

**VIHJEANDMISE MEHCHANISM
ETTEVÖTTES
TÖÖRIISTAKAST**

Korruptsioonivaba Eesti (KVE) on mittetulunduslik vabaühendus, mille eesmärgiks on järjepidev korruptsiooni ennetamine, korruptsioonialase teadlikkuse tõstmine ning korruptsioonitaseme monitoorimine ja analüüs Eesti ühiskonnas. KVE on rahvusvahelise organisatsiooni Transparency International akrediteeritud esindaja Eestis.

Autor: Anni Jatsa

Autor on teinud endast kõik sõltuva, et tööriistakastis sisalduv informatsioon oleks täpne. Vaatamata sellele ei saa MTÜ Korruptsioonivaba Eesti võtta vastutust tööriistakastis sisalduva materjali kasutamise eest selleks mitte ettenähtud kontekstis.

Tööriistakasti koostamist rahastas Transparency Internationali sekretariaat projekti «Parimate väärkäitumisest teavitamise mehhanismide ja praktikate arendamine Eesti erasektoris» raames. Transparency International ei ole vastutav tööriistakastis sisalduva informatsiooni kasutamise eest.

© 2019 MTÜ Korruptsioonivaba Eesti. Kõik õigused kaitstud.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	5
MÕISTED JA LÜHENDID	6
SISSEJUHATUS	7
Tööriistakasti koostamisest	9
MIS ON VIHJEANDMISE MEHCHANISM?	10
MIKS TOETAVAD ETTEVÕTTED TEAVITAMIST?	10
TÕHUSA VIHJEANDMISE MEHCHANISMI ELEMENDID	12
MEHCHANISMI LOOMISE JA RAKENDAMISE PROTSESSI KONTROLLNIMEKIRI	12
TEAVITAMISE JUHISE KONTROLLNIMEKIRI	15
ESMASED MÕTTEKOHAD	17
Väärkäitumisest teavitamine Eesti seadusandluses	17
Andmekaitse	18
Kandvad rollid	22
Kulud	23
Ettevõtte suurus ja ressursid	24
Ebatõhusa süsteemi riskid	26
SELGED PROTSESSID	28
Kes võib olla vihjeandja?	28
Mille kohta võib teavitada?	28
Kuidas teavitada?	33
Teavituse vastuvõtmine	39
Vihjeandja kaitse	42
Juhtumikorraldus	43
TEADLIKKUSE TÕSTMINE	46
Regulaarne kommunikatsioon	47
Koolitamine	49
MEHCHANISMI TÄIENDAMINE	50
Vihjete arv ja sisu	50
Vihjete analüüs	51

KASUTATUD MATERJALID JA SOOVITUSLIK LISALUGEMINE	54
LISAD	55
LISA 1 TEAVITAMISE JUHISE NÄIDE	55
LISA 2 VIHJEANDMISE KKK DOKUMENDI NÄIDE	58
LISA 3 KÜSITLUS „VÄÄRKÄITUMISEST TEAVITAMINE: TEADLIKKUS TÖÖTAJATE SEAS“	61
LISA 4 VIHJE TEEKONNA NÄIDE	63

LÜHIKOKKUVÕTE

Väärkäitumisest saavad kõigepealt teadlikuks need, kes ettevõttes või selle heaks töötavad. Olgugi, et just neil töösuhtes olevatel inimestel on kõige parem võimalus väärkäitumisest teada anda enne, kui ettevõtte kahju kannatab, jätavad nad tihti teavitamata, kuna kardavad kaotada töö, tunda kolleegide kättemaksu või nad ei usu, et vihjamisest midagi muutuks.

Tõhus vihjeandmise mehhanism aitab kaitsta organisatsioone väärkäitumise tagajärgede eest, vältida materiaalseid ja mainekahjusid. Nende meetmete abil saavad töötajad teavitada väärkäitumist või seadusevastasest teost, panustades nii ettevõtte kultuuri, brändi, väärtuste ja kasvu arendamisse.

Hea vihjeandmise mehhanismi põhimõtted:

1. ettevõtte juhtkond julgustab töötajaid ja partnereid väärkäitumisest teada andma;
2. konfidentsiaalne ja anonüümne teavitus on garanteeritud;
3. teavituse menetlemine on tõhus ja sõltumatu ning
4. teavitajat kaitstakse igasuguse tagakiusamise eest.

Vihje mehhanismi loomisel ja rakendamisel võtab organisatsioon arvesse

1. oma väärtusi ning töötajate hoiakuid;
2. seadusest tulenevaid kohustusi;
3. organisatsiooni suurust ning
4. inimressursse ja rahalisi vahendeid.

Organisatsioon on valmis

1. määrama selged rollid ja vastutusosalad;
2. koguma sisendandmeid nii töötajatelt, juhtkonnalt kui ka kolmandatelt osapooltelt;
3. looma ja järjepidevalt rakendama kommunikatsiooniplaani;
4. koostama juhised teavitajatele ja teavituse vastuvõtjatele;
5. looma turvalised ja lihtsasti kasutatavad teavituskanalid ja
6. hoidma vihjeandmise mehhanismi ajakohasena.

Teavitamise soodustamine ja vihjeandjate kaitse rakendamine toovad organisatsioonile reaalset kasu:

1. Pühendumus ausale äritegevusele ja sotsiaalsele vastutustundlikkusele.
2. Skandaalide ja mainekahju ennetamine ja leevendamine.
3. Materiaalse kahju ennetamine ja leevendamine.
4. Riskide maandamise järjepidev tõhustamine.
5. Organisatsiooni kultuuri parandamine.

MÕISTED JA LÜHENDID

Infoliin e infotelefon e <i>helpline</i>	Infoliini kaudu saab töötaja nõu, kuidas väärkäitumisest teada anda ning millistest juhtumitest vihjeliini kaudu teavitada.
Korruptsioon	Isikule antud õiguste kuritarvitamine isikliku kasu eesmärgil.
Vihjeliin e vihjetelefon e <i>hotline</i>	Vihjeliini kaudu saab väärkäitumisest teada anda.
Vihjeandja	Väärkäitumisest teavitaja
Vihjeandja kaitse	Kaitsemeetmed vääritud teost teatanud inimese tagakiusamise korral, nt teavitaja ja/või teavituse konfidentsiaalsuse tagamine
Vihjeandmise poliitika e väärkäitumisest teavitamise kord või juhised	Vihjeandmise poliitika sätestab, mida ettevõtte peab vääritud käitumiseks, kuidas ettevõtte reageerib oma väärtuste rikkumisele, kuidas on vääritud teost võimalik ettevõttes teada anda, kuidas teavitust korrektselt vastu võtta ning kuidas kaitseb ettevõtte teavitajat tagakiusamise eest.
Väärkäitumine e vääritud tegu	Organisatsiooni väärtuste ja seadustega vastuolus olev käitumine
Tagakiusamine	Väärkäitumisest teavitanud isiku kiusamine, diskrimineerimine, vallandamine vms teavituse tõttu

SISSEJUHATUS

Eesti ühiskond paistab muutuvat aina läbipaistvamaks ja eetiliseks. Seda peegeldab iga-aastane rahvusvaheline korruptsioonitajumise indeks (CPI), mille järgi on 2018. aastal Eesti 73 punktiga maailma 18. kõige madalama tajutava korruptsiooniga riik. 2012. aastal asus Eesti 64 punktiga aga alles 32. kohal.

CPI ei hõlma kahjuks erasektorit, kuid on selge, et taasisesivsusele järgnenud aastate jooksul on Eesti erasektor astunud märkimisväärseid samme ausa äritegevuse suunas ning ärikultuuri võibki pigem võrrelda Soome ja Rootsi, mis asuvad CPI indeksi tipus, kui teiste Ida-Euroopa riikidega.

Ärikorruptsiooni kontseptsioon on alles lapsekingades, kuna ettevõtjate seas valitsevad valearusaamad, mis lasevad paljudel ebaseaduslikel praktikatel nagu tehingutasud, huvide konflikti olukorras sõlmitud tehingud jms olla osa äritegevusest. Korruptsiooni ennetamisel ja avastamisel mängivad vihjeandjad olulist rolli, kuid erasektori väärkäitumisest teavitamine ei leia avalikkuse seas enamasti laia kõlapinda. Ühelt poolt teavitatakse väärkäitumisest erasektoris tõenäoliselt harvemini, kuna töötajaid kaitsvaid meetmeid rakendatakse vähem kui avalikus sektoris. Teisalt lahendatakse juhtumid tihti ka ettevõttesiseselt ilma, et avalikkus neist teada saaks.

Erandiks on rahvusvahelised rahapesu, keskkonnaohu ja inimõiguste juhtumid. Eestis uuritakse tööriistakasti koostamise ajal Danske Bank AS-i Eesti haru kaudu toimunud rahapesu juhtumit, millest andis pangasiseselt ja ka Finantsinspeksioonile teada pangatöötaja Howard Wilkinson. Fakt, et teavitaja isik on avalikkusele teada, annab juba selge vihje, et vihjeandmise mehhanism ei ole toimunud ning vihjeandja konfidentsiaalsust pole suudetud tagada.

Üks esimesi tuntumaid erasektori vihjeandjaid on Stanley Adams, kes Šveitsi ravimifirma Hoffmann-LaRoche juhina avastas, et ettevõtte osaleb vitamiini hindu kindlaksmääravas konkurentsivastases kokkuleppes. Ta edastas vastavad dokumendid Euroopa Majandusühendusele, kuid uurimise käigus tuli tema nimi avalikuks ja Adams mõisteti tööstusspionaažis süüdi. Valdav osa häid vihjeandjate kaitse seadusi sätestavad just sarnase olukorra ennetamiseks, et teavitajal piisab vaid oma kahtluse edastamisest ja tõendusmaterjale peab hankima hakkama alles uuriv asutus.

Pole haruldane olukord, kus sõnumitoojat diskrediteeritakse, et juhtida tähelepanu probleemilt vihjeandja isikule. Teavitajat ohustab kollektiivne diskrimineerimine ja tagakiusamine, töökohakaotus ja muud negatiivsed tagajärjed. Ettevõtja, kes peab oluliseks ausat äritegevust, oma head mainet klientide ja partnerite seas ning ressursside asjakohast kasutamist, seisab nende töötajate eest, kes ettevõtte huve silmas pidades väärkäitumisest teada annavad. Tõhus vihjeandmise mehhanism aitab ettevõtjal probleemidest varakult teada saada ja oma töötajat kaitsta.

Vihjeandmise inglispärasem termin „vilepuhumine“ tuleneb väljendist *whistleblowing*, mis omakorda tõmbab paralleeli näiteks spordikohtunike või politseinikega, kes mõlemad juhivad vilet puhudes tähelepanu veale või ohule. Alates 20. sajandi keskpaigast kutsutakse nii inimesi, kes annavad teada organisatsioonis toimunud väärtegudest.¹ Nii on vihjeandja mõistel ingliskeelses kultuuris pigem positiivne tähendus.

Eesti keeles pole praeguseks peale „vihjeandja“ ingliskeelsele terminile *whistleblower* suupärast vastet leitud. Lisaks on kasutusel terminid „väärkäitumisest“ või „väärteost teavitaja“ ja „vilepuhuja“. Viimane ongi otsetõlge inglise keelest ja on jäänud pigem võõraks. Eesti Keele Instituut

¹ Loe lähemalt vihjeandmise definitsioonist Anneli Sihveri 2007. aastal kaitstud magistritööst "Teavitaja kaitse ("Vilepuhuja kaitse") süsteemi rakendatavus korruptsiooni avalikustamisel Eesti avalikus teenistuses"

on soovitanud alternatiivselt kasutada sõnu „vilemees“, „informeerija“ ja „vihjaja“.² Aeg näitab, milline termin enim kasutust leiab. Käesolevas käsiraamatus piirduetakse terminitega „vihjeandja“ ja „väärkäitumisest teavitaja“.

Eesti kultuuriruumis suhtuti teavitajatesse ajaloolise taaga tõttu pikka aega negatiivselt. Siiani tuuakse võrdlusi „koputajate“, „pealekaebajate“ ja teiste nõukogudeaegsete infolekitajatega, keda pigem nähti reeturite kui avaliku huvi kaitsjatena.

Selle tagamaad on meie kultuuriajaloos, mida on mõjutanud katoliiklusele ja õigeusule omane tugev sotsiaalne kontroll, kus teisitõtlejaid, eriti uuendajaid häbimärgistati ja sootsiumist välja tõugati. Õigeusk mõjutas veel revolutsiooniga Venemaal 19.-20. sajandi alguses vohanud varaste tugevat subkultuuri, kus igasugust pealekaebamist ja võimudega koostööd karistati jõhkralt. Nõukogude võim kasutas neid sotsiaalseid mõjuvahendeid oskuslikult ära, tänu millele igasugune teisitõtlemine politiseeriti. Ühiskondlik häbimärgistamine lõi korrumppeerunud kultuuri, kus erinevatel võimutasanditel olevad inimesed püüdsid igal võimalikul moel kasu lõigata, seda nii riigi kui tööandja arvelt.

Pika aja jooksul tekkisid väärtused, mille toel peeti riiki ja tööandjat survestajateks, kellele tuli igal võimalikul moel vastu astuda ja seda tehes nõ "omasid ehk teisi vastuastujaid mitte reeta". Teavitajaid nähti automaatselt "omade" reetjana ja sellist hoiakut toetasid ka väärtegijad. Tänu süsteemsele hoiakute muutmisele on ülalmainitud stereotüübid muutuma hakanud. Selles on rolli mänginud inimeste laiem kaasamine ettevõtete juhtimisse ja ulatuslik teavitustöö, mis katab nii eetilisi kui ka majanduslikke ettevõtte juhtimise aspekte. Vihjeandmisest on saamas organisatsioonisisene varajase hoiatuse süsteem, mis aitab maandada riske ja tervendab organisatsiooni sisekliimat.

Väärkäitumisest teavitamine ehk vihjeandmine on üks tõhusamaid viise korrupsiooni avastamiseks. ACFE (Ülemaailmne pettuste uurijate ühing) 2018. aasta uuringu järgi on vihjed kaugelt kõige tavalisem pettuste avastamise viis, moodustades 40 protsenti kõikidest juhtumitest. Vihjetele järgneb siseaudit alles 15 protsendiga.

Vihjeandmist pärsvivad organisatsioonisisened valearusaamad, kehvad teavitusmehhanismid ja juhtkonna halb eeskuju, mis väljendub näiteks võimetuses oma töötajaid tagakiusamise eest kaitsta. Selleks, et antud tööriistakasti abil oma ettevõttes korrupsiooni ja väärkäitumist ennetada, peab juhtkond hoolitsema selle eest, et organisatsiooni igal tasandil kehtiks nulltolerants korrupsioonile, pakkuma töötajatele tuge nende väärtuste järgimisel ja kaitsma töötajaid tagakiusamise eest. Teavitajakaitse eesmärgiks on julgustada vihjeandjaid korrupsioonist või muust väärkäitumisest teada andma.

Olgu organisatsioon väike või suur, avatud töökultuuri edendamine toob kaasa mitmeid kasutegureid.

Väärkäitumisest teavitamist toetades saab ettevõtte paremini:

1. ennetada väärkäitumist;
2. avastada probleeme varakult;
3. kindlustada, et kriitilise tähtsusega teave jõuab inimeseni, kes oskab probleemi lahendada;
4. näidata osanikele, ametiasutustele ja avalikkusele, et ettevõtte suudab võtta vastutust ja on hästi juhitud;
5. vähendada anonüümseid ja pahatahtlikke infolekkeid ajakirjandusse;
6. vähendada õnnetustest, kohtuvaidlustest ja asutuste inspeksioonidest tulenevaid kulusid ja kompensatsioone;
7. olla tõsiseltvõetav ja usaldusväärne koostööpartner;
8. säilitada ja parandada oma mainet.

² „Vilepuhaja“ terminit lahkab keelelisest aspektist Maire Raadik Postimehe 14.06.2016 numbril EKI keelekooli rubriigis <https://arvamus.postimees.ee/3690159/eki-keelekool-koneisik-ja-vilepuhaja>

Kui leiata, et need eesmärgid on teie organisatsioonis esmatähtsad, on tööriistakast mõeldud just teile.

Väärkäitumisest teavitamise tööriistakast on vaid osa organisatsiooni korrupsiooni ennetusest, mis olenevalt ettevõtte suurusest, ressurssidest ja motivatsioonist võib hõlmata mitmeid teisi meetodeid ausa äritegevuse soodustamiseks. Alustuseks võib läbi teha avalike äriühingute juhtidele mõeldud e-õppe, mis aitab ka eraettevõtete juhtidelt korrupsiooni ennetuses teadmisi omandada ja üht-teist ettevõttes parandada.³

Turvalise teavitamise võimaldamiseks on erinevaid tööriistu, mille kasutegureid ja töömehhanisme tutvustame. Seejuures anname soovitusi, milliseid tööriistu näidisolukordades kasutada, millised kõrvale jätta ja miks.

Tööriistakast sisaldab näiteid dokumentidest ja tehnilistest lahendustest, mille teised ettevõtted on vihjeandmise toetamiseks kasutusele võtnud ning raamistikku, mis aitab ettevõttel endale lihtne vihjeandmise mehhanism luua.

Tööriistakasti koostamisest

Autor Anni Jatsa on teavitajate kaitse küsimustega tegelenud aastast 2013, mil tekkis esimest korda võimalus Eesti vihjeandjaid intervjuuerida ja nende olukorda võrrelda teiste Ida-Euroopa teavitajatega. Vihjeandja kaitse projektide juhtimine ja huvikaitse olid osaks ka igapäevasest tööst ühingu Korruptsioonivaba Eesti projektijuhi ja tegevjuhina aastani 2018. Tal on bakalaureuse kraadid skandinavistikas ja riigiteadustes ning magistrikraad avalikus halduses.

Käesolev käsiraamat on koostatud perioodil august 2018 – aprill 2019. Tööriistakast põhineb Transparency Internationali ja teiste vihjeandmise teemaga tegelevate rahvusvaheliste organisatsioonide koostatud parimatel praktikatel. Teavitamise tausta aitas kirjeldada kultuurikoolitaja ja ühingu liige Tõnis Mutt. Andmekaitse peatüki kirjutamisel on arvestatud Andmekaitse Inspektsiooni juhistega. Nõu ja jõuga oli abiks ühingu Korruptsioonivaba Eesti tegevjuht Carina Paju.

Elulisi näiteid ja soovitusi jagasid ühingu Korruptsioonivaba Eesti poolt korraldatud nelja töötoa raames ettevõtete esindajad ja esinejad.

³ E-õppe leiad siit: <https://www.korrupsioon.ee/sites/www.korrupsioon.ee/avalike-ettevotete-korrupsiooniennetus-2016/#sections>

MIS ON VIHJEANDMISE MEHCHANISM?

