

Utlåtande Rotel I (Dnr KS 2019/988)

Revidering av personalpolicy för Stockholms stad

Förslag från kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. De föreslagna ändringarna i Stockholms stads personalpolicy, bilaga 2 till utlåtandet, godkänns.
2. Kommunstyrelsen får besluta om ändringar av redaktionell karaktär i personalpolicyn.

Föredragande borgarrådet Anna König Jerlmyr anför följande.

Ärendet

Då diskrimineringslagen (SFS 2016:828) ändrades från den 1 januari 2017 finns behov av att bland annat anpassa personalpolicyn till dessa förändringar. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har vid en tillsyn under våren 2018 funnit att det inte tillräckligt tydligt framgår av stadens personalpolicy att staden tar avstånd även från repressalier.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd. Skärholmens stadsdelsnämnd har inte inkommit med svar.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd har inget att invända.

Älvsjö stadsdelsnämnd är positiv till de föreslagna ändringarna och menar att ordet repressalier bör definieras tydligare.

Mina synpunkter

Stadens personalpolicy finns för att säkerställa att staden har en gemensam policy för sina medarbetare och chefer. Policyn ska vara långsiktig, tydlig och samtidigt uppdateras allteftersom lagar förändras. Det bilagda förslaget ger nödvändiga justeringar påkallade av bland annat Diskrimineringsombudsmannen. I synnerhet rör detta förtydligande i att staden tar avstånd från repressalier.

1. Reservationer m.m.
2. Förslag till revidering av personalpolicy

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarråden Karin Wanngård, Emilia Bjuggren och Jan Valeskog (alla S) och borgarrådet Clara Lindblom (V) enligt följande.

Vi föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

1. Delvis bifalla föredragande borgarrådets förslag till beslut
2. Därutöver anföra följande

Personalpolicyn som togs fram under den föregående rödgrönrosa mandatperioden var ett resultat av en bred samverkan med medarbetare, chefer och fackliga organisationer och med allas vetskap om att det stora arbetet efter beslutet skulle handla om att förverkliga policyn på stadens alla arbetsplatser. Självfallet ska policyn uppdateras med anledning av förändringar i lagstiftningen, men dessa föranleder däremot inte behov av samtliga föreslagna ändringar.

Intressant är att de borgerliga partierna, som i opposition hårt kritiserade personalpolicyn för att vara andefattig och sakna både helhetsperspektiv om ledarskap och konkretion om medarbetarnas roll och förutsättningar, nu begränsar sig till att politisera ingressen och att därutöver göra några ändringar som inte är nödvändiga på grund av ändrad lagstiftning etc.

I avsnittet *Delaktighet och inflytande* föreslås att ”åsikt” byts ut till ”mening” respektive ”kommer till tals”, vilket vi är tveksamma till av flera skäl. Då den samlade uppfattningen verkar vara att personalpolicyn ska vara långsiktigt hållbar är det motsägelsefullt att göra ändringar som inte motiveras av ändrad lagstiftning etc. Vi ser också ett särskilt värde i begreppet åsikt, utifrån referenser till den grundlagsskyddade åsiktsfriheten, som vi uppfattar som en starkare skrivning än de mer vardagliga uttrycken som föreslås som ersättningsord.

I avsnittet *Lika rättigheter och möjligheter* vill vi ha kvar skrivningen som säger att chefer i Stockholms stad ska arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald på sin arbetsplats. Ändringsförslaget om lika rättigheter och möjligheter kan vara ett komplement, men är en diffus formulering som inte uttryckligen erkänner ojämställdhet och bristande mångfald som problem som måste åtgärdas. Vi föreslår därför att punkten ändras till ”Som chef i Stockholms stad ser du dessutom till att arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald samt lika rättigheter och möjligheter på din arbetsplats”.

Majoriteten har nu ansvar inför stadens medarbetare att leva upp till att de icke lagstyrda och därför inte nödvändiga ändringarna i personalpolicyn inte ytterligare äventyrar den påtagligt positiva utvecklingen av medarbetarnas uppfattning om ledarskapet och i synnerhet området öppenhet och respekt som framkom i 2017 och 2018 års medarbetarenkäter. Tyvärr kunde vi ju exempelvis i samband med tertiärrapport 1 konstatera ett sänkt värde för Aktivt Medskapandeindex jämfört med föregående år och att KF:s årsmål därmed inte nås. Ord, och givetvis också nedskärningar, betyder nämligen något för medarbetarnas arbetssituation

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår att kommunfullmäktige beslutar följande.

