

VÖRDSE KOHTLEMISE TAGAMISE MEETMED JA KAEBUSTE LAHENDAMISE KORD EESTI MUUSIKA- ja TEATRIAKADEEMIAS

I Üldised põhimõtted

1. Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (edaspidi *akadeemia*) kaitseb oma liikmeid diskrimineerimise eest töö- ja õppekeskkonnas rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuse, vanuse, puude ning soolise identiteedi või seksuaalse sättumuse alusel.
2. Akadeemia seisab turvalise ja üksteise austamisele tugineva õpi- ja tööõhkkonna eest, mille oluliseks tingimuseks on võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.
3. Õppetööd läbi viiv isik ja akadeemilise üksuse juhataja peavad tagama, et iga üliõpilane tunneb ennast õppetööl turvaliselt. Erilist tähelepanu pööratakse riskidele, mis kaasnevad õppejõu ja üliõpilase vahelise seksuaalse läbikäimisega.
4. Akadeemia lähtub võrdse kohtlemise tagamisel järgmistest eesmärkidest ja põhimõtetest:
 - 4.1 seaduslikkus – akadeemia juhindub oma tegevuses võrdse kohtlemise seaduses ning soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatust;
 - 4.2 väarikuse austamine – akadeemia liikmetel on õigus õpi- ja töökeskkonnale, kus austatakse iga inimese väarikust;
 - 4.3 avatud õhkkond – kõik akadeemia töötajad ja üliõpilastel kannavad vastutust diskrimineerimis- ja kiusamisvaba ning iga õppija individuaalsust arvestava õpi- ja töökeskkonna loomise, toetamise ja hoidmise eest;
 - 4.4 konfidentsiaalsus – diskrimineerimisjuhtumeid käsitletakse konfidentsiaalselt ja taktitundeliselt, kaasates vaid hädavajalikku arvu juhtumiga otseselt seotud inimesi.

II Teavitustegevus

5. Akadeemia rakendab asjakohaseid meetmeid oma liikmete teadlikkuse tõstmiseks võrdse kohtlemise põhimõtetest, diskrimineerimise, ahistamise ja kiusamisega seotud ohtudest ning võrdse kohtlemise seaduses sätestatud töötajate ja üliõpilaste õigustest ja kohustustest, soodustades sellega diskrimineerimisvaba õhkkonna loomist akadeemias.
6. Vähemalt kord õppeaastas käsitletakse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise temaatikat akadeemia senati koosolekul, kus rektoraat esitab ülevaate soolist võrdõiguslikkust puudutavast statistikast, võrdse kohtlemise tagamisele suunatud tegevustest ning esinenud probleemidest.
7. Akadeemia töötajatele suunatud info- ja koolituspäevadel käsitletakse regulaarselt võrdse kohtlemise temaatikat ning akadeemias selles valdkonnas kehtivaid põhimõtteid.

8. Üliõpilastele tutvustatakse nende õigusi ja kohustusi ning võrdse kohtlemise põhimõtteid õpingute alguses toimuvatel infopäevadel ja akadeemia kodulehel.

III Reageerimine diskrimineerimis-, ahistamis- ja kiusamisjuhtumitele

9. Akadeemia kutsub oma liikmeid üles töö- ja õpikeskkonnas esineda võivale diskrimineerimisele, ahistamisele või kiusamisele kiiresti reageerima ja loob selleks sobivad, igapäevaste privaatsust austavad tingimused, sealhulgas tingimused anonüümse teavituse tegemiseks. [07.02.2024]

10. Akadeemia võtab kõiki diskrimineerimisele, ahistamisele või kiusamisele viitavaid kaebusi, juhtumeid ja korduvaid vihjeid tõsiselt ega jäta neid tähelepanuta.

11. Rektor nimetab akadeemia töötajate hulgast võrdse kohtlemise usaldusisiku, kelle ülesandeks on üliõpilaste ja töötajate nõustamine soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise küsimustes, sealhulgas diskrimineerimis-, ahistamis- ja kiusamisjuhtumite ilmnemisel.

12. Kui üliõpilane või töötaja tunneb, et teda akadeemias kellegi poolt diskrimineeritakse, ahistatakse või kiusatakse, tuleks vastavale isikule koheselt teatada, et selline käitumine ei ole aktsepteeritav. Soovi korral võib seda teha võrdse kohtlemise usaldusisiku, struktuuriüksuse juhi, õppeosakonna juhataja või rektoraadi liikme vahendusel.