Vihjeandmise mehhanismid ehk väärkäitumisest teavitamise meetmete süsteem koosnevad poliitikatest ehk juhistest ja protseduuridest, mis julgustavad töötajaid, aga ka kolmandaid osapooli, nagu tarnijaid ja kliente, ettevõtte sees väärkäitumisest teada andma.

Väärkäitumise all mõeldakse enamasti altkäemaksu küsimist, pakkumist ja andmist, pettust, keskkonnakahju tekitamist, töötervishoiureeglite rikkumist, diskrimineerimist, ahistamist, huvide konflikti olukorras vastuvõetud otsuseid ja ettevõtte varade omastamist.

Tõhusad mehhanismid kaitsevad väärkäitumisest teavitanud inimesi tagakiusamise eest ja annavad ettevõttele suuniseid, kuidas ennetada või vähendada väärkäitumisest tulenevaid kahjusid nii kolmandatele osapooltele kui ka ettevõttele endale.

NÕUANNE



Transparency Internationali HEA VIHJEANDMISE MEHCHANISMI PÕHIMÕTTED

1. juhtkond julgustab töötajaid ja partnereid väärkäitumisest teada andma;
2. konfidentsiaalne ja anonüümne teavitamine on garanteeritud;
3. teavituse menetlemine on tõhus ja sõltumatu ning
4. teavitajat kaitstakse igasuguse tagakiusamise eest jõuliselt ja läbipaistvalt.

MIKS TOETAVAD ETTEVÕTTED TEAVITAMIST?

Hinnanguliselt oleks ettevõtete kasum 5% suurem, kui korruptiivsed kulutused, näiteks altkäemaksu andmine, tehingutasude maksmine, omastamine, jääks tegemata.⁴ Vihjeandmise mehhanismid teenivad ärihuve kaitstes ettevõtteid väärkäitumisega kaasnevate mõjude eest, sh rahalise ja mainekahju eest. Tõhusad vihjeandmise mehhanismid edendavad ettevõttesisest usalduslikku kultuuri, brändi arendamist, väärtuste loomist ja kasvu.

Maailmameedias leiavad aina enam kajastust seadusrikkumiste ning eetiliste ülesastumiste katastroofilised tagajärjed vigastuste, hukkunute, keskkonnakahju ja inimõiguste rikkumiste näol. Tõhusad ettevõttesisised väärkäitumisest teavitamise mehhanismid, usalduslik kultuur ning kiiresti reageeriv juhtkond oleks aidanud vältida või leevendada neid tagajärgi ja kahju äri.

Ettevõtte huvides on probleemidest võimalikult vara teada saada ja on selge, et juhtkond ei ole võimeline ise kõigil silma peal hoidma. Väärkäitumisest saavad enamasti kõigepealt teadlikuks töötajad. Just neil on kõige parem võimalus väärkäitumisest teada anda enne, kui ettevõtte kahju kannatab. Kahjuks jätvavad töötajad teavituse tegemata, kui ettevõtte väärkäitumisest teavitamise süsteem on segane, ei toimi või seda ei saa usaldada.

⁴ Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse (2016) Association of Certified Fraud Examiners

NÄIDE



2015. aastal kirjutas Eesti Päevaleht⁵, et Saue Midrimaa lasteaia peakokk juhtis lasteaia direktori ja abilinnapea tähelepanu sellele, et toitlustusettevõtte koonerdab toiduainetega ja lastele antakse ettenähtust vähem süüa. Ka Terviseameti analüüs kinnitas, et toidus oli toitaineid vaid 53% nõutavast kogusest.

Ettevõtte lasi koka lahti.

Antud juhtumist saab teha kaks järeldust:

1. Selle asemel, et töötaja ära kuulata, teda tunnustada ja probleemiga tegeleda, lasti ta lahti. Ettevõtte kultuur ei soosinud avatud suhtlemist ja ettevõtte ei pidanud kinni ausa äritegevuse põhimõtetest.
2. Vähe sellest, et töötaja lahti laskmine probleemi „ära ei kaotanud“, jõudis see ühte suuremasse päevalehte. Mainekahju on püsiv, sest intsident on otsingumootoritega hõlpsasti leitav ja aastaid hiljem ilmub sarnaseid artikleid⁶, kus lapsevanemad tunnevad muret, ega ettevõtte nende lapsi nalga ei jäta. Uut koostöösuhet alustades jääb alati võimalus, et ettevõtte peab hakkama selgitama, miks nii toimiti. Maineprobleemidest tulenevat materiaalselt kahju ei ole võimalik täpselt hinnata, kuid kindlasti ei saa seda välistada.

Lihne vihjeandmist soosiv mehhanism, mis oleks lahendatud usaldusisiku määramisega, oleks võimaldanud kokal probleemist turvaliselt rääkida, ilma tööd kaotamata.

Sellegipoolest tuleb meeles pidada, et kui ettevõtte rikub teadlikult lepingulisi kohustusi, on tegemist juba laiema probleemiga, mille lahendamiseks tuleb muuta ettevõtte juhtimiskultuuri.

⁵ Loe pikemalt: <http://epl.delfi.ee/news/eesti/toitlustusfirma-vallandas-saue-lasteaia-koka-kes-probleemide-ule-kaebas?id=71227071>

⁶ Loe pikemalt: <https://www.err.ee/694131/tallinna-linn-dussmanni-pakutaval-lasteaiatoidul-probleeme-ei-nae>

TÕHUSA VIHJEANDMISE MEHCHANISMI ELEMENDID

MEHCHANISMI LOOMISE JA RAKENDAMISE PROTSESSI KONTROLLNIMEKIRI

Lihtsustatult koosneb vihjeandmise mehhanismi kasutuselevõtt viiest etapist, mille elemendid on tööriistakastis detailselt lahti seletatud. Kontrollnimekiri aitab ettevõttel samm-sammult välja töötada endale sobiv mehhanism ja vältida ebasobivate meetmete kasutamist ning ressursside raiskamist.

Loomise etapp	Eesmärk	Tööriist	✓
I Vajaduse hindamine	Meetmed sobituvad organisatsiooni	Organisatsiooni küpsusastme analüüs	
		Organisatsiooni ressursside analüüs	
		Küsitlus töötajate seas	
		Seadusandlike nõuete analüüs	
		Organisatsioonivälised hinnangud, auditid	

Esmalt hindab organisatsioon:

1. kas ettevõttel on paika pandud väärtused;
2. mis on töötajate hoiak ja kogemused teavitamisega seoses;
3. kas teavitusmeetmete rakendamine on mõne kolmanda osapoole soovitus, regulatsioonist tulenev kohustus või ettevõttesisene initsiatiiv.

II Toetuse hankimine	Meetmete rakendamiseks on piisavalt ressursse	Esitlus juhtkonnale heakskiidu hankimiseks	
-----------------------------	---	--	--

Alati ei tule initsiatiiv uute meetmete kasutusele võtmiseks juhtidelt. Sel juhul on tarvis juhte veenda ja selgitada, kuidas organisatsioon vihjeandmise meetmete kasutamisest võidab.

Loomise etapp	Eesmärk	Tööriist	✓
III Meetmete loomine	Selged vastutusosalad	Rollide jaotus, sh vastutava isiku määramine	
	Omanikutunde tekitamine	Sisendi kogumine juhtkonnalt ja kollektiivilt	
		Meetmete kinnitamine	

Organisatsiooni huvides on vältida segaseid rolle ja vastutusalasid, seetõttu on sarnaselt juhatuse toetusele ka konkreetse vastutava isiku või osakonna määramine meetme toimimiseks hädavajalik.

Vihjeandmise mehhanismi eest vastutavad isikud hoolitsevad meetmete kujundamise ja rakendamise eest.

IV Meetmete rakendamine	Meetmed toimivad eesmärgipäraselt	Kommunikatsiooniplaan , sh regulaarsed sõnavõtted, meeldetuletused, koolitused	
		Teavitamise juhised vihjeandjale, juhtidele	
		Teavituskanalid	
		Konfidentsiaalsuse tagamine	

Meetmeid tuleb töötajatele meelde tuletada erinevate ürituste ja sõnavõttude raames. Kooskõlastatud kommunikatsiooniplaan, koolitused ja üldine teadlikkuse tõstmine aitab meetmete rakendamisele kaasa.

Vastutav osakond loob organisatsiooni sobivad teavituskanalid.

Juhtidele, töötajatele ja vajadusel kolmandatele osapooltele koostatakse juhendid. Nii kindlustatakse, et vihjeandmise mehhanismi eesmärki mõistetakse üheselt ja meetmeid kasutatakse korrektselt.

V Meetmete täiendamine	Meetmed on asjakohased	Mehhanismi vahehindamine	
		Vihjete register	
		Vihjete analüüs	

Loomise etapp	Eesmärk	Tööriist	✓
---------------	---------	----------	---

Meetmete kasutamine eeldab järjepidevust ja kehtestatud protseduuridest kinnipidamist, et töötajatel säiliks mehhanismi vastu usaldus, millela väärkäitumisest ei teavitata.

Meetmete kasutamisest on mõistlik koguda statistilisi andmeid, et juhtkonnale oleks võimalik regulaarselt ülevaateid teha.

Regulaarselt tuleb hinnata meetmete asjakohasust ning vajadusel neid täiendada.

TEAVITAMISE JUHISE KONTROLLNIMEKIRI

Kontrollnimekiri aitab läbi mõelda turvaliseks teavitamiseks vajalikke samme ning koostada vihjeandmise juhiseid ehk väärkäitumisest teavitamise korda.

Juhise peatükk	Selgitab...	Valikud	Abiks on...	✓
I Sissejuhatus	Milleks meie organisatsioonile selline juhiseid?		Organisatsiooni vajadusanalüüs Organisatsiooni väärtused Küsitlus töötajate seas	
	Kuidas juhiseid vastab meie organisatsiooni väärtustele?			
II Teavitaja	Kes võib teavitada?	Töötajad, juhatuse liikmed, nõukogu liikmed	Organisatsiooni ressursside analüüs	
		Praktikandid, vabatahtlikud		
		Koostööpartnerid		
		Kliendid, avalikkus		
III Väärkäitumine	Mille kohta teavitusi oodatakse?	Ettevõtte huve kahjustav käitumine, nt omastamine, altkäemaks jne	Seadusandlus Organisatsiooni väärtused Töökorralduseeskirjad	
		Tööalane kaebus, nt diskrimineerimine, tagakiusamine jne		
IV Teavitamine	Kuidas saab väärkäitumisest teada anda?	Avatud uste poliitika		
		Teavitamise juhiseid		
	Milliseid kanaleid saab teavitamiseks kasutada?	Vihjetelefon	Organisatsiooni ressursside analüüs või	
		E-post		

Juhise peatükk	Selgitab...	Valikud	Abiks on...	✓
		Veebiankeet	hinnapakkumised teenusepakkujatelt	
		Postkast		
		Sotsiaalmeedia		
	Kuidas on teavitaja kaitstud?	Anonüümsus, konfidentsiaalsus	Andmetöötuse ülevaade Organisatsiooni väärtused	
V Teavituse vastuvõtmine	Kes on teavituse vastuvõtjad?	Vahetu ülemus	Organisatsiooni ressursside analüüs	
		Usaldusisik		
		Siseaudit või muu		
	Mis juhtumiga edasi saab?		Vihje teekonna skeem	
	Kuidas andmeid töödeldakse?		Õigustatud huvi analüüs	
	Kontaktandmed			

ESMASED MÕTTEKOHAD

1777. aastal olid kaks USA mereväehvitseri, Richard Marven ja Samuel Shaw, tunnistajateks, kuidas mereväe komandör Esek Hopkins briti sõjavange piinas. 1778. aastal võttis Kongress vastu maailma esimese vihjeandja kaitse seaduse.

Väärkäitumisest teavitamine Eesti seadusandluses

Eesti seadused ei kehtesta eraettevõtetele kohustusi vihjeandmise mehhanismide loomiseks ega paku seega kaitset väärkäitumisest teavitajatele. Kui ettevõtte soovib, et töötajad kahtluse korral ajakirjaniku asemel juhtkonna või mõne muu usaldusisiku jutule tuleks, tuleb teha enam kui see, mida nõuab seadus. Väärkäitumise taunimine ja ausa äritegevuse soodustamine nõuab ettevõttelt initsiatiivi ja ressursse, kuid igal juhul aitab see pingutus kaitsta ettevõtte äri ja mainet ning korrupsioonijuhtumi puhul leevendada sellega kaasnevaid tagajärgi.

Eesti seadusandlus reguleerib teavitamist kaudselt. Näiteks on töösuhetes võrdse kohtlemise põhimõtte kaitstud **töölepingu seaduse** (TS) § 3 ja **avaliku teenistuse seaduse** (ATS) § 13 kaudu. Kui isik annab teada rikkumisest, ei tohi teda töökohal diskrimineerida ega vallandada. Kahjuks on keeruline tõestada seost diskrimineerimise ja teavitamise vahel näiteks juhul, kui pärast teavitust jääb isik ametikõrgendusest ilma. Seejuures ei rakendu TS juhatuse liikmetele. Seega pakub seadus formaalselt kaitset, kuid selle tõhusus on küsitav.

Kõige konkreetsemalt tegeleb seadusandlus vihjeandmisega **korruptsioonivastase seaduse** (KVS) kaudu, mille § 6 nõuab teavitamise fakti konfidentsiaalsuse tagamist ja sätestab tõendamiskoormise. Konfidentsiaalsuse tagamiseks peab juhtum kvalifitseeruma korruptiivseks⁷. Samas ei ole konfidentsiaalsuse rikkumise eest ette nähtud mingeid sanktsioone, mistõttu ei paku seadus siinkohal teavitajale kindlustunnet.

Teavitamise kontekstis on kindlasti oluline **ärisaladusega seotud kaitse**, mida reguleerivad EL direktiiv 2016/943/EL ja ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus. Viimase § 5 lõige 6 sätestab:

Ärisaladuse saamist, kasutamist või avaldamist ei peeta ebaseaduslikuks juhul, kui see on vajalik, et:

- 1. avalikustada avalike huvide kaitsmise eesmärgil ebaseaduslik tegu;*
- 2. töötaja saaks töötajate esindaja kaudu kaitsta oma õigusi ja huve, tingimusel et töötaja poolt esindajale ärisaladuse avaldamine on vajalik esindaja pädevuses olevate ülesannete täitmiseks, või*
- 3. kaitsta tunnustatud õigustatud huvi.*

Kahjuks ei reguleeri direktiiv, mis saab siis, kui teavitatud rikkumist tegelikult aset ei leia. Preambul selgitab, et sellisel juhul tuleb võtta arvesse, et teavitus on tehtud heas usus, kuid preambul pole siduv ja seega ei ole võimalik tagada, et kõiki teavitajaid heauskseteks peetaks. Kuna tegemist on värskel seadusega, peab jääma ootama kohtupraktikat, et seaduse lõplik toimimine selguks.

⁷ Vt KVS § 3, millised juhtumid on korruptiivsed.

Ajakirjandusliku teabeallika kaitse⁸ tuleneb kriminaalmenetluse seadustiku § 73 lõikest 1 ja meediateenuste seaduse § 15.

NÄIDE



AJAKIRJANDUSALLIKA PALJASTAMINE

2010. aastal vastuvõetud seadust kasutas teadaolevalt esimest korda vihjeandja kaitse huvides 2015. aastal Eesti Päevaleht, kui ilmusid artiklid Põhja-Tallinna linnaosa munitsipaalkorterite jagamise kahtlastest asjaoludest.⁹

Tsiviilennunduses reguleerivad teavitamist Euroopa parlamendi ja nõukogu määrus 376/2014/EL, lennundusseaduse § 47 ning õiglase suhtumise põhimõte.

Finantsasutused peavad tähelepanu pöörama EL kuritarvituste määrusele 596/2014/EL, finantsinspektsiooni seadusele ning väärtpaberituruseadusele. Eraldi nõuded tulenevad rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise seadusest, mis reguleerivad teavitamiskohustust, teate konfidentsiaalsust ja vastutusest vabastamist ning kaitsemeetmete süsteemi, sh vihjeandmise mehhanismi loomise kohustust.

NÄIDE



VIHJEANDJA ISIKU PALJASTAMINE FINANTSSEKTORIS

2018. aastal avalikuks tulnud Danske Banki rahapesu skandaal, mille käigus liigutati Eesti pangaharu kaudu ligi 200 miljardi euro ulatuses kahtlase päritoluga raha, näitab et teavitajale tõhusat kaitset ei ole. Teavitaja nimi sai meedia kaudu avalikuks, kuna kas ettevõtte või uuriv asutus ei suutnud tagada teavitaja konfidentsiaalsust.¹⁰

Andmekaitse

Vihjeandmise mehhanism võimaldab töötajatel turvaliselt pettusest, korruptsioonist või muust väärust teost teada anda. Selle käigus on isikuandmete töötlemine möödapääsmatu. Näiteks hõlmab teavitus enamasti nii väärteos kahtlustavate isikute kui ka teavitajate ning teiste tunnistajate andmeid, neid andmeid kogutakse, registreeritakse, salvestatakse, avalikustatakse ja hävitatakse.

⁸ Allikakaitsest annab ülevaate justiitsministeeriumi nõunik Sandra Mikli:

https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/sandra_mikli_kes_voi_mis_on_allikas_ja_miks_me_teda_kaitseme.pdf

⁹ Loe juhtumist lähemalt Eesti Päevalehe artiklist: <https://epl.delfi.ee/news/eesti/linnaosavalitsus-uritab-ajakirjaniku-allikat-paljastada?id=73114165>

¹⁰ Loe lähemalt Eesti Ekspressi artiklist: <https://ekspress.delfi.ee/kuum/rehe-papp-danske-skandaali-kaivitas-rahulolematu-tootaja?id=83768509>

Eestis tegutsevad organisatsioonid on kohustatud järgima Euroopa Liidu andmekaitset puudutavat seadusandlust, millest olulisim on 2018. aasta mais jõustunud isikuandmete kaitse üldmäärus (*General Data Protection Regulation – GDPR*).

NÕUANNE



Isikuandmete kaitse järelevalvega tegeleb Andmekaitse Inspeksioon (AKI).¹¹

Lisaks järelevalvetoimingutele teeb AKI selgitus- ja teavitustööd. Inspeksioon on koostanud arvukalt erinevaid juhendeid ja isikuandmete kaitset puudutavates küsimustes on kõigil võimalik valveametnikult üldist nõu küsida. Inspeksiooni nõuandetelefon 5620 2341 on avatud tööpäeviti 10-12 ja 14-16, neljapäeviti 10-12 ja 14-15.

Kui tegemist on spetsiifilisemat laadi küsimusega, siis on kasulikum saata kirjalik või elektrooniline pöördumine – kontaktid: Tatari 39, 10134 Tallinn või info@aki.ee.

Andmekaitse kontekstis on vihjeandmise mehhanismi loomine lubatud vaid juhul, kui see on vajalik, et täita seadusjärgset kohustust või kui ettevõttel on selleks õigustatud huvi.

