

# NÕUKOGU OTSUS

Tallinn

07.05.2025 nr 1-15/25/8

## **Liikmeskonna eetilised ja võrdse kohtlemise põhimõtted ning rikkumiste lahendamise kord**

Tallinna Tehnikakõrgkooli (edaspidi TTK või kõrgkool) liikmeskonna eetilised ja võrdse kohtlemise põhimõtted ning rikkumiste lahendamise kord kehtestatakse juhindudes kõrgharidusstandardist ja institutsionaalse akrediteerimise juhendi punktist 8.4.

Käesolevas õigusaktis sätestatu on TTK liikmeskonna eneseanalüüsi vahend, mis aitab isikul teha moraalseid valikuid, et langetada otsuseid ja hinnata moraalselt nii enda kui teiste toimimist ning tagada kõikidele õiglane ja võrdne kohtlemine.

### **1. Eetiliste põhimõtete eeldused**

TTK liikmeskonda kuuluvad isikud juhinduvad ÜRO inimõiguste ülddeklaratsioonist, Eesti Vabariigi põhiseadusest ja oma kutse- või õppetegevust käsitlevast heast tavast.

### **2. Liikmeskonna ühised üldised eetilised väärtused**

Kõrgkooli liikmed täidavad kehtivaid seadusi ning tegutsevad ausalt, vastutustundlikult ja vastavuses kõrgkooli väärtustega.

Liikmeskonna ühisteks eetilisteks väärtusteks on väärikus, ausus, õiglus ja iseseisvus.

#### **2.1. Inimväärikus**

Inimväärikus tähendab kõikide inimeste võrdse kaaluga võõrandamatut väärtust, mis on kõigi põhiõiguste alus. Nii on ka kõik inimesed seaduse ees võrdsed ja neil on võrdsed õigused olenemata nende soost, päritolust, rahvusest, vanusest, usust, seksuaalsest orientatsioonist, varalisest seisundist, vaadetest ja võimetest. Ollakse salliv inimeste erisuste, teiste kultuuride ning tavade suhtes.

#### **2.2. Ausus ja hea tahe**

Ausus väljendub tõe rääkimises ja valetamisest hoidumises. TTK liikmeskonda kuuluv isik on aus ja heasoovlik. Ta peab enda lubadustest kinni ja vastutab oma sõnade eest.

#### **2.3. Õiglus**

Õiglus on kohustuste, õiguste ja hüvede õiges proportsioonis jaotumine. TTK-s pürgitakse alati konfliktide õiglase lahendamise suunas, mille eeldus on suurimal võimalikul määral tõesuse väljaselgitamine, tegeliku asjadeseisu tuvastamine. Vigade ja eksimuste väljaselgitamisel osalevad kõik osapooled. Mitte kedagi ei kohelda eelduslikult eksimatuna.

#### **2.4. Iseseisvus**

Iseseisvus tähendab õigust ja kohustust olla kehtestatud reeglite piires intellektuaalselt ja tegevuselt sõltumatu. TTK liikmeskond kasutab enda kaalutlusõigust, arvestab kõrgkooli kui

terviku huvidega, kuid jääb seejuures inimesekeskseks ja arvestab üksteise võimaluste ja vajadustega.

### **3. Akadeemilise eetika põhimõtted**

#### **3.1. Kõrgkoolitöötaja:**

- 3.1.1. on kõrgkoolikultuuri kujundaja ning positiivsete, edasiviivate muutuste eestvedaja, kes teeb koostööd arengut toetavate kodumaiste ja rahvusvaheliste organisatsioonidega;
- 3.1.2. on oma kolleegidega solidaarne, taotleb koostöösuhetes eelkõige partnerlust ning võimalusel toetab ja nõustab neid;
- 3.1.3. on kõrgkoolile lojaalne, hoidudes tegudest, mis kahjustavad kõrgkooli mainet või põhjustavad klientide ja partnerite usaldamatust kõrgkooli vastu;
- 3.1.4. vastutab kõrgkooli ülesannete täitmisel tööprotsessi planeerimise, juhtimise, läbiviimise ja tulemuslikkuse eest iseseisvalt;
- 3.1.5. järgib reegleid, mis puudutavad tema töövaldkonda, täidab ülesandeid läbipaistvalt, kõrgkooli vara ja vahendeid säästval viisil ning omakasuta;
- 3.1.6. ennetab huvide konflikte, st ametikohustuste ja erahuvide vastuolu, kus erahuvid võivad mõjutada nii kohustuste täitmist oma ametikohal kui ka ressursside ja tunnustuse jagamist;
- 3.1.7. on elukestev õppija, kes tunnetab enda teadmiste ja võimete piire;
- 3.1.8. võtab vastu ja jagab konstruktiivset kriitikat ning suhtleb kõrgkooli liikmetega lugupidavalt ning arusaadavalt;
- 3.1.9. mõistab keskkonnakriisi olemust ja omandab ning edendab roheoskusi.

