

Kinnitatud peadirektori
käskkirjaga „Politsei- ja
Piirivalveameti eetikakoodeksi
kinnitamine“

POLITSEI- JA PIIRIVALVEAMETI EETIKAKOODEKS



SISUKORD

1.	SISSEJUHATUS.....	2
2.	ÜLDISED KÄITUMISNORMID.....	2
3.	VÕRDNE KOHTLEMINE.....	3
3.1.	TÖÖKIUS.....	3
3.1.1.	MÕISTE JA SELGITUSED	3
3.1.2.	RAKENDAMINE	4
3.1.2.1.	TÖÖGA SEOTUD KIUSAMINE	4
3.1.2.2.	INIMESEGA SEOTUD KIUSAMINE	5
3.2.	SEKSUAALNE AHISTAMINE.....	5
3.2.1.	MÕISTE JA SELGITUSED	5
3.2.2.	RAKENDAMINE	6
3.3.	SOOLINE JA VANUSELINE AHISTAMINE.....	6
3.3.1.	MÕISTED JA SELGITUSED	6
3.3.2.	RAKENDAMINE	7
4.	USALDUSVÄÄRSUS.....	8
4.1.	MÕISTE JA SELGITUS	8
4.1.1.	RAKENDAMINE	8
5.	SOTSIAALMEEDIA	9
5.1.	MÕISTE JA SELGITUSED	9
5.2.	RAKENDAMINE	9
6.	KORRUPTSIOONI VÄLTIMINE.....	9
6.1.	MÕISTE JA SELGITUSED	9
6.2.	RAKENDAMINE	10
7.	EBAEETILISEST KÄITUMISEST TEAVITAMINE	10

1. SISSEJUHATUS

Oleme Politsei- ja Piirivalveametis (edaspidi PPA) kokku leppinud põhiväärtused, millest juhindume nii oma tööd tehes kui ka kolleegide, Eesti inimeste ja koostööpartneritega suhtlemisel.

Me oleme avatud ehk uudishimulikud, innovaatilised, mitmekülgsed ja loovad. Oleme targad ning julgeme mõelda ja teha teisiti, leida probleemidele lahendusi, olla pidevas arengus. Samuti julgeme tunnistada oma eksimusi ning tegevuste eest vastutada. Toome inimestele reaalselt kasu olles uuendusmeelsed, läbipaistvad ja ausad. Me ei ole mõttelaisad ja põikpäised, sest PPA paremaks toimimiseks on vaja uusi ideid, et vältida paigalseisu. Läheme uute ideedega kaasa ja põhjendame, miks muutusi läbi viia.

Me oleme inimlikud ehk empaatilised, pühendunud, arvestavad ja usaldusväärsed. Hoolime nii endast kui teistest ja väärtustame nii kolleege kui inimesi, kellega kokku puutume. Paneme inimese esikohale ning arvestame üksteisega. Me ei naeruväärista erisusi. Taunime mõtteviisi „karistus enne kõike“ ning üleolevat suhtumist. Sallime erinevusi ning oleme koostöövalmid, sest igaüks loeb.

Me oleme targad ehk efektiivsed, paindlikud, mõistlikud ja asjatundlikud. Tegutseme parema tuleviku ja turvalisuse nimel juba täna. Suudame selgitada PPA eesmärgi ja teame, mida meilt oodatakse. Oskame näha oma rolli ja vastutust ning leida uusi ja nutikaid lahendusi. Me ei raiska ja pole jäigad ega kitsarinnalised. Vältime läbimõtlematust ja mõtteviisi, et inimene on kui käibevara. Oleme loogilised, praktilised ja analüütilised.

PPA põhiväärtused on tihedalt seotud eetilise käitumisega, nagu aus olemine, erinevuste sallimine, inimeste väärtustamine ja võrdne kohtlemine, empaatilisus.

Avaliku teenistuse üldised eetika põhimõtted, mille täitmist ametnikult eeldatakse, on kirjas [ametniku eetikakoodeksis](#). Kuigi ametniku eetikakoodeksi järgimine on kohustuslikeelkõige ametnikule, eeldatakse, et samu põhimõtteid järgivad ka töölepingu alusel riigitoöl olevad inimesed. **Eetikakoodeksi kohaselt on hea ametniku olulisimad väärtused seaduslikkus, inimesekesksus, usaldusväärsus, asjatundlikkus, erapooletus, avatus ja koostöö.**

Kõik PPA teenistujad, aga eriti politseiametnikud, on avalikkuse kõrgendatud tähelepanu all ning mõjuavad oma positiivse või negatiivse eeskujuga avalikku arvamust. Seetõttu esitatakse PPA teenistujatele rangemaid piiranguid ja kõrgemaid nõudeid kui avalikus teenistuses üldiselt. Politsei jaoks on kõige tähtsam edu mõõt inimeste usaldus. Usaldusväärsuse hoidmiseks esitatakse kõrgeid eetilisi nõudeid igale PPA inimesele, aga ka PPA koostööpartneritele.