Seaduses ettenähtud teavitamismehhanismi loomise kohustus on Eestis krediidasutustel ning neil on kõige lihtsam põhjendada vihjetega seotud isikuandmete töötlemist. Teistel organisatsioonidel tuleb hinnata, kas vihjetega seotud andmetöötlust on konkreetses organisatsioonis võimalik kasutada õigustatud huvi alusel.

Äriühingu juhatuse liikme hoolsuskohustus tähendab, et juhatuse liige peab tegutsema heas usus ja ühingu huvides, olema otsuste vastuvõtmiseks piisavalt informeeritud ega tohi ühingule võtta põhjendamatu riski. Suured rahvusvahelised organisatsioonid, nagu EL ja OECD on tunnistanud sobilike äriühingute juhtimise põhimõtete (*good governance*) järgimise olulisust selleks, et tagada organisatsiooni nõuetekohane toimimine. Rõhutatakse, et sobilike menetluste loomine, mille abil töötajatel oleks võimalik juhatusele või kontrollkomisjonile teada anda rikkumistest või küsitavatest raamatupidamis- ja auditeerimistavadest, on iga organisatsiooni enda huvides.

Kuna seadusjärgset kohustust suurel osal organisatsioonidest ei ole, on ettevõttel vaja teostada õiguslik analüüs, et ära kirjeldada oma õigustatud huvi töötajate andmete töötlemiseks vihje puhul. See tähendab, et organisatsioon peab hindama, kas tööandja õigustatud huvi juhtida ja maandada ettevõtet või sellega seotud osapooli ohustavaid riske kaalub vihjeandmise mehhanisme rakendades üle töötaja eraelu riive. Õigustatud huvi hinnangu tulemusena võib ka selguda, et mõnes organisatsioonis ei ole võimalik vihjeandmise mehhanismi kasutada.

¹¹ AKI tegevuspõhimõtetega saab tutvuda asutuse kodulehel: <https://www.aki.ee>

NÕUANNE



Reaalseid juhtumeid analüüsid jõeab paremini selgusele, kas organisatsioonil on põhjendatud huvi andmete töötlemiseks.

Õigustatud huvi hinnangu koostamisel võta võimalusel arvesse nii juba aset leidnud vihjeandmist kui ka neid olukordi, kus väärkäitumine on jäänud vihjeandmise mehhanismi puudumise tõttu avastamata või töötaja on vääreost teavitanud tööandja asemel hoopis mõnd kolmandat osapoolt, nt politseid või ajakirjanikke.

EL isikuandmete üldmääruse artiklid 12-14 kohustavad igat vastutavat andmetöötajat koostama avaliku dokumendina andmekaitsetingimused ehk privaatsuspoliitika ning artikkel 30 kohustab koostama ettevõttesiseses dokumendina andmetöötuse ülevaate, mille võib läbipaistvuse huvides vähemalt osaliselt avalikustada. Mõlemat dokumenti on mõistlik koostada samaaegselt, kuna neis esineb sisulisi kattuvusi.

Privaatsuspoliitika raames on mõistlik selgitada, kuidas ettevõtte töötleb isikuandmeid väärkäitumisest teavitamise puhul.¹²

TÕORIIST



ANDMEKAITSETINGIMUSED EHK PRIVAATSUSPOLIITIKA¹³

EL isikuandmete üldmääruse artiklid 12-14 nõuavad, et organisatsioonid on andmekaitsetingimused kirjalikult, sh elektrooniliselt dokumenteerinud. See peab sisaldama järgnevat:

- Vastutava töötaja (organisatsiooni) ja andmekaitse spetsialisti (juhul kui on määratud) nimed ja kontaktandmed
- Eesmärk
 - o Mis on andmete töötlemise eesmärk?
 - sh vihjeandmise kontekstis, nt seaduserikkumiste ning pettuste avastamine ja ennetamine
 - o Mis on andmete töötlemise õiguslik alus?
 - sh õigustatud huvi hinnang
- Protsessid
 - o Kirjeldada, mis juhtub isikuandmetega alates teavituse saamisest juhtumi lõpetamiseni:
 - Millist liiki isikuandmeid kogutakse?

¹² Isikuandmete töötlemise nõudeid selgitab lähemalt Andmekaitse Inspektsiooni (AKI) poolt koostatud Isikuandmete töötaja üldjuhend, mis on kättesaadav Inspektsiooni kodulehel: <https://www.aki.ee>

¹³ Loe täpsemalt, millist teavet peab andmetöötaja inimesele avaldama Andmekaitse Inspektsiooni Isikuandmete töötaja üldjuhendist lk 43-44

- Kelle kohta andmeid kogutakse?
- Kuidas andmeid säilitatakse?
- Kui kaua andmeid säilitatakse?
- Kellele on ligipääs andmetele?
- Millised (tehnilised) meetmed on kasutusele võetud andmete kaitseks (nt konfidentsiaalsuse nõue, pseudonüümide kasutamine, krüpteerimine jne)?
- Kellele andmeid avalikustatakse ja edastatakse?
- Mis on töötaja õigused (nt õigus nõuda oma andmetega tutvumist, nende parandamist, täiendamist jne)?

NÕUANNE



Kui teavitamiskanalid on avatud ka kolmandatele osapooltele, näiteks klientidele, tuleb eelpool kirjeldatud privaatsuspoliitika teha ka nendele osapooltele kättesaadavaks.

Lisa viide privaatsuspoliitikale teavitamiskanalite kontaktandmete (nt automaatvastaja number, e-postiaadress, veebiplatvormi ankeet) juurde.

Eestis puuduvad vihjeandmise andmekaitse osas veel konkreetsed juhised ja praktika. AKI on koostanud ELi üldmääruse üldjuhendi ning töösuhete juhendi¹⁴, mis käsitleb põgusalt andmekaitset väärkäitumisest teavitamise kontekstis. Igal juhul peab ettevõtte alati olema valmis töötajatele põhjendama, mis on ettevõtte õigustatud huvi nende isikuandmete töötlemiseks. Ettevõtteid on kohustatud juba mehhanismi luues läbi mõtlema, miks, milliseid ja kuidas andmeid töödeldakse. Teavitamisega seotus protsessid peavad olema kirjeldatud, läbimõeldud, lähtuma õigustatud huvist ja vajalikkusest.

VÄLDI



Töötaja annab töökoha sisekorrareeglitele alla kirjutades nõusoleku oma andmete töötlemiseks.

Arvesta, et nõusolekut saab aga alati tagasi võtta, seega kindlusta, et isikuandmete töötlemiseks vihjeandmise eesmärgil on organisatsioonil olemas õigustatud huvi ja see analüüs on dokumenteeritud.

¹⁴ Juhendiga saab lähemalt tutvuda AKI kodulehel: <https://www.aki.ee>

Kandvad rollid

Ideaalis on ettevõtte kultuur avatud ja eetiline, toetab ausat äritegevust ja töötajad julgevad probleemidest avalikult rääkida. Päriselus ei tule väärkäitumisest rääkimine ega salajane teavitamine inimestele loomulikult ja ettevõtte huvides on teavitajaid toetada.

Juhtkonna toetus vihjeandmise mehhanismile ja ausale äritegevusele üldiselt on ettevõtte kultuuri arendamisel põhiline. Toetus võib väljenduda nii töötajatele saadetud teadetes kui ka teadlikkuse tõstmise toetamise kaudu.

Vihjeandmise mehhanismid on kõige tõhusamad nendes ettevõtetes, kus juhtkond mõistab teavitamise kasutegureid ja seejuures saab aru oma ettevõttes kasutatavast vihjeandmise juhiseist.

TÖÖRIIST



JUHTKONNA HEAKSKIIDU HANKIMINE

Kui juhtkond ei ole vihjeandmise mehhanismi vajalikkuses kindel või teemat alles tõstatatakse, tuleb selgitada:

1. Miks tuleb neid meetmeid meie organisatsioonis rakendada?
2. Mida soovitakse meetmetega saavutada?
3. Mida nõuab meetmete rakendamine meie organisatsioonilt?
4. Mida nõuab meetmete rakendamine juhatuse/nõukogult?

Kasuta juhtkonna tagasisidet ühtlasi sisendina mehhanismi välja töötamiseks.

Juhtkond toetab aktiivselt ettevõttesisest teavitamist kindlustades, et

1. vihjed võetakse korrektselt vastu;
2. vihjeid uuritakse põhjalikult ja
3. vihjeandjale pakutakse vajadusel tuge ning kaitset.

Nende põhimõtete järgimine julgustab teisi potentsiaalseid vihjeandjaid oma kahtlustega välja tulema.

Et vihjeandmise mehhanism toimiks, on mõistlik juhtkonnal leida selle eestvedamiseks konkreetne vastutav isik või osakond.

TÖÖRIIST



ROLLIDE MÄÄRAMINE

1. Määra mehhanismi väljatöötamise ja rakendamise jaoks konkreetne isik või osakond.

2. Kindlusta, et neil on piisavalt ressursse, st raha, töövahendeid, inimesi ja aega.
3. Kindlusta, et töötajad on vastutava isiku määramisest teadlikud ja kasuta võimalust töötajate vihjeandmise alase teadlikkuse tõstmiseks.
4. Küsi regulaarselt tagasisidet, et vajadusel vastutavaid isikuid täiendavate ressursside või näiteks avalike mõtteavaldustega toetada.

VÄLDI



Segased rollid ja vastutusala takistavad meetmete väljatöötamist ja rakendamist.

TÖÖRIIST



KOLLEKTIIVI KAASAMINE

Meetme kujundamiseks vajaliku sisendi hankimiseks:

1. Küsi kollektiivilt juhise ja meetmete kohta sisendit ja tagasisidet. Nii aitad tekitada omanikutunnet ja rõhutada, et kõik tegutsevad ühiselt ausa äritegevuse nimel.
2. Alati pane paika tähtaeg.
3. Ära lase end heidutada, kui vihjeandmise poliitika kujundamisel laia arutelu ei teki. Tegemist võib olla tundliku teemaga, kuid võib arvata, et materjaliga siiski tutvutakse. Sellisel puhul tasub juhtidega lühidalt vestelda kindlustamaks, et kõik osapooled mõistavad, miks meetmeid tarvis on.

Kasuta sisendi hankimiseks näiteks küsimustikku Väärkäitumisest teavitamine: teadlikkus töötajate seas.

Kulud

Olgugi, et vihjeandmise mehhanismide loomist ega haldamist ei peeta üldiselt väga kulukaks, tuleb sellegipoolest pöörata tähelepanu mõne konkreetse tegevusega seotud kuludele, mis on seotud mehhanismi tutvustamise ja haldamise, vihjete uurimise ja tagasisidestamise ning meeskonna koolitamisega. See aitab kindlustada, et mehhanismi tõhusus ei kannata ressursipuuduse all.

Mehhanismi väljatöötamise juures on hea arvestada kaasamise kuludega, et pidada nõu töötajate, juhtkonna ja teiste oluliste osapooltega kindlustamaks, et loodav mehhanism vastab ettevõtte vajadustele. Lisaks võimaldavad sellised ennetavad konsultatsioonid saada paremat aimu, kas mehhanismi väljatöötamiseks ja haldamiseks on kõik vajalikud kulutused eelarvestatud. Olenevalt

ettevõtte kultuurist, ei pruugi näiteks vajalik olla eraldiseisva juhise loomine, vaid teavitamisega seotud küsimustele saab anda vastuse mõnes teises dokumendis, mida töötajad juba kasutavad.

Ettevõtte suurus ja ressursid

Vihjeandmise mehhanism, mis sobib ühele ettevõttele, ei pruugi sobida teisele. Mehhanism peaks olema proportsioonis ettevõtte suuruse ja riskiprofiiliga.

Väikeste ja keskmise suurusega ettevõtetes (VKE) on mehhanismid vähe levinud.¹⁵ Kuna VKE-del puuduvad suurtele organisatsioonidele omased struktuurid ja ressursid, on neil väärkäitumisest teavitamise süsteemi üles ehitades ja rakendades spetsiifilised vajadused ja piirangud.

Kui väikest ettevõtet juhib inimene, kes tunneb nimeliselt kõiki töötajaid, ei ole enamasti eraldiseisvat vihjeandmise juhust vaja, vaid piisab avatud uste poliitika rakendamisest. Ideaalis on juhtkonna ukseid töötajatele avatud igas ettevõttes, hoolimata selle suurusest.

TÖÖRIIST



AVATUD USTE POLIITIKA MIKROETTEVÕTJALE

1. Pigem on mõistlik ettevõtte juhil teha konkreetne ja selgesõnaline avaldus, et töötajad võivad rahulikult ja oma turvalisuse pärast muret tundmata väärkäitumise kahtlustest rääkida.
2. Tuleta seda võimalust töötajatele regulaarselt meelde.
3. Hoolitse selle eest, et töötajaid päriselt taga ei kiusataks.

Samas võib piiratud ressursside tõttu ühele töötajale langev koormus juhtumite registreerimisel ja menetlemisel olla liiga suur, seda eriti juhul, kui ettevõttel konkreetset mehhanismi polegi ja töötajaid julgustatakse kahtluse korral näiteks juhataja poole pöörduma, kes nagnii tegeleb tööalaste kaebustega. Juhul kui vihjeid koguneb palju või uurimistegevused osutuvad oodatust mahukamaks, kannatavad kas juhataja põhiülesanded, teavitamisega seotud ülesanded või mõlemad.

Sellises olukorras ning juhul, kui vaid avatud uste poliitikast ettevõttele ei piisa, on võimalik kasutusele võtta konkreetsemad meetmed vihjeandmise toetamiseks ja väärkäitumise ennetamiseks.

¹⁵ Ülemaailmne pettuste uurijate ühingu 2016. aasta aruanne *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* kirjeldab mehhanismide levikut lähemalt.

TÖÖRIIST



VIHJEANDMISE MEHCHANISMI PÕHIMÕTTED VÄIKE- JA KESKMISE SUURUSEGA ETTEVÕTTELE

Juhul kui ettevõtte kultuur ei toeta kahtlustustest avalikult rääkimist ja töötajad hoiavad informatsiooni tagakiusamise hirmus pigem endale, tuleks VKE-del vihjeandmise mehhanismi luues pöörata tähelepanu vähemalt järgnevale:

Väärkäitumisest teavitamise ja tööalase kaebuse erinevus	<p>Teavitamine eeldab avaliku huvi rikkumist. Näiteks teavitatakse, kui tööohutuse reegleid eiratakse ja kollektiiv on ohus. Tööalase kaebuse puhul ei muretseta avaliku huvi alal hoidmise pärast, vaid näiteks häirib töötajat see, et ülemus paistab teda kiusavat.</p> <p>Väiksema organisatsiooni ressursid on piiratud ja peab hoolega kaaluma, kas korraga on võimalik adekvaatselt menetleda nii väärkäitumisest teavitusi kui ka tööalaste kaebusi.</p> <p>Kui on oht, et kaebused kasvaks ühel töötajal üle pea, määra kummagi kaebuseliigi jaoks eraldi spetsialist.</p>
Töötajad ja juhid mõistavad oma rolli	<p>Kindlusta, et vihjeandmise mehhanismi eest vastutab konkreetne isik.</p> <p>Kindlusta, et teavitamiseks on töötajal vähemalt kolm alternatiivi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. vahetu ülemus2. alternatiiv vahetule ülemusele teise kolleegi näol3. konfidentsiaalne vihjekanal (nt postkast, telefon, veebiankeet). <p>Hoolitse selle eest, et juhid toetaksid vihjeandmist ja mõistaksid, et pole tarvis solvuda, kui alluv teavitusega neist mööda läheb ja näiteks automaatvastajat või usaldusisikut eelistab.</p> <p>Loe lähemalt ptk Kandvad rollid</p>
Konfidentsiaalsuse tagamine	<p>Mida väiksem on kollektiiv, seda keerulisem on teavituse puhul tagada töötaja</p>

	<p>konfidentsiaalsust, kuna kõigil on spetsiifilised tööülesanded. Võib arvata, et teavituse sisaldab infot, mille abil on võimalik hõlpsasti tuvastada, kes teavituse tegi.</p> <p>Hoolitse selle eest, et lisaks teavituse sisule püsiks teavitamine ise konfidentsiaalne. See tähendab, et teavitusest tuleks informeerida võimalikult väikest arvu inimesi.</p>
Sõltumatu vihjeliini kasutegurid	<p>Vihjeandmise mehhanismi haldamise juures võib aidata ressursse kokku hoida teenuse sisse ostmine.</p> <p>Näiteks on võimalik tellida nii vihje- kui ka infoliini pakkumise teenust mõnelt kolmandalt osapoolelt, kes muuhulgas on kohustatud tagama nii teavitaja kui teate konfidentsiaalsuse.</p>
Rikkumisest teavitamine	<p>Ära tee teavitamist töötajale keeruliseks. Selgita lühidalt, kes tohib teavitada (ja eeldada konfidentsiaalsust), mille kohta ja milliseid kanaleid kasutades.</p> <p>Paiguta selgitus nii, et töötajad seda kindlasti näeksid (nt bannerina siseveebi, kodulehele; plakati või flaierina kontoris, tehasesse jne).</p> <p>Juhi regulaarselt töötajate tähelepanu teavitamise võimalusele ja kanalitele.</p>

Suuri ja rahvusvahelisi ettevõtteid iseloomustavad enamasti kas suurem kollektiiv, piiriülesest kaubandusest tulenevad riskid ja/või suurem käive, mistõttu peaks laialdased ja läbimõeldud väärkäitumisest teavitamise mehhanismid olema enesestmõistetavad ja koosnema teavitamise juhiseist, vajadusel erinevatest teavituskanalitest ja regulaarsest teadlikkuse tõstmisest koolituste ja läbimõeldud kommunikatsiooni kaudu.

Kui ettevõttes on erineva emakeelega töötajaid, peab kogu informatsioon ja teavituskanalid olema kättesaadavad ka vastavates keeltes.

Ebatõhusa süsteemi riskid

Kui töötaja eesmärgiks on omastada või väärkasutada ettevõtte ressursse või muul moel väärilt käituda, peab arvestama võimalusega, et sellise käitumise tabamine ei pruugi olla võimalik. Sarnaselt kurjategijale, tegeleb see töötaja oma tegevuse varjamisega mõtestatult.

Enamasti ei ole väärkäitumine tahtlik, vaid seda tehakse **teadmatuses**. Sellegipoolest on seda olulisem, et olemasolevad mehhanismid oleks läbimõeldud ja tõhusad võimaldamaks teistel töötajatel oma kahtlustest teada anda.

Kui ettevõttel puuduvad selged mehhanismid ja töötajad ei saa turvaliselt teavitada, on ettevõttel keeruline end ohustavaid riske hallata. Kuni töötajad mehhanisme ei usalda, hoiavad nad tõenäoliselt teabe enda teada ja ettevõtte ei saa end, osanikke või avalikkust ohustavast riskist teada. Vaikus ei luba ettevõttel probleemiga tegeleda ja kahju ennetada. Kui vihjeandmise mehhanismid on kaheldava väärtusega, saab ettevõtte probleemist teada alles uurimisasutuste, advokaatide või meedia kaudu, sest töötaja on pigem just nende poole pöördunud.

