



INIMÕIGUSTE
KESKUS

Eesti Inimõiguste Keskuse juhend kuritarvitamise, ärakasutamise ja ahistamise ennetamiseks

Kinnitatud 10.07.2024

Sissejuhatus

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

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

Sisukord

1. Mõisted.....	2
2. Kohaldamisala & põhimõtted.....	3
3. Ennetus.....	4
3.1: Riskianalüüs.....	5
3.2: Koolitamine.....	5

4. Kaebuste esitamise viisid.....	6
5. Kaebuste menetlemine.....	8
5.1: Ahistamise või kuritarvitamise kaebuse menetlus (EIK on erapoolik).....	8
5.2: Ahistamise või kuritarvitamise kaebuse menetlus (EIK on erapooletu).....	10
5.3: Anonüümsete kaebuste menetlus.....	10
6. Abi väljaspool EIKi.....	11

1. Mõisted

- 1) **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 vääriskuse 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. Juhendi kontekstis on seksuaalse ahistamise ohver alati keskuse töötaja, tema elukaaslane või muu seotud osapool. Seksuaalse ahistamise näited on:
 - a) Üks kolleeg saadab teisele e-kirja, mis sisaldab seksuaalse alatooniga nalja.
 - b) EIKi korraldatud üritusel on teenusepakkuja, kes flirdib keskuse töötajaga.
 - c) Peale töövestlust asetab intervjuuerija käe kandidaadi puusale, kusjuures intervjuuerija ja kandidaat pole omavahel varasemalt tuttavad.
 - d) Projektipartner teeb EIK'i töötajale koostöö tähistamiseks seksuaalse sisuga kingituse.

- 2) **Seksuaalne ärakasutamine** tähendab tegelikku või kavatsatud haavatavuse, võimupositsiooni või usalduse kuritarvitamist seksuaalsel eesmärgil, sealhulgas ka rahalise, sotsiaalse või poliitilise kasu saamiseks.² Juhendi kontekstis on seksuaalse ärakasutamise ohver alati EIKi abisaaja, st klient, üritusel osaleja või muu pöörduja.

- 3) **Seksuaalne kuritarvitamine** tähendab tegelikku või ähvardatud seksuaalset füüsilist sissetungi, kas jõuga või ebavõrdsetel või sunniviisilistel tingimustel.³ Juhendi kontekstis on seksuaalse kuritarvitamise ohver alati EIK'i abisaaja.

- 4) **Sooline ahistamine** leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.⁴ Soolise ahistamise puhul on ahistamise ohver ebavõrdses positsioonis oma soost tuleneva tunnuse või tunnuste tõttu.

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

² [Erimeetmed seksuaalse ärakasutamise ja seksuaalse kuritarvitamise eest kaitsmiseks, ÜRO peasekretär, ST/SGB/2003/13](#)

³ *Ibid.*

⁴ [Soolise võrdõiguslikkuse seadus § 3 lg 1 p 6](#)

Soolise ahistamise ohver võib olla igaüks, olenemata tema seosest EIK'iga. Soopõhise ahistamise näited on järgmised:

- a) *Tööülesandeid jagades antakse naissoost töötajale vähem või vähem olulisi ülesandeid, sest usutakse, et ta on oma meeskolleegist vähem võimekas.*
- b) *Lapseootel töötaja eemaldatakse projektitiimist ilma etteteatamiseta, kuna eeldatakse, et ta ei jaksa enam projekti panustada.*
- c) *Meessoost vabatahtlikule antakse vaid füüsilisi ülesandeid, vaatamata sellele, et ta väljendas vabatahtlikuks kandideerides soovi muude ülesannete järele.*
- d) *EIKi töötaja suhtub klienti umbusklikult ja ei taha abi pakkuda, sest ta näib oma mittebinaarse sooidentiteedi tõttu ebausaldusväärne.*

5) **Ahistamine** on /.../ isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Antud mõiste hõlmab diskrimineerimist rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel, samuti soolist ja seksuaalset ahistamist.⁵

6) **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.⁶ Need on tihtipeale inimesed, kelle enesemääratlus, taust, identiteet või situatsioon loovad 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.