PPA eetikakoodeks sisaldab eetika põhimõtteid, mis täpsustavad ametniku eetikakoodeksis märgitud põhimõtteid PPA inimeste töö eripära ja rangemaid nõudeid arvestades. **PPA eetikakoodeks laieneb kõigile PPA inimestele.**

2. ÜLDISED KÄITUMISNORMID

1. Käitun väarikalt igas olukorras nii eraelus kui tööl olles ja hoidun tegudest, mis võivad kahjustada ametiväarikust ja politsei või riigi mainet.
2. Tagan, et minu käitumine kannatab alati päevavalgust, s.t ma käitun alati seaduslikult ja eetiliselt ega tee ka tegusid, mis on eetika või seaduse mõttes kahtlased.
3. Olen aus, avatud ja koostöövalmis nii oma kolleegide, Eesti inimeste kui ka koostööpartneritega.
4. Väldin huvide konflikti.
5. Austan konfidentsiaalsust ja kasutan ametialast teavet ainult tööülesannete täitmiseks.

6. Jälgin, et töökeskkond oleks turvaline ja hooliv.
7. Järgin võrdse kohtlemise põhimõtet.
8. Kasutan minu kasutusse antud vara ja vahendeid sihipäraselt ja heaperemehelikult.
9. Olen lojaalne ega ohusta PPA mainet eraeluliste tegevustega, sealhulgas sotsiaalmeedia kajastustega.
10. Olen oma tööalases tegevuses erapooletu.

3. VÕRDNE KOHTLEMINE

Juhindun kõigi inimestega suhtlemisel üldtunnustatud moraalse ja eetilise käitumise normidest. Ma ei kiusa, ahista, alanda ega alaväärista ühtegi inimest.

3.1. TÖÖKIUS

3.1.1. MÕISTE JA SELGITUSED

Me toetame põhimõtet, mille kohaselt peavad kõigil olema võrdsed võimalused. Kõik tööga seotud otsused, nagu tööle võtmine, palk, üleviimine, ergutamine, distsiplinaarmeede jne, tehakse võrdsetel alustel, ilma sugu, rahvust, rassi, nahavärvust, usutunnistust, veendumust, vanust, puuet, seksuaalset sättumust või muud õiguslikult kaitstud tunnust arvestamata.

Töökius ei ole PPA-s lubatud mitte üheski vormis. Me kohtleme oma kolleege samasuguse austusega nagu me soovime iseenda kohtlemisel. Kõigil meil on ühesugune õigus töötada hirmu, ahistamise, ähvardamise ja muul viisil väärkohtlemiseta, olgu tegu verbaalse või füüsilise kohtlemisega, mis võib tekitada töökohal pingeid, ebamugavust, vaenulikkust või vägivalda. Kiusamine (s.t teiste alandamine, solvamine, hirmutamine või tõrjumine) loob ebameeldiva ja vaenuliku töökeskkonna.

Töökiusamine on vaenulik ja ebaetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis¹. Töökiusamine tähendab olukordi, kus inimest koheldakse süstemaatiliselt halvasti ja tehakse ohvriks kaastöötajate või juhi korduva negatiivse käitumise läbi.

Kiusamiseks võib olla teisele poolele alaväärsus- või hirmutunde tekitamine, kasutades selleks töölaseid suhteid või olukordi või teise poole sotsiaalne isoleerimine või tööalane ignoreerimine. Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, kuulujuttude levitamist, kolleegi kulul naljatlemist, tagarääkimist, avalikku alavääristamist, ähvardamist, pealekaebamist või oma tegevusega kiusataval töötegemise raskendamist, näiteks jättes inimesele edastamata olulist tööalast informatsiooni või andes vastukäivaid, eesmärgituid, teostatamatuid või töökohale mittevastavaid ülesandeid. Kiusamine võib ilmned ka ametipositsiooni kahjustamises teostatamatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaegade määramise, liigse kontrolli või pideva põhjendamatu kritiseerimise kaudu või otseses psüühilise tervise kahjustamises karjumise, sõimamise, ähvardamise või süütunde tekitamise näol. Töölase kiusamise lõppfaasiks võib olla olukord, kus inimeselt nõutakse vabatahtlikku töölt lahkumist.²

Töökiusamist iseloomustavad järgmised tunnused:

- negatiivsed tegevused on pika aja jooksul korduvad;
- kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis;
- ohver ei saa ennast kaitsta;
- protsess on laienev;
- tegevus on sihilik.