Kehva süsteemi tõttu käest lastud võimalusega kaasnevad kulud on märkimisväärsed: trahvid, hüvitised, kõrgemad kindlustusmaksed, ametiasutuste uurimistegevused, kaotatud lepingud, teenimata tulud ja äärmisel juhul isegi kaotatud elud.

Juhul kui aset leiab tõsine õnnetus või lausa katastroof ja selgub, et ettevõtte oli püüdnud ära hoida, ignoreerinud või heidutanud vihjeandmist, on ohus nii ettevõtte maine kui ka edasine äritegevus.

Kuna ettevõtte huvides on väärkäitumisest võimalikult vara teada saada, peab mehhanism ettevõttesse sobima. Selged protsessid, vastutusosalad ja juhtkonna tugi aitavad kindlustada, et mehhanism on tõhus, töötajatel on seda lihtne kasutada ning väärkäitumisest teavitamist toetatakse.

SELGED PROTSESSID

Kes võib olla vihjeandja?

Teavituskanaleid luues on oluline ära määrata, kes võivad kahtlustest teada anda ja samal ajal loota ettevõttepoolsele kaitsele, nt konfidentsiaalsuse tagamisele. Teavitajakaitse võib rakendada vaid ettevõtte töötajatele, aga ka kolmandatele osapooltele, nagu töövõtulepinguga töötajad, töövõtjate töötajad, vahendajad, vabatahtlikud, praktikandid ning nõukogu liikmed. Ettevõtte huvides on julgustada neid isikuid väärkäitumisest teavitama.

Kaitset saab muuhulgas laiendada avalikkusele, näiteks klientidele.¹⁶ Kui paljudele osapooltele teavitajakaitset laiendada, sõltub Eesti kontekstis eelkõige ettevõtte käsutuses olevatest ressurssidest, kuna seadusandlikke kohustusi teavitajakaitset pakkuda eraettevõtetele ei laiene.

Sellelgi poolest ei maksa alahinnata fakti, et tavaelanikud ja kliendid omavad teavet ettevõttepoolse väärkäitumise kohta ja on väärkäitumise ennetamisel ja avastamisel seega oluliseks osapoolteks. Seetõttu on mõistlik anda neile võimalus väärkäitumisest teada anda.

NÕUANNE



TEAVITAJA MÄÄRATLEMINE

1. Pane paika, kes võib ettevõtte teavituskanaleid konfidentsiaalselt kasutada.
2. Mõtle, kas ettevõttel on kõikide erinevate teavitajate haldamiseks piisavalt ressursse, st inimesi, raha ja aega.

Mille kohta võib teavitada?

Ettevõtte peab selgelt kirjeldama, millistest väärkäitumistest tohib teavituskanali kaudu teada anda. Üldiselt soovitatakse eristada väärkäitumist, mis mõjutab kliente, elanikke või tööandjat ja nõ töökohaga seotud kaebusi.

Vääritud tegu	Tööalane kaebus
Puudutab teisi	Puudutab kaebuse esitajat
Kahjustab avalikku huvi	Kahjustab kaebuse esitajat
Vihjest või tunnistusest piisab, tõendamata ei pea	Tõendamine on vajalik

¹⁶ PriceWaterhouseCoopersi 2010. aasta uuring tuvastas, et 55 protsenti küsitletud ettevõtetest laiendas teavitajakaitset kolmandatele osapooltele, nagu töövõtjad, tarnijad jms, ning 35 protsenti laiendasid teavitajakaitset ka tavaelanikele.

Mõlema jaoks võib kasutada eraldiseisvaid teavituskanaleid ja menetlejaid, kui

1. nende menetlemiseks tuleb võib-olla kasutada erinevaid menetluskordasid või
2. vihjete menetlejale langeb liiga suur töökoormus.

NÄIDE



TALLINNA VESI AS VÄÄRKÄITUMISE NÄITED¹⁷

AS Tallinna Vesi on väärkäitumisest teatamise korras toonud abistavaid näiteid väärkäitumistest, mille kohta teavitusi oodatakse.

Väärkäitumine, millest töötaja on teadlik või mida ta kahtlustab, mis võib olla toimunud või toimumas ja millele rakendub käesolev Kord, tähendab järgmist:

1. Finants- või raamatupidamispettus, korruptsioon, altkäemaks või muu sobimatu tegevus või käitumine finantsvaldkonnas;
2. Ebapiisav sisekontroll Ettevõttes või selles esinevad suuremad auditeerimis- ja raamatupidamispuudused, mis võivad omada olulist või märkimisväärset mõju ettevõtte finantstulemustele;
3. Huvide konflikt või ebaeetiline käitumine või ametialaste oskuste või hoolikuse puudumine, näiteks ost sugulasele kuuluvast ettevõttest või koostöö ettevõttega, mille aktsionär ollakse; või andmete võltsimine ärieesmärkide saavutamiseks;
4. Siseteabe väärkasutamine AS-i Tallinna Vesi või mõne muu ettevõtte aktsiatega kauplemisel;
5. Konfidentsiaalse või tundliku äriteabe väärkasutamine;
6. Ettevõttesiseselt või Ettevõtte regulaatoritele või muudele asjakohastele asutustele esitamisele kuuluva teabe esitamata jätmine või vastavate dokumentide hävitamine;
7. Mistahes kuritegu või õiguspäraste kohustuste täitmata jätmine Ettevõtte poolt;
8. Ettevõttele väljastatud lubade või litsentside tingimuste rikkumine;
9. Kellegi töötervishoiu ja –ohutuse ohtu seadmine või kahjustamine;
10. Teavitamata jätmine olukorrast, kus on selgunud, et meie tegevus kahjustas või võis kahjustada keskkonda kas reostuse näol või muul viisil;
11. Ettevõtte kordade, protseduuride, sisereeglite või Ärireeetika koodeksi mitte järgimine.
12. Kõikide ülaltoodud teemadega seonduva informatsiooni sihilik varjamine.
13. Muud tõsised kahtlused.

Töötajale tasub selgitada, et ka **tegevusetus** võib klassifitseeruda väärriks teoks. Näiteks jätab ehitusprojekti juht reageerimata tööohutusalasale kaebusele, seades nii terve kollektiivi ohtu.

Iga organisatsioon otsustab ise, milliste probleemide kohta vihjeid oodatakse ja on täiesti tavaline, et kõikide kahtluste kohta saab teada anda sama kanali kaudu.

¹⁷ AS Tallinna Vesi väärkäitumisest teavitamise korra leiab ettevõtte kodulehelt: https://www.tallinnavesi.ee/wp-content/uploads/2017/05/2017-30-06-Whistleblowing-policyASTV-EST_uus-veeb.pdf

NÄIDE



AS CIRCLE K OOTAB IGASUGUSEID VIHJEID

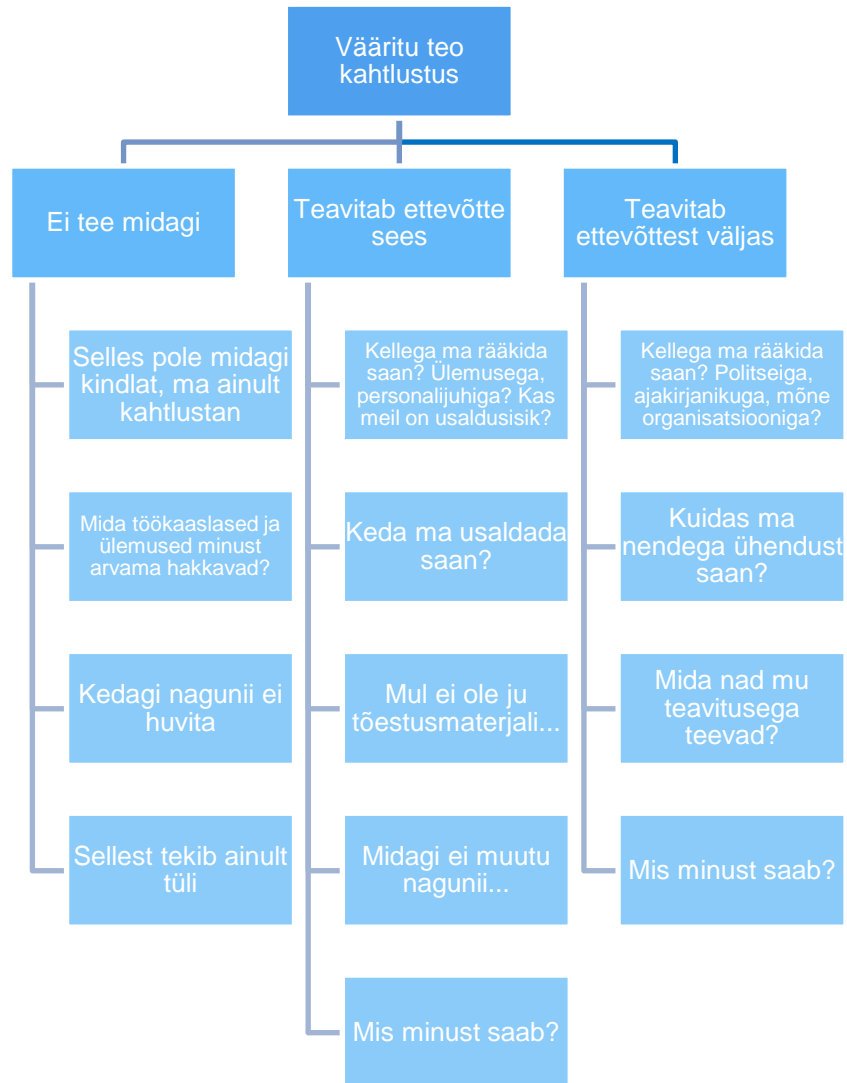
Rahvusvahelises mugavusteenusteketis AS Circle K-s pole tõmmatud ranget piiri, millest töötajad rääkima võivad tulla. Kõiki eetilisi ja nn halle teemasid võivad töötajad vihjeliini või usaldusisiku kaudu lahata. Ettevõttes kehtib reegel, et eksliku teavituse puhul ei juhtu töötajaga midagi, palju hullemaks peetakse, kui teavitust ei tehta ja väärkäitumine jääb avaldamata.

Juhul kui ettevõtte otsustab, et igasuguste muredega tegeleb sama spetsialist, siis on oluline, et usaldusisik mõistaks, millal on tegu väärteo ja millal tööalase kaebusega, et küsida õigeid küsimusi¹⁸ ja kindlustada, et vihjet ei heideta kõrvale.

¹⁸ Vt ptk Teavituse vastuvõtmine

Teavitaja dilemma

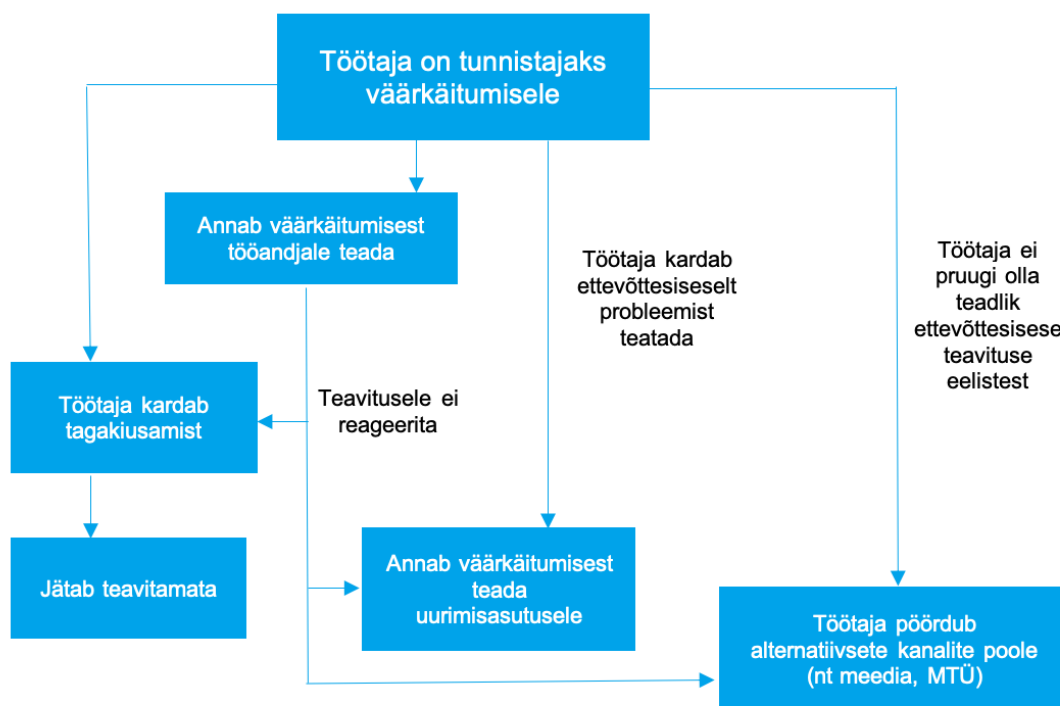
On oluline meeles pidada, et vihjeandja on tavaline töötaja, kelle õlgadele on ootamatult langenud suur moraalne koorem. Lihtsustatult seisab ta kolme valiku ees, mis omakorda tekitavad palju küsimusi ja otsustuskohti.



Ettevõtte peab töötama selle nimel, et töötaja pöörduks oma kahtlusega mõne kolleegi või usaldusisiku poole, sest ainult sel juhul on ettevõttel võimalik ise kahtlustust uurima hakata, võimaliku probleemiga tegeleda ja kõige tõhusamalt maandada materiaalseid ja maineriske. Kui töötaja ei tee midagi või pöördub näiteks meedia poole, on ettevõtja sellest võimalusest ilma jäänud.

Ükski töötaja ei soovi olla vihjeandja ja teavitamiseni jõudmine on äärmiselt raske, mida näitlikustavad eelnevalt esitatud teavitaja mõttekohad. All on lihtsustatud skeem tüüpilistest

põhjustest, miks ettevõttesisene teavitus aset ei leia ja töötaja otsustab pigem pöörduda mõne kolmanda osapoole poole.



NÕUANNE



VIHJEANDJA TOETAMINE

1. Pea meeles, et töötajatel on väärtegevuste avastamisel kande roll.
2. Mõttele läbi, millised murekohad võivad sinu ettevõttes teavituse tegemisel töötajal tekkida.
3. Leia neile lahendused ja lisa need teavitamise juhisesse või selgita neid töötajatele regulaarselt.
4. Hoida sõnumitooja ja sõnumi lahus, teavitaja motiivid on teisejärgulised ja prioriteediks peab olema teavituse sisu uurimine.

Kuidas teavitada?

Ettevõtte kirjeldab selgelt, kuidas kaebust edastatakse:

1. suuliselt või kirjalikult;
2. vihjetelefonile, postkasti või veebiplatvormi kaudu;
3. avalikult, konfidentsiaalselt või anonüümselt.

Kõige lihtsam on vihjeandmise põhimõtteid selgitada juhise või mõne muu dokumendi abil.

TÖÖRIIST



TEAVITAMISE JUHISE ALUSED

Hea vihjeandmise juhise loob üheselt mõistetava raami väärkäitumisest teatamiseks, selle uurimiseks ja väärtuste edendamiseks. Juhise võiks selgitada järgmisi aspekte:

1. Ettevõtte võtab väärkäitumist tõsiselt ja väärkäitumine on selgelt defineeritud
2. Töötajatel on võimalik väärkäitumisest teavitada väljaspool juhtimisahelat
3. Töötajatel on võimalik sõltumatult osapoolelt konfidentsiaalselt nõu küsida
4. Vajadusel tagab ettevõtte teavitajale konfidentsiaalsuse
5. Ettevõttevälise teavituse protsess
6. Teavitaja tagakiusamine ja valesüüdistused ei ole aktsepteeritud

Võttes arvesse tööstusharust, ettevõtte struktuurist ja suurusest tulenevaid tegureid, otsustab iga ettevõtte ise, kes võib teavituskanalit kasutada ja millistest probleemidest teavitada.

Hea juhise julgustab ja adresseerib juba eos teavitaja hirme (vt nt [Vihjeandja dilemma](#) joonist). Terviklik, lihtsasti mõistetav ja laialdaselt kommunikeeritud juhise on väärkäitumise ennetamise juures põhiline.

TÖÖRIIST



ALTERNATIIVID JUHISELE

Vihjeandmisega seotud küsimustele võib anda vastuseid näiteks ettevõtte eetikakoodeksis või mõnes muus sarnases dokumendis. On oluline, et teavitaja leiaks vajalikud juhtnöörid kiiresti üles.

NÄIDE



KORDUMA KIPPUVAD KÜSIMUSED TELIAS

Rahvusvaheline telekommunikatsiooniettevõtte Telia Company selgitab töötajatele vihjeandmisega seotud üldisi küsimusi, turvalisuse ja konfidentsiaalsusega seotud teemasid ning erinevaid näpunäiteid ja parimaid praktikaid „KKK“ ehk korduma kippuvate küsimuste dokumendis¹⁹, mis on hõlpsasti leitav spetsiaalsel, Telia Company serveritest eraldatud EthicsPointi²⁰ veebilehel²¹.

Avalik, konfidentsiaalne ja anonüümne teavitamine

Väärkäitumisest saab teada anda kolmel moel: avalikult sõna võttes, konfidentsiaalselt või anonüümselt.

VÄÄRKÄITUMISEST TEAVITAMINE

	Avalik	Konfidentsiaalne	Anonüümne
Vihjeandja isik	Vihjeandja isik on kõigile teada	Vihjeandja isik on teada usaldusisikule, teavitaja loal ka teistele asjasse puutuvatele isikutele	Vihjeandja isikut ei tea keegi
Mõju juhtumi uurimisele	Vihjeandjale saab esitada täpsustavaid küsimusi	Vihjeandjale saab esitada täpsustavaid küsimusi	Täpsustavate küsimuste esitamine pole võimalik
Vihjeandja kaitse tagamine	Vihjeandjat saab kaitsta tagakiusamise eest, vihjeandja isik on avalik	Vihjeandja isikut saab hoida saladuses, vihjeandjat saab kaitsta tagakiusamise eest	Vihjeandja isik ei ole teada ja seetõttu on raskendatud kaitsvate meetmete rakendamine

Avaliku teavitamise puhul ei taotle töötaja konfidentsiaalsust ja asjassepuutuvad isikud teavad, milles teavitus seisneb ja kes on selle tõstatanud. Avatus aitab paremini olukorda hinnata ja otsustada, kuidas teavitust menetleda.