7) **Ohvrikeskne lähenemine** seab ohvri õigused ja väärikuse, sealhulgas tema heaolu ja ohutuse, kõikide tegevuste keskmesse, mille eesmärgiks on ennetada ärakasutamist või ahistamist või sellele reageerida, sõltumata ohvri suhtest süüdistatavaga.⁷ Ohvrikeskel lähenemisel on tähtis ohvri murede kuulmine ja nendest lähtumine, andes sealjuures ohvrile kontrolli temaga juhtunud reageerimise üle.

2. Kohaldamisala & põhimõtted

1) EIK puutub oma töös kokku haavatavate gruppidega, kelle suhtes on EIK abipakkujana võimupositsioonil. EIKil on kohustus teenuse osutamisel või tegevusse kaasamisel kaitsta

⁵ [Võrdse kohtlemise seaduse § 3 lõige 3](#)

⁶ [HIA terminite sõnastik, WHO](#)

⁷ [ÜRO, "Victims' Rights First"](#)

abisaajaid ärakasutamise ja kuritarvitamise eest. EIK ennetab olukordi, kus keskuselt abi saaja võib langeda ärakasutamise või kuritarvitamise ohvriks.

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

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

- 3) 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.

4) Juhendiga tutvunu võtab teadmiseks, et:

- a) **Ta peab hoiduma keskuse töötaja, abisaaja, koostööpartneri või küllastaja ahistamisest ja kuritarvitamisest.** Keskus ei soosi nõustaja-abisaaja vahelisi või keskuse töötajate vahelisi intiimsuhteid. Keskuse töötaja kohustus on teavitada keskuse juhatajat nõustaja-abisaaja või töötajate vahelisest intiiimsest suhtest. Keskuse juhataja ja teise töötaja vahelisest intiiimsest suhtest teavitab juhataja keskuse nõukogu. Nõustaja-abisaaja vahelise suhte korral asendatakse nõustaja teise erapooletu nõustajaga. Intiimsuhted alla 18-aastastega on keelatud. EIKi töötaja poolt toime pandud seksuaalne ärakasutamine või kuritarvitamine on töösuhte lõpetamise aluseks.
- b) **Tal lasub kohustus märgata ärakasutamist ja ahistamist, selle ohtu või sellekohaseid süüdistusi oma teadmiste piires ning sellest kohe selgelt märku anda.** Lähtuvalt ohvrikeskse lähenemise põhimõtetest, ei ole ärakasutamise või ahistamise ohvriks langenud inimesel kohustust oma väärkohtlemisest märku anda. Ärakasutamisest ja ahistamisest tuleb märku anda ka selle kahtluse korral.
- c) **Ta peab ennetama olukordi, millega võib kaasneda ärakasutamise või ahistamise oht.** Sellise olukorra tekkides tuleb teha enda või oma vastutusalas olevate inimeste töös ümberkorraldusi, töö täielikult peatada või võimalikult ohust märku anda. Iga keskuse töötaja kohustub oma vastutusala piires looma turvalist ja julgustavat keskkonda, mis võimaldab muresid tõstatada karistust kartmata.
- d) **Igaühel on õigus esitada kaebus.** Kaebust esitades kinnitab kaebaja esitatud info õigsust temale teadaolevast lähtudes.

3. Ennetus

Ennetamiseks ahistamise ja kuritarvitamise ohu teket, vastutab EIK järgneva eest:

- 1) Iga töötaja tutvub käesoleva juhendiga tööle asumisel. Juhend asub keskuse siseveebis ning kodulehel ja on igal hetkel keskuse töötajatele ligipääsetav. Keskuse büroojuht kinnitab, et töötaja on juhendiga tutvunud.

