



INIMÕIGUSTE
KESKUS

Eesti Inimõiguste Keskuse ahistamisvastane juhend

August 2023

Sissejuhatus

Eesti Inimõiguste Keskus (edaspidi *EIK* või *keskus*) seisab iga inimese õiguse eest olla kaitstud ahistamise ja ärakasutamise eest, sõltumata tema taustast, eneseväljendusest, situatsioonist või identiteedist. Keskus taunib rangelt oma töötajatega seotud soolist ja seksuaalset ahistamist või ärakasutamist, mis on vastuolus kohalike seaduste ning EIKi kodukorraga. EIKi ahistamisvastane juhend (edaspidi *juhend*) kehtib kõikidele EIKi töötajatele, sh täis- ja osalise koormusega töötajad, vabatahtlikud, praktikandid või käsundisaajad, aga ka EIKi koostööpartneritele ja alltöövõtjatele, kui ahistamine on ilmnenud ühise projekti või muu koostöö käigus.

Juhend kirjeldab, kuidas ennetada seksuaalset ja soolist ärakasutamist ja ahistamist Eesti Inimõiguste Keskuses ning määrab ära vastavate kaebuste esitamise ja nende menetlemise korra. Juhendis on kirjas EIKi ja selle töötajate vastutused seksuaalse ja soolise ahistamise ennetamisel, toimumisel ja selle järel. Juhend kaitseb ahistamise ja ärakasutamise eest ka haavatavaid gruppe, kellega EIK oma töös võib kokku puutuda.

Sisukord

Definitsioonid	2
Kohaldamisala & põhimõtted	3
Riskianalüüs	5
Kaebuste esitamine	5
Abi ja suunamised	10
Lisa. Riskianalüüsi vorm	11

Definitsioonid

Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.¹ Kellegi käitumine peab olema suunatud kindla inimese vastu ning soovimatu või häiriv, et see loeks ahistamisena. Ahistamisest võib märku anda ka selle kahtluse korral.

Näiteid

Üks kolleeg saadab teisele e-kirja, mis sisaldab seksuaalse alatooniga nalja.

EIKi korraldatud üritusel on teenusepakkuja, kes flirdib keskuse töötajaga.

Peale tööintervjuud asetab intervjuueerija käe kandidaadi puusale, kusjuures intervjuueerija ja kandidaat pole omavahel varasemalt tuttavad.

Projektipartner teeb EIKi töötajale koostöö tähistamiseks seksuaalse sisuga kingituse.

Keskuse töötaja küsib nõustamisel kliendilt küsimusi tema seksuaalelu kohta, mis on kliendi aitamiseks ebavajalikud.

Sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.² Soolise ahistamise puhul on ahistamise ohver ebavõrdses positsioonis oma soost tuleneva tunnuse või tunnuste tõttu.

Näiteid

Tööülesandeid jagades antakse naissoost töötajale vähem või vähem olulisi ülesandeid, sest usutakse, et ta on oma meeskolleegist vähem võimekas.

Lapseootel töötaja eemaldatakse projektitiimist ilma etteteatamiseta, kuna eeldatakse, et ta ei jaksa enam projekti panustada.

Meessoost vabatahtlikule antakse vaid füüsilisi ülesandeid, vaatamata sellele, et ta väljendas vabatahtlikuks kandideerides soovi muude ülesannete järele.

EIKi töötaja suhtub klienti umbusklikult ja ei taha abi pakkuda, sest ta näib oma mittebinaarse sooidentiteedi tõttu ebausaldusväärne.

Haavatavad grupid on sellised, mille liikmed on ebasoodsas olukorras tingimuste tõttu, mis on väljaspool nende kontrolli ning mille tõttu neil pole samu võimalusi kui teistel inimgruppidel.³ Need on tihtipeale inimesed, kelle enesemääratlus, taust, identiteet või situatsioon loovad

¹ [Soolise võrdõiguslikkuse seadus § 3 lg 1 p 5](#)

² [Soolise võrdõiguslikkuse seadus § 3 lg 1 p 6](#)

³ [HIA terminite sõnastik. WHO](#)

eeldused nende lihtsamaks ärakasutamiseks ja võimu kuritarvitamiseks. EIKi töö kontekstis kuuluvad siia alla eelkõige vähemuste esindajad selliste tunnuste alusel nagu rass, etniline või rahvuslik päritolu, pagulasstaatus, sugu, vanus, usund, seksuaalne sättumus ja puue.