¹ Tallinna Ringkonnakohtu otsuse nr [3-17-164](#) punkt 30

² Kasutatud materjale veebilehelt „[Töölase kiusamine](#)“

Näiteid selle kohta, mis olukordades ei ole tegemist töökiusuga.

- Tööandja keelab töötaja tegevuse, mis üldiste tööekspidamiste kohaselt häirib teiste töötajate tööd, keskendumist ja heaolu (näiteks valjuhäälsed isiklikud kõned). Vahetu juhi poolt töötajale märkuste tegemine on sellisel juhul põhjendatud ning tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei ole töökius.
- Ühekordne konflikt, arusaamatus, tüli, erimeelsus jne kolleegi või juhiga ei ole üldjuhul töökiusamine. Näiteks tekib sõnavahetus juhi ja töötaja või kahe kolleegi vahel, kuna nad on mingis küsimuses eriarvamusel.
- Töökius ei ole see, kui juht annab igapäevaseid töökorraldusi või küsib selgitusi tööülesannete täitmise kohta.

3.1.2. RAKENDAMINE

Töökiusu näited käitumise kohta, mida PPA-s ei sallita.

3.1.2.1. TÖÖGA SEOTUD KIUSAMINE

- Töökoha positsiooni kahjustamine – mõttetud või teostamatud tööülesanded, võimatud tähtajad, liigne kontroll, pidev kriitika, solvavad karistused, sobimatu järelevalve, ülekoormamine, töötaja võimete alahindamine.
Näide. Juht annab töötajale väga lühikese tähtajaga ülesande, mille täitmiseks töötajal ei ole oskusi, pädevust, kogemust ega haridust. Näiteks annab juht juristile ülesande koostada järgmiseks päevaks 10 aasta personaliproгноos.

- Tööülesannete täitmise takistamine või võimatuks tegemine – tööülesande täitmiseks vajaliku info kinnipidamine või suisa varjamine, ebakorrektsed info andmine.

Näide. Juht ei edasta töötajale tööülesande täitmiseks vajalikku infot või annab ebaselgeid korraldusi ning tööülesande täitmise seiramisel teeb töötajale etteheiteid. Näiteks ütleb juht, et juhtkonnalt tuli ülesanne analüüsida teenuse kättesaadavust, kuid ei täpsusta millisest teenusest on jutt ja kellele teenus peab olema kättesaadav. Kui töötaja soovib ülesannet täpsustada, siis pahandab juht temaga kalli töötaja raiskamise pärast.

- Usaldamatuse õhkkonna loomine – pidev kriitika, vastutuse vähendamine, töökoha olulisuse vähendamine, alla kompetentsi ülesannete andmine, põhjusetu ja sobimatu järelevalve, solvavad karistused, kokkulepitud eesmärkide ja sihtide ühepoolne muutmine.

Näide 1. Juht annab töötajale teiste töötajate juuresolekul teada, et ta ei usalda talle keerulisemaid ülesandeid, sest ei usu, et töötaja neid täita suudab.

Näide 2. Töötaja annab igal võimalusel ja teiste töötajate juuresolekul teada, kui rumalaks ta juhti peab, nimetades teda erinevate halvustavate nimedega nagu põmmpea, lollpea, rumal, kõva peaga, juhm, väheste vaimuannetega jne.

Näide 3. Töötaja halvustab igal sammul (nii silma ees kui selja taga) sama tööd tegeva kolleegi ülesannete täitmist.

Näide 4. Juht leiab, et töötaja ei ole ülesannet täitnud nõuetekohaselt ja otsustab teda karistada sellega, et ei luba osa võtta meeskonnaüritusest, vaid annab korralduse täita ülesanne uuesti ajal, kui teised on meeskonnaüritusel.

- Psüühilise tervise kahjustamine – karjumine, sõimamine, ähvardamine, vastutööamine, töötagatiste osas pidev ebakindlus, ähvardavad vihjed, basoosingu demonstreerimine, patuoinaks tegemine.

Näide 1. Töötaja ähvardab juhti mitu korda nädalas töölt lahkumisega, kui talle sobivamaid tööülesandeid ei anta.

Näide 2. Töötaja ähvardab oma kolleegi juhile kaebuse esitamisega, tõstes pidevalt häält ja kasutades suhtlemisel ebaviisakaid väljendeid.

Näide 3. Töötaja juhi kõrgemalseisev juht leiab, et üksusele antud tööülesande täitmise tulemus ei vasta tema ootustele. Juht lükkab vastutuse töötajale, süüdistades teda ebapädevuses, laiskuses jms.

Näide 4. Töögraafikute tegemisel eelistab juht ühte töötajat teisele, arvestades ühe töötaja soovidega, teise omadega mitte. Samuti jagab juht ebameeldivamaid ülesandeid ühele ja samale töötajale.