Ideaalses olukorras julgevad töötajad muredest ja kahtlustest avalikult rääkida. Nad teavad, et juhtkond võtab nende kaebust tõsiselt ning hoolitseb selle eest, et nad teavituse pärast kolleegide või ülemuste poolse tagakiusamise ohvriks ei lange. Sellised organisatsioonid on väga haruldased, kuna

¹⁹ <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/et/gui/101615/faq.pdf>

²⁰ EthicsPoint on ülemaailmselt tegutseva teavitamislahendusi pakkuva ettevõtte NAVEX kaubamärk, mille kohta leiab rohkem infot siit: https://secure.ethicspoint.com/domain/en/default_reporter.asp

²¹ <https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/et/gui/101615/index.html>

ettevõtte suurus, tööstusharuga kaasnevad riskid, vihjeandjate maine ühiskonnas ja organisatsioonis mõjutavad, kui altis on töötaja oma murest avalikult rääkima.

Konfidentsiaalse teavituse puhul esitab töötaja oma nime, kuid soovib, et seda juhtumi uurimise käigus ilma tema nõusolekuta ei avalikustata. Konfidentsiaalne teavitus tagab võimaluse kontakteeruda teavitajaga asjaolude täpsustamiseks või tagasiside andmiseks. Ekspertid²² on ühel meelel, et kui avalikult pole võimalik väärkäitumisest rääkida, on konfidentsiaalne teavitus parim alternatiiv.

Ettevõtte peab tegema kõik endast oleneva, et lubatud konfidentsiaalsust teavitajale tagada. Vastasel juhul kaotavad töötajad teavituskanalite vastu usalduse, keelduvad neid kasutamast ja väärkäitumine jääb avastamata.

Anonüümse teavitamise puhul ei ole teavitaja isik teada, mis raskendab väärkäitumise asjaolude selgitamist ja teavitajale kaitse tagamist. Anonüümsete teadete puhul ei ole enamasti võimalik hiljem teavitajaga kontakteeruda asjaolude täpsustamiseks ega tagasiside andmiseks.

Erandiks on veebiplatvormid ja automaatvastajad, mis annavad teavitajale pärast teavituse tegemist unikaalse PIN-koodi, mille abil saab vihjeandja hiljem kontrollida, kas teavituse kohta on tagasisidet laekunud. Sellisel puhul võib teavitajal olla ka võimalus vastata vahepeal tekkinud lisaküsimustele.

NÄIDE



TAGASISIDE (ANONÜÜMSELE) TEAVITAJALE

Ramirent on rendiseadmeid pakkuv rahvusvaheline ettevõtte, kes võtab vihjeid vastu veebiplatvormi²³ kaudu, kus teavitaja saab jääda täiesti anonüümseks, kuid siiski on võimalik vihjeandjale tagasisidet anda. Seda kõike võimaldab PIN-koodil põhinev süsteem.

Teavitaja edastab platvormil vihje ja saab seejärel unikaalse koodi. Selle abil saab ta hiljem uuesti süsteemist päringu teha, et kontrollida, kas juhtumi osas on toimunud arenguid.

Enamasti anonüümset teavitamist ei soosita ja väärkäitumisest teavitamise juhendisse lisatakse selgitus, et anonüümse teavituse puhul ei pruugi olla võimalik rakendada teavitaja suhtes kaitsvaid meetmeid, kuid juhul kui pärast teavituse tegemist on teavitaja isik teatavaks saanud, peab ettevõtte neid kaitsvaid meetmeid ikkagi rakendama²⁴.

Juhul kui ettevõtte on ikkagi valmis ka anonüümseid teavitusi vastu võtma, tuleb juhendis selgitada, et vihje peab olema võimalikult detailne.

²² Public Concern at Work, artikkel 10; TI 2013 International Principles for Whistleblower Legislation, punkt 7

²³ Tutvu Ramirendi eetikaliiniga siin: <https://wrs.expolink.co.uk/client-EjoZdWMo>

²⁴ TI 2013 International Principles for Whistleblower Legislation, punkt 13

NÕUANNE



TEAVITUSVIIS JA KAITSE

Kindlusta, et töötajad oleks teadlikud, millise teavitusviisi juures saad neile konfidentsiaalsust tagada.

Teavituskanalid

Teavituskanaleid on erinevaid ja iga ettevõtte peab otsustama, kas neile piisab ühest või on tarvis mitut kanalit.

Ostarbekas on käivitada näiteks **vihjetelefon**, **e-post** või **veebiplatvorm** konfidentsiaalsete vihjete vastuvõtmiseks.

Mõned ettevõtted kasutavad **postkastisüsteemi**, kuhu töötajad saavad jätta anonüümseid või konfidentsiaalseid vihjeid. Mida aeg edasi, seda ebatavalisemad sellised paberkandjal põhinevad süsteemid on, sest tänapäevased veebilahendused võimaldavad teavitajal samuti anonüümseks jääda.

NÄIDE



„ANNA TEADA“ POSTKASTID EESTI ENERGIAS

Elektriettevõtte AS Eesti Energia ja Elektrilevi kontorihoonetes ja Ida-Virumaa tootmisobjektides on „Anna teada“ stenditeated ja postkastid, kuhu töötajad saavad muuhulgas jätta teateid väärkäitumisest.

Teavituskanalid peavad olema ligipääsetavad kõigile, kellelt ettevõtte vihjeid ootab. See tähendab, et **ettevõtte võtab kasutusele kanalid, mida sihtrühmad on harjunud kasutama**. Näiteks kui osad töötajad arvutitega üldse kokku ei puutu, siis vaid veebiplatvormist või e-postiaadressist ei piisa, et töötajate seas teavitamist soosida.

NÄIDE



AVALIK VIHJELIIN PEPSICO'S

Vastutustundlik ettevõtte pöörab hoolimata oma suurusest tähelepanu ka oma tarneahelale ja sellega seotud riskidele.

Riskide maandamiseks on mõistlik võimaldada tarneahelas tegutsevate ettevõtete töötajatel samuti probleemidest teada anda, luues kas kõikidele osapooltele avatud vihjeliini või nõudes tarnijatelt vihjeandmise mehhanismide olemasolu.

Näiteks on PepsiCo kontsern, üks Euroopa juhtivaid toiduaine- ja joogiettevõtteid, loonud eetikaliini, mis on avatud kõikidele osapooltele, kes kahtlustavad seadusvastast või ettevõtte väärtustega vastuolus olevat käitumist.²⁵

On oluline, et:

1. teavituskanal on hallatud sõltumatult (nt töötajate usaldusisiku või ettevõttevälise teenusepakkuja poolt) ning kaebused edastatakse konfidentsiaalsuspõhimõtet silmas pidades tegevjuhtkonnale;
2. anonüümse teavitamise võimalus on tagatud;
3. teavitatud juhtumeid käsitletakse konfidentsiaalselt, et tagada piisav ja asjakohane kaitse nii teavitanud isikule kui ka isikule, kelle kohta kaebus esitati;
4. iga kaebust uuritakse põhjalikult ning antakse selles osalenud isikutele tulemuste kohta tagasisidet;
5. kaebuste registreerimiseks, dokumenteerimiseks ning menetlemiseks on paigas kindel protseduur.²⁶

Enamikes rahvusvaheliselt tegutsevates suurettevõtetes on vihjeandmise mehhanism olemas, kuid suur osa ettevõtetest ei ole võimelised oma töötajaid tagakiusamise eest kaitsma.²⁷

Rahvusvaheliselt tegutseva suurettevõtte jaoks ei ole seega küsimus selles, kas teavituse mehhanism peaks neil kasutusel olema või mitte, vaid pigem selles, **kuidas julgustada töötajaid teavitama, kuidas neid teavitusi tõhusalt hallata ning kuidas vihjeandjaid tagakiusamise eest kaitsta.**

TÖÖRIIST



TEAVITUSKANALITE LOOMINE RAHVUSVAHELISES ETTEVÕTTES

Hoolimata ettevõtte suurusest, võib igasuguse teavituskanali loomine alguses tunduda ressursimahukas ja keeruline. Rahvusvaheliselt äri ajav korporatsioon peab arvestama erinevate riikide korruptsiooniriski, keelekõikumust ning taristut.

Kõrge korruptsiooniriskiga maades mängib enim rolli kohalik kontekst, mistõttu tuleb kindlustada, et

1. teavituskanalid on ligipääsetavad kõikidele töötajatele ja tarnijatele
2. ning vihjeid menetletakse rangelt konfidentsiaalselt ja tõhusalt.

²⁵ PepsiCo käitumiskoodeksi leiad siit: <https://pepsico.ee/assets/pdf/Estonian-Global-Code-of-Conduct.pdf> ja väärkäitumisest saab teada anda siin: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/52943/index.html>

²⁶ Ühing Korruptsioonivaba Eesti. Korruptsiooni ennetamise käsiraamat erasektorile.

²⁷ Business Case for Speaking Up, lk 2

Erinevates sihtriikides tegutsev ettevõtte võiks töötajatele pakkuda laia valikut teavituskanaleid, näiteks võimalust pöörduda otse usaldusisiku, eetikanõuniku või -komisjoni poole, või edastada vihje veebiplatvormi, vihjetelefoni või e-posti teel.

Teavituskanalite kasutamine peab alati olema tasuta, pidevalt võimalik ja ligipääsetav kõikides keeltes, mis ettevõttes töökeeltena kasutusel on.

Juhul kui ettevõtte eelistab, et vihjeandjad saaksid vihjetega pöörduda ettevõttevälise osapoole poole, on mõistlik leida spetsialistid, kes

1. pakuvad vihjete haldamise teenust,
2. tegutsevad rahvusvaheliselt ja/või
3. omavad väga head ülevaadet kohalikest oludest.

Alternatiivselt võib pöörduda sihtriigi vabaühenduste poole, kelle üheks põhitegevuseks on teavituskanali võimaldamine, vihjeandjate nõustamine ja vihjete haldamine. Näiteks on Transparency Internationali kohalikud allorganisatsioonid hea koht alustamiseks.

Vihjeliini teenuse sisse ostmist peetakse eriti kuluefektiivseks lahenduseks, kui ettevõtte tegutseb mitmes riigis. Teenusepakkuja hoolitseb enamasti selle eest, et ettevõteteni jõuab transkriptsioon nii teavituse originaalkeeles kui ka näiteks inglise keeles.

NÄIDE



VEEBIPLATVORMI LAHENDUSTE TEENUSEPAKKUJAD

TASUTA

GlobaLeaks²⁸ on vabavaral põhinev tarkvara, mis võimaldab organisatsioonidel pakkuda oma töötajatele turvalist teavituskanalit.

GlobaLeaksi kasutamine on tasuta ja on seega hea esmane valik veebiplatvormi kasutuselevõtuks.

TASULISED

Eesti ettevõtjate seas on kasutust leidnud muuhulgas järgmised teenusepakkujad:

1. Expolink²⁹
2. Navex³⁰

²⁸ <https://www.globaleaks.org/>

²⁹ <https://www.expolink.co.uk/our-clients/case-studies/yorkshire-building-society/>

³⁰ <https://www.navexglobal.com/en-us/products/hotline-reporting-and-intake>

3. WhistleB³¹

KODUMAISED

Vihjeliini haldamise teenust pakuvad Eestis suuremad konsultatsiooni- ja advokaadibürood.

Teavituse vastuvõtmine

Ettevõtte hoolitseb selle eest, et töötajad teavad, kes on teavituse vastuvõtjad, sh kes on **alternatiivsed teavituse vastuvõtjad** lisaks vahetule juhile (nt usaldusisik, sisekontrolli juht vms). Need töötajad oskavad teavitust korrektselt vastu võtta, registreerida ja teavitajale konfidentsiaalsust tagada.

Teavituse vastuvõtja ülesandeks on vihjeandja ootusi juhtida. Teavitust saades peab vastuvõtja mõtlema, mis tulemust loodab vihjeandja teavitamisega saavutada. Mõnel puhul soovib teavitaja lihtsalt, et keegi kahtlast olukorda uuriks, teinekord soovitakse, et probleemist laiemalt räägitaks. Ei ole ka harv nähe, et vihjeandja eeldab, et vääralt käitunud töötaja lastaks lahti. Vastuvõtja ülesandeks on selgitada teavitajale, kuidas ettevõtte kahtlustustega tegeleb ja millised tulemused on realistlikud.³²

Väärkäitumise teavituse vastuvõtmisel peab vastuvõtja

1. teavitama teavitajat vihje kättesaamisest;
2. hoiduma eelarvamustest ning arvestama oma teadmiste tasemega väärkäitumist puudutavas valdkonnas;
3. käsitlema teatavaks saadud teavet nõuetekohaselt;
4. järgima konfidentsiaalsuse nõuet;
5. võtma vajadusel kasutusele meetmed teavitaja kaitsmiseks;
6. tagama kahtlusaluse osapoole õiglase kohtlemise;
7. teavitama uurimise tulemusest teavitajat.

TÖÖRIIST



JUHIS TEAVITUSE VASTU VÕTMISEKS

Suulise teavituse vastuvõtjana:

- a) proovi leida vestluseks privaatne ruum;
- b) tee märkmeid üksnes teavitaja nõusolekul;
- c) küsi avatud küsimusi (kes, mis, mida, kus, millal ja miks). Proovi kindlaks teha võimalikult palju fakte. Suunavate küsimustena võib muuhulgas kasutada:
 - miks on teavitaja otsustanud väärkäitumisest teavitada?
 - kellele on väärkäitumisest juba teada antud?
 - mida teavitaja väärkäitumise all silmas peab?
 - kus ja millal väärkäitumine aset leidis?
 - kes on väärkäitumisega seotud?

³¹ <https://whistleb.com/whistleblowing-software/>

³² Selgitustööd aitab teha nn vihje teekonna skeem: [LISA 2 VIHJE TEEKONNA NÄIDE](#).

- d) selgita, millal töötaja tagasisidet võib oodata. Juhul kui töötaja ei saa mingit tagasisidet, võib ta arvata, et probleemiga ei tegeleta ning võib otsustada pöörduda kuhugi mujale, nt ajakirjanike poole. Teavitajat peab võimalusel juhtumi uurimisega kursis hoidma, kuna see aitab hoida ootusi realistlikena, ennetada probleeme ja kindlustada, et protsess kulgeb hästi.
- e) selgita, et küsimuste või lisainformatsiooni soovi korral võib teavitaja teavituse vastuvõtjaga ühendust võtta.

NÕUANNE



E-POSTI, VIHJETELEFONI JA VEEBIPLATVORMI KAUDU TEAVITUSE VASTUVÕTMINE

Hoolitse selle eest, et e-posti, vihjetelefoni ja veebiplatvormi kaudu saadetud vihjete edastamiseks oleks paigas läbimõeldud detailne ankeet, mille abil saab vihjeandja anda vastused kõikidele juhtumi uurimiseks vajalikele küsimustele.

Pea meeles, et teavitajaga ei pruugi hiljem enam ühendust saada ja lisaküsimusi küsida. Seega on oluline kohe alguses võimalikult palju teavet hankida.

NÄIDE



RIIGI KINNISVARA AS-i VEEBIANKEET

RKAS kasutab lihtsat veebiankeedi vormi, mis palub vihjeandjal kirjeldada sündmuse toimumise aega, kohta, juhtumit ennast ja selgitada info päritolu. Soovi korral saab jätta oma kontaktandmed.³³

Sündmuse toimumise aeg. Palun kirjutage, millal sündmus aset leidis, märkides ära kuupäeva (pp/kk/aaaa) ja kellaaja. Kui täpne aeg ei ole teada, märkige orienteeruv aeg või ajavahemik aasta ja kuu täpsusega.

Sündmuse toimumise koht. Palun kirjutage võimalikult täpselt, kus sündmus aset leidis (riik, maakond, linn/vald, linnaosa, aadress). Võimalusel täpsustage sündmusega seotud organisatsiooni struktuuriüksuse nimetus.

Juhtumi kirjeldus. Palun kirjeldage juhtumi asjaolusid võimalikult täpselt, sh milline on teie roll, kes on juhtumiga seotud teised osapooled (nimed ja ametikohad), milline on teie hinnangul tekkinud kahju ja selle orienteeruv suurus (EUR), milline on ohu objekt või selle tekitaja. (Juhul kui soovite esitada tõendusmaterjale, palun saata need anonüümsele e-postiaadressile rkas@ee.ey.com)

Info päritolu. Palun kirjeldage, millisest allikast info pärineb. Juhul kui te ise ei ole sündmuse juures viibinud ja info sellest on jõudnud teieni isikute kaudu, siis esitage palun nende nimed ja

³³ Riigikinnisvara AS-i vihjeankeedi leiab siit: <https://emeia2.ey-vx.com/survey/TakeSurvey.asp?PageNumber=1&SurveyID=3KIn531Hlp2K285>

kontaktandmed. Kui sündmuse toimumist kinnitavad dokumendid, foto- või videofailid, siis esitage nende loetelu ja nende sisu iseloomustav lühikirjeldus.

Kontaktandmed. Vihje esitamisel on teil võimalus jääda anonüümseks. Kui Te soovite esitada vihje enda nimel, siis palun sisestage enda esmased kontaktandmed (nimi, telefoninumber ja/või e-posti aadress). Teie kontaktandmed jõuavad ainult vihjet analüüsiva sõltumatu osapooleni. Kontaktandmed on vajalikud lisainformatsiooni küsimiseks uurimise käigus. Teie nõusolekuta ei avalikustata Teie isikut protsessi mitte üheski etapis.

Mõnikord soovivad teavitajad vihje toetamiseks erinevaid dokumente esitada. Hoolitse selle eest, et failide edastamine ei ohustaks vihjeandja konfidentsiaalsust, näiteks ei ole mõistlik paluda teavitajal failid eraldi e-postiaadressile saata, kuna saatja on siis hõlpsasti tuvastatav.

NÄIDE



TURVALINE TÕENDUMATERJALIDE ESITAMINE

Veebiplatvormil võimaldab failide manustamist näiteks vabavaral põhinev GlobaLeaksi platvorm. Nii saab teavitaja võimalusel lisainfot jagada ja teavituse fakt jääb konfidentsiaalseks.

Teavituse vastuvõtjad peavad teavitust vastu võttes arvesse võtma oma teadmisi valdkonnast, mida väärkäitumine puudutab, ning millist informatsiooni teavitaja on nõus nendega jagama.

NÕUANNE



MIDA TEAVITUST VASTU VÕTTES VEEL SILMAS PIDADA?

Vastuvõtja peab teavituse puhul hindama:

- kui tõsine ja kiireloomuline on juhtumi iseloom?
- kas juhtumiga peaks tegelema väärkäitumisest teavitamise juhise või mõne teise juhise kohaselt?
- kas juhtumi juures on vaja teiste juhtide või spetsialistide abi?
- tundliku iseloomuga juhtumi puhul peaks juhtumi käsitlemisega seotud inimeste arvu hoidma võimalikult väiksena.
- kui teavitaja osakonnas tuleb läbi viia küsitlemine, peab teavitajat eelnevalt hoiatama, et ta oleks sarnaselt kõigi teistega valmis küsimustele vastama.
- juhul kui teavitaja näeb tagakiusamise ohtu, peaks ta esimesel võimalusel pöörduma uuesti usaldusisiku või vahetu ülemuse juurde, kes peavad olema valmis teavitajat rahustama või võtma ühendust personaliosakonnaga, et olukorda lahendada.