Seksuaalvägivald on vägistamine, sellega ähvardamine, aga ka näiteks pealesunnitud puudutused. Seksuaalvägivald on ka see, kui keegi hirmutab endaga vahekorda astuma.⁴

Ohvrikeskne lähenemine seab ohvri õigused ja väärkuse, sealhulgas tema heaolu ja ohutuse, kõikide tegevuste keskmesse, mille eesmärgiks on ennetada ärakasutamist või ahistamist või sellele reageerida, sõltumata ohvri suhtest süüdistatavaga.⁵ Ohvrikeskel lähenemisel on tähtis ohvri murede kuulmine ja nendest lähtumine, andes sealjuures ohvrile kontrolli temaga juhtunule reageerimise üle.

Kohaldamisala & põhimõtted

EIK puutub oma töös kokku haavatavate gruppidega, kelle suhtes on EIK abipakkujana võimupositsioonil. EIKil on kohustus teenuse osutamisel või tegevusse kaasamisel kaitsta abisaajaid ärakasutamise ja ahistamise eest. EIK ennetab olukordi, kus keskuselt abi saaja võib langeda ärakasutamise või ahistamise ohvriks.

EIK kohustub kaitsma iga keskuse töötajat ahistamise ja ärakasutamise eest, sõltumata tema töökoormuse ulatusest või töö iseloomust. EIKil on töödajana seadusest tulenev kohustus kindlustada et:

- töö- ja ametikohal ei esineks seksuaalset ega soolist ahistamist;
- töökeskkond oleks töötaja tervisele ohutu;
- töötaja tööülesannetega ei kaasneks diskrimineerimist ega põhiõiguste riivet.

Kõik EIKi töötajad, sõltumata nende töökoormuse ulatusest, töö iseloomust või töötasust on kohustatud selle juhendiga tutvuma ja seda järgima nii tööülesannete täitmisel kui ka väljaspool töökeskkonda. Juhend kehtib ka keskuse koostööpartneritele (sh projektipartnerid, teenusepakkujad, alltöövõtjad ja tarnijad) ning keskuse küllastajatele. Kui ahistajaks on keskuse koostööpartneri esindaja, siis reageerib keskus ahistamisele koostöös partnerorganisatsiooniga. Juhendi kohaldamise eest vastutab keskuse juhatus.

Juhendiga tutvunu võtab teadmiseks, et:

1. **Ta peab hoiduma keskuse töötaja, abisaaja, koostööpartneri või küllastaja ärakasutamisest ja ahistamisest.** Keskus ei soosi nõustaja-abisaaja vahelisi või keskuse töötajate vahelisi intiimsuhteid. Keskuse töötaja kohustus on teavitada keskuse

⁴ [Sotsiaalkindlustusamet](#)

⁵ [ÜRO. "Victims' Rights First"](#)

juhatajat nõustaja-abisaaja või töötajate vahelisest suhtest. Keskuse juhataja ja teise töötaja vahelisest suhtest teavitab juhataja keskuse nõukogu. Nõustaja-abisaaja vahelise suhte korral asendatakse nõustaja teise erapooletu nõustajaga. Oma vastutusala raames kohustub iga keskuse töötaja looma ohutut ning julgustavat keskkonda, mis soosiks murede tõstatamist karistust kartmata.

2. **Tal lasub kohustus märgata ära kasutamist ja ahistamist (või selle ohtu) oma teadmiste piires ning sellest kohe märku anda.** Lähtuvalt ohvrikeskse lähenemise põhimõtetest, ei ole ära kasutamise või ahistamise ohvriks langenud inimesel kohustust oma väärkohtlemisest märku anda.
3. **Ta peab ennetama olukordi, millega võib kaasneda ära kasutamise või ahistamise oht.** Sellise olukorra tekkides tuleb teha enda või oma vastutusallas olevate inimeste töös ümberkorraldusi, töö täielikult peatada või võimalikust ohust märku anda.
4. **Igaühel on õigus esitada kaebus.** Kaebust esitades kinnitab kaebaja esitatud info õigsust temale teadaolevast lähtudes.

Ennetus

Ennetamiseks ära kasutamise ja ahistamise ohu teket, vastutab EIK järgneva eest:

- Iga töötaja tutvub EIKi ahistamisvastase juhendiga tööle asumisel. Juhend asub keskuse siseveebis ning kodulehel ja on igal hetkel keskuse töötajatele ligipääsetav. Keskuse assistent kinnitab, et töötaja on juhendiga tutvunud.
- EIK tuleb juhendit meelde oma töötajatele tiimikoosolekul.
- EIK korraldab koolitusi oma töötajatele seksuaalse ja soolise väärkohtlemise ja ära kasutamise ennetamise teemal vähemalt:
 - iga kahe aasta tagant töötajatele, kes puutuvad oma tööülesannete täitmise käigus regulaarselt kokku haavatavatesse gruppidesse kuuluvate abisaajatega;
 - iga kolme aasta tagant kõikidele teistele töötajatele;
 - kuni kuue kuu jooksul alates töötaja tööle asumisest.
- EIKi alltöövõtu-, käsundus- ja partnerluslepingud sisaldavad sätet, mis kohustab alltöövõtjat, käsundisaajat või partnerit järgima EIKi ahistamisvastast juhendit või enda töökohas rakendatud meetmeid seksuaalse ja soolise väärkohtlemise ja ära kasutamise ennetamiseks ja sellele reageerimiseks.

Riskianalüüs

Iga projekti kohta, millega kaasnevad EIKile lepingulised kohustused ning millele on määratud projektijuht, viib projektijuht koostöös kõikide projektitegevusi läbi viivate partneritega enne alustamist läbi riskianalüüsi. Riskianalüüsi mõte on tuvastada ahistamisega seotud ohukohti projektieesmärkide täitmisel. Projektijuht peab teavitama projekti partnereid EIKi ahistamisvastasest juhendist ja riskianalüüsi käigus leitud ohukohtadest.

Riske hinnatakse projekti käigus jooksvalt, kui monitooritakse projekti edenemist. Kõik projektipartnerid on kohustatud ennetama riskianalüüsi käigus tuvastatud ohukohti või vähendama nende mõju, tagades ka haavatavate sihtrühmade ohutuse ahistamise ja

ärakasutamise eest. Iga tuvastatud riski tuleb püüda maandada. Juhul, kui see pole võimalik, tuleb projekti tegevus peatada. Riskianalüüsi soovituslik vorm on käesoleva juhendi [lisas](#) ja keskuse siseveebis.

Kaebuste esitamine

Igaühel on õigus esitada kaebus ahistamise kohta, mis on toimunud EIKi töötajate, koostööpartnerite või EIKi korraldatud üritusel osalenute poolt. Kaebust võib esitada ka pealtnägija. Kaebuse esitamine on võimalik kahel moel:

- EIKi kodulehel asuva [vormi](#) vahendusel;
- vabas vormis aadressil kaebus@humanrights.ee.

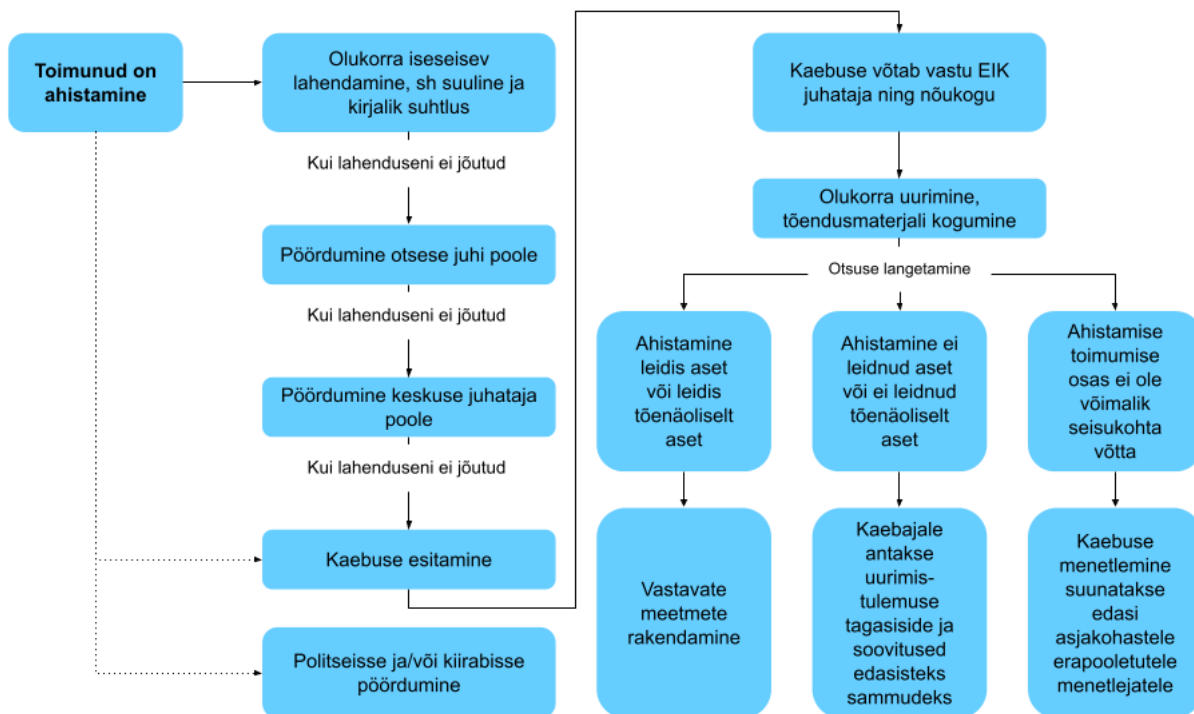
Kaebuse uurimisel määratakse menetleja, kelle kohustuste seas on:

- viia läbi objektiivne, erapooletu ja aus uurimine;
- säilitada uurimise terviklikkust ja arvestada kõiki ilmnenuid asjaolusid;
- anda teada keskuse juhtkonnale või nõukogule võimalikust huvide konfliktist;
- säilitada konfidentsiaalsust;
- koguda asitõendeid/tunnistusi, nii süüdistavaid kui õigeksmõistvaid;
- hoida tasakaalu süüdistatava õiguste ja ohvri(te) kaitse vahel;
- teha mõistlikke järeldusi, mis tuginevad ilmnenuid asjaoludele ja asitõenditele.

Kõiki esitatud kaebusi käsitletakse konfidentsiaalselt. Mitteametlikud pöördumised keskuse juhataja, kaebaja otsese juhi või keskuse töökeskkonnaspetsialisti poole on samuti konfidentsiaalsed. Võimalikest diskrimineerimis- või ahistamisjuhtumitest teavitatakse vaid inimesi, kes osalevad kaebuse uurimisel või on juhtumi osapooled. Kaebaja soovi korral tagatakse tema anonüümsus.

Ühelgi juhul ei avalda EIK eriliigilisi ega tundlikke isikuandmeid asjasse mittepuutuvatele inimestele. Juhtumi asjaosaliste isikuandmeid, eriti nende terviseandmeid, rassilist või etnilist päritolu, poliitilisi või usulisi vaateid, biomeetrilisi andmeid, seksuaalsusega seotud infot ja pagulasstaatust, käsitletakse vastavalt isikuandmete kaitse seadusele.

Kaebuste menetlemise kord Eesti Inimõiguste Keskuses



Ahistamisjuhtumi uurimise etapid:

1. **Ahistamise ohver võib esmalt püüda olukorda iseseisvalt lahendada.** See võib tähendada ahistajaga suulist ja/või kirjalikku suhtlust ahistamise sisu selgitamiseks ning selle lõpetamise nõudmiseks. Juhul, kui ahistamine jätkub või juhtum on kaebaja silmis piisavalt tõsine, siis on soovitatav ahistamisest teavitada oma otset juhti või EIKi juhatajat, eeldusel, et nad on juhtumis erapooletud. Alates ahistamise toimumisest kuni ametliku kaebuse esitamiseni tuleks koguda kõik asjakohased tõendusmaterjalid ahistamise toimumise kui ka iseseisva lahendamise katsete kohta, näiteks kuvatõmmised vestlustest, muu pildimaterjal, ahistamise pealtnägijate nimekiri jmt.
 - o **Olukorra iseseisev lahendamine pole kohustuslik.** Igaühel on õigus ahistamisest koheselt märku anda kas kaebust esitades või politseisse ja/või kiirabisse pöördudes.
2. **Ametlikku kaebust esitades tuleks kaebajal avaldada vähemalt järgmist:**
 - o kaebaja meiliaadress, mis on vajalik täpsustavate küsimuste esitamiseks, tagasiside andmiseks ja abivahendite jagamiseks;
 - o soovi korral võib anda ka oma nime, telefoninumbri ning kirjeldada oma seost EIKiga;
 - o kaebuse kirjeldus ehk mis leidis aset, kus, millal, kelle kohalolekul, kes oli(d) ahistaja(d);

- milline on kaebuse eelistatud tulemus;
 - võimalusel tuleks koos kaebusega saata ka tõendusmaterjal.
3. **Kaebuse võtab vastu EIki juhataja või nõukogu.** Kaebaja saab saata kaebuse keskuse juhatajale või nõukogule. Sõltuvalt süüdistuse keerukusest on juhatajal ja nõukogu liikmel võimalik kaebust ise menetleda või anda kaebuse uurimine üle keskuse välisele teenusepakkujale. Kaebuse menetlemise kord:
- Menetleja tutvub kaebuse sisu ja lisatud tõendusmaterjalidega. Menetleja selgitab välja järgmist:
 - Kas menetleja on asjas erapooletu? Kui menetleja on erapoolik, tuleb menetlus anda üle erapooletule inimesele (EIki nõukogu liikmele, juhatajale või välisele teenusepakkujale).
 - Kas kaebaja on väljendanud soovi jääda anonüümseks? Kui vastavat soovi pole täpsustatud, tuleb see kaebajaga välja selgitada. Konfidentsiaalsus ei eelda kaebaja anonüümsust, näiteks juhtudel, kui kaebaja on juba süüdistatavale teada või kui kaebaja identiteedi teatavaks saamine süüdistatavale on uurimise käigus vajalik või vältimatu.
 - Kas kaebusest peab teavitama kolmandaid osapooli? Kolmandate osapoolte teavitamine on vajalik näiteks siis, kui kaebaja annab aimu, et ahistamise ohver seisab aktiivselt silmitsi seksuaalvägivalla või kättemaksu ohuga ning ohvrit on võimalik ohuolukorrast eemaldada politsei abiga või ohvri ja süüdistatava teineteisest eraldamisel. Samuti võib EIkiil olla kohustus teavitada kaebusest projekti rahastajat või partnerit, kui ahistamine on aset leidnud kindla projekti tegevuste käigus. Vastavast kohustusest teavitab menetlejaid keskuse juhataja.
 - Menetleja edastab kaebajale kaebuse kättesaamise kinnituse kahe tööpäeva jooksul kättesaamisest, vajadusel esitades täpsustavaid küsimusi, mis aitaksid menetlejal saada terviklikku pilti süüdistusest. Menetleja edastab kaebajale ka peatükis "[Abi ja suunamised](#)" toodud abi saamise võimalused.
 - Menetleja uurib olukorda iseseisvalt. Menetleja võib iseseisva uurimise käigus koguda täiendavat infot ning korraldada intervjuusid kaebaja, pealtnägijate ja süüdistatavaga, pidades silmas kõigi asjaosaliste konfidentsiaalsust.
 - Intervjuu süüdistatavaga peab toimuma viimasena, kui on läbi viidud intervjuud kaebaja ja pealtnägijatega ning kogutud kokku kaebust puudutav materjal. Süüdistatavat teavitatakse uurimisest vähemalt 24 tundi enne intervjuu toimumist, sealhulgas selgitades uurimise käiku ja loetledes tema õigused ja kohustused (sh õigus olla teadlik üldisest kaebuse sisust, õigus esitada tõendeid ja enda versiooni toimunust, õigus vastata tema vastu esitatud tõenditele, õigus näha oma intervjuu protokoll, kohustus koostööd teha, kohustus säilitada uurimise konfidentsiaalsust).
 - Nii ohvril kui süüdistataval on õigus intervjuule kaasata toetuseks kolmas erapooletu isik, kes ei tohi intervjuu ajal kaasa rääkida.

