

Kokkolan Talviharmonikka ry

**TOIMINTAMALLI EPÄASIALLISEN KÄYTÖKSEN
JA HÄIRINNÄN ENNALTAEHKÄISYYN JA
KÄSITTELYYN**

Hyväksytty hallituksen kokouksessa 10.12.2024

Yhdistyksen yleiset periaatteet

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset pohjautuvat tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin ja työturvallisuuslakiin. Näihin lakeihin perustuvat velvoitteet ja oikeudet koskevat kaikkia toimintaan osallistuvia.

Kokkolan Talviharmonikka ry on syrjinnästä vapaa yhdistys. Emme hyväksy rasismia, ikäsyrjintää, seksismia, heteroseksismia, transfobiaa, ableismia, luokkasyrjintää tai kehokommentointia. Emme tee oletuksia ihmisten identiteetistä, sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, taustasta, kehosta tai kokemuksista – emme myöskään kysele niistä. Jokainen saa kertoa itsestään sen mitä kokee tarpeelliseksi ja mielekkääksi.

Emme käytä kieltä, joka on toisille loukkaavaa tai alistavaa. Tarkkuus kielenkäytössä edistää turvallisen tilan luomista.

Kohtelemme toisiamme kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti. Kunnioitamme toistemme rajoja. Tiedostamme omat ennakkoluulomme ja etuoikeutemme, ja vastaamme rakentavaan kritiikkiin asiallisesti ja korjaamalla käytöstämme.

Emme ole täydellisiä ja välillä epäonnistumme. Kannustamme toisiamme ottamaan vastuun sanoistamme, teoistamme ja epäonnistumisistamme.

SISÄLTÖ

Yhdistyksen yleiset periaatteet	2
1. Ohjeen tarkoitus	4
2. Ohjeen soveltamisala ja määritelmät	4
3. Vastuut	5
Työnantajan vastuu yhdistyksen työntekijöihin tai jäseniin kohdistuvissa epäasiallisissa kohteluissa	6
4. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy	7
5. Toimintaohjeita eri tilanteisiin, joissa ilmenee epäasiallista kohtelua tai häirintää	7
Toimintaohjeet epäasiallisen käyttäytymisen kohteelle	7
Toimintaohjeet epäasiallisesta kohtelusta epäilylle	8
Toimintaohjeet hallitukselle epäasiallisesta kohtelusta yhdistyksen jäsenten välillä	8
Toimintaohje sosiaalisessa mediassa tapahtuvissa häirintätapauksissa	9
Toimintaohje häirintätapauksissa yhdistyksen järjestämissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa	10
6. Kun tarvitaan ulkopuolista apua	11
Ohjeeseen liittyvä lainsäädäntö	11

1. Ohjeen tarkoitus

Tämä ohje antaa menettelytavat epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen. Yhdistyksessämme ja kaikissa yhdistyksen järjestämissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa on nollatoleranssi kaikelle kiusaamiselle, häirinnälle, hyväksikäytölle ja epäasialliselle käytökselle. Syrjintä on Suomessa kielletty perustuslain, yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain, rikoslain sekä useiden yksittäisten erityislakien nojalla.

Toimintamallin avulla luodaan yhdenmukaiset käytännöt epäasiallisen kohtelun selvittelyyn yhdistyksessä sekä järjestämissämme tapahtumissa ja tilaisuuksissa. Näin mahdollistetaan kaikkien jäsenten ja yhdistyksen toiminnassa mukanaolevien, sekä festivaalille osallistuvien asiallinen ja tasapuolinen kohtelu.

Koska epäasiallisen kohtelun yksiselitteinen määrittely ei ole helppoa, eikä tilanteiden selvittäminen yksinkertaista, epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja sen poistamiseen kannalta on tärkeää, että jokainen yhdistyksessä toimiva ymmärtää, mitä kielletyllä ja epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan ja miten epäasialliseen kohteluun puututaan.

2. Ohjeen soveltamisala ja määritelmät

Ehdoton kiello häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta koskee kaikkia Kokkolan Talviharmonikka ry:n toimijoita sekä Talviharmonikka-festivaalille osallistuvia. Kenelläkään ei ole asemastaan riippumatta oikeutta käyttäytyä epäasiallisesti toisia kohtaan. Jokaisella festivaalikävijällä, artistilla ja työntekijällä on oikeus juhlia ja nauttia olostaan ilman pelkoa syrjinnästä, häirinnästä tai seksuaalisesta, fyysisestä tai verbaalisesta ahdistelusta. Jokainen on tervetullut festivaalille omana itsenään.