Pärast teavituse vastuvõtmist on vaja vastu võtta otsus edasiste meetmete kohta. Anna teavitajale teada, et

1. tegemist ei ole väärkäitumise juhtumiga ja organisatsioon juhtumit edasi ei uuri (põhjendusega)

VÕI

2. võta kasutusele mõni järgmistest meetmetest:
 1. rakenda distsiplinaarkaristust, uurimistoimingud pole vajalikud, anna teavitajale tagasisidet ning põhjenda otsust;
 2. võta kiirkorras kasutusele ennetavad meetmed (nt töötaja ajutiselt töölt kõrvaldamine), alusta uurimistoiminguid, anna teavitajale tagasisidet ja põhjenda otsust;
 3. alusta uurimistoiminguid ja/või
 4. teavita uurimisorganeid.

Vihjeandja kaitse

Mitmed uuringud soovivad ettevõtetal soosida nn avalikku teavitamist, sest nii on ettevõttel lihtsam vihjega tegeleda ja väheneb oht usaldamatuse tekkimiseks töökeskkonnas. Lisaks on võimalik teada anda anonüümselt, kuid anonüümse teavituse puhul on keeruline tagada teavitaja kaitset ja esitada lisaküsimusi.³⁴ Sellegipoolest peab vihjeandjale jääma **õigus konfidentsiaalsusele**, mis aitab kõige paremini võimaliku tagakiusamise ja muude ohtude eest kaitsta ning samas jääb ettevõttele võimalus kaebusega diskreetselt tegeleda.

Väärkäitumisest teavitamise juhis võiks sisaldada kinnitust, et vihjete edastamise ja uurimistegevuse abistamise tõttu **tagakiusamine ei ole lubatud**. Ettevõtted, kes on juba olulisel määral panustanud ressursse, et julgustada töötajaid väärkäitumisest teada andma, peavad strateegiliselt tegelema ka võimaliku tagakiusamise ennetamise ja lahendamise, et töötajatel säiliks usaldus vihjeandmise mehhanismi.

NÕUANNE



Pärast teavitust suhtle töötajaga edasi sarnaselt varasemale:

- jätkka töötajaga normaalselt suhtlemist;
- hinda töötajat tema soorituse põhjal;
- anna töötajale ülesandeid nagu varemgi;
- jaga igapäevase töö tegemise jaoks vajalikku informatsiooni;
- kaasa töötajat sotsiaalsetesse üritustesse., nt traditsioonilised ühised lõunad, jõulupeod, sünnipäevad jms.

Töötajat tuleks hoiatada, et juhul kui ta soovib jääda konfidentsiaalseks, siis ta ei tohiks teavitust töökaaslastega arutada, sest nii pole võimalik konfidentsiaalsust enam tagada.

Kui vihjeandja kahtlustab, et teda võidakse hakata taga kiusama, on teavituse vastuvõtja kohustuseks vihjeandjale kinnitada, et ka tagakiusamise puhul võib ta uuesti sama inimese poole pöörduda. Mõnikord on tarvis vaid julgustavat vestlust, et töötajat rahustada.

³⁴ Ka anonüümse teavituse puhul tuleb tagada teavituse konfidentsiaalsus, sest teavituse sisust võib välja lugeda ka teavitaja isiku. See põhimõte on eriti oluline VKE-de puhul.

Juhtumikorraldus

Toimiv ja adekvaatselt reageeriv juhtumikorraldus on vihjeandmise mehhanismi oluline osa. Väärkäitumiskahtlustuste menetlemine võib esmapilgul ära ehmatada, kuid järgides parimatel praktikatel põhinevaid soovitusi, on võimalik vihjeid asjatundlikult ja tõhusalt hallata.

Tõhusat juhtumikorraldust iseloomustavad:

- sõltumatud ja ennetavad teavituste vastuvõtjad, kes vastavad korrektselt teavitajale ja annavad teistele osapooltele suuniseid tegutsemiseks;
- konfidentsiaalsuse tagamine;
- selge vihje „teekond“;
- selged kriteeriumid, millal ja kuidas vihjeandja ja teiste osapooltega suheldakse;
- regiooni- ja funktsiooniülene koordineerimine ning
- andmete kogumine aitamaks ettevõtetel juhtumeid lahendada, teha kindlaks probleemide esinemismustreid ja andmaks aru nõukogule ning osanikele.

NÕUANNE



Kui selgub, et väärkäitumine on tõenäoliselt seadusvastane, esita olemasolev teave politseile ja lõpeta kõik organisatsioonisiseseid uurimistegevused, sest need võivad hakata segama uurimisasutuse tööd.

Mehhanismi eest vastutav isik paneb ka paika kriteeriumid, millal ja mis alustel juhtumi uurimine lõpetatakse.

NÕUANNE

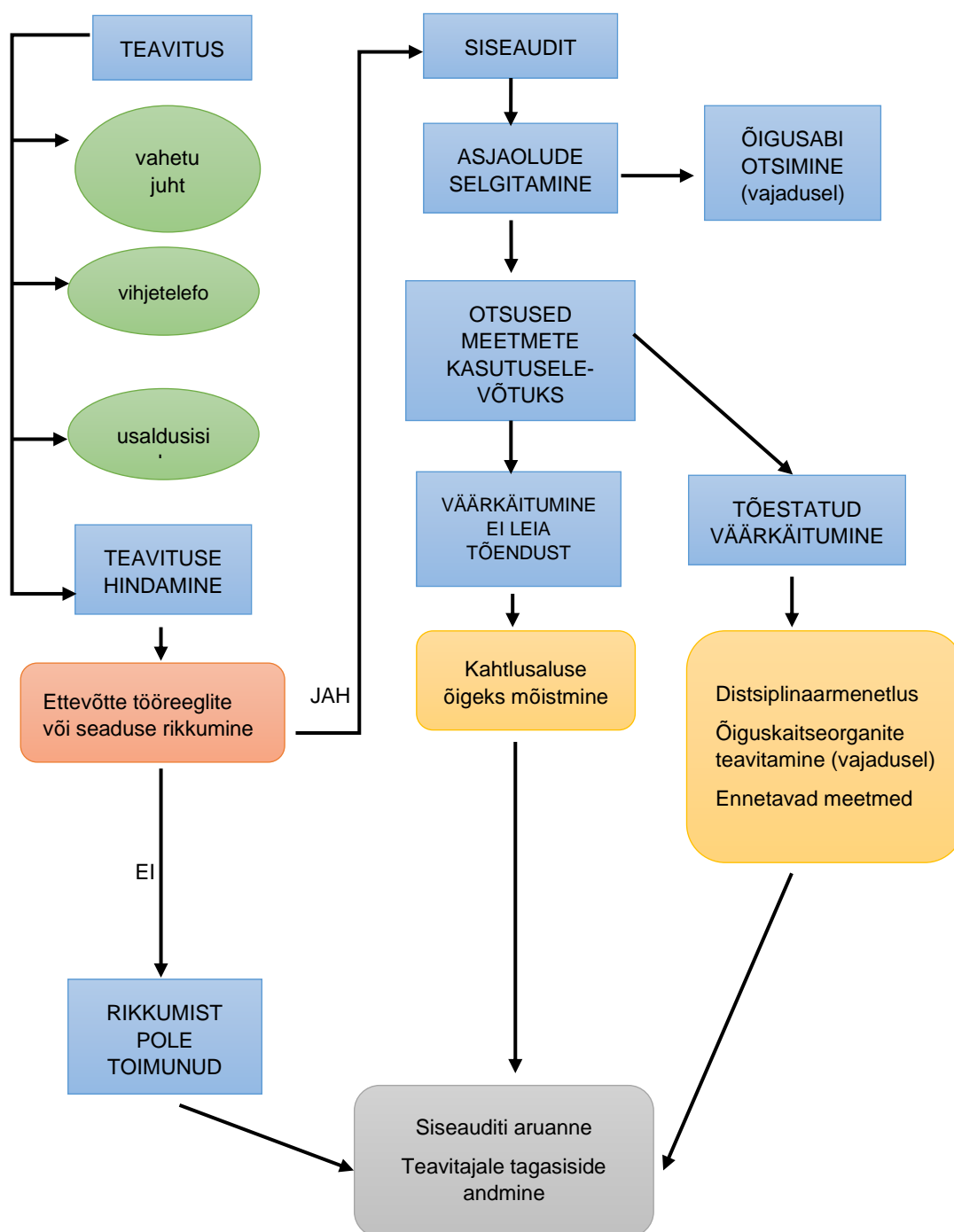


EETIKAKOMISJON

Uurimistoimingud ei võimalda alati konkreetseid järeldusi teha ja juhtumi lõpetamise osas võtab otsuse vastu näiteks omanikust, tegevjuhist ja õigusosakonna esindajast koosnev eetikakomisjon.

Vihje teekond suuremas organisatsioonis

Vihje menetlemine toimub väiksemates ja suuremates organisatsioonides üsna sarnaselt. Suurtes organisatsioonides on tõenäoliselt olemas ka näiteks siseauditi või õigusosakond, kus on kompetentsi vihjeid uurida olemas. Eelnev skeem kujutabki vihje teekonda sarnases ettevõttes. Väiksemas ettevõttes jääb menetlemine mehhanismi eest vastutava isiku õlule.



Mehhanismi ära kasutamine

Igasuguse mehhanismiga kaasneb risk, et omakasupüüdlik töötaja kasutab süsteemi enda kasuks ära. Vihjeandmise mehhanism ja sellega kaasnev teavitajakaitse ei ole siinkohal erandiks. Samas on

uuringud näidanud, et triviaalset või valeteavet edastatakse pigem harva.³⁵ Ettevõtte teavitamise juhised võivad ettenägelikult sisaldada sanktsioone nende töötajate vastu, kes mehhanismi teadlikult valekahtlustuste esitamiseks ära kasutavad. Neid põhimõtteid peab ettevõtte järjekindlalt rakendama.

NÕUANNE



1. Teavitamise juhisesse või mõnda muusse asjakohasesse dokumenti lisa kinnitus, et ettevõtte ei tolereeri tahtlikult valekahtlustuste esitamist.
2. Ära murra seda lubadust!

³⁵ Transparency International (2007) The Business Case for „Speaking Up“. How Internal Reporting Mechanisms Strengthen Private-Sector Organisations.

TEADLIKKUSE TÕSTMINE

Vihjeandmise mehhanism võib välja näha eeskujulik ja hästi läbimõeldud, aga see on väärtusetu, kui töötajad mehhanismist kuulnud ei ole.

Ettevõtte panustavad töötajate teadlikkuse tõstmisesse. Selleks on erinevaid viise, näiteks plakatid ühiselt kasutatavates ruumides ja töötajaid kõnetavad sõnumid siseveebis, mis tuletavad meelde, et kahtlustest tuleks teada anda.

NÄIDE



TELIA COMPANY KAMPAANIA „ÄRA SEDA TÖÖ JUURES TEE“

Telia Company on loonud humoorika sarja „Ära seda töö juures tee“³⁶ (*Don't do this at work*) 17 animatsiooniga, mis kujutavad lõbusas võtmes tegevusi, mida töötaja peaks vältima. Näiteks ära palka pereliikmeid, ära kohtu ametnikega üksi, ära võta vastu kalleid kingitusi, ära anna altkäemaksu jne.

Animatsioonid on GIF-vormingus ja sobivad nii suurepäraselt bänneriteks siseveebis, taustapildiks või jagamiseks sotsiaalmeedias.

Juhul kui ettevõttel on teavitamise juhise või poliitikadokument, tuleb see töötajatele kättesaadavaks teha näiteks siseveebis, uuele töötajale jagatavas pakendis või käsiraamatus. Info peab olema lihtsasti leitav, et teavitamist kaaluv töötaja ei peaks liigselt muretsema, millest ja kuhu ta teavitama peaks.

NÕUANNE



Lisaks detailsele väärkäitumisest teavitamise juhisele või korrale koosta maksimaalselt ühe lehekülje pikkune lühendatud juhise, kus on olemas järgmine info:

1. Üleskutse
2. Millest võib teavitada?
 - o Loetle väärkäitumise näiteid
3. Kuidas saab teavitada?
 - o Telefoninumber, e-postiaadress, veebiankeedi aadress jms

Lühendatud juhise, mis võib dokumendi asemel olla ka plakat, on teavitajale tunduvalt kasutajasõbralikum.

Kommunikatsioonis kasuta pigem lühendatud juhendit.

Töötajad **usaldavad** vihjeandmise mehhanismi, kui

³⁶ Vaata animatsioone siit: <http://dontdothisatwork.teliacompany.com/>

1. kehtib avatud uste poliitika;
2. teavitusi käsitletakse tõhusalt;
3. ettevõtte peab oma vihjeandmise poliitikast kinni ja
4. juhtkond on eeskujuks.

Seetõttu tuleb heas usus tehtud teavitusi käsitleda korrektselt ja vältida tuleks ahvatlust keerulisi juhtumeid ignoreerida või varjata. Vastupidi, keeruliste ja tundlike juhtumite abil saab ettevõtte endale tõestada, et paika pandud põhimõtted kehtivad ja teenivad ettevõtte eesmärke.

Avatus on ettevõtte jaoks kõige ohutum strateegia ja hea vihjeandmise mehhanism rõhutab ja toetab ettevõtte pühendumust avatud organisatsioonile. Kui ettevõtte ei pea põhimõtetest kinni ja saadab töötajatele segaseid signaale, näiteks annab töötajatele, järelevalve asutustele või osanikele eksitavat teavet mõne väärkäitumiskahtlustuse kohta, demotiveerib ta teavitamist ja õõnestab ise usaldust, mis on mehhanismi toimimiseks hädavajalik.

VÄLDI



Usaldus mehhanismi vastu kahaneb, kui ettevõtte laseb seda väärkasutada või üritab teavituse teinud töötajat vaigistada. Tõenäoliselt saab kollektiiv sellest teada ning see mõjutab nende arvamust ja usaldust organisatsiooni ja selle vihjeandmise mehhanismi.

Regulaarne kommunikatsioon

Hea tava ütleb, et mehhanismi pidevaks toimimiseks tuleb töötajatele vähemalt kord aastas meelde tuletada, et selline mehhanism on üldse olemas ja selgitada, kuidas see toimib. Seda saab teha järgides üht või mitut järgnevat näpunäidet:

1. Vii töötajaid kiiresti kurssi koosolekul või uudiskirjas teavitamist väärtustavate teemadega, mis on leidnud kajastust meedias.
2. Vii töötajate seas läbi küsitlus hindamaks vihjeandmise mehhanismiga seotud usaldust, teadmisi ja kogemusi.
3. Pane siseveebi üles teavitamise KKK.
4. Ettevõtte väärtus- ja eetilisi põhimõtteid rõhutades selgita ka vihjeandmise rolli.
5. Loo või täienda juhust juhtidele ja töötajatele.
6. Kindlusta, et juhil ja teistel teavituste vastuvõtjatel on ka võimalik kuskilt nõu küsida.
7. Tee kollektiivile kokkuvõtte sellest, kuidas mehhanism on seni toiminud.
8. Tee kollektiivile kokkuvõtte sellest, mida on ettevõtte juhtumitest õppinud.

NÄIDE



INTERVJUUD ORGANISATSIIONI AJALEHTEDES JA SISERAADIOS

AS Eesti Energia kasutab sõnumi levitamiseks muuhulgas ka siseveebi, siseraadiot ja siseajalehti, kus intervjuude käigus selgitatakse muuhulgas teavitamise olulisust ja kutsutakse töötajaid väärkäitumisest teada andma.

Teadlikkust tõstvad materjalid tuleb üle vaadata ja vajadusel täiendada või välja vahetada üle aasta või varem, kui selgub, et töötajate seas on teadlikkus langenud või kui kontaktandmed enam ei kehti.

Probleem	Lahendus	Tööriist
Töötajad ei ole teavitamise teemaga kursis	Vihjeandmise mehhanismi välja töötamisel kaasa töötajaid	Teadlikkust kaardistav küsitlus
	Juhtkonna pöördumine töötajate poole	Vihjeandmist julgustav ja selgitav sõnavõtt koosolekul või seminaril
		Tee uudiskirjas ülevaade teavitamist kajastavatest meediasündmustest
	Uute töötajate julgustamine ³⁷	Lisa vihjeandmise juhiseid või KKK uue töötaja materjalide hulka
		Lisa teema uue töötaja sisseelamiskoolitusse
Töötajad ei ole teadlikud, et ettevõttel on vihjeandmise mehhanism	Juhtkonna pöördumine töötajate poole	Küsitlus hindamaks vihjeandmise mehhanismiga seotud usaldust, teadmisi ja kogemusi

³⁷ Protect UK 2018. aasta uuring näitab, et 39% vihjeandjatest on uued töötajad, kes erinevalt vanematest töötajatest märkavad värsket pilguga väärkäitumist kergemini.

		Tuleta ettevõtte väärtusi ja mehhanismi meelde uudiskirjas
	Tee ülevaade mehhanismi kasutamisest	Tee kokkuvõtte, kuidas mehhanism on seni toiminud
		Tee kokkuvõtte, mida on ettevõtte juhtumitest õppinud
Töötajad ei usalda mehhanismi	Juhtkonna pöördumine	Kinnita töötajatele, et ettevõtte toetab teavitamist ja kaitseb oma töötajaid
	Pea kehtestatud reeglitest kinni	

Koolitamine

Töötajad, kelle kanda on vihjeandmise mehhanismis jäetud konkreetsed rollid, tuleks võimalusel vastavalt koolitada. Eelkõige tuleb kindlustada, et nad mõistavad vihjeandmise mehhanismi täielikult ning oskavad vihjeid vastu võtta. Koolitus võib hõlmata järgmisi teemasid:

1. miks on vihjeandmise mehhanismid vajalikud?
2. teavituste vastuvõtmine;
3. konfidentsiaalsuse lubadus ja tagamine reaalsuses;
4. kahtlustuse hindamine ja
5. vihjeandjale tagasiside andmine ja toe pakkumine.

MEHCHANISMI TÄIENDAMINE

Vihjeandmise mehhanismide regulaarne vahehindamine võib aidata ettevõtetel juhiseid ja tehnilisi lahendusi töhustada. Vihjete arvu, tüübi ja uurimistulemuste kohta tuleb koguda andmeid, mis esitatakse võimalusel sõltumatu hinnangu saamiseks näiteks ettevõtte nõukogule või auditikomiteele.

Vihjeandmise mehhanismi tõhususe hindamiseks sobivad näiteks järgmised indikaatorid:

1. ettevõtte teavitamise juhise ja teavituskanalite vastavus parimale praktikale;
2. vihjeandmise juhtumite arv;
3. vihjeandmise mehhanismiga seotud usaldus, teadlikkus ja kogemused töötajate seas;
4. teated tagakiusamisest ja
5. konfidentsiaalsuspõhimõtte rikkumiste arv.

