

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 15 oktober 2024 kl. 09:00-11:50

Plats: Kommunstyrelsens sammanträdesrum

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Mikael Thyni (M), vice ordförande
Andreas Lundgren (S)
Carin Nilsson (S), tjänstgörande ersättare för Moa Brydsten (S)
Gabriel Farrysson (M)
Lennart Arvidsson (V)
Åke Gustafsson (C)

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Mikael Thyni

Sekreterare: Digital signatur..... §§ 38-42
Anna Holmstedt

Ordförande: Digital signatur.....
Tomas Wennström

Justerare: Digital signatur.....
Mikael Thyni

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2024-10-15

Anslaget har satts upp: _____

Anslaget tas ner: _____

Förvaringsplats: Stadsledningskontoret, kommunkansliet

Underskrift: Digital signatur.....
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Peter Vigren (S) § 38-39

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M)

Mariam Salem (MP) § 38-39

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef § 38

Fredrik Åberg, ledningskoordinator

Dan Gideonsson, ledningskoordinator § 40-41

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Praktikanter

Anna Helin

Amanda Brundin

Sonja-Liza Gustafsson

Mohammad Zare § 38-39

§ 38

Diarienum: PN-2024/00021

Lönekartläggning 2023

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna och fastställa lönekartläggning 2023 i Umeå kommun

Ärendebeskrivning

Lönekartläggningen är en analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och utgår ifrån och överensstämmer med regleringen i diskrimineringslagen kap 3 §§ 8, 9 och 10. Lönekartläggningens syfte är att kartlägga och analysera om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och om dessa löneskillnader har ett samband med kön, eller kan förklaras med sakliga skäl. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Lönekartläggning 2023 har gjorts i samverkan med de lokala fackliga organisationerna där redovisning och dialog skett i den centrala samverkansgruppen den 10 oktober.

En genomgång och analys av dokument och lönesättande principer har gjorts för att kontrollera att inte någon skillnad görs i lönesättning beroende på kön. Lönepolicy, Vägledning för lönebildning, dokument gällande rekrytering och övriga dokument och principer har visat att lönebildning och lönesättning sker på ett könsneutralt sätt i Umeå kommun

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2023 inte några osakliga löneskillnader i Umeå kommun. Det ojusterade lönegapet, det vill säga kvinnors medellön dividerat med mäns medellön visar att kvinnor totalt inom Umeå kommun tjänar 3,1 % mer än män. Det ojusterade lönegapet tar inte hänsyn till lönefaktorer så som komplexitet i arbetet, individuell prestation, marknad, chefskod osv. När hänsyn tas till ovan lönepåverkande faktorer är det justerade lönegapet i stället att män tjänar

0,4 % mer än kvinnorna. Båda det ojusterade och det justerade lönegapet visar att Umeå kommun ligger långt fram i arbetet och visar mycket höga nivåer för med jämställda löner.

Från 2022 kvarstår 2023 att lyfta 5 yrkesgrupper utifrån osakliga löneskillnader 2022. 2 grupper lyfts med 300 kr och 2 grupper med 200 kr. Handlingsplanen finns under avsnitt 4 i rapport Lönekartläggning 2023.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2023
Nyckeltal lönekartläggning 2023

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist HR-direktör
Stefan Larsson Förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Linda Taavo, förhandlare

§ 39

Diarienum: PN-2024/00020

Dialog om riskvärdering: Verksamhetsplan och internkontrollplan 2025

Beslut

Personalnämnden beslutar

att i protokollet notera att nämnden tagit del av information och deltagit i dialog.

Ärendebeskrivning

Information och dialog om 2025 års verksamhets- respektive internkontrollplan inklusive riskvärdering.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

§ 40

Diarienum: PN-2024/00022

**Tilläggsuppdrag 2023:1 Återrapport från
nämndernas arbete****Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lämnad redovisning.**Ärendebeskrivning**

Nämnden har för 2025 inte några tilläggsuppdrag, utan kommer att följa och stödja övriga nämnder i deras arbete med tilläggsuppdrag som berör det personalpolitiska området. Ett av dessa, 2023:1, lyder:

- Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen och nämnderna i uppdrag att öka omställningen av nämndernas verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

Inför det fortsatta arbetet i att stödja nämnderna ges på sammanträdet en sammanfattning av de analyser och bedömningar som nämnderna hittills gjort.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist, SLK HR

Dan Gideonsson, SLK ekonomi

§ 41

Diariernr: PN-2024/00003

Informationsärenden 2024-10-15

Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

Planeringsprocessen 2026, tidplan och innehåll

Dan Gideonsson informerar om den nya planeringsprocessen:

- Vad kommunfullmäktiges vill uppnå med planeringsprocessen
- Genomgång av årshjul och tidplan
- Underlag/innehåll

§ 42

Diariernr: PN-2024/00009

HR-direktören informerar 2024-10-15

Beslut

Personalnämnden beslutar

att till protokollet notera att nämnden tagit del av informationen

Ärendebeskrivning

HR-direktör Karin Ahnqvist informerar om:

- Dialogdag med CSG 7 november
- Medarbetarenkäten 2024
- En datadriven kommun