**EPÄASIALLISEN KOHTELUN TOIMINTAMALLI FC NOKIA RY**

**Terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ohjeistus ja hallinta FC Nokia ry:ssä**

1. **Häirintää ei hyväksytä**

Työpaikalla ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Jokaisen työntekijän on vältettävä sellaista muihin kohdistuvaa käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa turvallisuudelle tai terveydelle.

1. **Häirintään puututaan**

Työnantaja huolehtii, että haittaa aiheuttavaa häirintää

tai epäasiallista käyttäytymistä ei esiinny työpaikalla. Vastuu tästä on työnantajalla ja esimiehillä. Myös työtovereiden odotetaan ottavan puheeksi, mikäli epäasiallista kohtelua ilmenee.

1. **Häirinnällä tarkoitetaan**

Häirintänä ja epäasiallisena kohteluna pidetään toistuvaa kielteistä käyttäytymistä. Joskus myös kertaluontoinen tilanne voi olla niin vakava, että myös se edellyttää puuttumista. Häirintäkokemus syntyy, kun kielteisen käyttäytymisen kohteeksi joutunut kokee olevansa puolustuskyvytön tai ei voi itse hallita tilannetta.

Kielteinen käyttäytyminen voi ilmetä muun muassa

sanattomina viesteinä (esim. ilmeet, eleet)

yhteisöstä eristämisenä (esim. ei puhuta tai kielletään muitakin puhumasta ko. henkilön

kanssa, ei tervehditä, ei kuunnella, rajoitetaan mielipiteen ilmaisua tai keskeytetään toisen

puhe jatkuvasti, eristetään työskentelemään muista erillään)

työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna ja vaikeuttamisena (esim. jätetään tiedonvälityksen ulkopuolelle, työtä mitätöidään tai arvioidaan väärin perustein, annetaan tarkoituksettomia tai osaamiseen nähden ala-arvoisia tai mahdottomia tehtäviä tai toisaalta

jätetään ilman työtä)

maineen tai aseman kyseenalaistamisena (esim. levitetään vääriä tietoja, nöyryytetään tai pilkataan)

henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena (esim. huutaminen, suulliset ja kirjalliset uhkaukset, käsiksi käyminen, suora väkivalta tai seksuaalinen häirintä ja ahdistelu)

Häirintää ei ole

* työtä ja työnjakoa koskevat asialliset päätökset ja ohjeet sekä työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely, vaikka ne herättäisivätkin epävarmuutta, ahdistusta tai muita kielteisiä tunteita.
* perusteltu huomautus tai rangaistus.

1. **Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ilmoittaminen**

Häirintää tai epäasiallista kohtelua työpaikalla kokeneen tulee ottaa tapahtunut puheeksi ja kertoa kokemuksestaan mahdollisimman pian henkilölle, joka hänen kokemanaan käyttäytyi epäasiallisesti tai esimiehelle. Jos häiritsevästi käyttäytyvä on henkilön esimies, asiasta tehdään ilmoitus seuran johtokuntaan.

1. **Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen**

Mahdollisen häirinnän selvittäminen ja arviointi tehdään kuvattujen tilanteiden ja keskusteluissa esiin tulleiden seikkojen perusteella.

Esimies selvittää mahdollisimman pian asianosaisten kanssa keskustelemalla tapahtumien kulun.

Keskustelut käydään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti ja ilman ennakkoasenteita.

Ratkaisut tehdään tosiasioiden perusteella.

Häirinnän osapuolet ja esimies voivat pyytää apua ja tukea tarvittaessa

työterveyshuollosta.

1. **Todetun häirinnän ja epäasiallisen kohtelun aiheuttamat toimenpiteet**

Tehdyn selvittelyn perusteella työnantaja toteaa, onko häirintää tapahtunut ja arvioi sen terveydellisen merkityksen.

Tarvittaessa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Sovituista menettelytavoista laaditaan pöytäkirja.

Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Työnantaja

tiedottaa häirinnän kohteeksi joutuneelle, että toimenpiteisiin on ryhdytty.

Mikäli häirintä tai epäasiallinen käyttäytyminen jatkuu sovituista tai annetuista ohjeista huolimatta, esimies voi ryhtyä häiritsijään kohdistuviin kurinpitotoimiin (suullinen tai kirjallinen

huomautus, kirjallinen varoitus tai työsuhteen päättäminen).

Muulle työyhteisölle kerrotaan asian ratkaisusta, jos ratkaisulla on merkitystä työyhteisön

toimivuuteen. Tästä tiedottamisesta kerrotaan ennalta asianosaisille.

Sovittujen toimenpiteiden seurantatavasta ja -ajasta sovitaan asianosaisten kanssa.

1. **Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy**

Työpaikan koko henkilökunnalle tiedotetaan tästä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun työpaikkakohtaisesta toimintamallista ja työpaikalla noudatettavista periaatteista.

Uusi henkilökunta perehdytetään toimintamalliin ja työpaikalla noudatettaviin periaatteisiin.

Työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi tehtävässä haittojen ja vaarojen selvityksessä kartoitetaan haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun esiintyminen ja selvitysten perusteella olosuhteita muutetaan tarvittaessa.

Tämän toimintamallin toimivuutta arvioidaan työpaikalla vuosittain ja toimintamalliin voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia.