetamisele ja lahendamisele pööratakse tõhusalt tähelepanu

- 1- Nimetame administratsioonist usaldusisiku, kelle poole töötajad saavad murede ja kaebuste korral pöörduda
- 2- Tõstame töötajate teadlikkust töökiusust, ahistamisest ja soolisest vägivallast

5. KBFI töötajad on teadlikud soodimensiooni arvestamise vajadusest ja võimalustest teadustöös ning uurimisrühma koosseisus

- 1- Toetame töötajate vastastikust õppimist ja kogemuste vahetamist soodimensiooni arvestamisel uurimisrühma koosseisus ja teadustöö sisusse lõimimisel
- 2- Korraldame seminari või võimaldame oma töötajatel osaleda seminaril, kus tutvustatakse soodimensiooni arvestamise võimalusi teadustöös ja uurimisrühma koosseisus

4. Tegevuskava 2022-2026

Eesmärgid	Tegevused	Tähtaeg	Vastutaja
1. KBFI on organisatsioon, mis toetab töötajate töö ja eraelu tasakaalu	1.1. Pakume paindlikku töökorraldust, osa-koormusega tööd ja kaugtöövõimalusi	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	1.2. Hoiame vanemapuhkusel olevat töötajat kursis olulisema organisatsiooni puudutava ja erialase teabega ning võimaldame tal soovi korral osa võtta ühisüritustest ja koolitustest	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	1.3. Toetame karjäärikatkestuselt naasjaid tööellu taasintegreerumisel, sh arvestame võimalusel lisajaga äraoleku ajal toimunud erialaste ja/või töökorralduslike muutustega kohanemiseks	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
2. KBFI-s püüeldakse juhtimis- ja otsustus-kogudes parema soolise tasakaalu poole	2.1. Kogume ja analüüsime iga-aastaselt andmeid juhtimis- ja otsustuskogude soolise tasakaalu kohta	pidev	administratsioon
	2.2. Julgustame ja innustame alaesindatud soost kandidaate/töötajaid juhtimiskogudesse ja juhtivatele kohtadele kandideerima	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	2.3. Pakume juhtidele koolitust, mis tutvustab tööandjate ning haridus-ja teadusasutuste kohustusi ja võimalusi võrdse kohtlemise ja soolise võrdsuse edendamisel	2026	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
3. KBFI kohtleb töötajaid värbamisel, töötingimuste seadmisel ja karjääri edendamisel õiglaselt ning püüdleb võimalikult sooliselt tasakaalus töötajaskonna poole	3.1. Pöörame töötajate otsimisel teadlikult tähelepanu soole ning võrdsete kandidaatide puhul eelistame alaesindatud soost kandidaati	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	3.2. Töötasu määramisel lähtume töötaja töö tegemiseks asjakohasest kvalifikatsioonist, tööülesannete nõudlikkusest ning printsibist, et sama või samaväärse töö eest makstakse samaväärset töötasu	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	3.3. Inimeste lahkumisel KBFI-st viime läbi lahkumisintrervjuu lahkumise põhjuste väljaselgitamiseks	pidev	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	3.4. Kogume iga-aastaselt palgastatistikat ning seirame seda soo, ametikoha ja struktuuriüksuste lõikes	pidev	administratsioon

	3.5. Kogume iga-aastaselt soo lõikes statistikat doktorantide ja järeldoktorantide kohta	pidev	administratsioon
	3.6. Pakume juhtidele koolitust teadvustamata stereotüüpidest	2023	administratsioon
4. KBFI-s taunitakse töökiusu, diskrimineerimist ja ebavõrdset kohtlemist ning võimalike probleemide ennetamisele ja lahendamisele pööratakse tõhusalt tähelepanu	4.1. Nimetame administratsioonist usaldusisiku, kelle poole töötajad saavad murede ja kaebuste korral pöörduda	2022	personalispetsialist
	4.2. Tõstame töötajate teadlikkust töökiusust, ahistamisest ja soolisest vägivallast	2026	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
5. KBFI töötajad on teadlikud soodimensiooni arvestamise vajadusest ja võimalustest teadustöös ning uurimisrühma koosseisus	5.1. Toetame töötajate vastastikust õppimist ja kogemuste vahetamist soodimensiooni arvestamisel uurimisrühma koosseisus ja teadustöö sisusse lõimimisel	2026	projektijuhid, laborijuhatajad, administratsioon
	5.2. Korraldame seminari või võimaldame oma töötajatel osaleda seminaril, kus tutvustatakse soodimensiooni arvestamise võimalusi teadustöös ja uurimisrühma koosseisus	2023	administratsioon

