

Toimintasuunnitelma häirinnän ja epäasiallisen kohtelun varalle

Nano ry järjestönä ei hyväksy häirintää. Tätä päätöstä tukeakseen järjestön sisällä pyritään ehkäisemään mahdollista häirintää ja ylläpidetään keskusteluun kannustavaa ja avointa ilmapiiriä. Tämän lisäksi Nano ry aikoo pitää häirintätapauksista ilmoittamisen kynnyksen mahdollisimman alhaisena nimittämällä häirintäyhdyshenkilön, joka voi toimia Nano ry:n toiminnassa mahdollisena ensisijaisena yhteyshenkilönä häirintätilanteissa. Lisäksi kaikki hallituksen jäsenet ovat velvollisia kuuntelemaan ja asianomaisen halutessa viemään asioita eteenpäin. Tämä ohjeistus sisältää toimintaohjeita niin rivijäsenille, kuin myös järjestössä vastuu- ja hallinnollisissa tehtävissä oleville henkilöille, ja se on tehty vahvasti nojaten ja referoiden JYY:n toimintasuunnitelmaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun varalle.

Häirinnän ennaltaehkäisy

Yhdistyksen toiminnassa ennaltaehkäistään häirintää rakentamalla turvallinen ilmapiiri, jossa jäsenistö pystyy itse määrittämään sopivan käytöksen rajat. Tietoutta häirinnästä ja häirinnän kohtaamisesta lisätään jäsenistön keskuudessa ja kannustetaan jäsenistöä puuttumaan välittömiin häirintä tilanteisiin itse.

Epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuskeskus määrittelee epäasiallisen kohtelun seuraavasti: “Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan häirintää, kiusaamista ja muuta epäasiallista käytöstä työpaikoilla. Epäasialliseen kohteluun voi syyllistyä kuka tahansa työyhteisön jäsen joko yksin tai yhdessä muiden kanssa. Kohteeksi voivat joutua sekä työntekijät että esimiehet.”

Häirintä

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014): “Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi.”

Viitattu 8 §:n 1 momentti: “Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn

perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.”

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava tilanne tai ilmapiiri. Seksuaalista häirintää voi tapahtua mitä tahansa sukupuolta olevien henkilöiden välillä. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää. (JYY:n toimintasuunnitelma häirinnän ja epäasiallisen kohtelun varalle)

Ennaltaehkäisyn vastuu on kaikilla

- Mikäli toisen henkilön toiminta on mielestäsi epäasiallista, tuo se esille. Sinä itse määrität asiallisen käytöksen rajat. Häirintää ei tule hyväksyä.
- Ota toiset huomioon ja pyri toiminnassasi tiedostamaan muiden ihmisten erilaiset näkökulmat tilanteeseen.
- Huomioi merkkejä siitä, että käytöksesi aiheuttaa ahdistusta. Sanalliset kiellot eivät ole aiheettomia. Jos havaitset toisen ahdistuvan käytöksestäsi, pysähdy ja pyydä anteeksi. Asian esille tuominen voi olla toiselle osapuolelle vaikeaa.
- Kaikkien tulisi ylläpitää avointa keskusteluilmapiiriä häirinnästä, jotta siihen puuttumisen kynnyks madaltuu.
- Nano ry:n vastuutehtävissä oleva henkilö on vastuullinen ryhtyä toimiin häirintään puuttumiseksi häirinnän kohteen toiveiden mukaisesti.

Häirintään puuttuminen

JYY:n toimintasuunnitelma häirinnän ja epäasiallisen kohtelun varalle: “Seksuaalisissa ja sukupuoleen perustuvissa häirintätapauksissa häirinnän kohde arvioi aina itse, onko kyse häirinnästä.”

Toimi seuraavasti, jos kohtaat häirintää:

- Jos koet jonkun käytöksen asiattomaksi mainitse siitä asiasta mielellään tilanteessa hänelle itselleen.
- Häirinnän kohteeksi jouduttuasi ota tarvittaessa yhteyttä sinulle sopivaan tahoon, joka voi olla esimerkiksi oma kaverisi. Halutessasi voit yhteyttä myös seuraaviin tahoihin
 - o Nano ry:n häirintäyhdyshenkilö ja muut vastuuhenkilöt
 - o Hyviksiin
 - o JYY:n häirintäyhteyshenkilöihin

Huomioithan, että häirintään ei voida puuttua, ellei asiaa tuoda ilmi.

- Jos häirintätapaus liittyy Nano ry:n tapahtuman luonteeseen, ota yhteys hallitukseen, jotta vastaavat tilanteet voidaan tulevaisuudessa välttää.

Häirinnän kohtaaminen toiminnassa

- Toimi häirinnän kohteen toiveiden mukaisesti. Voit esimerkiksi ehdottaa häirinnän ilmi tuomista itse häiritsijälle tai muulle taholle, kuten Nano ry:n häirintäyhdyshenkilölle tai jollekin muulle vastuushenkilölle, Hyviksille, JYY:n häirintäyhteyshenkilöille tai muulle sopivalle taholle, mutta älä painosta häntä.
- Jos häirintä on fyysistä, eikä häiritsijä lopeta toimintaansa useiden verbaalisten kommentojen jälkeen, on yhdistyksen jäsen tai hallituksen jäsen oikeutettu poistamaan häiritsijä tilasta tai vastustamaan tätä fyysisesti rikoslain 4-6§.
- Tilanteen vaatiessa asiaa ohjataan käsiteltäväksi kykenevämmälle taholle, esimerkiksi JYY.
- JYY:n häirintäyhdyshenkilöiden yhteystiedot: hairinta.nainen@jyy.fi ja hairinta.mies@jyy.fi tai hairinta@jyy.fi.
- Nano ry:n hallitus kykenee kieltämään tapahtumiin osallistumisen tarvittaessa.

