

Handläggare
Elisabet Tullgren
Telefon: 0850821055

Till
Älvsjö stadsdelsnämnd
2019-09-26

Revidering av personalpolicy för Stockholms stad

Svar på remiss från kommunstyrelsen, KS 2019/988

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.
2. Paragrafen justeras omedelbart.

Sammanfattning

Remissen föreslår att Stockholms stads personalpolicy från 2016 revideras utifrån ny diskrimineringslagstiftning från 2017 samt diskrimineringsombudsmannens tillsyn under 2018. Det ska tydligare framgå i personalpolicyn att staden tar avstånd från repressalier. Samtidigt görs mindre redaktionella justeringar. Förvaltningen är positiv till dessa förändringar.

Bakgrund

Stockholms stads personalpolicy antogs av kommunfullmäktige i september 2016. Den är ett samlat styrdokument för staden som arbetsgivare och uttrycker gemensamma förhållningssätt för både medarbetare och chefer.

Diskrimineringslagen ändrades i januari 2017 och diskrimineringsombudsmannen har vid en tillsyn under våren 2018 funnit att det inte framgår tillräckligt tydligt av policyn att staden tar avstånd från repressalier.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av avdelningen för HR och extern service. Förslaget påverkar inte jämställdhetsaspekter då förändringarna gäller för både anställda män och kvinnor. Ärendet behandlas i förvaltningsgruppen den 19 september 2019.

Ärendet

Stockholms stads personalpolicy är ett samlat styrdokument för staden som arbetsgivare och uttrycker gemensamma förhållningssätt

för både medarbetare och chefer inom sju områden. Dessa områden är politik och verksamheter, styra mot gemensamma mål, utvecklas och lära nytt, delaktighet och inflytande, hälsa och arbetsmiljö, lika rättigheter och möjligheter samt lön.

Utifrån ny lagstiftning och diskrimineringsombudsmannens tillsyn förtydligas nu texten under avsnittet Lika rättigheter och möjligheter. Där beskrivs att arbetsmiljön även fortsatt ska vara fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier med det nya tillägget att den även ska vara fri från repressalier. Det betyder att den som vill påtala eller anmäla diskriminering ska kunna göra det utan att behöva oroa sig för negativa konsekvenser. Diskrimineringslagen omfattar ett så kallat repressalieförbud som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering från att bli bestraffad. I övrigt föreslås redaktionella ändringar av texten för en anpassning till stadens nuvarande vision och inriktning. Jämlikhet och diskriminering lyfts tydligare och text kring medarbetares åsikter ändras så att det istället står att medarbetare får komma till tals och säga sin mening. Jämställdhet- och mångfaldsbegrepp är ändrade till allas lika rättigheter och möjligheter på sin arbetsplats.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen är positiv till de ändringar som föreslås i stadens personalpolicy samt till de smärre redaktionella ändringarna.

Förvaltningen föreslår att ordet repressalier förklaras i personalpolicyn så att alla förstår vad som avses. Förvaltningen menar att det kan vara ett begrepp som inte alla känner till.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner tjänsteutlåtandet och överlämnar det till kommunstyrelsen som svar på remissen.

Anne-Marie Tingeborn
Stadsdelsdirektör

Bilaga

Remissen

Älvsjö stadsdelsförvaltning

Älvsjö Stationsgata 21
Box 48
125 21 Älvsjö
Växel 08-508 21 000
Fax 08-508 21 099
alvsjo@stockholm.se
stockholm.se

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Anne-Marie Tingeborn, Stadsdelsdirektör	2019-07-12