



Kristillisdemokraatit
Kristdemokraterna



Turvallisen ja rakentavan toimintatilan ohjeet

Ohjeiden tarkoitus

Piirijärjestöjen, paikallisosastojen sekä erityisjärjestöjen toiminnassa haluamme edistää avointa, osallistavaa ja rakentavaa toimintakulttuuria.

Poliittiseen toimintaan kuuluu väistämättä erilaisia näkemyksiä, voimakkaita mielipiteitä ja erimielisyyksiä. Turvallinen toimintatila ei tarkoita sitä, että kaikkien pitäisi ajatella samalla tavalla. Päinvastoin: demokraattisen järjestötoiminnan edellytys on, että erilaisia näkemyksiä voidaan esittää ja käsitellä ilman pelkoa henkilöön kohdistuvasta vähättelystä, painostuksesta tai epäasiallisesta kohtelusta.

Näiden ohjeiden tavoitteena on auttaa jäseniä, luottamushenkilöitä, työntekijöitä ja muita toimintaan osallistuvia toimimaan rakentavasti kokouksissa, tapahtumissa, työryhmissä, viestintäkanavissa ja ristiriitatilanteissa.

1. Jokainen on arvokas

Kohtelemme toisiamme ihmisinä ja järjestötoimijoina kunnioittavasti.

- Emme pilkkaa, nöyryytä, vähättele tai tarkoituksellisesti nolaa toisia.
- Arvostelemme asioita, esityksiä ja toimintatapoja – emme ihmisen ihmisarvoa.
- Emme tee oletuksia toisen motiiveista, tarkoituksiperistä tai henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Otamme huomioon, että ihmisillä on erilaisia kokemuksia, taustoja, toimintatapoja ja tapoja osallistua.
- Emme hyväksy syrjintää, häirintää, uhkailua tai muuta epäasiallista kohtelua.

Eri mieltä saa olla. Toista ihmistä ei tarvitse tehdä vääräksi siksi, että tämän näkemys on erilainen.

3. Poliittinen keskustelu saa olla avointa ja kriittistä

Puolueen sisäinen keskustelu voi olla myös voimakasta ja kriittistä. Jäsenillä tulee olla mahdollisuus kyseenalaistaa päätöksiä, esittää vaihtoehtoja ja arvostella toimintaa. Rakentavassa keskustelussa:

- Perustelemme näkemyksemme
- Kuuntelemme myös eriävän mielipiteen
- Annamme toiselle mahdollisuuden vastata
- Erotamme tosiasiat, tulkinnat ja mielipiteet toisistaan
- Vältämme henkilöön kohdistuvia hyökkäyksiä
- Emme pyri vaientamaan toista aseman, ryhmäpaineen tai henkilökohtaisten suhteiden avulla.

Kriittinen keskustelu on osa demokraattista toimintaa. Henkilöön käyvä hyökkäys ei ole.

4. Kokoukset ovat yhteistä päätöksentekoa varten

Kokouksissa jokaisella osallistujalla tulee olla mahdollisuus tulla kuulluksi. Kokouksissa:

- Puhumme yksi kerrallaan
- Emme pidä liian pitkiä puheenvuoroja
- Kuuntelemme toisten puheenvuoroja
- Emme keskeytä tarpeettomasti
- Pysymme käsiteltävässä asiassa
- Annamme eri näkemyksille tilaa

- Vältämme toistuvaa puheenvuorojen käyttämistä keskustelun hallitsemiseksi
- Noudatamme kokouksen puheenjohtajan ohjeita.

Puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia siitä, että keskustelu pysyy asiallisena ja että osallistujilla on kohtuullisen tasapuoliset mahdollisuudet osallistua.

Puheenjohtaja voi puuttua henkilöön käyvään, loukkaavaan tai uhkaavaan puheeseen sekä tarvittaessa keskeyttää keskustelun tai pitää tauon.

5. Eri mieltä oleminen kuuluu demokratiaan

Järjestössä voi olla erilaisia näkemyksiä esimerkiksi politiikan sisällöstä, järjestön toimintatavoista, henkilövalinnoista tai yksittäisistä päätöksistä.

Erimielisyys ei ole epälojaaliutta.

Jokaisella jäsenellä on oikeus:

- Esittää oma näkemyksensä
- Tehdä aloitteita ja esityksiä
- Kannattaa tai vastustaa ehdotuksia
- Esittää kriittisiä kysymyksiä
- Ilmaista eriävä mielipiteensä järjestön sääntöjen ja päätöksentekomenettelyjen mukaisesti.

Päätöksen jälkeenkin päätöksestä voidaan keskustella asiallisesti. Päätöksenteon demokraattisuus edellyttää sekä vähemmistöön jäävän näkemyksen kunnioittamista että tehtyjen päätösten asianmukaista toimeenpanoa.

6. Emme muodosta leirejä tai käytä ryhmäpainetta

Poliittisessa järjestötoiminnassa syntyy luonnollisesti erilaisia yhteistyöverkostoja ja näkemyssuuntia. Niiden olemassaolo ei itsessään ole ongelma.