3.1.2.2. INIMESEGA SEOTUD KIUSAMINE

- Ignoreerimine, vältimine, isoleerimine, alandamine
Näide 1. Kolleegid ei kaasa ühte endi hulgast ühiste ürituste korraldamisesse ega ühisüritustesse (näiteks ühine matk vm taoline meeskonnaüritus).
Näide 2. Juht pisendab enda ego tõstmiseks töötaja väärtust, andes negatiivseid hinnanguid töötaja välimusele, intelligentsusele, lähedastele.
- Pahatahtlikud kuulujutud, žestid
Näide 1. Töötajad levitavad kolleegi kohta jutte, et ta on rongaema.
Näide 2. Töötaja kasutab kolleegiga suhtlemisel ebaviisakaid hüüdnimesid (Maakas-Maali, Jobu-Jorh) või žeste nagu lõuanips (näitab põlgust), luuser (L-kujuliselt nimetissõrme ja pöidla näitamisega parastatakse hädavarest, mökut), sarved (sarvekandjaks sõimamine), keskmine sõrm (näitab põlgust, solvangut või ka agressiivsust).
- Halvustavad märkused inimese uskumuste, tõekspidamiste, elustiili, välimuse kohta
Näide. Töötaja halvustab sageli oma kolleegi, tehes märkusi tema keeleoskuse („mine kooli ja õpi eesti keel selgeks“), välimuse („võiks vaadata, mida suhu pistab“, „ei tegu ega nägu“), riidetuse („mida vanem eit, seda roosam kleit“) jms kohta.
- Naeruvääristamine, solvamine, sarkasm
Näide. Töötajad panevad sageli kahtluse alla ja naeruvääristavad ühe kolleegi isikliku elu sündmusi, küsides näiteks, et kes on see imelik inimene, kes oli nõus temaga abielluma.
- Karjumine, sõimamine, ähvardamine, sh vägivallega
Näide. Kaks töötajat tõukavad ja togivad alailma ühte kolleegi, pidades seda ise naljaks. Kolleeg aga tunneb, et selliste tegevustega alandatakse tema väärikust, tundes mõnikord ka hirmu.³

3.2. SEKSUAALNE AHISTAMINE

3.2.1. MÕISTE JA SELGITUSED

Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegeliktoime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna⁴.

Ahistamine võib tähendada soovimatut seksuaalset verbaalset või füüsilist lähenemist, ähvardusi või vägivaldaakte ning solvavaid nalju või märkusi. Isegi kui ahistaja ei tunne, et käitub valesti, on oluline, kuidas ennast tunneb ahistatav. Kui tema tunneb ennast halvasti, alandatu, solvatuna ning on seda ka selgelt väljendanud, siis tuleb tema tunnetega arvestada ja ahistav käitumine lõpetada.

Rahvusvahelises teoorias ja praktikas on tavaks eristada kahte tüüpi seksuaalset ahistamist töökohal: „*quid pro quo*“ (teene teene eest), kus seksuaalse sisuga ettepanekud ja vihjed on otseselt või kaudselt töölevõtmise või töötamise eeltingimuseks või seksuaalse ahistamise katse heakskiitmine või tagasilükkamine on aluseks tööalaste otsuste (edutamine, tööülesannete jagamine, töö sisu jms) tegemisel; „vaenulik keskkond“, mis hõlmab endas selliseid käitumisi nagu seksuaalse sisuga naljad, kommentaarid ja puudutamine, häirides inimese töövõimet või luues vaenuliku ja alandava töökeskkonna.

Seksuaalne ahistamine võib väljenduda mitmel viisil.

³ Kasutatud materjale veebilehelt „Töökiusamine.ee“

⁴ Soolise võrdsuslikkuse seaduse §3 lõike 1 punkt 5

Sõnaline: ropendav jutt, kahemõttelised, nilbed või seksistlikud naljad, isiku välimust, sugu, figuuri, riietumist või eraelu puudutavad märkused, sugulisse vahekorda astumise ettepanek või nõue, küsimused seksuaalfantaasiavõi -eelistuste kohta jms.

Mittesõnaline: seksuaalselt vihjavad žestid või miimika, erootilise või pornograafilise sisuga piltide ülesriputamine, filmide näitamine või audio kuulamine tööruumides, kus viibivad ka teised isikud, pidev järelevaatamine, vilistamine jne.

Füüsiline: igasugune füüsiline kontakt nagu soovimatu puudutamine, kallistamine, näpistamine või patsutamine, vägistamiskatse jne⁵.

3.2.2. RAKENDAMINE

Seksuaalse ahistamise näited käitumise kohta, mida PPA-s ei sallita.