- 2) EIK tuleb juhendit meelde oma töötajatele tiimikoosolekutel ja iga-aastaselt strateegilisel seminaril. EIKi büroojuhi vastutusalas on kindlustada EIKi töötajate teadlikkus juhendist ja kaebuste esitamise mehhanismist.
- 3) EIK korraldab koolitusi oma töötajatele seksuaalse ja soolise ahistamise ja kuritarvitamise ennetamise teemal.
- 4) Kandidaadi nõusolekul viib EIK läbi taustakontrolli kandidaadi poolt valitud eelmise tööandjaga, et selgitada välja murekohad, mis võisid ilmneda tema töötamise käigus, sh kas töötaja oli süüdistatav seksuaalse ahistamise või kuritarvitamise juhtumis. Taustakontroll viiakse läbi kolme parima kandidaadi puhul. Kui kandidaat ei anna taustakontrolliks nõusolekut, arvestab EIK seda kandidaadi hindamisprotsessis negatiivselt mõjutava tegurina. Taustakontrolli käigus saadud teave kajastatakse EIKi kandidaatide hindamisvormil.
- 5) Kui EIKis pakutav töökoht hõlmab töötamist alaealiste isikutega, tuleb kandidaadil esitada karistusseadustiku § 179¹ lg 1 kohaselt ka väljavõtte karistusregistri andmebaasist.
- 6) EIK ootab, et tema koostööpartnerid ja tarnijad võtavad kasutusele meetmeid ahistamise ja kuritarvitamise ennetamiseks. 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 ärakasutamise ennetamiseks ja sellele reageerimiseks. Juhendis sätestatud põhimõtete ulatuslikule eiramisele järgneb EIKiga sõlmitud kokkulepete tühistamine.
- 7) EIKi töölepingud sisaldavad sätet, millega töötaja kinnitab, et ta ei kanna kehtivat kriminaalkaristust seksuaalse väärkohtlemise või ärakasutamise eest, ta ei ole üheski oma eelmises töökohas keeldunud osalemast seksuaalse ahistamise juhtumi uurimises ning et ükski tema eelmine töösuhe pole lõppenud süüdimõistva otsuse tõttu seksuaalse ahistamise juhtumis.

3.1: Riskianalüüs

- 1) 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 antud juhendist ja riskianalüüsi käigus leitud ohukohtadest.
- 2) 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.

3.2: Koolitamine

- 1) Kooskõlas jaotise 3 punktis 3 kirjeldatud ennetusmeetmega korraldab EIK oma töötajatele (sh praktikandid, pikaajalised vabatahtlikud ja konsultandid) koolitusi seksuaalse ahistamise ja kuritarvitamise teemadel.
 - a) Töötajad peavad kuni kuue kuu jooksul tööle asumisest läbima veebipõhise sissejuhatava kursuse seksuaalse kuritarvitamise ennetamisest. Kursused käsitlevad:
 - i) seksuaalse kuritarvitamise ja ärakasutamise aluseid;
 - ii) ohvrikeskset lähenemist, sealhulgas võimalusi ohvri toetamiseks.
 - b) Kõigile EIKi töötajatele toimuvad täienduskoolitused vähemalt iga kolme aasta järel ja iga kahe aasta järel töötajatele, kes puutuvad oma tööülesannete täitmise käigus regulaarselt kokku haavatavatesse gruppidesse kuuluvate abisaajatega. Need peavad hõlmama järgmist:
 - i) seksuaalse ja soolise ahistamise, ärakasutamise ja kuritarvitamise määratlused;
 - ii) ohvrikeskse lähenemise põhimõtted;
 - iii) kaebuste esitamise viisid EIKis ja ressursid väljaspool EIKi.
- 2) EIKi büroojuht vastutab koolituste õigeaegse läbiviimise eest ja peab kõikide kursuste läbimise üle arvestust. EIKi mitmekesisuse ja kaasatuse valdkonna ekspert vastutab selle eest, et koolituste sisu oleks ajakohane ja kooskõlas juhendiga.

4. Kaebuste esitamise viisid

- 1) Igaühel on õigus esitada kaebus või vihje ahistamise kohta, mis on toimunud EIKi töötajate, koostööpartnerite või EIKi korraldatud üritusel osalenute poolt. Kaebust või vihjet võib esitada ka pealtnägija.
- 2) Kanalid, mille kaudu EIK võib kaebusi või vihjeid saada, on järgmised:
 - a) Kaebuste või vihjete esitamise peamine kanal on EIKi kodulehel olev vorm. Vormi kaudu esitada kaebuse keskuse juhatajale või nõukogule. Seda saab teha ka anonüümselt.
 - b) Lisaks saab kaebusega pöörduda otse EIKi juhataja poole e-posti aadressil kaebused@humanrights.ee.
 - c) Alternatiivsed kanalid kaebuste saamiseks on telefoni teel või näost-näku. Sellistel juhtudel on kaebuste esimene adressaat tavaliselt EIKi büroojuht või nõustaja, kes aitab kaebuse esitada EIKi kodulehel oleva vormi kaudu.
- 3) Ametlikku kaebust esitades tuleks kaebajal avaldada vähemalt järgmist:
 - a) kaebuse menetlemiseks võib kaebaja anda oma nime, meiliaadressi ja telefoninumbri ning kirjeldada oma seost EIKiga. Kontaktinfo esitamata jätmisel on EIKi võimalused kaebust menetleda ning distsiplinaarmedeid kehtestada piiratud;
 - b) kaebuse kirjeldus ehk mis leidis aset, kus, millal, kelle kohalolekul, kes oli(d) ahistaja(d);
 - c) milline on kaebuse eelistatud tulemus;