Emme kuitenkaan:

- Eristä yksittäisiä ihmisiä tarkoituksellisesti
- Painosta ihmisiä liittymään tiettyyn ryhmään
- Levitä henkilöistä huhuja tai juoruja
- Kerää ihmisiä toista henkilöä vastaan
- Uhkaile henkilöä hänen näkemyksensä vuoksi
- Käytä luottamustehtävää tai muuta asemaa henkilökohtaisen painostamisen välineenä.

Erilaiset näkemykset ja ryhmät ovat hyväksyttävä osa demokraattista toimintaa silloin, kun jokaisen oikeus osallistua ja tulla kohdelluksi asiallisesti säilyy.

7. Henkilövalinnat ja sisäinen kilpailu

Luottamustehtäviin, ehdokkuuksiin ja muihin tehtäviin liittyvä kilpailu voi olla osa puolueen toimintaa.

Kilpailutilanteissa:

- Arvioimme ehdokkaita heidän toimintansa ja esittämiensä näkemysten perusteella
- Emme levitä perättömiä väitteitä toisista ehdokkaista
- Emme painosta tai uhkaile äänestäjiä
- Kunnioitamme jokaisen oikeutta tehdä oma päätöksensä
- Hyväksymme demokraattisen päätöksen myös silloin, kun oma ehdokas tai näkemys ei saa enemmistöä.

Henkilöön kohdistuva kampanjointi ei saa muuttua henkilökohtaiseksi mustamaalaukseksi.

8. Sosiaalinen media ja viestintäkanavat

Samat periaatteet koskevat järjestön sähköisiä viestintäkanavia, sosiaalista mediaa, pika- viestiryhmiä ja muita digitaalisia ympäristöjä.

Emme:

- Julkaise toisen henkilökohtaisia tietoja ilman asianmukaista perustetta
- Levitä huhuja tai vahvistamattomia väitteitä tosiasioina
- Kohdista toiseen henkilöön koordinoitua painostusta tai häirintää
- Käytä järjestön viestintäkanavia henkilökohtaisten konfliktien selvittämiseen
- Jaa yksityisiä keskusteluja tai viestejä asiayhteydestään irrotettuina tavalla, joka tarkoituksellisesti vahingoittaa toista.

Myös verkossa on hyvä kysyä ennen lähettämistä:

Sanoisinko tämän samalla tavalla, jos keskustelukumppani olisi edessäni kokoushuoneessa?

9. Ristiriitojen käsittely

Erimielisyys kannattaa pyrkiä ratkaisemaan mahdollisimman varhain.

Kun ristiriita syntyy:

1. PYSÄHDY

Älä reagoi ensimmäisen tunnekuohun vallassa.

2. SELVITÄ

Pyri selvittämään, mitä todella tapahtui ja mitä osapuolet tarkoittivat.

3. PUHU OIKEALLE HENKILÖLLE

Jos mahdollista, keskustele asiasta suoraan sen henkilön kanssa, jota asia koskee.

4. PUHU ASIASTA, ÄLÄ IHMISESTÄ

Kuvaa konkreettinen tapahtuma, oma kokemuksesi ja asian vaikutukset.

5. KUUNTELE

Anna toiselle mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä.

6. ETSI RATKAISUA

Tavoitteena ei aina tarvitse olla yksimielisyys. Tavoitteena voi olla toimiva tapa jatkaa eteenpäin.

7. PYYDÄ TARVITTAESSA ULKOPUOLISTA APUA

Jos osapuolet eivät pysty ratkaisemaan asiaa keskenään, mukaan voidaan ottaa puolueeton vastuuhenkilö tai muu sovittu henkilö.

10. Jos keskustelu kärjistyy

Jos kokouksessa tai muussa tilaisuudessa keskustelu muuttuu henkilökohtaiseksi tai uhkaavaksi, puheenjohtaja tai muu vastuuhenkilö puuttuu tilanteeseen.

Tilanteessa voidaan:

- Muistuttaa yhteisistä pelisäännöistä
- Pyytää osapuolia rauhoittamaan keskustelua
- Antaa puheenvuoro toiselle osapuolelle
- Pitää tauko
- Siirtää asian käsittely myöhemmäksi

Tarvittaessa päättää keskustelu tai pyytää henkilöä poistumaan tilanteesta, jos tämän käytös vaarantaa muiden turvallisuuden tai kokouksen asianmukaisen kulun. Tavoitteena ei ole estää vaikeiden asioiden käsittelyä vaan mahdollistaa niiden käsittely rakentavasti.

11. Häirintä, syrjintä, uhkailu ja muu epäasiallinen toiminta

Turvallisen toimintaympäristön periaatteet eivät rajoitu mielipide-eroihin.