Vihjete arv ja sisu

Mehhanismide tõhusust hinnates pööratakse enamasti tähelepanu kahele küsimusele:

1. kas teavituste kõrge või madal arv on hea asi?
2. kas vähene kasutus viitab sellele, et väärkäitumist ei esine või ettevõttes valitseb nn vaikimise kultuur?

Vastuste tähendus ettevõtte jaoks oleneb selle suurusel, äritüübist ja -riskidest, olemasolevatest kontrollmeetmetest ja sellest, kui suur on töötajate teadlikkus ja usaldus vihjeandmise mehhanismi.

NÕUANNE



Kui ettevõtte kasutab vihjetelefoni lahendust, uuri, kui palju on sellele helistatud ja mis tüüpi on need kõned olnud.

Kui ettevõtte kasutab ka infotelefoni lahendust, uuri konfidentsiaalsuse printsiipi arvesse võttes, mis tüüpi küsimustega on pöördutud ja millist tuge on helistajatele pakutud.

NÄIDE



AS EESTI ENERGIA VIHJETE REGISTER

AS Eesti Energia talletab süsteemselt kõik vihjed, mis neile väärkäitumise kohta laekuvad, sh kuulujutud ja nn suitsunurga jutud. Konfidentsiaalse ja vaid sisekontrolli osakonna töötajatele avatud registri kande teostab see sisekontrolli osakonna töötaja, kes vihje esimesena saab. Registrisse kantakse vihje sisu, menetluse märkmed ja tulemus.

Juhtkonnale tehakse regulaarselt koondülevaade, mille raames kirjeldatakse, kui palju vihjeid vastu võeti, mis üksusest ja mis teemadel. Detailsemalt käsitletakse neid vihjeid, mille menetlemiseks tuli alustada täiemahuline sisejuurdlus. Sel juhul selgitatakse juhtkonnale, mis oli vihje sisu, mida sisejuurdlus tuvastas ja milliseid parendustegevusi ellu viidi.

NÕUANNE



Alam- ja keskastme juhid on need, kes tõenäoliselt võtavad vastu ja lahendavad suurema osa teavitamise juhtumitest. Seetõttu on mõistlik mehhanismi eest vastutaval isikul küsida mehhanismi toimimise kohta tagasisidet ka juhtidelt.

Kahtlustuste arvust on tunduvalt tähendusrikkam väärkäitumise juhtumite olulisus ja fakt, kas uurimise tulemusena oli või ei olnud kahtlustustel alust. Üks mitme aasta jooksul aset leidnud põhjendatud kahtlustus õigustab igati vihjeandmise mehhanismide suhteliselt tagasihoidlikku loomis- ja jooksvat kulu. Kokkuvõttes aitavad mehhanismid ettevõtet suuremat kahju vältides raha säästa.

NÕUANNE



Kui selgub, et teavitused on pigem tööalased kaebused, tuleb väärkäitumisest teavitamist käsitlev kommunikatsioon üle vaadata, sest töötajad ei kasuta teavituskanaleid eesmärgipäraselt.

Kui tööalaseid kaebuseid ja väärkäitumisega seotud vihjeid menetlevad ettevõttes erinevad osakonnad või spetsialistid, kaalu kahe eraldiseisva teavituskanali loomist.

Kui kõiki kaebuseid ja vihjeid võtab vastu sama osakond või spetsialist, suuna töötajad oma muredega sama teavituskanali juurde, kuid kindlusta, et nt veebiplatvormi või automaatvastaja küsimustikus oleks esitatud kõik küsimused, mis on mõlema kaebuse menetlemiseks vajalikud.

Vihjete analüüs

Teavituste arvu ja sisu näitajaid aitab paremini mõista töötajate **teadlikkus** ja **usaldus** seoses vihjeandmise mehhanismiga.

Sobiv meetod töötajate teadlikkuse hindamiseks sõltub ettevõtte suuruselt ja töötavatest. Teadlikkust saab hinnata näiteks järgmiste tööriistade abil:

1. arutelu meeskonnakoosolekul,
2. töörahulolu küsitlused,
3. töökoha kultuuri käsitlevad (konfidentsiaalsed) küsitlused.

Mõned näited küsimustest:

1. Kas viimase kolme aasta jooksul olete kokku puutunud väärkäitumisega meie ettevõttes? Kui jah, kas rääkisite kellelegi oma kahtlustest ning mis sellest sai?
2. Kui teadlik olete ettevõtte vihjeandmise lahendustest?
3. Kui tõenäoliselt peate, et väärkäitumise kahtluse korral räägite sellest oma vahetule juhile?
4. Kui kindlalt julgete väita, et ülemuse poole pöördudes ei järgne vihje edastamisele tagakiusamist?
5. Kui kindlalt julgete väita, et vahetu juht suhtub vihjesse tõsiselt ja käsitleb seda korrektset?

NÕUANNE



Küsimuste koostamisel eelista võimalusel avatud küsimusi, mis võimaldavad töötajatel jagada oma mõtteid ja kogemusi mehhanismiga seotud heade ja halbade praktikate, vihjeandmisega seotud hoiakute jms kohta.

NÕUANNE



Lisainformatsiooni töötajate teadlikkuse ja mehhanismi tõhususe kohta leiab ka lahkumisintervjuudest.

Sisend vahehindamiseks	Tööriist
Ettevõtte vihjeandmise poliitika vastavus parimale praktikale	Kontrolli, kas standardeid ja soovitusi on vahepeal muudetud
Vihjete arv	Vihjetelefoni statistika (NB! Ka vihjetelefoni mittekasutamine on oluline sisend)
	Vihjete register
	Ülevaade juhtidelt, usaldusisikutelt jt teavituste vastuvõtjatelt
Vihjete sisu	Vihjetelefoni statistika (NB! Konfidentsiaalsuspõhimõte)
	Vihjete register
	Ülevaade juhtidelt, usaldusisikutelt jt teavituste vastuvõtjatelt (NB! Konfidentsiaalsuspõhimõte)
Vihjeandmise juhtumite arv	Mehhanismi eest vastutava isiku poolt kogutud statistika
Vihjeandmise mehhanismiga seotud usaldus, teadlikkus ja kogemused	Küsitlus töötajate seas
Tagakiusamine ja konfidentsiaalsuspõhimõtte rikkumine	Küsitlus töötajate seas

Vahehindamise tulemusena võib selguda, et ettevõttel on vihjeandmise lahendustega seoses arenguruumi, näiteks:

1. töötajate teadlikkus on madal;
2. töötajad ei usalda mehhanismi;
3. töötajad ei usalda oma ülemusi piisavalt, et neile kahtlustustest rääkida.

Neil juhtudel peab organisatsioon võtma kasutusele sobilikud vahendid probleemide lahendamiseks (vt peatükki „Teadlikkuse tõstmine“).

KASUTATUD MATERJALID JA SOOVITUSLIK LISALUGEMINE

- Alliance for Integrity (2016) No Excuses! Countering the 10 Most Common Excuses for Corrupt Behaviour. A Pocket Guide for Business Practitioners.
- Andmekaitse Inspeksioon (2019) Isikuandmete töötaja üldjuhend.
- Association of Certified Fraud Examiners (2016) Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse
- British Standards Institute (2008) PAS 1998:2008. Whistleblowing Arrangements. Code of Practice.
- Chartered Secretaries (2010) Guidance Note. A Practical Guide to Good Governance.
- PricewaterhouseCooper (2013) Striking a Balance: Whistleblowing Arrangements as Part of a Speak Up Strategy.
- Public Concern at Work (2007) Rewarding Whistleblowers as Good Citizens. Response to the Home Office Consultation.
- Public Concern at Work (2018) Whistleblowing Best Practice.
- Transparency International (2007) Internal Whistleblowing Mechanisms. Topic Guide. Compiled by the Anti-Corruption Helpdesk.
- Transparency International (2007) The Business Case for „Speaking Up“. How Internal Reporting Mechanisms Strengthen Private-Sector Organisations.
- Transparency International (2013) International Principles for Whistleblower Legislation.
- Transparency International Nederland (2017) Whistleblowing Frameworks. Assessing Dutch Publicly Listed Companies.
- Transparency International UK (2010) The 2010 UK Bribery Act. Adequate Procedures. Guidance on Good Practice Procedures for Corporate Anti-Bribery Programmes. Checklist.
- Ühing Korruptsioonivaba Eesti (2011) Korruptsiooni ennetamise käsiraamat erasektorile.

LISA 1 TEAVITAMISE JUHISE NÄIDE

Väärkäitumisest teatamise kord AS-is Tallinna Vesi

1. Sissejuhatus
2. Meie seisukoht
3. Meie põhimõtted
4. Kuidas väärkäitumise kahtlusest teatada – töötaja kohustused
5. Mis järgneb – ettevõtte kohustused
6. Kellele Kord kehtib?
7. Korra üle vaatamine

1. Sissejuhatus

Käesolev väärkäitumisest teatamise kord (edaspidi Kord) ja Ärietika koodeks sätestavad ASis Tallinna Vesi ja selle tütarettevõttes OÜ Watercom (käesolevas dokumendis edaspidi koos nimetatud AS Tallinna Vesi või Ettevõtte) kehtivad eetikanormid. Käesolev AS-i Tallinna Vesi Kord ja Ärietikakoodeksit tuleb vaadata koos ühtse dokumendina.

AS-i Tallinna Vesi Ärietika koodeks on leitav ettevõtte kodulehelt. AS-i Tallinna Vesi töötajatena oleme uhked selle üle, et järgime oma tööd tehes kõrgeid eetikanorme. Vastavad põhimõtted on välja toodud Ärietika koodeksis, mis võtab kokku meie äritegevuse põhialused. Kõik AS-i Tallinna Vesi töötajad on kohustatud nende põhimõtetega tutvuma ja neid teadma. Samuti ootame ka oma partneritelt käitumist, mis on kooskõlas nii kõrgete eetikanormide kui seadusega.

Äritegevuses aususe, õigluse ja õiguspärasuse põhimõtete järgimine eeldab töötajatelt üksikisikutena teatud sammude astumist olukorras, kus nad näevad või arvavad oma tööga seonduvalt esinevat väärkäitumist. Peame oluliseks, et kõikidel meie töötajatel ja töövõtjatel oleks väärkäitumise kahtluste korral võimalik usaldada nende käsutuses olevat teavet inimesele, kes saab antud olukorras aidata. Käesoleva Korra mõistes tähendab 'väärkäitumisest teatamine' järgmist: Ettevõtte töötajad, kliendid ja äripartnerid teatavad tekkinud kahtlustest AS-i Tallinna Vesi töötajate või juhatuse (edaspidi töötajad) väärkäitumise, õigusvastase tegevuse, tegevusetuse, mistahes rikkumise või väärteo (edaspidi ühiselt nimetatud väärkäitumine) osas. Seejuures ei ole teatajal põhjust karta tagakiusamist, diskrimineerimist, ebasoodsasse olukorda sattumist või vallandamist.

2. Meie seisukoht

AS-i Tallinna Vesi eesmärgiks on olla parim vee- ja kanalisatsiooniteenuseid pakkuv ettevõtte nii Eestis kui Baltikumis. Kindlasti ei ole Ettevõtte nõus ärieesmärkide saavutamise nimel tegema järeleandmisi oma eetilistes tõekspidamistes.

Ka kõige esmaklassilisemates organisatsioonides võib üksikisikutel tekkida kiusatus ületada lubatud ja lubamatu käitumise vahelist piiri. Selleks, et AS Tallinna Vesi saaks hoida ja veelgi parandada oma mainet kõrgete ametialaste käitumisnormide kandjana, on äärmiselt oluline, et meie töötajad

teadvustavad igaühe aktiivset rolli antud kontekstis ja teatavad väärkäitumise kahtlustest, kui need peaksid tekkima.

Käesolev Kord annab ülevaate sellest, kuidas julgustame oma töötajaid sellistest kahtlustest teatama.

3. Meie põhimõtted

Väärkäitumine, millest töötaja on teadlik või mida ta kahtlustab, mis võib olla toimunud või toimumas ja millele rakendub käesolev Kord, tähendab järgmist:

1. Finants- või raamatupidamispettus, korrupsioon, altkäemaks või muu sobimatu tegevus või käitumine finantsvaldkonnas;
2. Ebapiisav sisekontroll Ettevõttes või selles esinevad suuremad auditeerimis- ja raamatupidamispuudused, mis võivad omada olulist või märkimisväärset mõju ettevõtte finantstulemustele;
3. Huvide konflikt või ebaeetiline käitumine või ametialaste oskuste või hoolikuse puudumine, näiteks ost sugulasele kuuluvast ettevõttest või koostöö ettevõttega, mille aktsionär ollakse; või andmete võltsimine ärieesmärkide saavutamiseks;
4. Siseteabe väärkasutamine AS-i Tallinna Vesi või mõne muu ettevõtte aktsiatega kauplemisel;
5. Konfidentsiaalse või tundliku äriteabe väärkasutamine;
6. Ettevõttesiseselt või Ettevõtte regulaatoritele või muudele asjakohastele asutustele esitamisele kuuluva teabe esitamata jätmine või vastavate dokumentide hävitamine;
7. Mistahes kuritegu või õiguspäraste kohustuste täitmata jätmine Ettevõtte poolt;
8. Ettevõttele väljastatud lubade või litsentside tingimuste rikkumine;
9. Kellegi töötervishoiu ja –ohutuse ohtu seadmine või kahjustamine;
10. Teavitamata jätmine olukorrast, kus on selgunud, et meie tegevus kahjustas või võis kahjustada keskkonda kas reostuse näol või muul viisil;
11. Ettevõtte kordade, protseduuride, sisereeglite või Ärireeetika koodeksi mitte järgimine.
12. Kõikide ülaltoodud teemadega seonduva informatsiooni sihilik varjamine.
13. Muud tõsised kahtlused.

4. Kuidas väärkäitumise kahtlusest teatada – töötaja kohustused

Töötajal tuleb oma kahtlustest teatada ja mida varem ta seda teeb, seda parem. Kõiki olukordi, millest on teavitatud, uuritakse ja neisse suhtutakse tõsiselt ning diskreetselt.

Esmalt peab töötaja kahtlustest rääkima oma otsese juhi või personaliosakonna töötajaga. Mõistame, et tegemist on tundliku küsimusega ja seetõttu tagame kõikide kahtlustest teatavate inimeste täieliku konfidentsiaalsuse ja ei avalda nende isikuid. Juhul, kui olukorra uurimisele järgneb menetlus, võib edasiste sammude võtmiseks tarvis minna kahtlusest teatanud inimese abi ja teda võidakse paluda tunnistajana ütlusi anda. Kahtlusest teataja nõusoleku korral ütlusi anda pakutakse talle nõu ja tuge.

Kui töötaja arvates ei ole rääkimine otsese juhi või personaliosakonna töötajaga asjakohane, on tal võimalus helistada konfidentsiaalsele väärkäitumisest teatamise telefoninumbrile (+372) 786 86 02, mis töötab 24/7.

Kõned lindistatakse ja nendega tegeleb sõltumatu osapool Ernst&Young järgides äärmiselt kõrgeid konfidentsiaalsusnõudeid.

Lisaks eelnevale on võimalik täita vastav vorm ja esitada see veebilehel www.tallinnavesi.ee asuva ankeedi kaudu või saata e-kiri aadressile astv@vihja.ee. Vormi täitmisel ja esitamisel on esitaja konfidentsiaalsus samuti tagatud ja IP aadressi ei salvestata. Seetõttu võib töötaja olla kindel, et tema isikut ei tuvastata. Informatsioon saadetakse otse sõltumatule osapoolele Ernst&Young, kes vaatab selle läbi ja astub vajalikud sammud.

Kui teataja soovib, säilitab Ernst&Young tema anonüümsuse ja AS-ile Tallinna Vesi edastatakse informatsioon väärkäitumise kahtluste kohta, et Ettevõtte saaks vajadusel samme astuda.

Selleks, et uurimine oleks võimalikult tulemuslik, on oluline antava informatsiooni täpsus – kus ja millal juhtum aset leidis, juhtumi kirjeldus, kes olid sellega seotud (nimed, ametikohad), kuidas teataja juhtumist teada sai, kas juhtumi kohta on ka tõendusmaterjale ja/või tunnistajaid.

Kõiki kahtlusi, st nii otsese juhi või personaliosakonna, sõltumatu väärkäitumisest teatamise telefoniliini kui veebi kaudu esitatud kahtlusi, uuritakse. Kui töötaja teavitab väärkäitumisest, järgides selleks ette nähtud protseduuri, teeme kõik võimaliku, et kaitsta teatajat võimaliku survestamise vastu. Juhul, kui teataja on ise väärkäitumises osaline, ei saa AS Tallinna Vesi lubada, et ei astu teataja vastu samme, kuid asjaolu, et ta juhtumist teatas, võetakse kindlasti arvesse.

AS Tallinna Vesi mõistab, et väärkäitumisest teatamise otsust ei ole kerge teha. Kui teataja on informatsiooni kaalunud ja arvab, et tema kahtlustel on tõepõhi all, ei ole tal midagi karta, sest teatamisega täidab ta oma kohust nii tööandja, kolleegide kui Ettevõtte klientide ees.

AS Tallinna Vesi ei luba teataja ahistamist ega tagakiusamist (sealhulgas mitteametlikku) ja astub samme teataja kaitseks, kui teataja on teatanud oma kahtlustest heas usus. Ettevõtte menetleb nimetatud katseid kui töölepingu tõsist rikkumist, millega tegeldakse vastavate reeglite ja protseduuride kohaselt.

Samuti ei luba AS Tallinna Vesi tühistel asjaoludel, pahatahtlikult ja/või isikliku kasu eesmärgil tehtud süüdistusi. Sellistel juhtudel astub AS Tallinna Vesi vastavaid samme.

5. Mis järgneb – ettevõtte kohustused

Kui kahtlusest on läbi ülaltoodud kanalite teatatud, dokumenteeritakse kahtluse alused, tehakse otsus edasiste sammude osas ja informeeritakse vastavaid juhte ettevõttes – näiteks personalijuhti, õigusteestuse juhti ja juhatust või auditikomitee esimeest (juhatuse liikmeid puudutava kahtluse puhul).

Kõiki väärkäitumisest teatajaid, kes ei ole anonüümsust taotlenud, teavitatakse uurimise tulemustest niipea, kui see on otstarbekas.

6. Kellele Kord kehtib?

Kord kehtib Ettevõtte kõikidele töötajatele – nii püsiva kui ajutise töölepinguga töötajatele ja ka töövõtjatele.

7. Korra üle vaatamine

Kõik esitatud kahtlused esitatakse läbi vaatamiseks ettevõtte auditikomiteele. Auditikomitee vaatab igal aastal läbi ka Korra ja hindab selle efektiivsust ettevõttes.

