



De etiska principerna för förtroendevaldas verksamhet i Vanda stad

Vanda stad har förbundit sig till att i all sin verksamhet främja likabehandling och jämställdhet mellan könen.

Målet för de etiska principerna är att garantera kommunal förvaltningsverksamhet av hög kvalitet, kommuninvånarnas förtroende för beslutsfattandet och en jämlik behandling av såväl förtroendevalda som kommuninvånare i de förtroendevaldas verksamhet. Principerna gäller också förhållandet mellan de förtroendevalda och dem som är anställda vid staden.

Nolltolerans för osakligt bemötande och beteende

Utgångspunkten i de förtroendevaldas verksamhet är ett sakligt och jämlikt uppträdande som respekterar den andra. Målsättningen är en tryggare miljö, där var och en tryggt kan delta i de förtroendevaldas verksamhet som de individer de är, utan rädsla för osakligt bemötande eller trakasserier. För osakligt bemötande gäller nolltolerans.

Olika åsikter och motsatta, ibland också skarpa ståndpunkter hör till den politiska debatten. Var och en ska ändå bemöta andra på ett uppskattande och respektfullt sätt. Man kan argumentera och ha många åsikter om saker utan att såra andra. Man behöver dock inte tolerera någon annans osakliga uppförande.

Saklig, etisk verksamhet med respekt för andra är:

- Värdigt och respektfullt uppförande i media, inklusive sociala medier.
 - Uppförande som respekterar allas rätt att arbeta i en trygg och hälsosam arbetsmiljö.
 - Efterlevnad av gällande författningar och bestämmelser.
 - Öppenhet och transparens. Verksamheten ska tåla extern granskning.
 - Ingen ber om eller tar emot gästfrihet, gåvor eller andra förmåner som kan tolkas påverka organens verksamhet eller beslutsfattande.
-



Osakligt uppförande är i synnerhet att:

- framföra förolämpande kommentarer
- förbigå eller nonchalera andras åsikter
- sprida falska anklagelser och skvaller
- nedvärdera och kalla vid öknamn
- svartmåla och förtala
- skälla på, håna och göra andra till åtlöje
- diskriminerande tal eller andra handlingar baserade på kön, könsidentitet eller könsuttryck
- sexuellt ofredande
- diskriminerande tal eller andra handlingar baserade på ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk aktivitet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person
- hotfullt beteende
- intrång i den personliga integriteten

Tidigt engagemang och ingripande

När någon upplever sig ha blivit osakligt bemött bör man sträva efter att utreda saken så att en positiv atmosfär mellan de förtroendevalda kan uppnås igen och den gemensamma verksamheten kan fortsätta sakligt och respektfullt.

I praktiken innebär detta:

- Varje organ, arbetsgrupp och ordförande för fullmäktigegrupperna har ett särskilt ansvar och särskild skyldighet att skapa en öppen och engagerande atmosfär, där man respekterar varandra. Vid sammanträdena ingriper ordföranden genast i osakligt uppförande.
 - Den som upplever osakligt bemötande kan vid behov själv föra saken på tal.
 - Alla andra förtroendevalda kan också ta upp osakligt bemötande och ingripa när de upptäcker sådant.
-



- Likaså kan kommunens tjänsteinnehavare och anställda ta upp det osakliga bemötandet om de själva eller någon annan som arbetar inom kommunen utsätts för det.
- Organets ordförande, fullmäktigegruppens ordförande eller fullmäktiges ordförande kontaktas vid osakligt bemötande.

Som en del av introduktionen får ordförandena utbildning i att hantera situationer som äventyrar arbetsron. Ordförandena är skyldiga att påminna organens ledamöter om de etiska principerna för förtroendevalda i Vanda stad och om annan praxis som främjar arbetsron.

Ingripande i fortsatt osakligt beteende

Om det osakliga beteendet fortsätter och ett ingripande av organets ordförande inte leder till en förändring behandlas ärendet vid behov antingen mellan ordförandena i organet eller mellan ordförandena i fullmäktige och ordförandena i fullmäktigegrupperna, föredragandena samt de inblandade.

Den nödvändiga sammansättningen bestäms enligt det som är mest ändamålsenligt i respektive situation. Sammansättningen beslutas antingen av organets ordförande eller fullmäktiges ordförande.

Utgående från behov kan man i behandlingen av ärendet dra nytta av den sakkunskap som tjänsteinnehavare och anställda inom staden besitter.

Målet är att med hjälp av en gemensam diskussion hitta en försonlig lösning, efter vilken organets verksamhet kan fortsätta på ett sakligt sätt och med respekt för andra.

Andra sätt att ingripa

Om samförstånd inte uppnås, finns åtgärder enligt kommunallagen och strafflagen att tillgå. Med stöd av kommunallagen kan antingen samtliga ledamöter i ett organ avsättas under vissa förutsättningar (med undantag av fullmäktige) eller organets ordförande. Under ett sammanträde kan ordföranden förbjuda en ledamot i ett organ att fortsätta med sitt störande uppförande, och om det störande uppförandet fortsätter, beordra den störande personen att avlägsna sig från sammanträdet.

Om det finns misstanke om brott i ärendet kan en begäran om utredning lämnas in till polisen.