- Seksuaalselt ahistav on olukord, kus kolleegi või töötajat puudutatakse või üritatakse puudutada, ehkki on selge, et puudutused on adressaadile vastumeeled.
Näide 1. Asutuse jõulupeol võtab töötaja teise töötaja kätte ja asetab selle oma suguelunditele.
Näide 2. Juht üritab igal võimalusel töötajat kallistada ja patsutada.
- Seksuaalselt ahistavaks saab pidada ka olukorda, kui naistöötajaga sama tööruumi jagavad meestöötajad laadivad internetist alla pornograafilisi pilte, samas neid kommenteerides.
- Psüühilise seksuaalse ahistamisena käsitatakse seksuaalsete ettepanekutega kirjade või siivutute piltide saatmist.
Näide. Vastaspoole esindaja teeb kolleegile komplimente, aga adressaadile see ei meeldi, mida ta ka korduvalt välja ütleb. Komplimendi tegija sellest ei hooli, vaid saadab hoopis aktipilte.
- Isiklikku seksuaalset huvi ei saa peita tööülesandete tahtlase.
Näide. Töötaja võtab pärast lähisuhtevägivalla juhtumit lahendamist ohvriga ühendust sotsiaalmeedia kaudu, et vägivallajuhtumit arutelu varjus teha ettepanekuid kohtumiseks või isegi seksuaalseks läheduseks.
- Lubamatu on ära kasutada nõrgemal positsioonil olevat kolleegi.
Näide. Töötaja teeb ettepanekuid seksuaalseks läheduseks abipolitseinikule või kadetile.
- Seksuaalseks ahistamiseks saab pidada ka siivutute ettepanekute tegemist või muudmoodi seksuaalse huvi ülesnäitamist.
Näide 1. Töötaja ilmutab juhi suhtes seksuaalset huvi, mis ilmneb süstemaatilistes ettepanekutes koos aega veeta ja ühemõtteliste ettepanekute tegemises seksuaalsuheteks. Ettepanekute eiramisele järgnes töötaja terroriseeriv käitumine – juhi laimamine, teiste töötajate ässitamine juhi vastu, juhi kohta põhjendamatute kaebuste esitamine kõrgemalseisvale juhile, alavääristamine.
Näide 2. Meeskolleeg soovib naiskolleegil tööl olles kanda lühemaid kleite ja avaramat dekolteed.

3.3. SOOLINE JA VANUSELINE AHISTAMINE

3.3.1. MÕISTED JA SELGITUSED

- **Sooline ahistamine** leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegeliktoime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Otsene sooline ahistamine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema sootõttu halvemini, kui koheldakse teist isikut samalaadses olukorras, sh isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmisega.

⁵ Sotsiaalministeeriumi tellitud Praxis uuring „Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal“

Kaudne sooline ahistamine leiab aset, kui väliselt neutraalne kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, võrreldes teisest soost isikutega.⁶

Tööelus loetakse sooliseks ahistamiseks juhtumeid, kui tööandja valib ja võtab tööle või tööpraktikale, edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku. Erinev kohtlemine on lubatud, kui tegevusel on kaalukad põhjused (näiteks füüsilised kutsesobivusnõuded, mida naissoost töötaja ei suuda täita) või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest⁷.

PPA-s on keelatud nii otsene kui kaudne sooline ahistamine, k. a selleks korralduse andmine. Keelatud on igasugune teise inimese pahatahtlik kohtlemine. Me ei võta tööle ega vabasta inimesi tema soo tõttu.

- **Vanuseline diskrimineerimine** on kellegi põhjendamatult erinev kohtlemine vanuse tõttu. Vanuselise diskrimineerimise taga seisab vanussurve, mis on laiem mõiste. Vanussurve alla ei kuulu mitte ainult diskrimineerimine, vaid ka kõik seisukohad, eelarvamused, hoiakud ja stigmad ning stereotüüpide omistamine.

Näiteks on tüüpiline vanussurve tingitud hoiak ja levinud stereotüüp, et vanemaealised inimesed on paindumatud ja õpivõimetud, ei sobi noorte kollektiivi, haigestuvad tihedamini ning puuduvad seetõttu töölt sagedamini.

PPA-s ei diskrimineerita kedagi vanuse tõttu. Me ei otsusta tööle kandideerimisel, tööle võtmisel, töötasustamisel, töölt vabastamisel ega muudel töötamisega seotud juhtudel selle põhjal, kui vana on inimene.

Vanuseliseks diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturгу, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk. Näiteks juhud, kui politseiametnik vanusest tingitud tervisliku seisundi või füüsilise tõttu ei vasta enam ametikohale kehtestatud kehalistele- või tervisenõuetele.

3.3.2. RAKENDAMINE

Soolise ja vanuselise ahistamise näited käitumise kohta, mida PPA-s ei sallita.

