



CODE OF ETHICS & SAFER SPACE GUIDELINES

Introduction of the safer space policy of Malakta rf.

Honestly, we have not invented this policy ourselves as we already found different good examples of work done by colleagues, and cultural organisations of safer space policies and edited and accommodated them to our work. This policy is not meant to be fixed and done but a work in progress: we develop and update the policy when needed and when we learn something new.

Safer space refers to aiming together for practices, which increase safety. In practice, in safer spaces, the personnel or the organisers of the event strive to take responsibility for difficult situations. The contradictions or conflicts that might emerge from the different views and experiences of people will be dealt with, not just tolerated. The word "safer" has been suggested instead of "safe" because it is not possible to create a totally safe space for everyone.

The concept of safer space is originally from the subcultures and alternative cultures, especially from the events of gender and sexual minorities. The idea is that everyone could be themselves, without fear of disdain, discrimination or even violence.

Source of the introduction: Culture for All <https://www.kulttuuriakaikille.fi/>

Guidelines

Every individual at Malakta – a board member, member of staff, and other people connected to us is asked to follow our Code of Ethics:

- To act honestly, truthfully, and with integrity in all our actions and projects of Malakta;
- To avoid conflicts of interest and resolve any situation with mutual understanding;
- To treat every individual with dignity and respect;
- To be responsible, transparent, and accountable for all of our actions;
- To be willing to improve the accountability, transparency, ethical conduct, and effectiveness of our actions
- To credit people for their actions
- To not assume anything; ask and discuss it

MALAKTA'S ANTI-HARASSMENT POLICY

Objective

The association strives to create and maintain a work environment in which people are treated with dignity, decency and respect. The work environment should be characterised by mutual trust and the absence of intimidation, oppression and exploitation. The association



will not tolerate discrimination or harassment of any kind. Through enforcement of this policy and by the education of employees (staff) and board members, Malakta will seek to prevent, correct and discipline behaviour that violates this policy.

All board members and employees, regardless of their positions, are covered by and are expected to comply with this policy and to take appropriate measures to ensure that prohibited conduct does not occur. Appropriate disciplinary action will be taken against any person who violates this policy.

Harassment and inappropriate treatment

Every member of the work community is responsible for the well-being and atmosphere of the work community. Inappropriate treatment refers to harassment, bullying and other inappropriate behaviour in the workplace. Every member of the work community can be found guilty of inappropriate treatment, either alone or together with others. Both workers and supervisors can be subjects of inappropriate treatment.

What is considered inappropriate treatment?

Inappropriate treatment may occur as:

- Bullying
- Neglect
- Belittling or ignoring
- Isolation
- Mocking a person's individual characteristics, traits or personal life
- Threats
- Exceeding one's managerial authority
- Humiliating treatment
- Changing the agreed rules unilaterally
- Discrimination or favouring
- Misogyny and/or misandry
- Verbal harassment includes comments that are offensive or unwelcome regarding a person's national origin, race, colour, religion, gender, sexual orientation, age, body, disability or appearance, including epithets, slurs and negative stereotyping
- Abusive messages, emails and any other forms of communication that involves any of the points stated above

Inappropriate treatment may be associated with a person or work. It is often systematic and continuous, but individual, less serious actions can also be considered inappropriate treatment. Inappropriate treatment can be in written forms, verbal or non-verbal. It can occur as gestures or expressions.

Inappropriate treatment may also be harassment. According to the Occupational Safety and Health Act (738/2002), harassment is inappropriate treatment that may cause hazards or risks to a person's health or safety.

What is not inappropriate treatment (based on Finnish legislation):

- Actions that fall under the employer's managerial authority
- Normal decision-making related to work or processing various interpretations
- Handling problems related to work or work tasks between members of the work community
- Justified disciplinary actions
- Referring an employee to occupational health care

Instructions to reduce inappropriate treatment and harassment, to report and to take actions

Malakta's board appointed a member of the board to be the responsible person for the investigation of the anti-harassment procedure (in cases in which the investigator him/herself/themselves is/are not the harasser). The responsibility of this person is to make a report and to share it in confidentiality with the board. The current anti-harassment contact person is the board member Patricia Rodas.

To whom and how it should be reported:

1. The issue must be addressed in a written format to the responsible person or verbally.
2. The responsible person makes a report and shares it with the board in confidentiality and in the absence of the harasser.
3. The board will take necessary actions based on each reported case.
4. In case the board decides that the written complaint report is harassment or inappropriate behaviour, the necessary actions will be taken according to the seriousness of the matter.

