

## Register

- § 1 Information
- § 2 Redovisning av bisysslor för kommunstyrelsen 2018
- § 3 Riktlinje med rutin kränkande särbehandling och trakasserier, giltig till 2020-11-30
- § 4 Riktlinjer för aktiva åtgärder mot diskriminering, giltig till 2020-11-30
- § 5 Riktlinjer pension - anställda, giltig till 2021-11-30

Sammanträdesdatum  
2019-01-10

Plats och tid Kommunhuset i Märsta  
Sammanträdeslokal: Rosersberg  
Torsdagen den 10 januari 2019, kl. 15:00-16:07

Beslutande Mats Weibull (M), ordförande  
Pernilla Bergqvist (L), vice ordförande  
Berit Starkenberg (S) för Gunilla Johansson (S) §§ 1-5

Övriga närvarande Anna Malm Kelfve (M), ersättare  
Joakim Råberg, HR-chef  
Tine Sundberg, nämndsekreterare

Paragrafer 1 - 5

Utses att justera

Justeringens plats och tid

**Underskrifter**

Sekreterare

.....  
Tine Sundberg

Ordförande

.....  
Mats Weibull (M)

Justerare

.....  
Berit Starkenberg (S)

---

**Anslag / Bevis**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Organ

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott

Sammanträdesdatum

2019-01-10

Datum för anslags  
uppsättande

2019-01-10

Datum för anslags  
nedtagande

2019-02-01

Förvaringsplats för protokollet

Kommunhuset i Märsta

Underskrift

.....  
Tine Sundberg, sekreterare

KS/2019:4

**§ 1**  
**Information**

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott lägger informationen till handlingarna.

**Ärendebeskrivning**

- Joakim Råberg, HR-chef, informerar om inriktning för löneöversyn 2019.
  - Tine Sundberg, nämndsekreterare, presenterar framtaget årshjul för 2019 som är tänkt att fungera som underlag för vilka ärenden som ska hanteras av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott under år 2019.
-

KS/2018:595

**§ 2**  
**Redovisning av bisysslor för kommunstyrelsen 2018****Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott godkänner redovisningen av bisysslor för Kommunstyrelsen 2018.

**Ärendebeskrivning**

Riktlinjer för bisysslor antogs av arbetsgivardelegationen i september 2012. Enligt riktlinjerna ska, vid nämndens sista årliga möte, en lista redovisas över förekomsten av bisysslor inom förvaltningen.

Samtliga enhetschefer, eller motsvarande, inom Kommunstyrelsen har redovisat bisysslor för sina respektive enheter. Totalt finns 3 godkända bisysslor redovisade för 2018.

Bisysslorna är fördelade enligt följande: Framställande av litterär produktion/1, Bokföring, administration hyresfastighet/1, yogainstruktör/1.

**Barnrättsperspektivet**

Ej relevant.

**Ekonomiska konsekvenser**

Inga ekonomiska konsekvenser av denna redovisning.

**Delgivning**

Arbetsgivarutskottet

Kommundirektören

HR-chefen

**Beslutsunderlag**

Rapport av bisysslor för Kommunstyrelsen 2018

---

KS/2019:17

**§ 3**  
**Riktlinje med rutin kränkande särbehandling och trakasserier, giltig till 2020-11-30**

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att:

- Förlänga giltighetstiden till 2020-11-30 för *Riktlinje med rutin för kränkande särbehandling och trakasserier*.

**Ärendebeskrivning**

Sigtuna kommun ska vara ett föredöme när det gäller arbetsmiljöarbetet. Kränkande särbehandling är en arbetsmiljöfråga och ska tas på största allvar. På Sigtuna kommuns arbetsplatser accepteras inte någon form av kränkande särbehandling.

Chefer och medarbetare ska ha kunskap om Sigtuna kommuns riktlinjer mot kränkande särbehandling.

Dessa riktlinjer bygger dels på Arbetsmiljöverkets författning Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och dess paragrafer om kränkande särbehandling. Arbetsgivarens ansvar finns även reglerat i arbetsmiljölagen (AML) och i Diskrimineringslagen (2008:567) samt i Aktiva åtgärder mot diskriminering (DO, kapitel 3).

Då inga förändringar skett i Sigtuna kommuns riktlinjer eller i aktuell lagstiftning föreslås en förlängning av nuvarande riktlinje.

**Delgivning**

Kommunstyrelsen  
Samtliga förvaltningar

**Beslutsunderlag**

Riktlinje med rutin kränkande särbehandling och trakasserier.

---

KS/2019:21

**§ 4****Riktlinjer för aktiva åtgärder mot diskriminering, giltig till 2020-11-30**

## Beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att:

- Förlänga giltighetstiden till 2020-11-30 för *Riktlinje för aktiva åtgärder mot diskriminering*.

## Ärendebeskrivning

Sigtuna kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare där arbetsklimatet i vår verksamhet är sådant att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller olycksfall. För oss är det viktigt att alla medarbetare trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. En god arbetsmiljö är en förutsättning för att Sigtuna kommun ska kunna lösa sina uppgifter effektivt. Våra olikheter och olika perspektiv är en styrka som bidrar till vår effektivitet.

Som ett led för att lyckas i detta arbete är en av de viktiga åtgärderna att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Med aktiva åtgärder avses ett förebyggande och främjande arbete för att på arbetsplatsen motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Då inga förändringar skett i Sigtuna kommuns riktlinjer eller i aktuell lagstiftning föreslås en förlängning av nuvarande riktlinje.

## Delgivning

Kommunstyrelsen

Samtliga förvaltningar

## Beslutsunderlag

Riktlinje för aktiva åtgärder mot diskriminering.

---

KS/2019:22

**§ 5**  
**Riktlinjer pension - anställda, giltig till 2021-11-30**

**Beslut**

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott beslutar att:

- Förlänga giltighetstiden till 2021-11-30 för *Riktlinje Pension-anställda* (med bilaga)

**Ärendebeskrivning**

Då inga förändringar skett i Sigtuna kommuns riktlinje eller i aktuella kollektivavtal på det kommunala avtalsområdet, föreslås en förlängning av nuvarande riktlinje.

**Delgivning**

Kommunstyrelsen  
Samtliga förvaltningar

**Beslutsunderlag**

Riktlinje Pension-anställda med bilaga.

---