#### **3.2. Üliõpilane:**

- 3.2.1. hoiab kõrgkooli ja praktikakoha mainet ning vara ega kahjusta seda;
- 3.2.2. järgib õppetegevuses ja üliõpilaselus kehtivaid õigusakte ja kõrgkooli eeskirju, olles teadlik oma kohustustest ja vastutusest akadeemilises kogukonnas;
- 3.2.3. suhtub lugupidamisega ning solidaarsusega kaasüliõpilastesse ja kõrgkooli töötajatesse, suheldes nendega väärikalt nii kõnes kui kirjas;
- 3.2.4. täidab kinnitatud õppekava ja sellest tulenevaid õppejõu nõudmisi;
- 3.2.5. on õppe- ja praktikaülesannete täitmisel aus, vastutustundlik ja pühendunud;
- 3.2.6. on avatud uutele teadmistele ja kogemustele, sh konstruktiivsele kriitikale;
- 3.2.7. vastutab enda akadeemilise arengu juhtimise eest, julgeb küsida abi ja annab võimalikest probleemidest õppetööga aegsasti märku;
- 3.2.8. väldib oma erialaste teadmiste väärkasutamist, mis võivad kahjustada teiste isikute huve, arengut ja tulemust;
- 3.2.9. juhindub oma uurimis-, arendus- ja loometegevuses headest teadus- ja loometavade ega soorita loomevargust.

#### **3.3. Akadeemilise töötaja õpetamise ja juhendamise hea tava**

- 3.3.1. Akadeemilise töötaja autoriteedi aluseks on tema teadmised, suhtlemisoskus, sõnade ja tegude ühtsus, ning oskus luua õiglast ja heatahtlikku õpikeskkonda.
- 3.3.2. Õpetamisel ollakse sõltumatud, lähtudes ettenähtud õppekavast ja õppekorralduse eeskirjadest.
- 3.3.3. Õppetöös ja juhendamisel lähtutakse nüüdisaegsest õpikäsitusest ning TTK õpetamise heast tavast.

#### **3.4. Uurimis-, arendus ja loometegevuse hea tava**

- 3.4.1. Akadeemiline töötaja ja üliõpilane juhindub oma uurimis-, arendus- ja loometegevuses headest teadus- ja loometavade eest. Ta seisab hea sellekohase tegevuse aususe ja konfidentsiaalsuse, kompetentsuse ja professionaalsuse eest. Keelatud on andmete võltsimine ja meelevaldne või omakasupüüdlik tõlgendamine.
- 3.4.2. Lubamatu on loomevargus (plagiaat) ehk võõraste ideede mistahes vormis avaldamine enda omadena. Teiste ideedele tuleb alati korrektset viidata.

