

VÖRDSE KOHTLEMISE SÜSTEEMI TÄIENDAMINE TARTU ÜLIKOO LIS.

02.02.2026

Lugupeetud Tartu Ülikooli juhtkond
Lugupeetud Tartu Ülikooli võrdse kohtlemise strateegia komisjon
Lugupeetud Tartu Ülikooli personaliosakond
Lugupeetud Tartu Ülikooli siseauditi büroo

Tunnustame Tartu Ülikooli võrdse kohtlemise teema aktiivse üleval hoidmise ja temaatiliste koolituste, põhjaliku soolise võrdõiguslikkuse kava 2026-2030, kavandatava uuringu "Ahistamine ja diskrimineerimine Tartu Ülikoolis" ning kavatsuse eest võtta tööle võrdse kohtlemise volinik.

Esitame Tartu Ülikooli Ametiühingu ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduse soovitusel võrdse kohtlemise süsteemi täiendamiseks Tartu Ülikoolis.

Võrdse kohtlemise süsteemi täiendamine.

Tartu Ülikooli Ametiühingu ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduseni, samuti meediasse on jõudnud mitmed näited, kus võrdses kohtlemises on olnud küsitavusi. Seepärast teeme ettepaneku täiendada võrdse kohtlemise süsteemi Tartu Ülikoolis järgmiselt.

Võrdse kohtlemise regulatsiooni ja vastutuse tagamise süsteem peab tegelema: (1) ebavõrdse kohtlemise ehk diskrimineerimisega, (2) seksuaalse ahistamisega ja (3) töökiusuga. Nimetatud valdkonnad on olemuselt erinevad, kuid kõik halvendavad töötajate ja üliõpilaste heaolu, mistõttu kõiki kaebusi ja pöördumisi tuleb menetleda põhimõttel, et kõikide osapoolte kannatused oleksid minimaalsed.

Ametiühingul ja Üliõpilasesindusel on huvi ja kohustus olla kaasatud nn võrdse kohtlemise süsteemi parendamiseks. Ülikooli töötajad ja üliõpilased on pöördunud Tartu Ülikooli Ametiühingu ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduse poole mitmete töökiusamise ja diskrimineeriva kohtlemise juhtumitega. Nende juhtumite ja TÜ kehtivate regulatsioonide analüüsi tulemusena teeme järgmised ettepanekud:

1. TÜ vajab võrdse kohtlemise ja töökiusamise võrdse kohtlemise volinikku, kelle töölepingusse on kirjutatud sisse aruandluskohustus vaid TÜ töötajate ja üliõpilaskonna ees. Nimetatud volinik peab oma töös olema sõltumatu ülikooli, valdkondade, instituutide ja allasutuste juhtidest. Tal peab olema kohustus vähemalt kord aastas esitada aruanne, kus kajastuvad nii tema töö tulemused kui kogetud

kitsaskohad ülikoolis. Võrdse kohtlemise voliniku töölepingus talle ettenähtud kohustused ja õigused on selle institutsiooni efektiivsuse seisukohalt oluline teave, mistõttu peab see olema TÜ töötajate ja üliõpilaste jaoks avalik dokument. Selle dokumendi koostamisel soovivad Tartu Ülikooli Ametiühing ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesindus osaleda.

2. Võrdse kohtlemise voliniku töölepingus peab olema ette nähtud regulatsioon, juhuks kui volinikul tekib huvide konflikt seoses talle esitatud pöördumise või kaebusega.
3. Iga töötaja ja üliõpilane saab võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduda (teha kaebuse) otse, ilma vaheetappe läbimata. (Praegune TÜ võrdse kohtlemise juhend¹ sõnastab: Kui esmane reageerimine ei too soovitud tulemusi, on töötajal võimalik pöörduda oma töö vahetu korraldaja või struktuuriüksuse juhi poole, vajaduse korral kõrgema tasandi juhi poole. Üliõpilasel on võimalik pöörduda programmijuhi, õppekava haldava struktuuriüksuse juhi või dekaani poole.)
4. Kõikide ebavõrdse kohtlemise, diskrimineerimise, töökiusu ja seksuaalse ahistamise alased pöördumised ja kaebused tuleb registreerida nii, et kaebaja isik pseudonümiseeritakse, kuid struktuuriüksus muutub ülikooli töötajate ja üliõpilaste jaoks avalikuks teabeks.
5. Registrisse tuleb lisada ka andmed kaebuse/pöördumise edasise menetluse kohta (nt. kui töökiusamine või ebavõrdne kohtlemine on toimunud atesteerimisel ja probleem on lahenenud vaide kaudu uue atesteerimiskomisjoni otsusega, siis on oluline antud juhtum registreerida). Kirjeldatud register muudab tööheaolu arengud ja samuti probleemsed struktuuriüksused nähtavaks.