- d) võimalusel tuleks koos kaebusega saata ka tõendusmaterjal (näiteks kuvatõmmised vestlustest, muu pildimaterjal, ahistamise pealtnägijate nimekiri jmt).
- 4) EIK tagab, et kaebuste esitamise viisid on ligipääsetavad ja nähtavad, tõstes need esile keskuse kodulehel ning kommunikatsioonimaterjalidel, nagu plakatid, voldikud jne. Teave kaebuste esitamise viiside kohta on kergesti kättesaadav ruumides, kus EIK kohtub abisaajatega. EIKi töötajaid teavitatakse kaebuste esitamise viisidest töö alustamisel ja iga-aastastel arenguvestlustel.
- 5) Kolmandate osapoolte teavitamine on vajalik näiteks siis, kui kaebaja annab aimu, et ahistamise või kuritarvitamise ohver seisab aktiivselt silmitsi vägivalla või kättemaksu ohuga ning ohvrit on võimalik ohuolukorrast eemaldada politsei abiga või ohvri ja süüdistatava teineteisest eraldamisel. Samuti võib EIKil olla kohustus teavitada kaebusest projekti rahastajat või partnerit, kui juhtum on aset leidnud kindla projekti tegevuste käigus. Projekti rahastajaid teavitades austatakse kaebaja ja ohvri anonüümsust.
- 6) Kõiki esitatud kaebusi käsitletakse konfidentsiaalselt. Mitteametlikud pöördumised keskuse juhataja, kaebaja otsese juhi või keskuse töökeskkonnaspetsialisti poole on samuti konfidentsiaalsed. Võimalikust ahistamise või kuritarvitamise juhtumist 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.

5. Kaebuste menetlemine

5.1: Ahistamise või kuritarvitamise kaebuse menetlus (EIK on erapoolik)

See jaotis kirjeldab, kuidas toimida juhul, kui EIK saab kaebuse ahistamise või kuritarvitamise osas, kusjuures ohver on kas abisaaja või EIKi töötaja/partner ning EIK on süüdistuses erapoolik. 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.

Juhtumikorraldaja kasutab uurimise ajal juhust „[Investigating allegations of sexual exploitation and abuse in humanitarian settings](#)”, mille on välja töötanud ÜRO Pagulasamet. Kui juhendis kirjeldatud menetluskäik on vastuolus eeltoodud juhistega, järgib menetleja käesolevat juhendit.

Juhtumi uurimise etapid on järgmised:

- 1) **EIK saab kaebuse.** Kui seda pole veel tehtud, esitatakse ametlik kaebus keskuse kodulehel.
 - a) Kui ohver on EIKi töötaja, võib ta 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 otsest juhti või EIKi juhatajat, eeldusel, et nad on juhtumist erapooletud. Olukorra iseseisev lahendamine pole kohustuslik. Igaühel on õigus ahistamisest koheselt märku anda kas kaebust esitades või politseisse ja/või kiirabisse pöördudes.
- 2) **Kaebuse võtab vastu EIKi juhataja või nõukogu** (edaspidi *menetleja*). Sõltuvalt süüdistuse keerukusest on juhatajal ja nõukogu liikmel võimalik kaebust ise menetleda või anda kaebuse uurimine üle keskuse välisele teenusepakkujale (kaebaja nõusolekul). Kaebuse menetleja peab esimesel võimalusel vähendama süüdistatava ja ohvri kokkupuudet võimaliku miinimumini. Kui juhtumikorraldaja otsustab kaebust ise käsitleda, tuleb kindlaks teha järgmine:
 - a) Kas menetleja on asjas erapooletu? Kui menetleja on erapoolik, tuleb menetlus anda üle erapooletule inimesele (EIKi nõukogu liikmele, juhatajale või välisele teenusepakkujale).
 - b) 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.