1. De föreslagna ändringarna i Stockholms stads personalpolicy, bilaga 2 till utlåtandet, godkänns.
2. Kommunstyrelsen får besluta om ändringar av redaktionell karaktär i personalpolicyn.

Stockholm den 13 november 2019

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNA KÖNIG JERLMYR

Anna König Jerlmyr

Mats Larsson

Reservation anfördes av Karin Wanngård och Karin Gustafsson (båda S) och Rashid Mohammed och Sara Stenudd (båda V) samt Sissela Nordling Blanco (FI) med hänvisning till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets gemensamma reservation i borgarrådsberedningen.

Remissammanställning

Ärendet

Då diskrimineringslagen (SFS 2016:828) ändrades från den 1 januari 2017 finns behov av att bland annat anpassa personalpolicyn till dessa förändringar. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har vid en tillsyn under våren 2018 funnit att det inte tillräckligt tydligt framgår av stadens personalpolicy att staden tar avstånd även från repressalier.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 24 juni 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Stockholms stads personalpolicy, dnr 2015/1671, antogs av Kommunfullmäktige i september 2016. Stadens personalpolicy uttrycker ett gemensamt förhållningssätt i staden för medarbetare och chefer. Personalpolicyn ska så långt som möjligt utgöra ett samlat styrdokument för staden som arbetsgivare och vara ett långsiktigt hållbart dokument. Samtidigt ska policyn i tillämpliga delar svara upp mot aktuell lagstiftning och vid behov revideras i enlighet med det.

Då Diskrimineringslagen ändrades från 2017-01-01 finns behov av att anpassa personalpolicyn till dessa förändringar. DO har vid en tillsyn under våren 2018 funnit att det inte tillräckligt tydligt framgår av stadens personalpolicy att staden tar avstånd även från repressalier. Stadsledningskontoret bedömer att det som en följd härav finns behov av att se över formuleringar under avsnitten Lika rättigheter och möjligheter samt Delaktighet och inflytande.

Stadsledningskontoret har också förslag till några mindre justeringar i texten i enlighet med bilagda förslag. Stadsledningskontoret föreslår också att framtida förändringar av redaktionell art får göras av kommunstyrelsen.

Beredning

Ärendet har initierats av stadsledningskontoret och remitterats till Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd. Skärholmens stadsdelsnämnd har inte inkommit med svar.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 26 september 2019 följande.

1. Remissen besvaras med förvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Omedelbar justering.

Särskilt uttalande gjordes av Niklas Thorén m.fl. (V), *bilaga 1*.

Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 12 september 2019 har i huvudsak följande lydelse.

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd har ingenting att erinra mot de föreslagna ändringarna.

Älvsjö stadsdelsnämnd

Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade vid sitt sammanträde den 26 september 2019 följande.

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

Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 11 juli 2019 har i huvudsak följande lydelse.

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.

Reservationer m.m.

Bilaga 1

Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd

Särskilt uttalande gjordes av Niklas Thorén m.fl. (V) enligt följande.

Den föreslagna personalpolicyn är i stora drag en uppdatering med anledning av förändringar i diskrimineringslagen. Det innebär inga stora nyheter vad gäller struktur men vi reagerade på ett ändringsförslag. Under rubriken "Delaktighet och inflytande" föreslås ordet "åsiikt" bytas ut mot "mening", vi är tveksamma till om det är att betrakta som neutralt. Vi känner oro inför att det kommer innebära en urholkning av åsiktsfriheten bland stadens medarbetare.

På sidan 5, föreslås texten "Som chef i Stockholms stad ser du dessutom till att – arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald på din arbetsplats" ersättas av "Som chef i Stockholms stad ser du dessutom till att – arbeta aktivt för lika rättigheter och möjligheter på din arbetsplats". Här anser vi att den tidigare texten är bättre och bör vara kvar.