

Kehtib alates 15.03.2021.a.

VÕRDSE KOHTLEMISE JUHEND

1. Eesti põhiseaduse kohaselt on kõik seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi kohelda ebavõrdselt rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.
2. Käesolev juhend on üks osa ülikooli headest tavadest, mis toetavad ülikooli väärtusi ning õigusaktides sätestatud norme.

3. MIS ON EBAVÕRDNE KOHTLEMINE

- 3.1. Isikute põhjendamatu ebavõrdne kohtlemine, mille tulemusel üks isik satub halvemasse olukorda kui teine isik samas või samalaadses olukorras.
- 3.2. Kõigi isikute ebavõrdse kohtlemise eest kaitsevad võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse seadused, milles on toodud välja kaheksa tunnust, mille alusel ebavõrdne kohtlemine on seadusevastane. Nendeks on:
 - 3.2.1. rahvus (etniline kuuluvus),
 - 3.2.2. rass,
 - 3.2.3. nahavärvus,
 - 3.2.4. usutunnistus,
 - 3.2.5. vanus,
 - 3.2.6. puue,
 - 3.2.7. seksuaalne sättumus ja
 - 3.2.8. sugu.
- 3.3. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine p. 3.2. mainitud tunnuste alusel isiku osas toime pandud ebavõrdseid tegevusi.
- 3.4. Ebavõrdseks kohtlemiseks peetakse ka sellist tegevust, kui isikut koheldakse teisest halvemini või talle kaasnevad negatiivsed tagajäred seetõttu, et ta on esitanud kaebuse ebavõrdse kohtlemise kohta või on toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse.
- 3.5. Et teha kindlaks, kas keegi on kellegagi võrdne või ebavõrdne, peab olema vähemalt kaks isikut, isikute gruppi või faktilist asjaolu, keda või mida omavahel võrrelda.
- 3.6. Ebavõrdse kohtlemise tuvastamine eeldab p. 3.1. kirjeldatud olukorra tuvastamist. Seejärel tuleb hinnata erineva kohtlemise õigustatust ehk seda, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus. Näiteks, kui töökohale kandideerib kaks töötajat, kellest ühe kvalifikatsioon, töökogemus ja oskused konkreetset tööd teha on oluliselt paremad kui teisel, erivajadustega kandidaadil, siis ei loeta erivajadustega kandidaadi mittevärbamist ebavõrdseks kohtlemiseks, kuna võrreldav teine

kandidaat oli objektiivselt sobivam pakutavat tööd tegema. Kui olukord oleks vastupidine – puudega kandidaadi oskused ja kvalifikatsioon on paremad, aga tööle värvatakse isik, kes ei ole puudega, siis tõenäoliselt oleks tegemist ebavõrdse kohtlemisega.