- Lubamatu on anda hinnangut oma kolleegi suhtes tema soost lähtuvate kriteeriumide alusel või teha sugu halvustavaid nalju.
Näide 1. Töötaja avaldab arvamust, et patrullis on jälle alamõõduline tüdruk.
Näide 2. Töökollektiivis tehakse alatasa blondinalju või nalju stiilis "kõik mehed on sead".
- Sooline diskrimineerimine on ka see, kui juht ähvardab mingi tunnuse alusel töötajale enam tööd mitte anda või isegi ta töölt vabastada.
Näide. Pärast töötaja rasedusest teadasaamist ähvardab juht lõpetada temaga töösuhte viisil, mis võib hiljem teha töötajal järgmise töö leidmise raskemaks. Töötaja allub juhi survele ja nõustub lepingu lõpetamisega omal soovil.
- Tööülesannete jagamisel tuleb kõiki kohelda võrdselt, olenemata nende soost.
Näide. Tööülesandeid jagades antakse naissoost töötajale vähem või vähem olulisi ülesandeid, sest usutakse, et ta on oma meeskolleegist vähem võimekas.
- Vanuseliselt diskrimineeriv on, kui tööandja isoleerib või ignoreerib töötajaid nende vanuse tõttu.
Näide 1. 50-aastasele töötajale ei võimaldata koolitustel osalemist, kuna juht arvab, et see on raisatud aeg ja raha. Samas annab juht just seetõttu negatiivse ametialase hinnangu, leides muu hulgas, et töötaja ei soovi muudatustega kaasas käia.

⁶ Soolise võrdsuslikkuse seaduse § 3 lõike 1 punktid 3, 4 ja 6

⁷ Soolise võrdsuslikkuse seaduse § 6 lõige 1

Näide 2. Juht leiab, et üle 50-aastased töötajad tuleb koondada ja nende asemele võtta 25- aastased.

Näide 3. Patrullpolitseinik ei soovi enda paariliseks kooli lõpetanut, pidades teda „titeks“.

- Vanuseliseks diskrimineerimiseks loetakse juhud, kui üht inimest on võrreldes teise inimesega koheldud erinevalt vanuse tõttu.

Näide 1. Paremini kvalifitseeritud inimese asemel palgatakse vähem kvalifitseeritud, aga noorem kandidaat.

Näide 2. Töötaja saadetakse vanaduspensionile mitte tema töösoorituse, vaid vanuse tõttu.

4. USALDUSVÄÄRSUS

Käitun väärikalt nii teenistuses olles kui ka väljaspool seda, sealhulgas hoidun tegevustest, mis diskrediteeriks mind PPA töötajana või kahjustaks politsei mainet. Järgin ametniku eetikakoodeksit, PPA põhiväärtusi ja eetikakoodeksit ning ametivandes lubatud.

4.1. MÕISTE JA SELGITUS

Usaldusväärsus tähendab, et PPA töötajale kehtivad kõrgendatud nõudmised tööalaselt ja ka sellistes töövälistes olukordades, millel on kokkupuude töörolliga. PPA töötaja tegutseb usaldusväärset, avatult, ausameelselt ja erapooletult nii tööülesandeid täites kui ka suhtlemisel. Sellise käitumisega kindlustab töötaja mitte ainult enda usaldusväärset, vaid ka politsei oma.

PPA jaoks on kõige tähtsam edu mõõt inimeste usaldus. Kõrge avalikkuse usaldus nõuab PPA töötajate väärikat ja usaldust tekitavat käitumist nii teenistuses kui eraelus.

4.1.1. RAKENDAMINE

- PPA töötaja ei kasuta ametirolli selleks, et saada eraelulistes tegevustes endale soodsat tulemust. Oma mõjuvõimu suurendamiseks ei või kasutada PPA poolt väljastatud vahendeid nagu vorm, politsei e -posti aadress jms.
 - Näide 1.** Politseiametnik läheb politseivormis ametiasutusse lahendama oma tööga mitteseotud küsimust, milles ta eelnevalt ei ole temale sobivat lahendust saanud.
 - Näide 2.** Töötaja kasutab ametiasutusega suhtlemisel oma mõjukuse suurendamiseks isikliku meili asemel töömeili.
- PPA töötaja kasutab talle antud juurdepääsuõigusi üksnes tööalaselt. Seejuures tuleb arvestada, et tööalaselt antud juurdepääsuõiguseid kasutades ei ole lubatud teha andmebaasides päringuid ka iseenda ja enda sõprade ning pereliikmete kohta. Andmebaasidest ei ole lubatud teha päringuid ka kolleegi konto kaudu.
 - Näide.** Töötaja uurib erinevatest andmebaasidest oma endise abikaasa praeguse elukaaslase kohta.
- Siseveebi info ei ole avalikustamiseks.
 - Näide.** Töötaja edastab asutusevälistele inimestele infot PPA inimeste kohta, kes töötavad ameti- või töökohal, mille info on siseveebis kättesaadav, kuid on ainult asutusesiseseks kasutamiseks.
- PPA töötaja ei kasuta ametitõendit isikliku mõjukuse suurendamiseks ega eriliseks kohtlemiseks.
 - Näide.** Töötaja ületab isikliku sõidukiga kiirust ja kui teda peatanud politseiametnik küsib dokumenti, siis esitab töötaja PPA ametitõendi, lootuses mõjutada sellega karistuse määramist.
- Vormikaamera salvestise filmimine isiklikku telefoni ja selle jagamine erinevates suhtlusrakendustes (näiteks Signal, WhatsApp) ei ole lubatud. Ka sellisel juhul, kui tegemist on kinnise grupiga, sest sellele vaatamata võib salvestis sattuda valede inimeste kätte.