Tässä ohjeessa kielletyllä epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan kaikkea tarkoituksellista ja kielteistä käyttäytymistä, jota toinen osapuoli ei hyväksi, ja josta aiheutuu / voi aiheutua kielteisiä seurauksia käyttäytymisen kohteen turvallisuudelle/terveydelle. Myös satunnainen, lyhytkestoinen ja tahatonkin, mutta luonteeltaan vakava epäasiallinen kohtelu voi täyttää epäasiallisen kohtelun tunnusmerkistön.

Epäasiallista kohtelua voi olla esimerkiksi:

- loukkaaminen, haukkuminen, panettelu, uhkailu, pelottelu
- vähättely, eristäminen, syrjintä
- juorujen levittäminen
- nöyryyttävä kohtelu
- rasistinen häirintä
- sukupuolinen häirintä, fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen
- väkivaltainen käytös
- epäasialliset viestit / sähköpostit / kommentit

Epäasiallista kohtelua ei ole esimerkiksi:

- molempien osapuolten hyväksymä toiminta
- tilapäiset erimielisyydet tai näkemyserot
- asiallinen mielipiteen ilmaisu
- kertaluontoinen sopimaton kielenkäyttö ristiriitatilanteessa (huom. epäasialliseen käytökseen puututaan aina ja se käydään läpi)
- hallituksen toimivaltaan kuuluvat toimet, perustellut päätökset ja ohjeet sekä yhdistykseen liittyvien ongelmien käsittely
- huomautuksen antaminen perustellusta syystä
- yhdistyksessä olevien tehtävien uudelleenjärjestely

3. Vastuut

Jokaisen yhdistyksen jäsenen vastuulla on huolehtia omasta käyttäytymisestään ja noudattaa yhdessä sovittuja ohjeita ja pelisääntöjä. Jokainen jäsen voi osaltaan ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua ja olla apuna tilanteiden selvittämisessä (kts. kohta 4). Epäasiallista kohtelua havaitseva jäsen voi myös puuttua tilanteeseen pyytämällä epäasiallisesti käyttäytyvää lopettamaan sekä tarjoamalla apua epäasiallisen käytöksen kohteelle ja rohkaisemalla tätä ottamaan asia puheeksi.

Kokkolan Talviharmonikka ry:n edustajien ja toimijoiden edellytetään toimivan kaikissa olosuhteissa ystävällisesti ja rakentavasti toisiaan kohtaan.

Yhteistyötaitoja, joita jokaisen tulee vaalia, ovat mm.

- hyvän ilmapiiirin edistäminen
- ryhmätyötaidot ja avoimuus yhteistyölle
- toisten auttaminen ja avun pyytäminen tarvittaessa
- taito kieltäytyä ystävällisesti
- asiallinen ja rakentava käytös hankalissakin tilanteissa
- uusien toimijoiden opastaminen myönteisellä asenteella

Epäasiallisen käytöksen kohteeksi joutuneen henkilön vastuulla on ottaa asia puheeksi epäasiallisesti käyttäytyvän kanssa. Mikäli tämä tuntuu liian vaikealta tai ei johda tilanteen korjaantumiseen, asiasta ilmoitetaan yhdistyksen hallitukselle tai nimetylle turvallisuus/häirintäyhteyshenkilölle.

Hallituksen / turvallisuusyhteyshenkilön on puututtava epäasialliseen kohteluun tilanteeseen sopivalla tavalla, tilanteen vakavuudesta riippuen. Kaikki toimenpiteet (ilmoitus, kuulemiset, sovittelu) tehdään aina kirjallisesti.

- Ilmoitukset, kuulemiset ja tapaukset käsitellään aina luottamuksellisesti
- Lievät tapaukset hallitus ja/tai turvallisuusyhteyshenkilö voi selvittää osapuolten kesken
- Vakavissa tapauksissa hallitus ja/tai turvallisuusyhteyshenkilö voivat kääntyä Finland Festivalin puoleen oikean käsittelymenettelyohjauksen saamiseksi
- Rikosepäilyissä ja/tai kun toisena osapuolena on aikuisen lapseen kohdistunut häirintä, tehdään aina viipymättä ilmoitus poliisille, jonka käsittelyyn asia siirtyy

Yleisesti alaikäisiä koskevissa tapauksissa otetaan aina yhteys myös heidän huoltajiinsa.