4. MIDA TEHA, KUI TUNNET, ET SIND ON KOHELDUD EBAVÕRDSelt

- 4.1. Kindlasti ära jää oma murega ükski. Sinust hoolitakse ja Sind aidatakse mure lahendamisel.
- 4.2. **Kui oled ülikooli töötaja** ja tunned, et Sind on ebavõrdselt koheldud, siis esimese sammuna võid Sind ebavõrdselt kohelnud isikule otse teada anda, et Sulle ei meeldi tema käitumine ning paluda tal lõpetada. Kui Sa seda ei julge või ei soovi teha, siis pöördu kaebusega:
 - 4.2.1. oma otsese juhi poole või
 - 4.2.2. kui Sinu otsene juht ongi p. 4.2. kirjeldatud isikuks või tunned, et temast polnud abi, siis struktuuriüksuse juhi või
 - 4.2.3. kui struktuuriüksuse juht ise ongi p. 4.2. kirjeldatud isikuks või tunned, et temast polnud abi, siis dekaani/vastutusala juhi poole.
- 4.3. Abi saad ka personaliosakonnast, kui Sa ei ole kindel, kelle poole pöörduda.
- 4.4. Sinu kirjalikule pöördumisele on kirja/kaebuse saanud osapool kohustatud vastama nii kiiresti, kui võimalik. Hiljemalt 3 tööpäeva jooksul pead Sa saama vastuse, et Sinu mure on käes ning seda käsitletakse. Hiljemalt 30 kalendripäeva jooksul kirja saamisest pead saama vastuse. Enne vastuse saamist võib kirja saanud osapool pöörduda nii Sinu, kui ka teiste asjaosaliste poole selgituste ja tõendite saamiseks/kogumiseks.
- 4.5. Kui Sa ei ole rahul Sinu probleemi lahendusega, siis pöördu palun vastava teatega personaliosakonda. Sealt pead saama vastuse hiljemalt 15 kalendripäeva jooksul.
- 4.6. Personaliosakond võib suunata Sind pöörduma muu ülikooli organi poole (muuhulgas kas Lepituskomisjoni või Akadeemilisse eetika komisjoni poole) ning abistab Sind vastavate menetlustoimingutega.
- 4.7. Sul on ka võimalus edastada diskrimineerimise kohta vihje aadressil <http://vihje.taltech.ee/> vastavalt ülikooli Töökorralduse eeskirja lisale 4. Sinu vihjele vastamine toimub vastavalt punktides Töökorralduse eeskirja lisa 4 kirjeldatule.
- 4.8. Juhtunuga toimetulekuks võib Sulle tuge pakkuda psühholoogiline nõustamine, mis on kõigile TalTechi töötajatele tasuta. Psühholoogi leidmiseks mine ülikooli siseveebi ja pane ametikoha otsingusse psühholoog.
- 4.9. **Kui oled ülikooli üliõpilane** ja tunned, et Sind on ebavõrdselt koheldud, siis esimese sammuna võid Sinu ebavõrdselt kohelnud isikule otse teada anda, et Sulle ei meeldi tema käitumine ning paluda tal lõpetada, võimalusel teavita sellest ka dekaani õppekonsultanti. Kui Sa seda ei julge või ei soovi teha, siis pöördu:
 - 4.9.1. oma programmijuhi poole;
 - 4.9.2. kui programmijuht ongi p. 4.9. kirjeldatud isikuks või tunned, et temast polnud abi, siis instituudi direktori poole või
 - 4.9.3. kui instituudi direktor ongi p. 4.9. kirjeldatud isikuks või tunned, et temast polnud abi, siis oma teaduskonna dekaani poole.
- 4.10. **Üliõpilastele** kehtivad samuti käesoleva juhendi punktides 4.3. kuni 4.8. kirjeldatud menetlusreeglid ning ÕKE reeglid, mida üliõpilased kohustuvad järgima igal juhul. ÕKE-st tulenevaid juhtumeid käesoleva juhendi alusel ei lahendata.
- 4.11. Juhul kui tegu on füüsilise vägivallega või tunned, et Sind ähvardatakse, siis pöördu otse politseisse.

- 4.12. Kui Sul on ebavõrdse kohtlemise kohta tõendeid, siis hoi a need kõik kindlasti alles. Hilisema menetluse korral on Sul lihtsam juhtunud tõestada.
- 4.13. Kui tunned, et majasisene abi ei ole olnud piisav, siis võid pöörduda oma murega ka Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole (<https://www.vollinik.ee/>).

5. MIDA TEHA, KUI NÄED, ET KEDAGI TEIST KOHELDAKSE EBAVÕRDSILT

- 5.1. Pöördu ebavõrdselt koheldud isiku poole ja anna talle teada, et oled talle toeks. See on oluline, et ta ei tunneks ennast üksi. Vahel võib ebavõrdselt koheldud isik tunda, et tema mure on tühine, seega julgusta teda abi otsima.
- 5.2. Kui ebavõrdne kohtlemine jätkub, siis võid ise pöörduda sellise kohtlemise põhjustaja poole ja talle öelda, et tema käitumine häirib Sind ja isikut, keda ebavõrdselt koheldakse.
- 5.3. Juhul kui Sa ei soovi sekkuda, siis pöördu ise punktis 3 kirjeldatud isiku(te) poole. Kaebuse võib esitada ka pealtnägija, mitte ainult otsene ohver. Samuti ole valmis andma vajadusel ütlusi, kui on vajalik tunnistajate koostöö.