5. Soolise võrdsuse kava rakendamine, seiramine ja hindamine

KBFI soolise võrdsuse kava kehtib kuni 2026. aastani. Edaspidi uuendatakse KBFI soolise võrdsuse kava koos instituudi arengukavaga ning selle kestus on viis aastat.

Kavas seatud eesmärkide saavutamist seiratakse iga-aastaselt vastavalt seatud mõõdikutele (vt Tabel 1). Ülevaade eesmärkide poole liikumisest antakse KBFI tegevusaruandes. Kava uuendamise ja iga-aastase seiramise eest vastutab administratsioon.

Tabel 1 KBFI soolise võrdsuse kava eesmärkide mõõdikud

Eesmärk	Tulemusmõõdikud
1. KBFI on organisatsioon, mis toetab töötajate töö ja eraelu tasakaalu	<ul style="list-style-type: none"> • Tegevused, kord või kokkulepped karjäärikatkestuselt naasjate toetamiseks • Organisatsioonikultuuri muutus eraeluste vajaduste aktsepteeritavuse tõstmiseks
2. KBFI-s püüeldakse juhtimis- ja otsustus-kogudes parema soolise tasakaalu poole	<ul style="list-style-type: none"> • Otsustuskogude sooline tasakaal on paranenud
3. KBFI kohtleb töötajaid värbamisel, töötingimuste seadmisel ja karjääri edendamisel õiglaselt ning püüdleb võimalikult sooliselt tasakaalus töötajaskonna poole	<ul style="list-style-type: none"> • Töötajaskonna sooline tasakaal paranenud (tasakaaluks loetakse vähemalt 60/40) • Palgalõhe vähenemine struktuuriüksustes
4. KBFI-s taunitakse töökiusu, diskrimineerimist ja ebavõrdset kohtlemist ning võimalike probleemide ennetamisele ja lahendamisele pööratakse tõhusalt tähelepanu	<ul style="list-style-type: none"> • Administratsioonist on nimetatud usaldusisik • Töötajate teavitamise tegevused (nt juhend, koolitus, infomaterjal, infopäev vmt) on läbi viidud
5. KBFI töötajad on teadlikud soodimensiooni arvestamise vajadusest ja võimalustest teadustöös ning uurimisrühma koosseisus	<ul style="list-style-type: none"> • Läbi viidud koolitus(ed)

Allikad

1. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi Arengukava 2021-2026, [KBFI-arengukava-2021-2026_2020-09-10.pdf](#)
2. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi põhikiri, kinnitatud KBFI Teadusnõukogus 12. detsembri 2014. a otsusega nr 50, https://kbfi.ee/wp-content/uploads/2018/10/KBFI-p%C3%B5hikiri_registreerit_2015-03-27.pdf
3. Keemilise ja Bioloogilise Füüsika Instituudi seadus (KBFIS), <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032014034?leiaKehtiv>
4. NICPB in 2020: development plan and overview of the institute, https://kbfi.ee/wp-content/uploads/2021/02/KBFI_in_2020.pdf
5. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS), <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642?leiaKehtiv>
6. Teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus (TAKS), <https://www.riigiteataja.ee/akt/128062012012?leiaKehtiv>
7. Urmann, H., Lees, K., Remmik, M., Tubelt, E., Roos, L., Vilson, M., Puur, S. M., Aksen, M., Espenberg, S. (2020). Soolise võrdõiguslikkuse hetkeolukord ja parandamise viisid Eesti teaduses. Tartu: Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE.