

Kinnitatud SA EBS juhatuse otsusega 30. juunil 2023

Diskrimineerimis- ja ahistamisvastane poliitika EBSis

1. Eesmärk

EBS on pühendunud tegevustele, et sinne akadeemiline ja töökeskkond oleks vaba diskrimineerimisest ja ahistamisest ning tagab võrdsuse ja kaitse ahistamise vastu kõigile, sõltumata nende soost, seksuaalsest orientatsioonist, etnilisest päritolust (sh rass, nahavärv ja rahvus), usutunnistusest või veendumustest, east või puudest (sealhulgas vaimne ja füüsiline haigus). EBSis on keelatud igasugune diskrimineerimine ja ahistamine ning kõigilt oodatakse, et nad teataksid igast märgatud diskrimineerimise või ahistamise juhtumist. See poliitika on loodud selleks, et anda töötajatele ja üliõpilastele võimalus muredest rääkida ja tunda end kaitstuna. See poliitika kehtib töötajatele, üliõpilastele ja lepingupartneritele.

2. Definitsioon

Võrdse kohtlemise seaduses on ahistamine defineeritud järgmiselt: Ahistamine on isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Ahistamist määratletakse ka teatud tunnustega soovimatu käitumisena, mille eesmärk või mõju on inimese väärkuse rikkumine või hirmutava, vaenuliku, alandava, häbistava või solvava keskkonna loomine.

3. Seksuaalne ahistamine

Seksuaalne ahistamine on teatud tüüpi diskrimineerimine, mis on määratletud kui soovimatu seksuaalne lähenemiskatse või muu verbaalne, füüsiline või mittefüüsiline seksuaalse iseloomuga käitumine organisatsioonis. See võib olla tegur, mis mõjutab mingit töö- või õppimisega seotud aspekti, või oluliselt segada üksikisiku tööd või õpinguid, luues hirmutava või vaenuliku töö- või õpikeskkonna.

Soovimatud seksuaalsed lähenemiskatsed, seksuaalsete teenete nõudmine ja muu verbaalne, füüsiline või mittefüüsiline seksuaalse alatooniga käitumine, mida võib seksuaalse ahistamise juhtumina käsitleda:

- selline käitumine on otseselt või kaudselt töösuhte või õpingute eelduseks;
- sellisele käitumisele allumist või sellest keeldumist kasutatakse kellegi töö või õpingutega seotud otsuste tegemisel;
- sellise käitumise eesmärk või tagajärg on põhjendamatult sekkuda kellegi teise töö- või õpitegevusse, luua hirmutav, vaenulik või solvav keskkond või muul viisil negatiivselt mõjutada teise inimese töö- või õppimisvõimalusi.

Lisaks võivad "romantilised" või "konsensuslikud" suhted, kohtingud või isegi ühekordsed seksuaalsuhted vanemate ja nooremate töötajate või personali ning üliõpilaste vahel kujutada endast seksuaalset ahistamist, kuna noorem osapool võib olla mittevabatahtlik osaleja hoolimata vanema osapoole arusaamast või noorema osapoole ütlustest.

Ahistava käitumise näited, mis ei piirdu ainult järgnevaga:

- Vägistamine, ahistamine, rünnak või katsed sooritada mõnda neist tegevustest
- Seksuaalse iseloomuga füüsilised rünnakud, nagu puudutamine, pigistamine, patsutamine, haaramine või kellegi teise keha vastu hõõrumine
- Soovimatud seksuaalsed lähenemiskatsed või ettepanekud
- Seksuaalselt orienteeritud žestid, häälitused, märkused, naljad või kommentaarid isiku seksuaalsuse või seksuaalsete kogemuste kohta
- Vaenuliku töökeskkonna tekitamine
- Inimeste halvustamine ja tahtlik häbistamine
- Solvavate või ründavate kommentaaride või naljade tegemine
- Solvavate sõnade või ähvardava kehakeele kasutamine
- Solvavate või diskrimineerivate materjalide, nagu plakatid, grafiti, ekraanisäästjad jms, mis võivad olla alandavad või pornograafilised, eksponeerimine töökohas
- Pahatahtlike kuulujuttude levitamine
- Kellegi ebaõiglane kohtlemine
- Kellegi kallal norimine või pidev alavääristamine
- Koolitus- või edutamisevõimaluste keelamine
- Alustetute töökohakindlusega seotud ähvarduste või kommentaaride tegemine
- Kompetentse töötaja tahtlik alavääristamine ülekoormamise ja pideva kriitikaga

4. Kiusamine

Kiusamine on ründav, pahatahtlik või solvav käitumine. See on võimu kuritarvitamine või väärkasutamine teiste inimeste alandamiseks, häbistamiseks, alavääristamiseks või solvamiseks. Kiusamistaktika võib olla vaenulik verbaalne või mitteverbaalne suhtlus, sabotaaž, kõrvalejätmine, manipuleerimine ning psühholoogiline või füüsiline väärkohtlemine.