Plan for Dealing with Harassment and Improper Treatment

Nanory as an organization does not accept harassment. In order to support this decision, within the organization, efforts are made to prevent possible harassment and an open and stimulating atmosphere for discussion is maintained. In addition to this, Nanory intends to keep the threshold for reporting cases of harassment as low as possible by appointing a harassment contact person who can act as a possible primary contact person in Nanory's operations in cases of harassment. In addition, all members of the board are obliged to listen and, if the person concerned wishes, to move things forward. These instructions contain operating instructions for rank-and-file members as well as for persons in responsible and administrative positions in the organization, and it has been made with strong reference to JYY's action plan for harassment and improper treatment.

As an organization, Nanory does not tolerate harassment. To support this decision, we aim to prevent potential harassment within the organization and maintain an encouraging and open atmosphere for discussion. In addition, Nanory intends to keep the threshold for reporting harassment as low as possible by appointing a harassment contact person who can serve as the primary point of contact in harassment situations within Nanory's activities. Furthermore, all members of the board are obligated to listen and, if desired, move matters forward. This guidance includes operating instructions for both ordinary members and individuals in responsible and administrative roles within the organization and has been strongly based on and referred to the JYY's action plan for handling harassment and inappropriate treatment.

Prevention of harassment

Harassment is prevented in the association's activities by building a safe atmosphere where the members can themselves determine the limits of appropriate behaviour. Awareness of harassment and encountering harassment is increased among members and members are encouraged to intervene in immediate harassment situations themselves.

Improper treatment

The Finnish Center for Occupational Safety and Health defines inappropriate treatment as follows: "Improper treatment means harassment, bullying and other inappropriate behaviour in the workplace. Improper treatment can be committed by any member of the work community either alone or together with others. Both employees and supervisors can be targeted."

Harassment

Equality Act (1325/2014): "Behaviour that intentionally or actually offends a person's human dignity is harassment if the offending behaviour is related to the reason referred to in section 8, paragraph 1, and the behaviour creates an atmosphere that demeans or humiliates the person or threatens, is hostile or offensive towards the person due to the said reason. The employer's conduct

must be considered discrimination if the employer, after receiving information that the employee has been subject to the harassment referred to in subsection 1 at work, neglects to take the measures at his disposal to eliminate the harassment."

Paragraph 1 of Section 8 referred to: "No one may be discriminated against on the basis of age, origin, citizenship, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, health status, disability, sexual orientation or any other reason related to the person. Discrimination is prohibited regardless of whether it is based on a fact or assumption concerning the person himself or someone else."

Sexual harassment

Sexual harassment refers to verbal, non-verbal or physical unwanted behaviour of a sexual nature, which intentionally or actually violates a person's mental or physical integrity, especially by creating a threatening, hostile, degrading, humiliating or oppressive situation or atmosphere. Sexual harassment can happen between people of any gender. Sexual harassment is discrimination according to the Equality Act. (JYY's action plan for harassment and inappropriate treatment)

Prevention is everyone's responsibility

- ☐ If you think the other person's actions are inappropriate, bring it up. You yourself define the limits of reasonable behaviour. Harassment should not be tolerated.
- ☐ Take others into consideration and try to be aware of other people's different perspectives on the situation in your actions.
- ☐ Watch for signs that your behaviour is causing anxiety. Verbal bans are not unreasonable. If you notice that another person is distressed by your behaviour, stop and apologize. Bringing up the issue can be difficult for the other party.
- ☐ Everyone should maintain an open discussion atmosphere about harassment, so that the threshold for interfering with it is lowered.
- ☐ The person in charge of Nano ry is responsible for taking measures to deal with the harassment in accordance with the wishes of the target of the harassment.

Addressing Harassment

JYY's action plan for harassment and improper treatment: "In cases of sexual and gender-based harassment, the target of the harassment always assesses for himself whether it is harassment."

Do the following if you encounter harassment:

- If you feel someone's behaviour is inappropriate, please mention it to him in the situation.
- If you are the target of harassment, if necessary, contact a suitable party, which can be, for example, your own friend. If you wish, you can also contact the following parties
 - Nano ry's harassment contact person and other responsible persons
 - Goodies
 - to JYY's harassment contacts

Please note that harassment cannot be addressed unless the issue is brought to light.

If the incident of harassment is related to the nature of Nano ry's event, please contact the board so that similar situations can be avoided in the future.

Encountering harassment in action

- Act according to the wishes of the target of harassment. For example, you can suggest reporting the harassment to the harasser himself or to another party, such as Nano ry's harassment contact person or to another suitable party, but do not pressure him.
- If the harassment is physical, and the harasser does not stop after several verbal commands, a member of the association or a board member is entitled to remove the harasser from the premises or physically oppose him pursuant to Sections 4-6 of the Criminal Code.
- If the situation requires, the matter will be referred to a more capable entity, for example JYY.
- Contact information for JYY's harassment contact persons: hairinta.nainen@jyy.fi and hairinta.mies@jyy.fi or hairinta@jyy.fi.
- Nano ry's board is able to prohibit participation in events if necessary.