Järjestössä ei hyväksytä esimerkiksi:

- Häirintää
- Syrjintää
- Seksuaalista häirintää

- Uhkailua
- Väkivaltaa tai väkivallalla uhkaamista
- Toistuvaa epäasiallista kohtelua
- Vallan tai aseman väärinkäyttöä
- Kostotoimia henkilöä kohtaan, joka on tuonut epäasiallisen toiminnan esiin.

Vakavaan epäasialliseen toimintaan puututaan. Asia voidaan tarvittaessa ohjata piirijärjestön tai puolueen sovitun menettelyn mukaiseen käsittelyyn ja tilanteen niin edellyttäessä asianmukaisille viranomaisille.

12. Ilmoittaminen epäasiallisesta kohtelusta

Jokaisella tulee olla mahdollisuus kertoa kokemastaan epäasiallisesta kohtelusta turvallisesti.

Ilmoituksen voi tehdä esimerkiksi:

- Paikallisosaston puheenjohtajalle
- Piirijärjestön vastuuhenkilölle
- Muulle etukäteen nimetylle yhteyshenkilölle
- Puolueen häirintäyhteyshenkilölle (Maiju Kiukas, Jukka Palokangas) tai puolueen ilmoituskanavan kautta: www.kd.fi/anna-palautetta

Ilmoituksen vastaanottajan tulee kuunnella ilmoituksen tekijää, suhtautua asiaan vakavasti ja huolehtia asian asianmukaisesta etenemisestä.

Ilmoituksen tekemisestä ei saa seurata kosta tai muuta epäasiallista kohtelua. Luottamuksellisuutta kunnioitetaan mahdollisimman pitkälle, mutta luottamuksellisuus ei tarkoita sitä, että vakava asia jätettäisiin käsittelemättä.

13. Vastuuhenkilöiden erityinen vastuu

Puheenjohtajilla, hallituksen jäsenillä, työntekijöillä ja muilla vastuullisissa tehtävissä toimivilla on erityinen vastuu toimintakulttuurista.

Vastuuhenkilö:

- Näyttää omalla toiminnallaan esimerkkiä
- Puuttuu epäasialliseen käytökseen
- Kuuntelee huolia
- Kohtelee eri näkemyksiä tasapuolisesti
- Ei käytä asemaansa henkilökohtaiseen painostamiseen
- Huolehtii siitä, että päätöksenteko tapahtuu sääntöjen ja sovittujen menettelyjen mukaisesti.

Johtavassa asemassa oleva henkilö ei saa käyttää asemaansa siihen, että toisen osallistumista rajoitetaan tämän näkemyksen, kritiikin tai eriävän mielipiteen vuoksi.

14. Luottamuksen rakentaminen

Luottamus ei synny siitä, että kaikki ovat samaa mieltä. Se syntyy siitä, että ihmiset voivat luottaa siihen, että heitä kohdellaan reilusti myös silloin, kun he ovat eri mieltä.

Siksi:

- pidämme kiinni sovituista menettelyistä
- kerromme päätöksenteosta mahdollisimman avoimesti
- myönnämme virheemme
- pyydämme tarvittaessa anteeksi
- korjaamme virheellistä tietoa
- annamme palautetta rakentavasti
- pidämme kiinni siitä, että eriävällä mielipiteelläkin on oikeus tulla kuulluksi.

15. Sovinto ei tarkoita ongelmien peittämistä

Järjestötoiminnassa on tärkeää pyrkiä yhteistyöhön ja rakentavaan ilmapiiriin. Sovinto ei kuitenkaan tarkoita sitä, että epäasiallinen toiminta pitäisi hyväksyä tai unohtaa ilman asian käsittelyä.

Joskus hyvä ratkaisu on anteeksipyyntö ja asian sopiminen. Joskus tarvitaan selkeitä rajoja, vastuuhenkilön puuttumista tai virallista asian käsittelyä. Turvallisuus ja oikeudenmukaisuus ovat sovinnon edellytyksiä.

16. Yhteinen sitoumus

Kun osallistumme piirijärjestön, paikallisosaston tai erityisjärjestön toimintaan, sitoudumme omalta osaltamme rakentamaan toimintakulttuuria, jossa:

- erimielisyys on sallittua
- ihmisiä kohdellaan kunnioittavasti
- kritiikki kohdistetaan asioihin, ei ihmisen arvoon
- kaikilla on oikeus tulla kuulluksi
- päätöksenteko on demokraattista
- valtaa käytetään vastuullisesti
- häirintään ja uhkailuun puututaan
- ristiriitoja ei ratkaista juoruilla tai painostamalla
- virheitä saa myöntää ja korjata
- luottamusta rakennetaan teoilla.

Yhteinen muistutus

Meidän ei tarvitse olla samaa mieltä voidaksemme toimia yhdessä. Demokraattinen järjestö kestää erilaisia näkemyksiä. Vahva järjestö on sellainen, jossa vaikeistakin asioista voidaan puhua avoimesti, päätöksistä voidaan olla eri mieltä ja ihmisiä kohdellaan kunnioittavasti myös ristiriitatilanteissa.