Majandusaasta lõppedes on tippjuhtkonna liikmed kohustatud allkirjastama dokumendi, milles kinnitavad, et neile teadaolevalt on nende alluvad täitnud väärkäitumisest teatamise korda ja käitunud kõikides oma asjaajamistes ausalt.

LISA 2 VIHJEANDMISE KKK DOKUMENDI NÄIDE

Korduma kippuvad küsimused (KKK) - Telia Company

TEAVITAMINE – ÜLDINE

Mul on mure. Kuidas ma sellest teatan?

Speak-Up Line vahendusel saate esitada raporti internetis, klõpsates järgneval lingil: www.speakupline.ethicspoint.com

Millistest olukordadest ma peaksin teatama?

Speak-Up Line'i eesmärk on võimaldada teavitada meie käitumiseeskirjade rikkumistest ja teistest muredest.

Kui mul on mure, siis kas ma ei peaks sellest lihtsalt teatama oma juhile, turvateenistusele või personaliosakonnale ning laskma neil sellega tegeleda?

Kui märkate käitumist, mis rikub Teie arvates meie käitumiseeskirju, siis julgustame sellest teatama.

Ideaalis peaksite kõigist probleemidest teatama oma vahetule juhile või mõnele teisele juhtkonna liikmele. Samas mõõname, et on olukordi, kus selline teatamine võib põhjustada Teie jaoks ebamugavust. See on põhjus, miks oleme loonud Speak-Up Line alternatiivse teavituskanalina.

Miks peaksin mulle teatavaks saanud asjaoludest teavitama?

Meil kõigil on õigus töötada positiivses keskkonnas. Selle õigusega kaasneb kohustus toimida eetilisel ning teavitada vastavaid inimesi, kui märkate, et keegi ei käitu eetilisel moel. Ühiselt selle nimel töötades suudame luua eluterve ja produktiivse keskkonna. Reeglite rikkumine võib avaldada negatiivset mõju terve ettevõtte tulevikule.

Kas juhtkond tõesti tahab, et ma probleemidest teavitaksin?

Kindlasti! Õigupoolest on see nende jaoks hädavajalik, et Te teavitaks. Sina oled teadlik ettevõttes aset leidvatest positiivsetest ja negatiivsetest sündmustest. Mida varem teada saame, seda varem saame asuda tegutsema ja loodetavasti vähendada reeglite rikkumisega kaasnevat negatiivset mõju.

Kuhu need raportid lähevad? Kes neile ligi pääseb?

Raportid sisestatakse otse turvalisse serverisse, mis paikneb väljaspool Telia Company IT keskkonda.

Meie teenusepakkuja GCS Compliance Services Europe Limited ("GCS EU") teeb need raportid EthicsPointi süsteemi abil kättesaadavaks ainult ettevõtte volitatud töötajatele, kelle ülesandeks on raportit hinnata ja käivitada uurimine. Kõik need töötajad on kohustatud tagama raportite konfidentsiaalsuse.

Kas see süsteem pole lihtsalt üks näide sellest, et keegi jälgib mind?

Speak-Up Line keskendub sellele, et olla meie üldise filosoofia positiivseks aspektiks ning võimaldab meil tagada turvalise, ohutu ja eetilise töökeskkonna. Teid julgustatakse küsima nõu eetilistes küsimustes, esitama positiivseid soovitusi või teatama murest. Efektivne suhtlus on tänapäeva ettevõttes ülimalt oluline ning see on suurepärane moodus suhtluse edendamiseks.

Oleme valinud hoolikalt parima teavitusviisi, mis vastab seadusest tulenevatele kohustusele ja tagab samaaegselt positiivse teavitusköökonna.

TEAVITAMISE TURVALISUS JA KONFIDENTSIAALSUS

Minu arusaama kohaselt luuakse ettevõtte arvutist saadetud raporti põhjal serveri logi, mis sisaldab kõiki minu arvutist külastatud veebilehti. Kas selle logi põhjal ei saa siis minu isikut kindlaks teha?

EthicsPoint ei loo ega säilita ühtki sisemist ühenduse logi IP aadressidega ja seega pole ka infot, mis seoks Teie arvuti EthicsPointiga. Õigupoolest keelab leping EthicsPointil tuvastamast teavitaja identiteeti.

Kui raporti esitamine tööarvutist on Teie jaoks ebameeldiv, võite kasutada Speak-Up Line turvalise veebilehe külastamiseks töökeskkonnast väljaspool asuvat arvutit (nt internetikohvikus, raamatukogus sõbra juures jne). Paljud inimesed otsustavad selle võimaluse kasuks, sest EthicsPointi andmetel esitatakse vähem kui 12% raportitest tööpäeva ajal.

Kas ma saan esitada raporti kodust ja jääda seejuures anonüümseks?

Kodust, naabri arvutist või mistahes interneti portaalist esitatud raport on endiselt turvaline ja annab Teile võimaluse jääda anonüümseks, kui see on lubatud vastavalt kohalikele seadustele. Lisaks ei genereeri ega säilita GCS EU internetiühenduse logisid, mis sisaldavad IP aadresse; kui soovite raporti esitada, siis ei seo miski Teie arvutit GCS EU-ga.

Ma kardan, et GCS EU-le teabe edastamisega kaasneb lõpptulemusena mu identiteedi paljastamine. Kuidas tagate, et seda ei juhtu?

EthicsPointi süsteemi eesmärgiks on kaitsta Teie anonüümsust, kui see on lubatud vastavalt

kohalikele seadustele. Lepingu kohaselt on meil keelatud teavitaja identiteeti tuvastada. Ent kui soovite oma anonüümsust säilitada, siis peate veenduma, et raporti sisu ei avalda Teie identiteeti juhuslikult. Näiteks "minu boksis, mis asub kõrvuti Jan Smithiga..." või "33 aasta jooksul...".

Kuidas toimida, kui tahan raportis oma identiteedi avalikustada?

Raportis on alajaotus identiteedi avaldamiseks, kui Te seda soovite.

NÄPUNÄITED JA PARIMAD PRAKTIKAD

Olen teadlik, et mõned inimesed tegutsevad ebaeetiliselt, aga see ei puuduta mind. Miks ma sellest teatama peaksin?

Meie ettevõtte eesmärk on edendada eetilist käitumist. Igasugune ebaeetiline käitumine, mistahes tasandil kahjustab lõppkokkuvõttes ettevõtet ja kõiki töötajaid, kaasa arvatud Teid. Seega, kui olete teadlik reeglite rikkumisest või ebaeetilisest käitumisest, siis on Teie kohustuseks Teie enese ja kolleegide ees sellest teavitada.

Ma pole kindel, kas nähtu või kuuldu on ettevõtte reeglite rikkumine või puudutab ebaeetilist käitumist, aga minu arust ei tundu see õige. Kuidas peaksin toimima?

Esitage raport. GCS EU aitab Teil koostada ja esitada raporti nii, et seda saaks õigesti mõista.

Eelistame varianti, kus Te pigem teavitate olukorrast, milles rikkumist ei tuvastata, kui et võimalik ebaeetiline käitumine jääb tähelepanuta, kuna Te polnud kindel.

Mis siis saab, kui minu juht või teised juhid on rikkumisega seotud? Kas raport ei jõua nendeni ning nad ei alusta jälgede kõrvaldamist?

Teavitusliin ja raportite levitamisprotsess toimivad nii, et raportis mainitud osapooli ei teavitata ja neile ei anta ligipääsu vastavatele raportitele.

Mis siis saab, kui mulle meenub vahejuhtumi kohta midagi olulist pärast raporti esitamist?

Kui esitate veebilehel raporti, siis saate unikaalse kasutajanime ja Teil palutakse valida parool. Saate tulla tagasi Speak-Up Line'le interneti vahendusel ning pääseda ligi algsele raportile, et lisada üksikasju.

Mis siis saab, kui teil on mulle raporti kohta küsimusi?

Speak-Up Line raporti esitamise lõpus saate raporti võtme ja Teil palutakse valida parool. Nende kahe abil saate jälgida raporti menetlemise kulgu Telia Company portaalis. Pärast algse raporti esitamist tuleb vahel oodata mitu päeva, kuni raporti edenemine muutub nähtavaks ning saate teada, kas probleemiga tegelemiseks on vaja täiendavat infot. Antud protsessi tulemusena on võimalik lahendada ka kõige keerukamaid olukordi.

Kas need järgnevad raportite täpsustused on sama turvalised nagu algne raport?

Kõik Speak-Up Line teavitused on sama konfidentsiaalsed nagu algne raport, olles hõlmatud anonüümsuse tagamise nõudega (kui see on seadustega kooskõlas), kui Te seda soovite.

Mis siis saab, kui mulle makstakse kätte?

Ettevõtte keelab karmilt igasuguse kättemaksu probleemist teavitanud isikute suhtes. Heauskselt esitatud kaebused ei too Teie suhtes kaasa mingeid sanktsioone, hoolimata sellest, kas probleemi aluseks olnud faktid osutuvad tõeseks ja toovad kaasa karistusmeetmeid. Kui usute, et Teile on saanud osaks kättemaks, siis teatage sellest palun ettevõttele uurimise alustamiseks

LISA 3 KÜSITLUS „VÄÄRKÄITUMISEST TEAVITAMINE: TEADLIKKUS TÖÖTAJATE SEAS“

Eesmärk: mõõta töötajate teadlikkust väärkäitumisest teavitamise mehhanismist ning selle tõhusust. Selleks uurime, kas töötajad teavad, kuhu pöörduda, kuidas nad seda teavad, ja kas nad pöörduksid, kui väärkäitumist märkavad.

Meedium: [Google Forms](#), [SurveyMonkey](#) või ettevõtte siseveeb. Sobivad kõik platvormid, mille kaudu saab andmeid eksportida ja analüüsida. Ühingu Korruptsioonivaba Eesti tegevbüroo pakub soovi korral tuge nii küsitluse välja töötamisel ja täiendamisel kui ka andmete analüüsimisel.

Mida silmas pidada?

- Soovitame enne küsitluse läbiviimist kaardistada ettevõtte sees osakonnad või sektorid, mis võivad üksteisest erineda mh rahvuste, juhtimistasandi ja suuruse poolest, et vastaja saaks end vastavasse kategooriasse märkida. Nii saab ettevõtte ülevaate väiksemate üksuste riskidest kui ka pildi organisatsioonist tervikuna. NB! Kui vastajad märgivad end kategooriasse, ei saa küsimustikku täielikult anonüümseks nimetada, eriti väiksemate organisatsioonide puhul
- Küsitluses peavad olema kaasatud kõik osapooled, kelle osas teavituse mehhanisme rakendatakse. St kui ettevõtte võtab peale töölepinguga töötajate teavituste vastu ka tarnijate, allhankijate, praktikantide, konsultantide teavitusi, peaksid nad küsitlusele vastama.
- Küsitlust võiks läbi viia regulaarselt, nt kord aastas, et aru saada peamistest mehhanismi puudustest, riskidest ja teadlikkuse tasemest.
- Küsitluse läbiviimine on üks võimalikest teadlikkuse tõstmise viisidest.
- Vastuste analüüsimisel pööra tähelepanu ka infole, mis esmapilgul tundub tähtsusetu. Nt kui ühes üksuses on palju "ei tea" vms vastuseid, võib see peale madala teadlikkuse taseme viidata teistele ohumärkidele nagu halb sisekliima.

Näidisküsimustik

Antud küsimustik võtab aega **5-10 minutit**. Tulemusi kasutatakse hindamiseks töötajate hoiakuid ja valmidust kasutada väärkäitumisest teavitamise ehk vihjeandmise mehhanisme.

Definitsioon

Väärkäitumise all mõeldakse tegevust, mis võib ohustada avalikku huvi, on seotud ressursside mittesihipärase või omakasupüüdliku kasutamisega, sh soodustuse saamiseks. Avalik huvi puudutab ühiskonna kui terviku huvisid ning sellest tulenevalt hüvesid, mida ei kasutata eratarbimiseks, vaid peavad olema kõigile kättesaadavad - nagu õiglus, võrdsus, turvalisus, loodus, kultuur jne.

Väärkäitumine pole seotud ainult nt altkäemaksu võtmise või pakkumisega, kuid ka pettuse, teabe võltsimise ja varjamisega ning ametikohast tuleneva võimu väärkasutamisega. Siinkohal ei peeta silmas muid tööalaseid ja töölepingukeskseid kaebusi.

1. Kas viimase kolme aasta jooksul olete meie ettevõttes kokku puutunud väärkäitumisega? (Märgi üks)

- *Jah, olen*
 - o Vastasite jah. Kas rääkisite kellelegi oma kahtlustest ning mis sellest sai? ([Avatud vastus](#))
- *Ei ole*
- *Ei oska öelda*

2. **Kui kahtlustate meie ettevõttes väärkäitumist, kas teaksite, kellele sellest ettevõtte sees teada anda? (Märgi üks)**

- *Jah, tean*
 - o Vastasite jah. Keda silmas pidasite? (Märgi mitu)
 - *Vahetu juht*
 - *Personalijuht*
 - *Siseaudiitor*
 - *Muu:___*
 - o *Palun kommenteerige, kuidas teate, kelle poole pöörduda. (Märgi mitu)*
 - o *On mainitud uue töötaja infopakis*
 - o *On mainitud koolituste või seminaride käigus*
 - o *On mainitud infokirjas või siseveebis*
 - o *On kirjas eetikakoodeksis*
 - o *Juhtkond on teavitamise olulisust toonitanud*
 - o *Muu: ____*
- *Ei tea*
 - o Vastasite, et ei tea. Kui tõenäoliseks peate, et väärkäitumise kahtluse korral räägite sellest oma vahetule juhile? (Märgi üks)
 - *Väga tõenäoliseks*
 - *Üpris tõenäoliseks*
 - *Mitte väga tõenäoliseks*
 - *Kindlasti ei teavitaks vahetut juhti*
 - *Ei tea*
- *Ei taha vastata*

3. **Mis võib meie ettevõttes Sinu arvates takistada väärkäitumisest teavitamist? (Märgi mitu)**

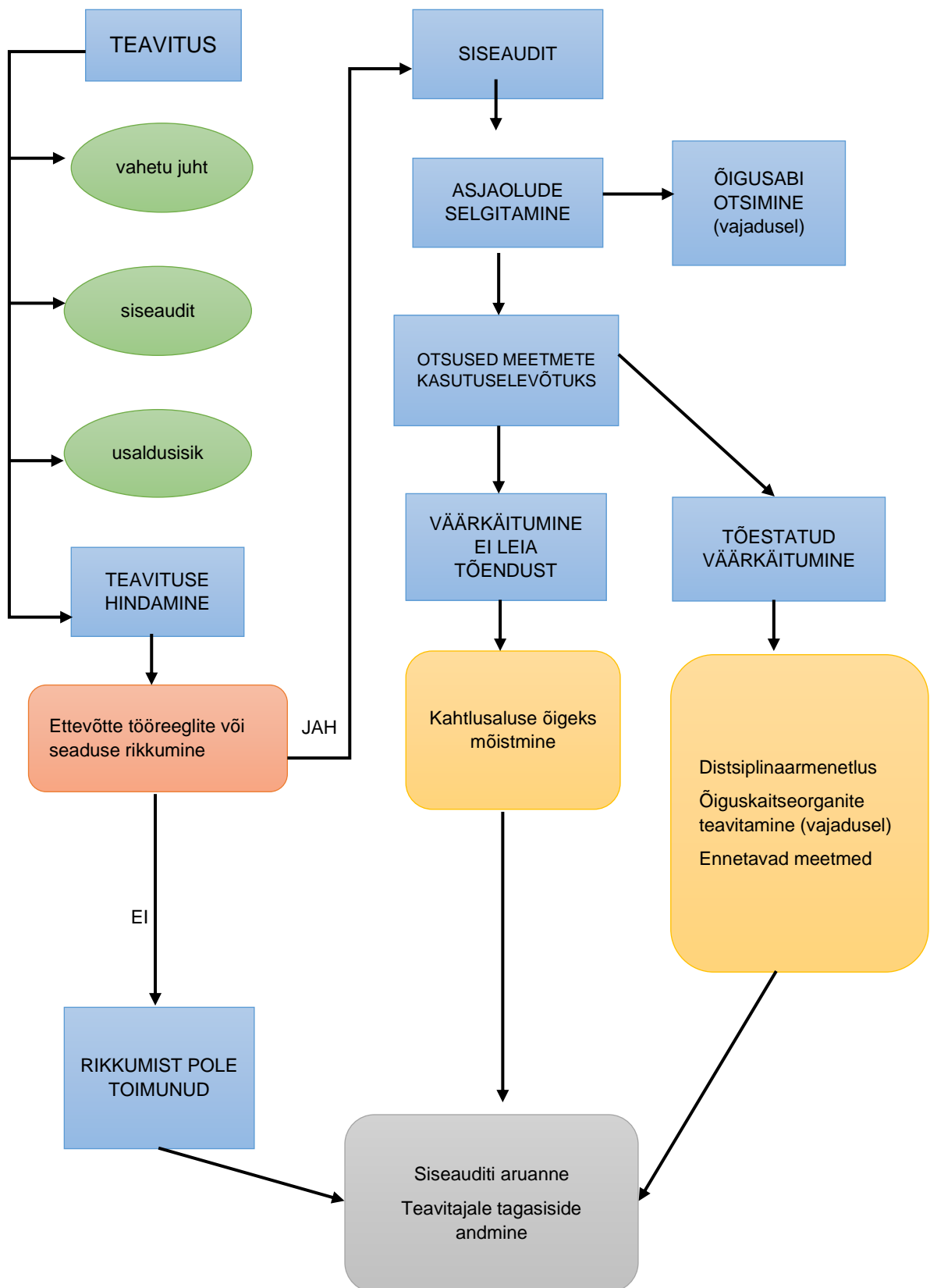
1. *Hirm vallandamise jm tagakiusamise ees*
2. *Hirm, et konfidentsiaalsust ei säilitata ja teavitaja isik tuleb välja*
3. *Ei tea, kelle poole pöörduda*
4. *Teavitamine ei toimi, mistõttu pole sellel ka mõtet*
5. *Teavitamisele vaadatakse ettevõttes viltu*
6. *Ei oska öelda*
7. *Muu: ____*

4. **Kui kindlalt julgete väita, et vahetu juht või teavitust vastu võttev isik suhtub vihjesse tõsiselt ja käsitleb seda korrektset? (Märgi üks)**

- *Väga kindlalt*
- *Üpris kindlalt*
- *Mitte väga kindlalt*
- *Ta ei suhtuks sellesse tõsiselt*
- *Ei tea*

5. **Kas midagi jäi küsimata või ütlemata? Siin on koht kõikideks lisakommentaariideks. (Avatud vastus)**

LISA 4 VIHJE TEEKONNA NÄIDE



VABAÜHENDUS KORRUPTSIOONIVABA EESTI

TELLISKIVI 60A/3, 10412 TALLINN

INFO@TRANSPARENCY.EE

WWW.TRANSPARENCY.EE

WWW.FB.COM/TRANSPARENCYINTERNATIONALESTONIA