Actions will be taken as follow:

- Open dialogue
- Written warnings
- If the harassment continues further actions can be taken, and the board will ask the harasser to leave the association with immediate effect

For further information visit The Centre for Occupational Safety. (<https://ttk.fi/en/>)

The contact persons information:

Patricia Rodas

(Studioholder and a board member)

Call or send message:

trisstrossan@gmail.com

0505835264

SAFER SPACE GUIDELINES

- **Respect everyone's personal space, both physical and mental.** You cannot know where another person's boundaries lie without asking them. Make sure you ask before touching anyone. Listen to others and adapt your behaviour if someone indicates that your behaviour makes them feel uncomfortable.
- **Respect everyone, don't assume things.** Don't make assumptions about other people's sexuality, gender, nationality, ethnicity, religion, values, socio-economic background, ability or health. Respect pronouns and names. Be aware of your own privileges.
- **No body discrimination.** Don't comment on another person's body. Also do not comment on other people's eating and meal sizes.
- **Respect the opinions, beliefs, experiences and differing viewpoints of others.** Don't mock, ridicule, disparage, sideline or humiliate anyone with your words, behaviour or actions.
- **Assume responsibility for your own actions and behaviour.** Remember that your actions affect other people, regardless of your good intentions.
- **Give space.** Do your best to ensure that everyone gets to participate in discussions. Don't disregard other people's opinions; give others the chance to speak. Respect the privacy of others and treat sensitive topics respectfully.
- **Intervene in harassment if you witness it, and ask the person who was harassed whether they would like help or support.** Don't just remain an on-looker.

Acknowledgements:

We have utilised some examples of code of ethics and safer space policies by other agents within the culture field, while writing this policy. We want to thank Globe Art Point ry and Kulttuurista Kaikille organisation and Equality.fi(database maintained by the Ministry of Justice of Finland).

Approved by the board of Art in Malakta 20.9.2023

ETISK KOD OCH RIKTLINJER FÖR säkrare utrymmen

Införande av Malakta rfs policy för säkrare utrymmen.

Ärligt talat har vi inte uppfunnit den här policyn själva eftersom vi redan hittat olika bra exempel på arbete utfört av kollegor och kulturorganisationer för säkrare utrymmes policyer och anpassat dem till vår organisation. Denna policy är inte menad att vara "skriven i sten" utan är ett pågående arbete: vi utvecklar och uppdaterar policyn när det behövs och när vi lär oss något nytt.

Säkrare utrymme syftar på att tillsammans sträva efter en praxis som ökar säkerheten. I praktiken, i säkrare utrymmen, strävar personalen eller arrangörerna av evenemanget efter att ta ansvar för svåra situationer. De motsättningar eller konflikter som kan uppstå från människors olika åsikter och erfarenheter kommer att hanteras, inte bara tolereras. Ordet "säkrare" har föreslagits istället för "tryggt" eftersom det inte går att skapa ett helt säkert utrymme för alla.

Begreppet tryggare utrymme kommer ursprungligen från subkulturer och alternativa kulturer, särskilt från händelser med kön och sexuella minoriteter. Tanken är att alla skulle kunna vara sig själva, utan rädsla för förakt, diskriminering eller våld.

Källa till introduktionen: Kultur för alla <https://www.kulttuuriakaikille.fi/>

Riktlinjer

Varje individ på Malakta – en i styrelsen, personal och andra personer med anknytning till oss ombeds följa vår etiska kod:

- Att agera ärligt, sanningsenligt och med integritet i alla våra handlingar och projekt i Malakta;
- Att undvika intressekonflikter och lösa alla situationer med ömsesidig förståelse;
- Att behandla varje individ med värdighet och respekt;
- Att vara ansvarig, transparent och ansvarsfull för alla våra handlingar;
- Att vara villig att förbättra ansvarighet, transparens, etiskt uppförande och effektivitet av våra handlingar
- Att kreditera människor för deras handlingar
- För att inte anta något, fråga och diskutera det

MALAKTAS POLICY FÖR ANTI-TRAKASSERI

Mål



Föreningen strävar efter att skapa och upprätthålla en arbetsmiljö där människor bemöts med värdighet, anständighet och respekt. Arbetsmiljön ska präglas av ömsesidigt förtroende och avsaknad av hot, förtryck och utnyttjande. Föreningen kommer inte att tolerera diskriminering eller trakasserier av något slag. Genom att upprätthålla denna policy och genom utbildning av anställda (personal) och styrelsemedlemmar kommer Malakta att försöka förhindra, korrigera och disciplinera beteenden som bryter mot denna policy.

Alla styrelseledamöter och anställda, oavsett deras befattning, omfattas av och förväntas följa denna policy och vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att förbjudet beteende inte förekommer. Lämpliga disciplinära åtgärder kommer att vidtas mot varje person som bryter mot denna policy.

Trakasserier och olämplig behandling

Varje medlem i arbetsgemenskapen är ansvarig för arbetsgemenskapens välbefinnande och atmosfär. Med olämplig behandling avses trakasserier, mobbning och annat olämpligt beteende på arbetsplatsen. Varje medlem i arbetsgemenskapen kan bli funnen skyldig till olämplig behandling, antingen ensam eller tillsammans med andra. Både arbetstagare och arbetsledare kan bli föremål för olämplig behandling.

Vad anses vara olämplig behandling?