Työnantajan vastuu yhdistyksen työntekijöihin tai jäseniin kohdistuvissa epäasiallisissa kohteluissa

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa puuttumaan työntekijään kohdistuvaan epäasialliseen kohteluun käytettävissään olevin keinoin riippumatta siitä, miltä taholta epäasiallinen kohtelu tulee. Näin ollen työnantajan on puututtava sekä työyhteisön sisällä ilmenevään, että työpaikan ulkopuolelta tulevaan epäasialliseen kohteluun. Työturvallisuuslain 18 § kieltää työntekijää kohdistamasta muihin työntekijöihin sellaista häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. Lain 28 §:ssä veloitetaan työnantajaa ryhtymään käytettävissään olevin keinoin toimiin työntekijään kohdistuvan, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavan epäasiallisen kohtelun poistamiseksi asiasta tiedon saatuaan.

Työturvallisuuslaissa kielletyn epäasiallisen kohtelun kriteeri on se, että menettely haittaa tai vaarantaa työntekijän turvallisuutta tai terveyttä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö vähäisempäänkin asialliseen kohteluun kannattaisi puuttua.

4. Epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy

Epäasiallista kohtelua ennaltaehkäistään määrittelemällä ja kieltämällä epäasiallinen kohtelu yhdistyksessä ja luomalla menettelytavat, joilla puuttua epäasialliseen kohteluun. Yhdistyksen jokainen toimihenkilö, hallituksen edustaja, jäsen ja talkoolainen velvoitetaan tutustumaan tähän ohjeeseen.

Tärkeää on, että jokainen yhdistyksen toiminnassa mukana oleva ymmärtää, mikä on kiellettyä epäasiallista kohtelua ja mikä ei. Yhdistyksessä voidaan ennaltaehkäistä epäasiallista kohtelua huolehtimalla jäsenyhteisön toimivuudesta ja yhteistyön sujuvuudesta. Vähiten ristiriitoja esiintyy silloin, kun jokaisella on selkeä, yhteinen käsitys omasta perustehtävästään / roolistaan yhdistyksessä ja yhdessä sovitusta toimintatavoista sekä siitä, mikä on asiallista käyttäytymistä yhdistystoiminnassa.

Yhdistyksessä esiintyvät toimintaan liittyvät erimielisyydet ja ristiriidat kuuluvat elämään ja parhaassa tapauksessa auttavat yhdistystä oppimaan ja kehittämään toimintaansa. Kuitenkin kaikki ristiriitatilanteet on syytä selvittää ajoissa ja yhdistystoiminnan näkökulmasta käsin. Selvittely tapahtuu yhteisen keskustelun kautta. Pitkittyessään ristiriidat ja erimielisyydet voivat johtaa ongelmien henkilöitymiseen ja epäasialliseen käyttäytymiseen.

Festivaalin tapahtumien ja tilaisuuksien osalta tärkein tapa ennaltaehkäistä häirintätilanteita on viestiä häirinnän nollatoleranssista osallistujille ja yleisölle.

5. Toimintaohjeita eri tilanteisiin, joissa ilmenee epäasiallista kohtelua tai häirintää

Toimintaohjeet epäasiallisen käyttäytymisen kohteelle

1. Ota epäasiallinen kohtelu puheeksi kyseisen henkilön kanssa ja ilmaise selkeästi, että et hyväksy käytöstä.
 - Kerro henkilölle, minkä käyttäytymisen / mitkä konkreettiset teot koet epäasialliseksi ja ei-toivotuksi.
 - Kerro henkilölle, miten toivoisit hänen käyttäytyvän.
 - Miettikää ja sopikaa yhdessä, miten asia ratkaistaan ja miten jatkossa toimitaan.
2. Pidä kirjaa tapahtumista. Säilytä mahdolliset sähköposti- ja tekstiviestit.
3. Mikäli puheeksi ottaminen tuntuu liian vaikealta tai ei johda toivottuun

lopputulokseen, ilmoita epäasiallisesta kohtelusta yhdistyksen hallitukselle tai turvallisuusyhteys henkilölle.

4. Osallistu turvallisuusyhteys henkilön ja/tai hallituksen järjestämiin kuulemis- ja keskustelutilaisuuksiin ja edesauta tilanteen selvittämistä omalta osaltasi.
5. Mikäli epäasiallista kohtelua ei lähdetä selvittämään tai käydyistä keskusteluista huolimatta epäasiallinen menettely jatkuu, vie asia edelleen ylemmälle organisaatiotasolle (Finland Festivals). Apua voi pyytää turvallisuusyhteys henkilöltä.
6. Ota yhteys omaan terveyshuoltoon, mikäli koet terveytesi olevan vaarassa.