5. Menetlus

Järgnev protseduurikirjeldus pakub mehhanismi, mille abil saame tuvastada ja reageerida diskrimineerimise või ahistamise juhtumitele läbipaistvalt, õiglaselt ja diskreetselt. Ülikool võtab täieliku vastutuse kõigi saadud kaebuste töötlemise eest, võimaldades probleemide uurimist ja lahendamist. Protseduur tagab, et asjakohased distsiplinaarmedmed võetakse kasutusele isiku suhtes, kellele on esitatud diskrimineerimise või ahistamise süüdistus.

Kõik diskrimineerimise või ahistamisega seotud kaebused tuleb esitada õppeosakonna juhatajale või personalijuhile. Kaebuse võib esitada suuliselt või kirjalikult, kuid viimane on soovitatav. Kui kaebus on suuline, peab kaebuse vastuvõtja selle protokollima vastavalt kannatanu ("Kaebuse esitaja") ütlustele. Kaebus peaks olema võimalikult üksikasjalik, kirjeldades Kaebuse esitaja kogemust, sealhulgas kaasatud isikute nimed ja nende otsesed tsitaadid, tunnistajate nimed ning kus ja millal kõnealune käitumine toimus. Kõik toetavad tõendid, nagu e-kirjad, kirjad, märkmed ja/või pildid, tuleks esitada koos kaebusega. Kaebuse esitajalt küsitakse, kas ta soovib konfidentsiaalsust, ja kui jah, siis tagatakse talle konfidentsiaalsus kogu protsessi vältel. Kaebus tuleb esitada 12 järjestikuse kuu jooksul pärast sündmuse toimumist.

EBSi töötaja, kes kaebuse vastu võttis peab tegema esialgse otsuse, kas kaebus kuulub eespool määratletud diskrimineerimise või ahistamise alla. Kui mitte, siis võetakse

juhtumi asjakohaseks lahendamiseks ette alternatiivsed meetmed. Kui tegemist on diskrimineerimise või ahistamisega, esitab kaebuse vastuvõtja kaebuse viivitamatult EBSi juhatusele, kes määrab kaebuse uurija. Uurija võtab eraldi avaldused osalistelt ja tunnistajatelt, vaatab läbi Kaebuse esitaja poolt esitatud dokumendid ja kogub rohkem teavet juhtumi kohta mistahes muus sobivas vormis. Pärast uurimist otsustab EBSi juhatus distsiplinaarkaristuse üle, mis diskrimineeriva poole suhtes võetakse. Sõltuvalt juhtumi tõsidusest võib distsiplinaarkaristus varieeruda suulisest hoiatusest õiguslike meetmeteni. Kaebuse esitajat ja süüdistatavat teavitatakse kaebuse tulemustest kohe pärast otsuse tegemist. Kaebust ja kõiki sellega seotud dokumente säilitatakse füüsiliselt ja elektrooniliselt 10 aastat.

Kaebuse esitamisest tulenevate negatiivsete tagajärgede minimeerimiseks viiakse menetlus läbi toetavalt, lugupidavalt ja diskreetselt. Kui kaebuse esitamise tulemusel peab Kaebuse esitaja tegelema negatiivsete tagajärgedega, võtab EBSi juhatus kasutusele asjakohased distsiplinaarmeetmed.

Kaebuse esitaja ja süüdistatav võivad seitsme kalendripäeva jooksul pärast ametliku otsuse saamist esitada rektorile kirjaliku apellatsiooni. Apellatsioon võib tugineda järeldusele, et lõplikku otsust toetavad tõendid olid puudulikud, tehti oluline menetluslik viga, tekkis huvide konflikt, mis võis mõjutada uurimist, või süüdistatava suhtes kohaldatud distsiplinaarkaristus on ebapiisav või ülemäärane.

6. Kokkulepitud poliitika rikkumisega kaasnevad tagajärjed

Selle poliitika alusel probleeme tõstatavatele isikutele tagatakse, et nad ei kannata mingit kättemaksu ega ebaõiglast kohtlemist. Kõigi meie töötajate ja üliõpilaste kaitse tagamiseks karistatakse pahatahtlikult valeväidete esitajaid distsiplinaarvastutusega.

7. Lisainformatsioon

Kui teil on küsimusi või vajate täiendavat selgitust EBSi diskrimineerimis- ja ahistamisvastase poliitika kohta, pöörduge palun meie personalijuhi poole.

Kontaktid:

Älice Mitt
Personalijuht
alice.mitt@ebs.ee
+372 5033 669

Monika Siiraki
Õppeosakonna juhataja
monika.siiraki@ebs.ee
+372 6651 377