13. Kui üliõpilane või töötaja märkab diskrimineerimist või on kiusamise või ahistamise tunnistajaks, tuleb pöörata juhtunule tähelepanu, rääkida diskrimineeritava või kiusatavaga ning vajadusel anda sellest teada võrdse kohtlemise usaldusisikule.

13¹. Kui võrdse kohtlemise usaldusisikule on laekunud piisavalt tõendeid, mis lubavad kahtlustada diskrimineerimist, ahistamist või kiusamist, teavitab ta sellest rektorit, kes võtab juhtumi osas vastu otsuse, korraldab akadeemiasisese lepitamise või moodustab juhtumi uurimiseks erapooletu komisjoni. [07.02.2024]

IV Kaebuste lahendamine

14. Üliõpilasel või töötajal on õigus esitada rektorile ametlik kaebus toimunud diskrimineerimis-, ahistamis- või kiusamisjuhtumi kohta. Kaebusest peab tulema selgelt välja juhtumi seotus akadeemias õppimise või töötamisega.

15. Kaebus tuleb esitada kirjalikult e-posti või posti teel kolme kuu jooksul arvates juhtumi toimumisest ning selles tuleb välja tuua kõik juhtumi üksikasjad.

16. Rektor moodustab kaebuse lahendamiseks erapooletu komisjoni, mis koosneb vähemalt kolmest liikmest. Komisjon küsib selgitusi kõigilt kaebusega seotud isikutelt ja võimalikelt tunnistajatelt ning tutvub kaebuse kohta käivate tõenditega.

17. Kaebust menetletakse mõistliku aja jooksul, järgides erapooletuse, taktitundelisuse ja maksimaalse konfidentsiaalsuse põhimõtteid. Vajadusel võib komisjon ekspertiinangu

saamiseks pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise valdkonna asjatundja poole väljastpoolt akadeemiat.

18. Kaebuse esitajal on õigus saada informatsiooni kaebuse menetlemise kohta.

19. Kaebuse uurimise tulemuste kohta koostab komisjon kirjaliku kokkuvõtte, mis sisaldab juhtumi asjaolusid, kogutud tõendeid ning vajadusel soovitusi akadeemia õppe- või töökorralduse muutmiseks. Komisjon võtab vastu ühe järgnevatest otsustest:

19.1 diskrimineerimine, ahistamine või kiusamine leidis aset või leidis aset suure tõenäosusega;

19.2 diskrimineerimist, ahistamist või kiusamist ei toimunud või suure tõenäosusega ei toimunud;

19.3 diskrimineerimise, ahistamise või kiusamise toimumise kohta ei ole võimalik seisukohta võtta, sest tõendid on ebausaldusväärsed või neid ei ole piisavalt ja tõendusmaterjali juurdehankimine on osutunud võimatuks.

20. Kui asjaolud seda õigustavad ja osapooled sellega nõustuvad, võib rektor kaebuse uurimise algatamise asemel korraldada akadeemiasisese lepitamise. Lepituse õnnestumise korral otsust diskrimineerimise, ahistamise või kiusamise asetleidmise kohta vastu ei võeta.

V Järejtegevused ja tagajärjed

21. Kaebuse lahendamiseks moodustatud komisjoni otsusest antakse teada kaebuse esitajale, väidetavale rikkujale ja rektorile.

22. Kui kaebuse lahendamiseks moodustatud komisjon jõudis töötaja suhtes punktis 19.1 toodud järeldusele, kaalub rektor sellele töötajale suulise või kirjaliku hoiatuse tegemist või töölepingu erakorralist ülesütlemist.

23. Kui kaebuse lahendamiseks moodustatud komisjon jõudis üliõpilase suhtes punktis 19.1 toodud järeldusele, kaalub rektor sellele üliõpilasele suulise või kirjaliku hoiatuse tegemist või üliõpilase eksmatrikuleerimist olulise vääriru teo toimepaneku või teiste üliõpilaste või teiste isikute ohustamise tõttu.

24. Pärast kahe kuu möödumist otsuse tegemisest või lepitamisest korraldab rektor järelkontrolli veendumaks, kas olukord on saanud lahenduse ning kas esitatud ettepanekuid on arvesse võetud.