Tartu Ülikooli Ametiühing ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesindus soovivad panustada registri põhimõtete ja funktsionaalsuse loomisesse, osaleda selle üle peetaval arutelul, samuti olla kaasatud otsustusprotsessi. Ametiühing ja üliõpilasesindus on teadlikud, et ülikooli töötajad ja üliõpilased kogevad ebavõrdset kohtlemist ja töökiusu erinevates struktuuriüksustes erinevalt, kuid ilma süstemaatilise andmebaasita on keeruline hinnata, kus ilmnevad süsteemsed probleemid.

6. Võrdväärse kohtlemise, diskrimineerimise ja töökiusamise juhtumite menetlemiseks on vaja defineerida võimupositsioonid (õppejõud–üliõpilane, juhendaja–doktorant, juht–alluv, doktorant–üliõpilane, üliõpilane–üliõpilane (võimuhierarhiad on ka üliõpilaste seas - vanuseline, kursuste, õppeastmete vahelised jne)). Suuremat võimu omaval isikul peab olema proportsionaalselt suurem vastutus kujunenud olukorra osas.
7. Töökiusamise, diskrimineerimise ja seksuaalse ahistamise kaebuste puhul on oluline lähtuda põhimõttest, et inimene, kes on kogenud diskrimineerimist, töökiusu või seksuaalset ahistamist, ei pea rääkima oma lugu rohkem kui ühe korra. Seega on oluline, et iga juhtumi puhul määrataks pöördujale ja süüdistatavale nende soovi korral esindajad, kes läbivad kõik vajalikud etapid koos nendega, toetavad neid, et vältida olukorda, et ohver peab ise ennast kaitsma ja korduvalt enda ahistamisest või muust ebameeldivast erinevatele inimestele kõnelema. Tarvis on arvestada, et kui ohver tuleb oma lugu rääkima, on ta juba saanud emotsionaalse kahju.

¹ https://ut.ee/sites/default/files/2023-04/Vordse%20kohtlemise%20juhend_aprill%202023.pdf