- 3.4.3. Teeseldud meetodite ja valeandmetega või ebaeetiliselt/ebaausalt kogutud andmetega opereerimine on akadeemiline petturlus. Akadeemiline petturlus on ka igasuguse eelisolukorra loomine, mis ei ole kehtestatud reeglitega põhistatud, samuti valeandmete esitamine - tulemuste hindamise protsessis, rahastuse või positsiooni taotlemisel nii enda kui teiste suhtes. Siia alla kuulub ka hindajale teadmata abivahendite või keelatud andmete esitamine.
- 3.4.4. Akadeemilisest petturlusest teavitajal on õigus konfidentsiaalsusele. Akadeemilise struktuuriüksuse juht, kes jätab teadlikult menetlemata akadeemilise petturluse, käitub ka ise ebaeetiliselt. Sarnase kaaluga akadeemilise petturluse tagajärjed peavad olema sarnased.
- 3.4.5. Akadeemiline töötaja ei tohi uurimis-, arendus- ja loometegevuses oma positsiooni ära kasutada, ta peab suhtuma oma üliõpilastesse lugupidamisega. Akadeemiline töötaja ei tohi esitada üliõpilaste uurimistulemusi või ideid enda omadena, ta peab innustama üliõpilaste iseseisvat kriitilist mõtlemist ning austama nende õigust avaldada vaba arvamust.
- 3.4.6. Uurimis- ja arendustöö tegija kohus on jälgida, et tema töös tekkinud intellektuaalne omand oleks piisavalt kaitstud ning kus vähegi võimalik, kindlustama, et tema teadus- ja uurimistöo tulemusi kasutatakse õppeprotsessis ja ühiskonna hüvanguks.
- 3.4.7. Uurimistöo tulemuste avaldamisel ja rakendamisel arvestab töö tegija kõigi töösse panustanud isikute ja koostööpartnerite huve ja õigusi autorsuse, intellektuaalomandi ning tunnustamise küsimustes.
- 3.4.8. Akadeemiline töötaja retsensendi või eksperdina tagab tegevuse erapooletuse, kvaliteedi ja õigeaegsuse. Ta taandab end huvide konflikti ilmnemisel otsustaja, hindaja või eksperdi positsioonilt.

#### **4. Võrdse kohtlemise põhimõtted**

Võrdsel kohtlemisel juhindub TTK käesolevast õigusaktist, võrdse kohtlemise seadusest ja Eesti Vabariigi põhiseadusest.

- 4.1. TTK väärtustab inimeste erinevusi ning seda, et kõikidel inimestel on õigus väärikusele ja võrdsele kohtlemisele olenemata rahvusest, rassist, nahavärvusest, soost, keelest, päritolust, usutunnistusest, veendumustest, varalisest või sotsiaalsest seisundist, vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest või muudest asjaoludest.
- 4.2. Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine eeldab, et võrdses olukorras olevaid isikuid koheldakse võrdselt. Kui inimesed on aga ebavõrdses olukorras, võib olla vajalik nende erinev kohtlemine, et tagada nendele võrdsed võimalused õppetöös või tööelus osalemiseks.
- 4.3. Võrdse kohtlemise põhimõtte ei tähenda alati isikute ühetaolist kohtlemist, vaid nende erinevate vajadustega arvestamist. Mitte igasugune erinev või ebavõrdne kohtlemine ei ole keelatud – teatud juhtudel on erinev kohtlemine vajalik ja põhjendatud. Sellistel juhtudel tuleb kasutada seadustest tulenevaid kohtlemiserandeid: näiteks võib anda eeliseid väikelast kasvatavatele isikutele, rasedatele jne. Erinev kohtlemine on põhjendatud ka erivajadustega inimeste puhul. Näiteks tuleb nii õpi- kui töökeskkonnas teha kohandusi, mis kompenseeriks erivajaduse mõju õppija või töötaja tulemustele.

#### **5. Ebaväärikas käitumine töö- ja õpikeskkonnas**

Ebaväärikas käitumine väljendub austuse puudumises teiste vastu, füüsilises või verbaalses vägivaldas, soovis haiget või viga teha. Ebaväärikaks käitumiseks loetakse mh diskrimineerimist, sh ahistamist ja kiusamist.

##### **5.1. Otsene diskrimineerimine**

Otsene diskrimineerimine tähendab, et inimest koheldakse tema soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras. Samuti kuulub otsese diskrimineerimise alla ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise

terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega.

## 5.2. Ahistamine

Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine, mis on inimesele soovimatu või ebameeldiv käitumine või tegu, mille eesmärk või tegelik toime on tema väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine, mis muu hulgas võib mõjutada ka töö- või õpikeskkonda. Ahistamine võib olla seksuaalne, sooline või seotud võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnustega (nahavärvus, seksuaalne identiteet vms).