Olämplig behandling kan uppstå som:

- Mobbning
- Försummelse
- Förringa eller ignorera
- Isolering
- Att håna en persons individuella egenskaper, drag eller personliga liv
- Hot
- Att överskrida sin lednings befogenhet
- Förödmjukande behandling
- Ensidigt ändra de överenskomna reglerna
- Diskriminering eller favorisering
- Misogyni och/eller misandri
- Verbala trakasserier inkluderar kommentarer som är stötande eller ovälkomna angående en persons nationella ursprung, ras, hudfärg, religion, kön, sexuella läggning, ålder, kropp, funktionshinder eller utseende, inklusive epitet, förtal och negativa stereotyper.
- Missbruk av meddelanden, e-postmeddelanden och alla andra former av kommunikation som involverar någon av punkterna ovan

Olämplig behandling kan vara förknippad med en person eller arbete. Det är ofta systematiskt och kontinuerligt, men även individuella, mindre allvarliga handlingar kan anses vara olämplig behandling. Olämplig behandling kan ske i skriftlig form, muntlig eller icke-verbalt. Det kan uppstå som gester eller uttryck.

Olämplig behandling kan också vara trakasserier. Enligt arbetarskyddslagen (738/2002) är trakasserier olämplig behandling som kan medföra faror eller risker för en persons hälsa eller säkerhet.

Vad är inte olämplig behandling (baserat på finsk lagstiftning):

- Åtgärder som faller under arbetsgivarens ledning befogenhet
- Normalt beslutsfattande relaterat till arbete eller bearbetning av olika tolkningar
- Hantering av problem relaterade till arbete eller arbetsuppgifter mellan medlemmar i arbetsgemenskapen
- Berättigade disciplinära åtgärder
- Remittera en anställd till företagshälsovården

Instruktioner för att minska olämplig behandling och trakasserier, att rapportera och att vidta åtgärder

Malaktas styrelse har utsett en ledamot i styrelsen att vara ansvarig person för utredning av förfarandet mot trakasserier (i fall då utredaren själv inte är trakasseraren). Denna persons ansvar är att göra en anmälan och att dela den i konfidentialitet med styrelsen. Aktuell kontaktperson mot trakasserier är styrelseledamoten Patricia Rodas.

Till vem och hur ska det rapporteras:

1. Frågan ska ställas i skriftlig form till den ansvariga personen eller muntligt via ett samtal.
2. Ansvarig gör en anmälan och delar den med styrelsen i sekretess och i trakasserarens frånvaro.
3. Styrelsen kommer att vidta nödvändiga åtgärder utifrån alla anmälda fall.
4. Om styrelsen beslutar att den skriftliga klagomålsanmälan är trakasserier eller olämpligt beteende, kommer nödvändiga åtgärder att vidtas beroende på hur allvarlig saken är.

Åtgärder kommer att vidtas enligt följande:

- Öppna dialogen
- Skriftliga varningar
- Om trakasserier fortsätter kan ytterligare åtgärder vidtas och styrelsen kommer att be den som trakasserar att lämna föreningen med omedelbar verkan

För mer information besök Arbetarskyddscentrum.(<https://ttk.fi/sv/>)

Kontaktpersonens uppgifter:

Patricia Rodas

(Studio Innehavare och en styrelseledamot)

Ring eller skicka meddelande:

trisstrossan@gmail.com

0505835264

RIKTLINJER FÖR säkrare utrymmen

- **Respektera allas personliga utrymme, både fysiskt och mentalt.** Du kan inte veta var en annan persons gränser går utan att fråga dem. Se till att du frågar innan du rör någon. Lyssna på andra och anpassa ditt beteende om någon indikerar att ditt beteende får dem att känna sig obekväma.
- **Respektera alla, anta inte saker.** Gör inte antaganden om andra människors sexualitet, kön, nationalitet, etnicitet, religion, värderingar, socioekonomiska bakgrund, förmåga eller hälsa. Respektera pronomen och namn. Var medveten om dina egna privilegier.
- **Ingen kroppsdiskriminering.** Kommentera inte någon annans kropp. Kommentera inte heller andra människors mat- och måltids storlekar.
- Respektera andras åsikter, övertygelser, erfarenheter och olika åsikter. Håna inte, förlöjliga, nedvärdera, åsidosätt eller förnedra någon med dina ord, beteende eller handlingar.
- **Ta ansvar för dina egna handlingar och ditt beteende.** Kom ihåg att dina handlingar påverkar andra människor, oavsett dina goda avsikter.
- **Ge utrymme.** Gör ditt bästa för att alla ska få delta i diskussionerna. Ignorera inte andras åsikter; ge andra chansen att komma till tals. Respektera andras integritet och behandla känsliga ämnen med respekt.
- **Ingripa i trakasserier om du blir vittne till det, och fråga den som blev trakasserad om de vill ha hjälp eller stöd.** Förbli inte bara en åskådare.

Erkännanden:

Vi har använt några exempel på etiska regler och policyer för säkrare utrymmen från andra aktörer inom kulturområdet när vi skrev denna policy. Vi vill tacka Globe Art Point ry och Kulttuurikaikille organisation och Equality.fi (databas som underhålls av Finlands justitie ministerium).

Godkänd av styrelsen för Art in Malakta 20.9.2023