

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

PARAGRAFER

§§36 – 43

DATUM FÖR MÖTET

2020-05-12

TID

09:00– 10:20

PLATS

Stiftskansliet Lilla bommen 1

NÄRVARANDE

Ann-Christine Rosengren, Ordförande

Anna Hautau, Förste Vice ordförande

Kurt Frilén, Ledamot

Per-Olof Hermansson, Ledamot

Tomas Rosenlundh, Ledamot

Jonas Ransgård, Stiftsdirektor

Catarina Thedin Jonsson, Ekonomichef §§ 36-41

Karin Janfalk, Handläggare § 42

Johanna Wagnborg, Mötessekreterare

Utses att justera: Per-Olof Hermansson**Justeringens
plats och tid:****Underskrifter:**

Sekreterare

Johanna Wagnborg

Ordförande

Ann-Christine Rosengren

Justerande

Per-Olof Hermansson

ANSLAG/BEVIS

Protokollet är justerat. Justering har tillkännagivits genom anslag

Organ:

Personalutskottet

Sammanträdes-
datum:

2020-05-12

Datum för anslags
uppsättande:

2020-06-01

Datum för anslags
nedtagande:

2020-06-22

Förvaringsplats för
protokollet:Stiftskansliet i Göteborgs
stift

Underskrift:

~~Monica Strömberg~~

Victoria Andersson

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

§ 36**Inledning**

Ordförande hälsade välkommen och öppnade mötet.

§ 37**Välkomnande av ny ledamot**

Kurt Frilén hälsades välkommen som ny ledamot i personalutskottet.

§ 38**Val av protokollsjusterare**

Till protokolljusterare valdes Per-Olof Hermansson.

§ 39**Fastställande av dagordning**

Dagordningen fastställdes utifrån kallelsen.

§ 40**Information från kansliledningen**

Gällande gemensamt lönecenter har inte några beslut om val av ort tagits på nationell nivå.

En aktivitetsutmaning (stegtävling) är igång för personalen sedan måndag 11/5 för att öka aktivitet vid stillasittande hemkontorsmiljö.

SKAO har visat intresse för att eventuellt hyra kontor som blir lediga i och med att vi lägger ned själavårdscentrum.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

Beslutsärenden

§ 41

S 2020-0261

Ändring av Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda

Beslut

Personalutskottet beslutade

Att föreslå stiftsstyrelsen föreslå stiftsfullmäktige att ändra Bestämmelser om ersättning till förtroendevalda enligt upprättat förslag.

Ärendebeskrivning

Enligt reglerna som gäller från 2018-01-01, kan den förtroendevalde välja att pensionskompensationen inbetalas till en pensionsförsäkring, hos försäkringsbolag som stiftet bestämmer. Syftet med regeln är att den förtroendevalde beskattas först när utbetalningen från pensionsförsäkringen erhålles. Frågan har aktualiserats om dessa regler har en korrekt skattemässig hantering. Det har framkommit följande: Eftersom pensionsförsäkringen inte avser en tryggad tjänstepension för en anställd där arbetsgivaren har avdragsrätt, kan inte insättning i en pensionsförsäkring ske för uppdragstagare. Bestämmelser om förtroendevaldas ersättningar föreslås därför ändras i denna del. Eftersom de flesta tjänstepensionssystem numera är premiebaserade kan beräkning av förlorad pension göras direkt för respektive år. Reglerna inom vilken tid kompensation ska sökas föreslås därför ändras.

Nuvarande regler	Förslag till ändrade regler
4,5 % av ersättningen för utbetald förlorad arbetsförtjänst om täckning för förlorad pension överstiger 100 kronor per år. Ett högre belopp, för täckning för förlorad pension, utbetalas till den som kan visa att 4,5 % av ersättningen för utbetald förlorad arbetsförtjänst är otillräckligt. Dock erhålles täckning för förlorad pension med maximalt 30 % av ersättningen för förlorad arbetsförtjänst. En förtroendevald som föredrar att få sin pensionsersättning inbetald till en pensionsförsäkring, hos försäkringsbolag som stiftet bestämmer, har rätt att välja detta genom att skriftligt meddela Göteborgs stift. Denna möjlighet gäller om	4,5 % av ersättningen för utbetald förlorad arbetsförtjänst om täckning för förlorad pension överstiger 100 kronor per år. Ett högre belopp, för täckning för förlorad pension, utbetalas till den som kan visa att 4,5 % av ersättningen för utbetald förlorad arbetsförtjänst är otillräckligt. Dock erhålles täckning för förlorad pension med maximalt 30 % av ersättningen för förlorad arbetsförtjänst
Justerandes signatur  	Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

täckning för förlorad pension per år uppgår till minst 5 % av inkomstbasbeloppet.

Ersättningsanspråk skall inlämnas senast sex månader efter sammanträde eller förrättning. Om inkomstbortfall inte kan beräknas i samband med sammanträde eller förrättning skall ersättningsanspråk inlämnas senast sex månader efter att storleken på inkomstbortfallet kunnat beräknas.

Ersättningsanspråk skall inlämnas senast sex månader efter sammanträde eller förrättning. Om inkomstbortfall inte kan beräknas i samband med sammanträde eller förrättning skall ersättningsanspråk inlämnas **senast 30 juni året efter sammanträdet eller förrättningen skett.**

Catarina Thedin Jonsson föredrog.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

§ 42

S 2020-0368

Regnbågsnyckeln stiftskanslietBeslut

Personalutskottet beslutade föreslå stiftsstyrelsen besluta

att genomföra processmodellen Regnbågsnyckeln under 2021 med avsikt att stiftskansliet blir Regnbågsnyckelmärkt

att komplettera med fördjupning i jämställdhet samt trosuppfattning, utöver Regnbågsnyckelmaterialet

att också utskotten omfattas.