- c) Kas menetlejale on kõik juhtumi üksikasjad selged? Menetleja kinnitab kaebuse esitajale, et on kaebuse kätte saanud, kahe tööpäeva jooksul kaebuse kättesaamisest, vajadusel esitades täiendavaid küsimusi, et saada süüdistusest terviklik ülevaade. Menetleja saadab kaebuse esitajale ka teavet abi saamise võimaluste kohta vastavalt juhendi 6. jaotisele.
 - d) Kas süüdistatav on EIKi partnerorganisatsioon? Juhul, kui süüdistatav on EIKi partner, suunab menetleja kaebaja võimaluse korral partnerorganisatsiooni kaebemehhanismi poole.
- 3) **Menetleja uurib olukorda iseseisvalt.** Menetleja võib iseseisva uurimise käigus koguda täiendavat infot ning korraldada intervjuusid kaebaja, pealtnägijate ja süüdistatavaga, pidades silmas kõigi asjaosaliste konfidentsiaalsust.
- a) 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 toimumust, õigus vastata tema vastu esitatud tõenditele, õigus näha oma intervjuu protokoll, kohustus koostööd teha, kohustus säilitada uurimise konfidentsiaalsust).
 - b) Nii ohvril kui süüdistataval on õigus intervjuule kaasata toetuseks kolmas erapooletu isik, kes ei tohi intervjuu ajal kaasa rääkida.
- 4) **Menetleja teavitab kaebajat otsuse langetamisest** kolme nädala jooksul kaebuse sisse andmisest. Menetluse tulemusel võib menetleja langetada ühe kolmest otsusest:
- a) **Otsus 1: Juhtum 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 EIKi eeskirja rikkumisest. Vajadusel korraldab keskus sisekoolituse. EIKi töötaja poolt toime pandud seksuaalne ärakasutamine või kuritarvitamine on töösuhte lõpetamise aluseks. Vajadusel teavitatakse uurimise leidudest projekti rahastajat või järelevalveasutusi. Süüdistatav saab otsust vaidlustada pöördudes keskuse juhataja, nõukogu, või töövaidluskomisjoni poole.
 - b) **Otsus 2: Juhtum ei leidnud aset või tõenäoliselt ei leidnud aset.**

Tagajärg: Kaebajat teavitatakse otsusest koos põhjendusega. Kaebajale soovitatakse variante edasi kaebamiseks või abi saamiseks väljaspool keskust (juhendi 6. jaotis). Kui menetleja kahtlustab, et kaebaja on esitanud valesüüdistuse, siis tehakse kaebajale hoiatus. Otsusest teavitatakse keskuse juhatajat või nõukogu.
 - c) **Otsus 3: Juhtumi 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 (juhendi 6. jaotis).

5.2: Ahistamise või kuritarvitamise kaebuse menetlus (EIK on erapooletu)

See jaotis kirjeldab, kuidas toimida juhul, kui EIK saab kaebuse ahistamise või kuritarvitamise osas, kusjuures ohver ei ole EIKiga seotud ja EIK on süüdistuses erapooletu. Juhtumi uurimise etapid on järgmised:

- 1) **EIK saab kaebuse.** See võib laekuda ametliku kanali kaudu EIKi kodulehel või telefoni teel/näost-näkku. Kaebuse saaja peab esmalt kindlaks tegema, kas EIK ja tema partnerid on erapooletud, küsides juhtumi kohta piisavalt teavet.
- 2) **Kaebuse kättesaaja edastab kaebajale kaebuse kättesaamise kinnituse** kahe tööpäeva jooksul kättesaamisest (juhul kui kaebus esitada kodulehel oleva vormi kaudu).
- 3) **Kaebuse esitajale jagatakse eri viise abi saamiseks.** EIK võib teatud juhtudel pakkuda kaebajale õigusabi. Vajadusel viiakse kaebaja kokku vastava EIKi töötajaga, kes saab pädevat nõu anda. Kui EIK ei saa sekkuda, antakse kaebajale nõu võimaluste kohta leida abi väljaspool keskust (juhendi 6. peatükk).