- Menetleja teavitab kaebajat otsuse langetamisest ühe nädala jooksul kaebuse sisse andmisest.

Kogu uurimise vältel on kaebajal või ahistamise ohvril õigus võtta tagasi oma nõusolek uurimisel osalemiseks. Reeglina tuleb menetlejal nõusoleku tagasi võtmise korral menetlus pooleli jätta. Kaebuse menetlemisega võib jätkata ainult juhtudel, kui kogutud materjal on piisav, tegemaks ahistamise toimumise kohta järeldust ja rakendada distsiplinaarmeetmeid, ning tagatud on ahistamise ohvri heaolu ja ohutus.

Enne uurimise tulemusel langetatud otsust kehtib süüdistatavale süütuse presumptsioon.

Menetluse tulemusel võib menetleja langetada ühe kolmest otsusest:

1. Otsus: Ahistamine leidis aset või tõenäoliselt leidis aset.

Tagajärg: Meetmete rakendamisel lähtutakse esmajärjekorras kaebaja soovist. Selle puudumisel või kui kaebaja soovitatud meede on menetleja silmis ebapiisav, otsustab sobivate meetmete rakendamise üle keskuse juhataja või nõukogu. Igal juhul teavitatakse otsusest keskuse juhatajat või nõukogu. Süüdistatavat teavitatakse ahistamisvastase juhendi rikkumisest. Vajadusel korraldab keskus ahistamise teemal sisekoolituse. Seksuaalvägivalla osas kehtib nulltolerants, järgneb töölepingu lõpetamine. Süüdistatav saab otsust vaidlustada pöördudes keskuse juhataja, nõukogu, või töövaidluskomisjoni poole.

2. Otsus: Ahistamine ei leidnud aset või tõenäoliselt ei leidnud aset.

Tagajärg: Kaebajat teavitatakse otsusest koos põhjendusega. Kaebajale soovitatakse variante edasi kaebamiseks või abi saamiseks väljaspool keskust (peatükk "[Abi ja suunamised](#)"). Kui menetleja kahtlustab, et kaebaja on esitanud valesüüdistuse, siis tehakse kaebajale hoiatus. Otsusest teavitatakse keskuse juhatajat või nõukogu.

3. Otsus: Ahistamise toimumise osas ei ole võimalik seisukohta võtta.

Tagajärg: Kaebajat teavitatakse otsusest koos põhjendusega. Kaebajaga kooskõlastatult kaasatakse menetlusse kolmandad erapooletud isikud ning langetatakse uus otsus ühe nädala jooksul pärast esmase otsuse langetamist või soovitatakse variante kaebuse esitamiseks või abi saamiseks väljaspool keskust (peatükk "[Abi ja suunamised](#)").

Abi ja suunamised

Füüsilise ja seksuaalse vägivalla korral tuleks abi saamiseks esmajärjekorras pöörduda politseisse ja/või kiirabisse. Seksuaalvägivalla korral saavad anda nõu ning aidata politsei poole pöörduda [sotsiaalkindlustusamet](#) ning [ohvriabi](#).

Kui aset on leidnud ahistamine, saab pöörduda [soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku](#) poole. Teised riigiasutused, millest võib diskrimineerimis- või ahistamisjuhtumi korral abi olla, on näiteks [tööinspeksioon](#), [politsei](#) või [prokuratuur](#).

Küsimuste korral saab pöörduda keskuse töökeskkonnaspetsialisti poole. Tema saab anda esmast infot selle kohta, millal on tegemist ahistamisega ning kuhu abi saamiseks keskuse siseselt või väliselt pöörduda.