Ahistav tegu või käitumine on üldjuhul korduv, raskematel juhtudel piisab ka üksikjuhtumist. See, kas tegu või käitumine on soovimatu ja ebameeldiv või mitte, on adressaadi otsustada.

Seksuaalne ahistamine leiab aset juhul, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus. Seksuaalse ahistamise eeldus ei ole füüsiline kontakt.

Sooline ahistamine leiab aset juhul, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus. Sooline ahistamine ei ole seksuaalse alatooniga, vaid tähendab ebaõiglast kohtlemist üksnes soo põhjal. Enamasti lähtub see ahistaja eelarvamuslikest üldistustest ühe või teise soo kohta.

Diskrimineerimine ei ole: 1) olukord, kus töökaaslasel makstakse lisatöö eest lisa- või tulemustasu; 2) olukord, kus töökorralduse tõttu ei ole võimalik töötajale igal aastal võimaldada puhkust tema soovitud ajal; 3) lisaülesande andmine, kui see on seotud töötaja töölepingus kokku lepitud tööülesannetega.

## 5.3. Kaudne diskrimineerimine

Kaudne diskrimineerimine leiab aset juhul, kui väliselt neutraalne õigussäte, kriteerium, tava või tegevus seab inimesed mingi tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Kaudseks diskrimineerimiseks ei loeta olukorda, kus õigussätel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk, mille saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

## 5.4. Ohvristamine

Diskrimineerivaks peetakse ka tegevust, millega inimest koheldakse teistest halvemini või ta kogeb negatiivseid tagajärgi seetõttu, et ta on oma õiguste eest seisnud ja esitanud rikkumisteate või toetanud isikut, kes on rikkumisteate esitanud.

## 5.5. Diskrimineeriv käsk või korraldus

Diskrimineerimiseks peetakse ka diskrimineeriva käsu või korralduse andmist. Sellisel juhul on diskrimineerija isik, kes selle käsu või korralduse andis.

## 5.6. Kiusamine

Töö- või õpikeskkonnas toimuva kiusamise all mõistetakse korduvat, pikaajalist ning põhjendamatu vaenulikku ja ebaetilist käitumist töötaja või üliõpilase suhtes. Selline käitumine paneb nad abitusse ja kaitsetusse positsiooni ning võib ohustada nende tervist.

Kiusamine võib ilmned: 1) verbaalse ahistamise ja ähvardamise, karjumise, sõimamise või süütunde tekitamisena; 2) mõttetute või täitmatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või põhjendamatu kritiseerimisena; 3) ignoreerimise, vajaliku info varjamise, eiramise või isoleerimisena; 4) laimu levitamise, avaliku alandamise või naeruvääristamisena.

Inimestevahelistes suhetes ei ole konflikte alati võimalik välistada, kuid igasugune vaidlus, tüli või arusaamatus ei tähenda automaatselt seda, et tegu on kiusamisega. Kiusamine ei ole: 1) korrale kutsumine; 2) juhi või õppejõu antud mõistlikud korraldused töö või õppetöö kohta; 3) tagasiside andmine ebarahuldavate töö- või õpitulemuste kohta, konstruktiivne kriitika; 4) erineva või kriitilise arvamuse avaldamine.