Toimintaohjeet epäasiallisesta kohtelusta epäilylle

1. Suhtaudu asiallisesti ja vakavasti epäasiallista kohtelua kokevan henkilön näkemykseen tilanteesta.
2. Kuuntele, mitä toisella on sanottavana. Älä käy heti puolustuskannalle.
3. Osoita arvostavasi asian puheeksi ottamista suoraan.
4. Kerro oma näkemyksesi tilanteesta.
5. Ota selville, miten sinun jatkossa toivotaan käyttäytyvän.
6. Miettikää yhdessä, miten asia voidaan ratkaista ja sopikaa, miten toimitte jatkossa.
7. Pahoittele tapahtunutta ja pyydä tarvittaessa anteeksi.
8. Ilmoita asiasta turvallisuusyhteys henkilölle, mikäli sinua syytetään aiheettomasti.
9. Ota yhteys omaan terveyshuoltoon, jos koet terveytesi olevan vaarassa.

Toimintaohjeet hallitukselle epäasiallisesta kohtelusta yhdistyksen jäsenten välillä

1. Hallitus selvittää jäsentensä välistä epäasiallista kohtelua aina tilanteen vakavuuden vaatimalla tavalla.
2. Hallitus voi valita keskuudestaan selvittelyryhmän, joka yhteistyössä turvallisuusyhteys henkilön kanssa selvittää tilanteen.
3. Hallituksen selvittelyryhmä yhdessä turvallisuusyhteys henkilön kanssa kuulee molempia osapuolia erikseen ja kerää tilanteesta kattavasti tietoa. Kuulemistilaisuuksista laaditaan muistiot.
4. Tarvittaessa kuullaan myös muita todistajia.
5. Turvallisuusyhteys henkilölle saapuneet epäasiallista kohtelua koskevat ilmoitukset saatetaan hallituksen tietoon silloin, kun yhdistyksen jäsenet sitä toivovat sekä silloin, kun kyseessä on vakava (jäsenen terveyttä vaarantava) epäasiallisen kohtelun tapaus, joka vaikuttaa/ voi vaikuttaa yhdistyksen toimintaan suoraan tai epäsuorasti.

Vakavissa tapauksissa yhdistyksen hallitus ja/tai turvallisuusyhteyshenkilö voivat konsultoida Finland Festivalia oikean menettelytapaneuvonnan saamiseksi.

Turvallisuusyhteyshenkilö on hyvä pyytää mukaan selvittelyprosessiin, sillä hän voi toimia tilanteen selvittelyssä puolueettomana sovittelijana ja selvittelyprosessin koordinoijana.

6. Hallitus yksin tai yhdessä turvallisuusyhteyshenkilön kanssa selvittää tilannetta kattavasti kuulemalla mahdollisia todistajia ja järjestämällä molemmille osapuolille kuulemistilaisuudet, joissa osapuolet voivat esittää näkemyksensä tilanteesta. Kuulemistilaisuuksista laaditaan muistiot.
7. Kuulemistilaisuuksissa on tärkeää kuulla osapuolia avoimesti ja tasapuolisesti sekä pyrkiä olemaan mahdollisimman objektiivinen. Ketään ei saa leimata uhriksi tai syylliseksi, ennen kuin tilanne on kokonaan selvitetty.
8. Kuulemistilaisuuksien ja asian selvittämisen jälkeen molemmat osapuolet kutsutaan yhteiseen sovittelukeskusteluun.
 - Sovittelukeskustelussa osapuolet sopivat miten jatkossa edetään ja millaista käytöstä osapuolilta odotetaan. Keskustelussa sovitaan tarvittaessa myös seurantakeskustelun järjestämisestä (1–6 kk päähän). Keskustelusta laaditaan muistio.
 - Osapuolet kutsutaan yhteiseen sovittelukeskusteluun. Keskustelusta laaditaan muistio, jonka osapuolet allekirjoittavat.
 - Ulkopuolinen ammattitaitoinen sovittelija tai työterveys voi auttaa sovittelussa vakavimmissa tapauksissa.
9. Sovitaan mahdollinen seurantatapaaminen tilanteeseen sopivan ajanjakson, esimerkiksi kuukauden päähän, ja jatkotapaamiset, mikäli asia ei ole ratkennut.

Toimintaohje sosiaalisessa mediassa tapahtuvissa häirintätapauksissa

Somehäirintä on ikävä ja kohtuullisen yleinen ilmiö. Somehäirintä voi toteutua esimerkiksi kiusaamisena, vihapuheena, ahdisteluna ja tarkoituksellisesti hämmentävänä ja provosoivana toimintana eli trollaamisena. Häirintä voi kohdistua niin yhdistykseen tai sen toimintaan, työntekijöihin, festivaalin osallistujiin, esiintyjiin tai yleisesti koko festivaaliin. Festivaalin henkilökunta seuraa tiiviisti yhdistyksen viestintäkanavia. Mikäli viestintäkanavilla havaitaan asiatonta käytöstä, häirintää tai epäasiallisen käytöksen periaatteiden rikkomista, tilanteeseen on puututtava välittömästi.