6. MÕNED NÄITED EBAVÕRDSSE KOHTLEMISE KOHTA

- 6.1. Lasteta töötajale antakse rohkem tööülesandeid ja eeldatakse ületundide tegemise võimalust, kuid lastega töötajale antakse lihtsamad tööülesanded ning lubatakse tihti varem koju minna.
- 6.2. Värbamisprotsessis eelistatakse teatud soost või vanuses isikuid, kuigi ametikohale kvalifitseeruvad ka mitmed vastassoo või teises vanuses kandidaadid.
- 6.3. Omavahelises vestluses kolleeg pidevalt läheneb teisele kolleegile ja üritab leida võimalusi kehaliseks kontaktiks, kuigi see tekitab teisele inimesele silmnähtavalt ebamugavust ning ta on seda ka väljendanud, ometigi selline käitumine ei lõppe.
- 6.4. Töötaja tunneb, et tema struktuuriüksuse juht teeb talle tihti kohatuid seksuaalse alatooniga märkuseid ning esitab selle kohta kaebuse dekaanile. Selle peale hakkab struktuuriüksuse juht töötaja töösoorituste kohta teiste kaastöötajate ees halvustavaid märkuseid tegema.
- 6.5. Kolleeg avastab, et teine kolleeg on töös vea teinud, mis mõjutab oluliselt ka teiste töötulemusi, ja läheb talle seda ütleva. Vea teinud kolleeg ähvardab, et kui ta räägib sellest ka ülemusele, siis ta räägib ka ise ülemusele vea avastaja kohta midagi halba.
- 6.6. Otsene juht saab teada, et üks tema meessoost töötaja elab koos teise mehega ning hakkab tema seksuaalse sättumuse pärast vältima näost-näku suhtlemist. Juht suhtleb töötajaga ainult ebaviisakalt e-kirja teel ning halvustavalt levitab uudist ka teiste kolleegide seas.
- 6.7. Igas loengus küsib õppejõud ainult ühelt kindlalt üliõpilaselt küsimusi ja teeb pilkavaid kommentaare, kui üliõpilane ei oska vastata või vastab valesti.
- 6.8. Ebavõrdne kohtlemine **ei ole**, kui:
- 6.8.1. Osakonnas on õppetöö maht vähenenud ja juht ei oska situatsiooni juhtida ning kommunikatsioon on puudulik. Töötaja tunneb, et juht ahistab, sest ta on jäänud infosulgu.
- 6.8.2. Juht peab majanduslikel põhjustel koondama ühe töötaja. Võrdsete töötajate vahelt koondatavat valides arvestab juht töötaja kvalifikatsiooni, üliõpilaste tagasisidet jne.
- 6.8.3. Ebavõrdselt kohtlemiseks ei loeta olukorda, kui tööandja nõuab töötajalt töölepingu seadusest tulenevate töötaja kohustuste täitmist. Näiteks kui tööandja nõuab töötajalt töö tegemist kokkulepitud mahus, kohas ja ajal.

- 6.8.4. Üliõpilane hilineb kirjaliku kodutöö esitamisega ja palub tähtaja pikendust nädala võrra. Õppejõud ei anna pikendust, sest tegu pole piisavalt mõjuva põhjendusega.
- 6.8.5. Moslemist üliõpilane palub võimalust lahkuda varem loengust palvetamise eesmärgil. Õppejõud ei pea seda võimaldama, sest ta õpib Eestis ja Eesti kultuuriruumis ei ole palvetamine töö tegemise või õppimise ajal omane.

7. VALEKAEBUS

- 7.1. Valekaebuseks on teadlikult moonutatud või teadlikult mittevastava informatsiooni edastamine, mis süüdistab isikut, kes tegelikkuses ei omanud antud tegevuses mitte mingisugust seost.
- 7.2. Valekaebuse tegemine on karistatav. Ülikooli pädev organ suunab valekaebuse teinud isiku üle küsimuse otsustamise:
 - 7.2.1. Töötaja puhul struktuuriüksuse juhile vastavalt Töölepingu seaduse sätetele;
 - 7.2.2. Üliõpilase puhul õppeosakonda vastavalt Õppekorralduse eeskirja sätetele.

KASUTATUD MATERJALID

Eesti Vabariigi põhiseadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>

Võrdse kohtlemise seadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/126042017009>

Soolise võrdõiguslikkuse seadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/738642>

Võrdne kohtlemine. Sotsiaalministeerium. <https://www.sm.ee/et/vordne-kohtlemine-0>

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. <https://www.volinik.ee/>