5. SOTSIAALMEEDIA

Ma ei postita sotsiaalmeedias materjali, mis võib kahjustada minu enda või politsei mainet. Pean meeles, et esindan oma ametit sotsiaalmeedias ka eraisikuna. Ma ei postita ametialaseks kasutamiseks mõeldud informatsiooni.

5.1. MÕISTE JA SELGITUSED

Sotsiaalmeedia on meedia, mille sisu loovad osalejad ning milles inimesed suhtlevad, loovad, jagavad teavet ja ideid virtuaalsetes kogukondades ja võrgustikes⁸.

Ühiskond ootab PPA teenistujalt eeskujulikkust ja inimlikku käitumist. Sotsiaalmeedia on muutunud paljudele lahutamatuks osaks igapäevast, kuid oluline on teadvustada sellega kaasnevaid riske. Sotsiaalmeedias postitusi tehes ei tohi unustada, et ka eraisikuna tehtud postituses esindab PPA töötaja oma ametit ja läbimõttlemata tehtud postituse võib halval juhul leida õhtustest uudistest.

Sotsiaalmeedias suhtlemise juhiseid saab tutvuda [SIIN](#). Juhisesse on koondatud soovitusel ja näited PPA töötajale sotsiaalmeedias osalemiseks ja PPA esindamisel sotsiaalmeedias.

5.2. RAKENDAMINE

- Politseiametnikule väljastatud varustus on ainult tööalaseks kasutamiseks.
Näide 1. Lubatud ei ole politseiametniku poseerimine tutvumisportaalis politseivormis või -relvaga.
Näide 2. Politseiauto kapotil poseerimine on keelatud (sh ka lähedastel ja tuttavatel), eriti poolalasti või ebasüüdsas poosis.
- Sündmuskohal on pildistamine lubatud ainult tööalasel eesmärgil.
Näide. Keelatud on autoõnnetusel kannatada saanud või hukkunud inimeste pildistamine, eesmärgiga fotosid jagada sotsiaalmeedias või oma lähedastele ja sõpradele.
- PPA töötaja ei kasuta ega jaga sotsiaalmeedias keelatud sümboolikat ega infot nagu natsi- või nõukogude aegne sümbolika (haakristid, punalipud), Putini sõjategevuse või Hamasi toetamine jms.
- PPA töötaja kasutab ainult üldtunnustatud ja lubatud äppe nagu Facebook, Instagram, You Tube, X. Me ei kasuta tööseadmetes ja soovituslikult ka oma seadmetes TikTok-i, kuna see võib automaatselt koguda kasutaja kohta informatsiooni ja biomeetrilisi andmeid nagu näiteks näokujutist ja häält, millega on võimalik inimesi ja riigi julgeolekut mõjutada.

6. KORRUPTSIOONI VÄLTIMINE

Keeldun mistahes korruptiivse tuluna määratletavast soodustusest ja võimalusel ka tööülesannete täitmisega seostatavast tavapärasest viisakusavaldusest. Hoidun huvide konfliktist. Ametnikuna teavitan oma kõrvaltegevusest.

6.1. MÕISTE JA SELGITUSED

Korruptsioon on ameti- või töökohast tuleneva võimu ärakasutamine isikliku kasusaamise eesmärgil. Laiema määratluse järgi on korruptsioon ameti- või töökohaga kaasneva usalduse kuritarvitamine. Korruptsiooni üks määratlus lähtub sellest, mida seadustes korruptsiooniks peetakse, teine määratlus aga sellest, mida avalikkus arvab. Avalikkus võib tajuda korruptsioonina ka seda, mis seaduse järgi seda ei ole, kuid on

⁸ <https://et.wikipedia.org/wiki/Sotsiaalmeedia>

avalikkuse jaoks taunitav. PPA töötajatele seatud kõrgemad ootused tähendavad, et teenistujate tegevus mitte ainult ei pea olema, vaid ka näima eetiline ja korruptsioonivaba.