1. Tallenna heti viestit, kuvat ja muu materiaali, joissa havaitaan yhdistykseen, festivaalin osallistujiin, esiintyjien tai yleisesti festivaaliin liittyvää häirintää.
2. Ota kuvakaappaukset häiritsijän profiilista. Ota talteen myös mahdollinen URL-osoite, joka johtaa häiritsijän profiiliin. Näin säilyy mahdollisuus jäljittää profiili, vaikka sen tekijä vaihtaisi tietojaan.
3. Kirjoita ylös, missä ja milloin häirintä tai uhkailu on tapahtunut.
4. Ilmianna häiritsevä sisältö ja häiritsijän profiili sosiaalisen median alustan ylläpidolle.
5. Ole tarvittaessa yhteydessä poliisiin ja tee rikosilmoitus häirinnästä, mikäli se on pitkäkestoista, ahdistavaa tai uhkaavaa. Kerro rikosilmoituksen tekemisen yhteydessä, että olet kerännyt tapahtumista todistusaineistoa.

Toimintaohje häirintätapaauksissa yhdistyksen järjestämissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa

Festivaalitapahtumissa turvallinen tila perustuu jokaisen ihmisen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, jossa:

- Yksilön oikeuksia kunnioitetaan
- Kaikenlainen kiusaaminen, syrjiminen, haukkuminen, nimittely, fyysinen ja henkinen väkivalta, alistaminen, vähättely, seksuaalinen ja sukupuolinen ahdistelu sekä syrjintä ja rasismi ovat kiellettyä, ja niihin puututaan.

Festivaalin tapahtumien työntekijät ja järjestyksenvälvojat ohjeistetaan kiinnittämään erityistä huomiota koskemattomuuden ja syrjintävapauden edistämiseen ja toimimaan kaikenlaisissa tilanteissa. Mikäli festivaalin tapahtumissa, tilaisuuksissa tai viestintäkanavilla havaitaan asiatonta käytöstä, häirintää tai epäasiallisen käytöksen periaatteiden rikkomista, tilanteeseen on puututtava välittömästi. Tilanteen selvittelyyn voivat osallistua tapahtuman työntekijät, järjestyksenvälvojat ja/tai Talviharmonikan turvallisuusyhteyshenkilö. Mikäli periaatteiden noudattaminen ei onnistu, seurauksena voi olla häirintää aiheuttavan henkilön poistaminen festivaalilta tai sen viestintäkanavista.

Osallistujia ohjeistetaan ilmoittamaan havaitsemistaan epäasiallisista tai häirintätilanteista välittömästi. Halutessaan he voivat ilmoittaa kokemastaan tai havaitsemastaan häirinnästä, syrjinnästä tai asiattomasta käytöksestä myös sähköpostitse talviharmonikka@gmail.com -osoitteeseen. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti.

6. Kun tarvitaan ulkopuolista apua

Mikäli ongelmia ei pystytä ratkaisemaan yhdistyksen sisäisesti tai epäasiallista kohtelua kokenut ei halua asiaa käsitellä hallituksen ja/tai turvallisuusyhteyshenkilön kanssa, henkilöllä on aina mahdollisuus viedä asia itse Finland Festivalille.

Yhdistys voi myös tarpeen tullen konsultoida edellä mainittua tahoa ongelmatilanteiden ratkaisuihin.

Ohjeeseen liittyvä lainsäädäntö

1. **Perustuslaki** (731/1999): Perustuslain 6 § mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa syrjiä.
2. **Yhdenvertaisuuslaki** (1325/2014): Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän eri perusteilla ja velvoittaa työpaikat ja yhteisöt edistämään yhdenvertaisuutta.
3. **Tasa-arvolaki** (609/1986): Laki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän.
4. **Työturvallisuuslaki** (738/2002): Tämä laki edellyttää, että työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin, jos työntekijän terveyttä uhkaa vaara tai haitta, mukaan lukien häirintä.
5. **Rikoslaki** (39/1889): Rikoslain säädökset koskevat vakavia häirinnän ja väkivallan muotoja, esimerkiksi kunnianloukkausta ja pahoinpitelyä.
6. **Henkilötietolaki ja Tietosuojalaki** (1050/2018): Ohjeessa on huomioitava tietosuojalainsäädäntö, mikäli henkilöistä tallennetaan tai käsitellään tietoa häirintä- ja epäasiallisen käytöksen tapausten yhteydessä.