Per-Olof Hermansson avstod från att delta i beslutet.

Ärendebeskrivning

Regnbågsnyckeln avsikt är att ge trygghet för hbtq-personer. I församling/pastorat/stift som tilldelats hbtq-märkningen Regnbågsnyckeln har medarbetare och förtroendevalda genomgått hela processmodellens alla steg. Efter processen förväntas arbetsplatsen ha kompetens kring inkludering och hbtq och vara ett mer inkluderande sammanhang för hbtq-personer och andra.

Varför utbildning

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) skall arbetsgivare bedriva aktiva åtgärder på arbetsplatsen, 3 kap. Aktiva åtgärder 1 § "Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet 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."

Att genomföra utbildning i hbt-frågor har funnits med sedan 2013 då kyrkomötet gav bifall till motion 2013:54 där kyrkomötet gav kyrkostyrelsen i uppdrag att uppmuntra alla stift att sträva efter att i möjligaste mån genomföra hbt-certifiering på arbetsplatser i Svenska kyrkan.

Stiftskansliet utbildade personalen i inkluderingsfrågor under 2015 och 2016. Sedan dess har ungefär 100 nya personer anställts och det är därför angeläget att göra en ny utbildningsinsats.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

2018 och 2019 har vi genomfört en arbetsmiljöenkät, Akka - arbetsmiljö i Svenska kyrkan. På frågan "På min arbetsplats har kvinnor och män samma möjligheter" var svaren 87 ja och 19 nej. Resultaten visar på att åtgärder kring normer och värderingar behöver genomföras.

Varför Regnbågsnyckeln

Regnbågsnyckeln utvecklades av EKHO i ett samarbete med Växjö stift och Sensus. Att detta skulle bli den rekommenderade modellen för Svenska kyrkan bekräftas av Kyrkostyrelsen när de behandlade kyrkomötets skrivelse 2016:15 om prästers vigningslöften och vigsel av samkönade par. I § 68 står det "KS beslöt i enlighet med Au:s förslag att informera stift, pastorat och församlingar om processmodellen Regnbågsnyckeln som en resurs för ett aktivt arbete mot diskriminering och för mångfald och öppenhet." Kyrkostyrelsen mottog en slutrapport 12 dec 2018 (§ 165), se bilaga, om varför Regnbågsnyckelmodellen valdes.

Det finns också ett nationellt avtal mellan Svenska kyrkan, EKHO och Sensus från 2018 om användandet av Regnbågsnyckeln.

Vi har personal på stiftskansliet som tillsammans med Sensus och EKHO arbetar med att Regnbågsnyckelmärka församlingar och pastorat. I stiftet är det: fem församlingar som har mottagit Regnbågsnyckeln, en församling är klar och väntar på sin nyckel, två församlingar och ett pastorat (med 16 församlingar) är under sin process och ytterligare två församlingar har fattat beslut och ska igång inom kort. För stiftets räkning skulle en processledare komma från Sensus då det inte är lämpligt att använda egen personal enligt den tänkta modellen.

Metodmaterialet innehåller övningar i normer, fördomar och värderingar på ett sådant sätt att det kan användas som grund för inkluderingsarbete utifrån alla diskrimineringsgrunderna.

Tidsåtgång och omfattning för att bli certifierade

Processen startar med en grundläggande utbildning som är en halvdag för medarbetare plus en kväll för förtroendevalda. Tidsomfattning för processen i studiecirkelform är cirka 6 månader. Studiecirkeln ska omfatta 7x45 minuter fördelat på minst 4 tillfällen. Studiecirkeln utgår från boken "Så att jag kan komma in".

Vid utbildningstillfället för medarbetare krävs full närvaro. Vid utbildning för förtroendevalda krävs att minst 70 % av stiftsstyrelsen deltar.

Beroende på läget med resor och dylikt i riket kan vissa träffar komma att genomföras digitalt.

Den största delen av kostnaden för utbildningen beräknas inrymmas i ordinarie utbildningsbudget, med eventuell avvikelse beroende på hur utbildningsinsatser för stiftsstyrelsen förläggs.

Johanna Wagnborg föredrog.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

Stiftskansliet Lilla bommen 1

Protokollsanteckning

Per-Olof Hermansson ville föra följande anteckning till protokollet:

I första hand vill jag att förvaltningen skulle få ett uppdrag att göra en bredare beredning och föreslå en utbildning i jämlikhets- och mångfaldsfrågor som är baserad på alla diskrimineringsgrunder i lagen. Det är inte bara HBT-frågorna som är problematiska i vår kyrka, utan andra frågor är minst lika allvarliga, om inte mer... Den föreslagna kursen är för fokuserad på denna enda fråga. Jag deltar därför inte i beslutet, men är positiv till de föreslagna kompletteringarna med annat material.

Per-Olof Hermansson, Frimodig kyrka

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande

Sammanträdesprotokoll

MÖTESINSTANS

PERSONALUTSKOTTET

DATUM FÖR MÖTET

TID

PLATS

2020-05-12

09:00 – 10:20

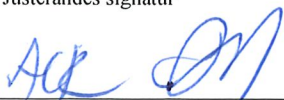
Stiftskansliet Lilla bommen 1

§ 43

Avslutning

Ordförande avslutade sammanträdet.

Justerandes signatur



Utdragsbestyrkande