- 7.1. Esindajaks sobivad tõenäoliselt praegu juba vastava väljaõppe saanud tugiisikud, kuid tugiisikute kohustusi ohvrit, pöördujat või süüdistatavat esindada, tuleb täpsustada. Tartu Ülikooli Ametiühing ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesindus soovivad vastava regulatsiooni väljatöötamisel olla kaasatud.
8. Tuleb defineerida, mis on “pöördumine” ja “kaebus” ning mis tingimustel saab kaebusest või pöördumisest “juhtum”. Millist teavet, kes (võrdse kohtlemise volinik ja teda abistavad isikud?), kellelt, mille kohta ja millisel perioodil osapooltelt vajavad.
 9. Kui juhtumi menetluse jaoks pannakse kokku töögrupp, peab olema regulatsioonis fikseeritud, millistel alustel see töögrupp on koostatud, kuidas esitatakse huvide konflikti puudumise/või olemasolu deklaratsiooni ja milline on töögrupi vastutus. Kuna mõned diskrimineerimise, töökiusu või seksuaalse ahistamise juhtumid on väga keerulised, võiks töögrupi ülesandeks olla ka inimeste jaoks parimate lahenduste väljatöötamine.
 10. Iga kaebuse või pöördumise puhul tuleb lähtuda kõikide osapoolte inimväärikusest ja õigusest olla sisuliselt ärakuulatud. Regulatsioonides ei tohi domineerida karistamise diskursus, v.a. selge pahatahtlikkuse ja võimu kuritarvitamise ilmnemisel.
 - 10.1. Info kaebuste ja pöördumiste lahenduskäigu ja võimalike karistusmeetmete kohta peab olema kättesaadav kõigile ja kogu aeg. Korduvalt on üles kerkinud asjaolu, et inimesed ei soovi oma juhtumiga ametlikuks minna, sest kardavad, et seejärel teine inimene vallandatakse. Enne vallandamist peab olema mitmeid erinevaid meetmeid, kuid kui inimene ei tea, mis variandid olemas on, siis ta ei oska ka midagi oma juhtumi lahenduseks nõuda (nt erapooletu lepitaja vahendatud vestlus). Ka teiste ülikoolide kogemuse näitel on olnud kasulik, kui on selgelt välja toodud erinevad meetmed, mida on võimalik rakendada - see on oluline teadvustamiseks, et rikkumisele järgnevad reaalsed tagajärjed.
 - 10.2. Tuleb fikseerida võrdse kohtlemise voliniku õigused ja kohustused iga juhtumi jaoks vajaliku lisateabe (selgitused, intervjuud, dokumendid) hankimisel ja TÜ töötajate ning üliõpilaste kohustus seda lisateavet pakkuda.
 11. Tartu Ülikooli Ametiühingu kogemuse kohaselt toimub ebavõrdne kohtlemine ja töökius ka valdkonnas, mis puudutab töötajate hindamist ja karjääriredelit (inimeste panuse pisendamine atesteerimisdokumentides ja -otsustes; ebavõrdne kohtlemine akadeemiliste ametikohtade konkursside väljakuulutamisel või mitte väljakuulutamisel jms.). Seetõttu leiab TÜ Ametiühing, et töötajatel peab olema õigus pöörduda võrdse kohtlemise voliniku poole ka juhul, kui töötaja esitab atesteerimisotsuse kohta vaide.
 12. Võrdse kohtlemise süsteem toimib töötajate heaolu kaitsvalt vaid tingimustes, kus iga üksuse juht on avalikult vastutav selle eest, kas ja mil määral tema alluvad kogeavad töökiusamist, diskrimineerimist või seksuaalset ahistamist. Kuna Eestis on väga väike, siis tuleb võrdse kohtlemise regulatsioonis välistada variant, et juht hakkab kiusama inimest, kes julges teha kaebuse või pöördumise. Seetõttu tuleb regulatsioonides sätestada juhi vastutus juhul, kui ta reageerib kaebusele või pöördumisele viisil, mis halvendab pöörduja emotsionaalset, füüsilist või sotsiaalset heaolu.

Tartu Ülikooli Ametiühingu ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduse peamine soov on, et TÜ töötajate ja üliõpilaste heaolu (kiusamisvaba töö- ja õppekeskkond, võrdväärne kohtlemine; läbipaistev ja tõene tööpanuse hindamine jms) muutuks akadeemilise kultuuri osaks. Paraku on viimastel aastatel nii meedias avaldatu kui meie poole pöördumiste läbi selgunud olulisi kitsaskohti ülikooli töötajate ja üliõpilaste heaolus ja turvalisuses, millega ei ole kahjuks piisavalt tegeletud.

Seda probleemistikku käsitleti ka 14.-15. jaanuaril 2026 toimunud TÜ konverentsil „Õppejõult Õppejõule“ esitatud Katrin Aava ettekandes “Mida räägivad uuringud õppejõudude ülepühendumisest ja kuidas ennastkahjustavad mustrid katkestada? Täname TÜ juhtkonda konverentsil tähelepanu suunamise eest sellele problemaatikale.

Leiame, et üldsõnalistest regulatsioonidest, samuti võrdse kohtlemise voliniku palgale võtmisest ilma, et oleks enne kokkulepitud tema sõltumatuse garantiid, funktsioonid ja kohustused, ei ole tegelikkuse muutmiseks piisav.

Kuna Tartu Ülikooli Ametiühingu ja Tartu Ülikooli Üliõpilasesinduse peamine funktsioon on kaitsta töötajate ja üliõpilaste huve ja heaolu, soovime, et kõikide võrdse kohtlemisega seotud regulatsioonide ja töölepingute väljatöötamise juures oleks nii ametiühingu kui üliõpilasesinduse esindajad.

Lugupidamisega

Tartu Ülikooli Ametiühing

Tartu Ülikooli Üliõpilasesindus