5.3: Anonüümsete kaebuste menetlus

See jaotis kirjeldab, kuidas toimida juhul, kui EIK saab anonüümse kaebuse või vihje, kusjuures kaebuses viidatakse EIKi abisaaja või töötaja/partneri ahistamisele või kuritarvitamisele. Juhtumite uurimise etapid on järgmised:

- 1) **EIK saab kaebuse.** Kuna anonüümse kaebuse esitamiseks ainus viis on EIKi kodulehe olev vorm, tegeleb kaebuse/vihjega kas keskuse juhataja või nõukogu liige. Sõltuvalt kaebuses esitatud süüdistuste tõsidusest on sammud järgmised:
 - a) **Raske süüdistuse (seksuaalse ahistamise, kuritarvitamise või ärakasutamise) väidete korral teeb kaebuse saaja endast kõikvõimaliku, et kaitsta väidetavat ohvrit.** Kui kaebusest/vihjest selgub vaid teo sooritaja isik ning esitatud väited on põhjendatud ja tõenditega toetatud, korraldab EIK oma tööstruktuuri ümber, et piirata sarnaste juhtumite ohtu, kuni nõukogu koosolekul langetatakse sobiv otsus.
 - b) **Kui kaebaja ei esita oma väidete toetamiseks piisavalt tõendeid või väited viitavad kergele eeskirja rikkumisele, võib keskuse juhataja kaebuse olemust süüdistatavaga viivitamatult arutada või lükata arutelu edasi kuni järgmise kvartali nõukogu koosolekuni.** Vajadusel langetab keskuse juhataja sobiva otsuse koos keskuse nõukoguga.

6. Abi väljaspool EIKi

EIKi eesmärk on pakkuda ahistamise ja kuritarvitamise ohvritele tuge oma pädevuse piires. Olenemata sellest, kas ahistamise või kuritarvitamise toimepanija on EIK, tema partnerid või kolmandad isikud, ohvritele antakse alati ülevaade võimalustest edasi kaevata või leida abi väljastpoolt keskust. Ohvritele abi ja nõu andmisel rakendatakse ohvrikeskset lähenemist ning juhtumeid ei suunata teistele osapooltele lahendamiseks edasi ilma ohvri nõusolekuta.

Allpool on toodud nimekiri kohtadest, kust on võimalik seksuaalse või soolise ahistamise korral abi saada. 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. Kõik ülejäänud küsimused saab esitada aadressil info@humanrights.ee või keskuse telefonil +372 644 5148.

Nimi	Kuidas ühendust võtta?	Millal ühendust võtta?
Politsei ja/või kiirabi	112, erakorraline vastuvõtt, avaldus politseile	Füüsilise ja seksuaalse vägivalla korral, et saada menetluslikku ja meditsiinilist abi
Seksuaalvägivalla kriisiabikeskus	Kriisiabikeskuses kohapeal või kontakttelefonil	Kui seksuaalne vägivald on toimunud viimase seitsme päeva jooksul, et saada meditsiinilist abi
Ohvriabi	Kriisitefon 116 006, ohvriabi osakonna töötajad , psühhosotsiaalne tugi	Kui seksuaalne vägivald on leidnud aset rohkem kui seitsme päeva eest; Kui oled ahistamisjuhtumi pealtnägija; Psühhosotsiaalse toe saamiseks ahistamisjuhtumi järel; Politsei poole pöördumiseks
Lasteabi	116 111, Lasteabi koduleht	Kui laps on langenud ärakasutamise või kuritarvitamise ohvriks või on tekkinud selle kahtlus
Lastemaja	116 111 või info@lastemaja.ee	Kui laps on langenud ärakasutamise või kuritarvitamise ohvriks või on tekkinud selle kahtlus; Et saada juriidilist, meditsiinilist ja psühhosotsiaalset tuge ja kaitset
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik	Avaldus kodulehel , kontakttelefon 535 250 02	Soolise ahistamisjuhtumi korral, diskrimineerimise korral

Nimi	Kuidas ühendust võtta?	Millal ühendust võtta?
Tööinspektsioon	Vihje aadressil vihje@ti.ee , kontakttelefon 640 6000	Kui ahistamisjuhtum on leidnud aset töökohas ja pole tööandja poolt lahendust leidnud.
Prokuratuur	Kontakttelefonil , meiliaadressil	Kriminaalmenetluse osas nõu saamiseks; Uurimistoimingutega seonduvatel teemadel
HUGO.legal	Broneering kodulehel	Juriidilise nõu saamiseks, teatud tingimustel tasuta
Eesti Juristide Liit	Aadressil ejl@juristideliit.ee , kontaktvormis õigusapteek	Juriidilise nõu saamiseks, teatud tingimustel tasuta