Korruptsiooni vältimise juhisega PPA-s saab tutvuda [SIIN](#). Juhisesse on koondatud soovitusel ja näited kolmest korruptsiooniohtu sisaldavast peamisest valdkonnast. Need on ametikohustustega seonduvad kingitused ja soodustused, huvide konflikti vältimine ja kõrvaltegevus.

6.2. RAKENDAMINE

- Töötaja keeldub igasugusest korruptiivse tuluna määratlevast soodustusest. Arvestama peab, et isegi kaudne vihjamine kingisoovile võib kahjustada PPA mainet.
- Võimalusel keeldub töötaja ka tööülesannete täitmisega seostatavast tavapärasest viisakusavaldusest. Keeldumisel selgitab töötaja PPA-s kehtivaid põhimõtteid ja pakub võimalust tänu avaldada suuliselt või kirjalikult politsei.ee veebilehel oleva tagasiside vormi kaudu.

Näide. Koostööpartner saadab jõuludeks PPA büroole 4 kontserdipiletit. 4 töötajat kasutavad kontserdipileteid, kuigi õige oleks neist keelduda ja tagastada.

- Ametnikud, sh politseiametnikud teavitavad kirjalikult oma kõrvaltegevusest Delta kaudu. Kõrvaltegevusest teavitab ametnik ka ajal, mil avaliku võimu teostamise õigus on peatunud, näiteks tähtajalise üleviimise ajal, vanemapuhkusel viibimise ajal jne.
- Huvide konflikt on ametiisiku ametikohustuste ja erahuvid vastuolu, kus erahuvid võivad mõjutada ametikohustuste täitmist. Ametiisikul või tema lähedasel on isiklik huvi otsuses või toimingus, mida ta ise peab tegema või mida ta saab mõjutada. Huvide konflikti või selle riski vähendamiseks või maandamiseks kasutatakse konflikti vältimist tegevus- ja toimingupiirangutega, enesetaandamise kohustust jms.

Näide 1. Eetikanormidega ei ole kooskõlas, kui politseiametnik ei taanda ennast otsuste tegemisest, kui menetlusluseks isikuks on tema sõber või pereliige, näiteks liiklusrikkumise korral.

Näide 2. Töötaja kasutab seda, et töötab PPA-s, oma eraeluliste probleemide lahendamiseks. Näiteks lasteaias või koolis oma lapse ja tema kaaslaste konflikti lahendamisel.

7. EBAEETILISEST KÄITUMISEST TEAVITAMINE

Igaühel on õigus esitada kaebus või vihje PPA eetikakoodeksi rikkumise kohta. Kui tunned ennast tööl halvasti, sest sind rünnatakse, ähvardatakse või kiusatakse või oled sellise käitumise tunnistajaks, **ära jää oma murega üksi ega jäta ka ebaeetilisest käitumisest teada andmata**. Toetavas meeskonnas on keelatud diskrimineerivad, ahistavad ja kiusavad teod, aga ka tegevusetus. Diskrimineerivast, ahistavast või kiusavast teost teavitamine ei ole häbitegu ega kaebamine, vaid tegu, millega loome parema töökeskkonna.

Kui koged ise või märkad ebaeetilist käitumist (sh töökius, ahistamine, ebavõrdne kohtlemine, usalduse kuritarvitamine), siis

- pöördu oma **juhi poole** või selle võimatuse korral juhust kõrgemal seisva juhi poole;
- pöördu **töökeskkonnaspetsialisti** poole;
- kirjuta personalibüroo meiliaadressil eeetika@politsei.ee. Meiliaadressi haldavad kolm PPA töökeskkonnaspetsialisti ning töökeskkonna teenuse grupijuht.

Korruptsioonijuhtumi kahtluse korral teavita sellest sisekontrollibürood meiliaadressil skb.vihje@politsei.ee.

Ebaeetilise käitumise juhtumeid lahendab personalibüroo. Kõiki pöördumisi käsitletakse konfidentsiaalselt.

- Võimalikest diskrimineerimis- või ahistamisjuhtumitest teavitatakse vaid inimesi, kes osalevad kaebuse uurimisel või on juhtumiosapooled.
- Töötaja soovi korral tagatakse tema anonüümsus ja ta ise otsustab, millisel viisil ta soovib, et tema pöördumisega tegeletakse.
- Töötaja võib olla kindel, et ilma tema soovita ei astuta juhtumi lahendamisel ühtegi sammu.
- Ühelgi juhul ei avaldata eriliigilisi ega tundlikke isikuandmeid asjasse mittepuutuvatele inimestele.