## **6. Esmane reageerimine ebaväärikale käitumisele**

- 6.1. Kui TTK liige tunneb, et tema suhtes on käitunud ebaeetiliselt, teda diskrimineeritakse või kiusatakse töökohal või õppetöös, tuleb tal ebaeetiliselt käitunud, diskrimineerijale või kiusajale öelda või kirjutada, et tema käitumine ei ole aktsepteeritav, ja paluda tal see lõpetada. Talle tuleb teada anda, et olukorra jätkumisel pöörduakse juhi või teiste TTK töötajate poole (vt p 7).
- 6.2. Kui ei julgeta ise ebaväärikalt käitujaga kontakti võtta, tuleb paluda mõnda usaldusväärset isikut.
- 6.3. Tuleb koguda kokku ja hoida alles kõik kirjalikud tõendid (e-kirjavahetus jne). Kui toimuvat juhtuvad pealt nägema teised, tuleb see fikseerida, kui nende ütlused võivad olla tähtsust omavad tõendid. Tõendid on väga olulised, et diskrimineerimist või kiusamist tuvastada.
- 6.4. Kui tegemist on füüsilise vägivalla või muu ähvardava olukorraga (nt jälitamine), tuleb pöörduda ka politseisse ja vajaduse korral kiirabisse.
- 6.5. Kui nähakse, et kellegi suhtes käitutakse ebaväärikalt või kedagi koheldakse ebavõrdselt, tuleb rääkida diskrimineeritava või kiusatavaga ja avaldada talle toetust. Küsida võib nõu soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikult ja teistelt võrdse kohtlemise nõustajatelt väljaspoolt TTKd (näiteks Eesti Inimõiguste Keskus, Eesti Naiste Ümarlaud jt). Tunnistaja sekkumine ja olukorrale tähelepanu pööramine on oluline, sest tihti ei julge diskrimineeritav või kiusatav abi otsima minna.
- 6.6. Soovimatuse korral isiklikult sekkuda tuleb olukorrast teada anda punktis 8 nimetatud isikutele ning teha koostööd tunnistajana.

## **7. Rollid ja vastutus eetilise ja diskrimineerimisvaba töö- ja õpikeskkonna tagamisel**

- 7.1. Eetilise, diskrimineerimis- ja kiusamisvaba positiivse töö- ja õpikeskkonna loomise, toetamise ja hoidmise eest vastutavad kõik TTK töötajad ja üliõpilased.
- 7.2. Oma struktuuriüksuses vastutab turvalise ja hea, diskrimineerimis- ja kiusamisvaba töökeskkonna tagamise eest struktuuriüksuse juht.
- 7.3. TTK ülest vastutust eetilise ja diskrimineerimisvaba töö- ja õpikeskkonna tagamise eest kannab rektor ning oma valdkonnas prorektorid.

## **8. Vaidluste ja erimeelsuste lahendamine**

- 8.1. Kõige tõhusamaks ja vähemkonfliktsemaks on tekkinud probleemi lahendamine kohapeal, seal, kus see tekkis.
- 8.2. Kui esmane reageerimine ei too soovitud tulemusi, on ebaväärika kohtlemise, diskrimineerimise või kiusamise korral võimalik pöörduda:
  - 8.2.1. üliõpilastel ja akadeemilistel töötajatel õppekava juhi, struktuuriüksuse juhi või õppeprorektori poole;
  - 8.2.2. tugistruktuuri töötajatel oma struktuuriüksuse juhi poole. Põhjendatud juhtudel ka kõrgemal juhtimistasandil oleva töötaja poole;
  - 8.2.3. kõikidel TTK töötajatel on võimalus tööalasest rikkumisest teavitada teavituskanali kaudu e-posti aadressil [teavitus@tktk.ee](mailto:teavitus@tktk.ee).
- 8.3. Üliõpilaste eetiliste ja võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumiste lahendamine toimub TTK üliõpilaste akadeemiliste tavade rikkumise ja vääritud käitumise menetlemise korra kohaselt.
- 8.4. Töötajate eetiliste ja võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumiste lahendamine toimub TTK tööalasest rikkumisest teavitamise korra kohaselt.

- 8.5. Esitada tuleb kogu vajalik info ja soov, milline oleks pöörduja arvates parim lõpplahendus. Asjaoludest peab selguma juhtumi seotus TTKs töötamise või õppimisega.
- 8.6. Lahendajate poole pöörduda võib ka siis, kui ollakse ebaeetilise käitumise, diskrimineerimise või kiusamise tunnistaja või tajutakse häirivat, ähvardavat, vaenulikku, halvustavat, alandavat või solvavat õhkkonda.
- 8.7. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler, muudel juhtudel kohus ja töötajate puhul ka töövaidluskomisjon. On ka võimalus esitada kahju hüvitamise nõue ühe aasta jooksul alates õiguste rikkumisest teada saamisest.

## **9. Rakendussätted**

Tunnistada kehtetuks TTK nõukogu 04.05.2020 otsus nr 1-15/13 „Tallinna Tehnikakõrgkooli liikmeskonna eetilised põhimõtted“.

(allkirjastatud digitaalselt)

Enno Lend  
rektor