

## Riihimäen kesäkonsertit ry

### Ohjeistus epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn

Epäasiallisella käytöksellä tarkoitetaan loukkaavaa, häiritsevää tai sopimatonta toimintaa festivaalityössä. Riihimäen kesäkonsertit ry:n hallitus on kokouksessaan 17.10.2024 hyväksynyt periaatteet, joilla mahdolliseen epäasialliseen käyttäytymiseen ja häirintään puututaan nollatoleranssilla.

Epäasiallista käytöstä voi olla esimerkiksi

#### **1. Häirintä**

Seksuaalinen häirintä, kuten epätoivotut kosketukset, asiaton puhe tai viittaukset. Psykologinen häirintä, kuten jatkuva kritisoiminen, alentaminen tai kiusaaminen.

#### **2. Syrjintä**

Erlainen kohtelu sukupuolen, iän, etnisen taustan, uskonnon tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

#### **3. Väkivalta**

Fyysinen väkivalta tai uhkailu.

#### **4. Sopimaton käytös**

Epäasiallinen kielenkäyttö, kuten kiroilu tai loukkaavat kommentit. Äkäisyys tai aggressiivisuus kollegoita kohtaan.

#### **5. Pahantahtoisuus**

Yhteistyön estäminen tai toisten työn sabotointi.

#### **6. Yksityisyydensuoja**

Toisten henkilökohtaisten asioiden levittäminen tai niiden loukkaaminen.

#### **7. Valehteleminen tai huijaaminen**

Epätoden tiedon jakaminen, joka voi vaikuttaa kollegoiden tai yrityksen maineeseen.

#### **8. Työntekijöiden uhkailu tai painostus**

Työntekijöiden pakottaminen tekemään asioita, jotka heidän ei pitäisi tehdä tai jotka ovat vastoin heidän tahtoaan.

Epäasiallisella käytöksellä voi olla vakavia seurauksia, kuten matala työtyytyväisyys, henkilöstön vaihtuvuus, ja se voi vaikuttaa työkuulttuuriin ja organisaation menestykseen. Tämän vuoksi Riihimäen kesäkonsertit ry:llä on selkeät käytännöt ja menettelyt tavoitteena luoda turvallinen ja kunnioittava työympäristö.

1. Jos epäilet tai koet joutuneesi epäasiallisesti kohdelluksi, pyri ottamaan asia esille ensisijaisesti sen henkilön kanssa, jota epäilyksesi koskee. Ilmoita, ettet hyväksy tällaista toimintaa ja pyydä lopettamaan.
2. Mikäli häirintä jatkuu, ilmoita esihenkilöllesi yksilöidysti. (Toiminnanjohtaja tai hallituksen puheenjohtaja). Hänen on velvollisuus puuttua asiaan.
3. Ilmoita toiminnanjohtajalle tai hallituksen puheenjohtajalle, mikäli havaitset tai epäilet jonkun toisen tulleen epäasiallisesti kohdelluksi.
4. Jos olet itse epäilyksen kohteena, pyydä tarkat tiedot siitä, mistä on kyse ja suhtaudu epäilyyn vakavuudella. Lopeta epäasiallinen käytös.

5. Työnantajan on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin, että todettu häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu loppuu.
6. Asian käsittelyn jälkeen järjestetään seuranta, etteivät tapahtumat toistu.

Riihimäellä 17.10.2024

---

Petri Junna, toiminnanjohtaja

---

Martti Paloheimo, puheenjohtaja

#### Säädökset

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan  
työsuojeluyhteistoinnista (44/2006)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-  
arvosta (609/1986)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Työsopimuslaki (55/2001)

Rikoslaki (39/1889)