

Toimintamalli syrjintään ja häirintään puuttumiseen				
Toimintamalli	Toimihenkilöiden kesken	Luottamushenkilöiden kesken	Toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden kesken	Muiden toimijoiden kesken
1. Asian esille ottaminen syrjintään tai häirintään mahdollisesti syyllistyneen henkilön kanssa tai tilanteen katkaiseminen	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmoita henkilölle, ettet hyväksy tämän toimintaa ja pyydä häntä lopettamaan - Tarvittaessa poistu paikalta tai katkaise puhelu - Sähköposti- tai muihin viesteihin ei vastata, mutta viestit tulee säilyttää - Sosiaalisessa mediassa ei asiaa kommentoida, tallenna epäasialliset viesti/kommentit - Mikäli asia sovitaan ja tilanne paranee, ei ole tarvetta jatkotoimenpiteille 			
2. Asiasta eteenpäin ilmoittaminen, ellei tilanne ratkea	<ul style="list-style-type: none"> - Ota yhteys esimieheen - Jos kyseessä on esimies, ota yhteyttä esimiehen esimieheen - Esimiehen vastuulla on ottaa asian vakavasti ja lähteä selvittämään tilannetta 	<ul style="list-style-type: none"> - Ota yhteys työryhmän puheenjohtajaan tai liiton toiminnanjohtajaan - Tarvittaessa asiaa voidaan käsitellä liiton puheenjohtajan kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijän ollessa mahdollisen häirinnän kohteen, ota yhteys esimieheen - Luottamushenkilön tai muun henkilön ollessa mahdollisen häirinnän kohteena, ota yhteys liiton toiminnanjohtajaan tai liiton puheenjohtajaan 	
3. Ratkaisumallit tilanteen selvittämiseksi	<p>Esimies/puheenjohtaja toimii seuraavasti</p> <ul style="list-style-type: none"> - toimii viimeistään kahden viikon sisällä ilmoituksen saamisesta - kieltää käyttäytymisen välittömästi - kuulee kaikkien osapuolten näkemykset - sopii yhteisesti, miten jatkossa toimitaan ja miten käyttäytymistä seurataan - tarvittaessa tiedottaa muita asianosaisia/tahoja ratkaisusta sekä tarvittaessa sovituksessa laajuudessa muuta työyhteisöä 			
4. Mahdolliset toimenpiteet	<p>Jos asian käsittely ei johda häirinnän loppumiseen, esimiehen vastuulla on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tehdä tarvittavat työn ja /tai työympäristön järjestelyt - noudattaa työ- ja virkasuhdetta koskevien 	<ul style="list-style-type: none"> - Mikäli tilanne ei ratkea, tekee liittohallitus muutoksia luottamusryhmien kokoonpanoon johtuen työryhmän toimintaa haittaavasta epäasiallisesta käytöksestä 		<ul style="list-style-type: none"> - Mikäli kyseessä on liiton jäsen seurassa toimiva/-t, arvioi liittohallitus, miten asia selvitetään - Tarvittaessa liiton kurinpitolautakunta ottaa asian käsittelyyn, mikäli aihe koskee sen alla olevia säädöksiä

	säännösten ja sopimusten menettelytapoja pitämällä vakavan puhuttelun, muutamalla työvuoroja tai työtehtäviä tai käyttämällä kurinpitotoimia, suullista/kirjallista huomautusta, varoitusta tai palvelussuhteen päättämistä			- Jos ko. henkilöillä on liiton kanssa urheilija-, tmv sopimus, siirtyy asia käsittely kurinpitolautakunnalle
5. Asian vieminen virallisiin tahoihin, mikäli tilanne ei ratkea	- Ota yhteys työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin	- Liittohallitus vastaa asian ratkaisemista	- Työntekijän ollessa mahdollisen häirinnän kohteena, ota yhteys työsuojelu- tai luottamusvaltuutettuun, työterveyshuoltoon tai työsuojeluviranomaisiin	- Liittohallitus vastaa asian ratkaisemisesta
6. Toiminta rikosepäilyssä	<ul style="list-style-type: none"> - Mikäli syrjintä tai häirintä on vakavaa ja siinä epäillään rikosta, tulee asiasta tehdä rikosilmoitus. Tällöin asia siirtyy viranomaisten hoidettavaksi. Kyseessä voi olla esim. rikoksen tunnusmerkit täyttävä syrjintä, häirintä, pahoinpitely, kunnianloukkaus tai laitton uhkaus. - Mikäli työnantaja ei ole rikoksen osapuoli, on työnantaja tarvittaessa työntekijän tukena prosessissa ja ohjaa uhrin esim. työterveyshuollon avun piiriin. Vastuu tästä on esimiehellä ja/tai liiton toiminnanjohtajalla. - Mikäli rikoksen tekijäksi epäillään työnantajaa, saa työntekijä tukea työterveyshuollosta, työsuojeluviranomaisilta tai oman ammattiliiton lakimiespalvelusta. 			