

Personalnämnden

Tid: Tisdagen den 8 juni 2021 kl. 09:00-12:25

Plats: KS sammanträdesrum och Teams

Beslutande: Tomas Wennström (S), ordförande
Igor Jonsson (M), vice ordförande, deltar på distans
Andreas Lundgren (S), deltar på distans
Moa Brydsten (S), deltar på distans
Mikael Thyni (M), deltar på distans
Lennart Arvidsson (V), deltar på distans
Anna-Karin Sjölander (C), deltar på distans

Övriga deltagare: Se sidan två

Utses att justera: Igor Jonsson

Sekreterare: §§ 23-28
Anna Holmstedt

Ordförande:
Tomas Wennström

Justerare:
Igor Jonsson

BEVIS

Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag

Organ: Personalnämnden

Sammanträdesdatum: 2021-06-08

Anslaget har satts upp: 2021-06-23

Anslaget tas ner: 2021-07-15

Förvaringsplats: Kommunledningsstaben, nämndskansliet

Underskrift:
Anna Holmstedt

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare, deltar på distans

Carin Nilsson (S)

Rebecca Sellstedt (V)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner, deltar på distans

Birgitta Forsberg, HR-direktör

Stefan Larsson, förhandlingschef

Linda Thelberg, förhandling och arbetsrätt

Linda Gustafsson, jämställdhetsstrateg

Patrik Carlsson, arbetsmiljö och ledarskap

Mona Morin, stöd och omsorg

Linda Nejdäter, rekrytering och kompetens

§ 23

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämndens beslutar

att godkänna dagordningen för sammanträdet

§ 24

Diarienum: PN-2020/00010

Lönekartläggning 2020**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att godkänna lönekartläggning 2020**att ge förvaltningen följande utredningsförslag:****att till framtida lönekartläggningar hitta sätt att inkludera och samverka med berörda fackförbund vid viktning av lönefaktorer och poängsättning av yrken.****att till framtida lönekartläggningar hitta sätt att involvera Umeå kommuns jämställdhetsstrategier.****att till framtida lönekartläggningar även inkludera anställningsvillkor i enlighet med diskrimineringslagen.**

Reservation

Lennart Arvidsson (V) och Anna-Karin Sjölander (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna yrkanden.

Ärendebeskrivning

Umeå kommun har genomfört lönekartläggning 2020. Lönekartläggningen är genomförd efter det att löneöversyn är genomförd med samtliga fackliga organisationer och medarbetare gällande 2020. P.g.a. att avtalsrörelsen drog ut på tiden 2020 och löneöversynen inte blev klar slutgiltigt förrän januari 2021, har lönekartläggningen därmed också blivit fördröjd.

Lönekartläggningen är genomförd utifrån Diskrimineringslagens krav enligt kap. 3 och Diskrimineringsombudsmannens riktlinjer. Därmed omfattas samtliga tillsvidareanställda medarbetare.

Lönekartläggningen visar att generellt sett har lönerna för kvinnor ökat i kommunen ytterligare och är nu 103,5 % av männens löner. 2019 var denna procentsats 100,5 %. Utvecklingen är positiv och rimlig mot bakgrund av att det är 71,8 % kvinnor som är anställda i kommunen.

Det är alltså så att inom ett antal yrkesgrupper är lönerna inte jämställda. I flertalet fall finns sakliga förklaringar, i huvudsak anställningstid, erfarenhet, varierande roll och uppdrag inom yrkesgruppen samt en alternativ arbetsmarknad där kommunen är kraftigt konkurrensutsatt. De grupper där ytterligare löneinsatser behöver göras utifrån likvärdiga arbeten (jämförda grupper utifrån arbetsvärdering) de kommande åren är utbildade barnskötare, undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, kuratorer, socionomgrupper, enhets- och verksamhetschefer inom individ- och familjenämnden samt äldrenämnden.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2020

Nyckelvärden sammanställning lönekartläggning 2020

Beredningsansvariga

Stefan Larsson, Kerstin Björkman

Personalnämndens beslutsordning

Yrkanden

Lennart Arvidsson (V) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag med följande tilläggsyrkanden:

att till framtida lönekartläggningar hitta sätt att inkludera och samverka med berörda fackförbund vid viktning av lönefaktorer och poängsättning av yrken.

att till framtida lönekartläggningar hitta sätt att involvera Umeå kommuns jämställdhetsstrategier.

att till framtida lönekartläggningar även inkludera anställningsvillkor i enlighet med diskrimineringslagen.

Anna-Karin Sjölander (C) – bifall till tjänsteskrivelsens förslag med följande tilläggsyrkanden:

Involvera Umeå kommuns jämställdhets strateger i framtida lönekartläggningar

att i framtida lönekartläggningar även inkludera anställningsvillkor i enlighet med diskrimineringslagen

Tomas Wennström (S) med instämmande av **Igor Jonsson (M)** - bifall till tjänsteskrivelsens förslag och att utreda tilläggsyrkanden från Lennart Arvidsson (V) och Anna-Karin Sjölander (C)

Personalnämnden ajournerar sig 10 min inför beslut.

Propositionsordning som godkänns

Ordföranden ställer frågan om personalnämnden kan godkänna lönekartläggningen för 2020. Personalnämnden godkänner lönekartläggningen.

Därefter ställer ordföranden bifall till förslaget om utredning av föreslagna tilläggsyrkanden mot bifall till Lennart Arvidssons yrkanden mot bifall till Anna-Karin Sjölanders yrkanden. Personalnämnden beslutar att ge förvaltningen i uppdrag att utreda föreslagna tilläggsyrkanden.

Reservation

Lennart Arvidsson (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande: Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare årligen genomföra en lönekartläggning för att se till att arbetsplatsens löner är jämställda. Som ett led i detta jämförs löneläget i mans- och kvinnodominerade verksamheter i kommunen med varandra. För att jämförelserna ska vara rättvisa genomförs en viktning och poängsättning av yrken, så att yrken med liknande kompetenskrav ska jämföras.

Det är kritiskt viktigt att detta underlag till lönekartläggningen är framställt i samverkan och samförstånd med berörda fackförbund, då detta sedan blir vägledande för den nästkommande löneförhandlingen och det

löneutrymme kommunen prioriterar för att åtgärda ojämställdhet i form av värdediskriminering.

Det är inte ett underlag som kan produceras godtyckligt eller med en resignation inför rådande stereotypa föreställningar om hur yrkens vikt och värde ter sig. Därför bör kommunens jämställdhetsstrategier inkluderas och bidra med det perspektivet i processen. Slutligen bör en lönekartläggning, enligt lag, inkludera anställningsvillkor. Vänsterpartiet yrkade i dagens sammanträde med personalnämnden om att ta med dessa tre förbättringar till nästa års lönekartläggning i Umeå kommun, men fick avslag på dessa yrkanden av en majoritet i nämnden. Vänsterpartiet reserverar sig därför till förmån för eget yrkande.

Anna-Karin Sjölander (C) reserverar sig mot beslutet till förmån för egna tilläggsyrkande.

Beslutet ska skickas till
HR-chefer

§ 25

Diarienum: PN-2021/00008

Riktlinjer för omställning**Beslut**

Personalnämnden beslutar

att fastställa riktlinje för omställning i Umeå kommun**Ärendebeskrivning**

Det finns ett tydligt behov av att ha en tydlig riktlinje i Umeå kommun gällande omställningsarbete utifrån övertalighet och i förekommande situationer arbetsbrist.

Detta är särskilt viktigt då Umeå kommun utgör ett s.k LAS-område vilket ställer särskilda krav på omställningsarbetet gällande exempelvis förflyttning, omplacering och företrädesrätt. De parter som har att hantera och berörda av omställningsprocessen, exempelvis HR-funktion, chefer, fackliga företrädare, Lön – och pension, Omställningsfond och medarbetare behöver kunskap och kännedom om lag, avtal och process. Därtill har nämnderna ett ansvar vid omställning.

Personalnämnden fick vid sammanträdet i april information om arbetet med riktlinjen.

Förslaget till riktlinje är väl förankrat i en partsgemensam grupp mellan arbetsgivare och fackliga organisationer och har tagits upp i centrala samverkansgruppen och med förvaltningscheferna.

Beslutsunderlag

Riktlinje - Personalomställning i Umeå kommun

Beredningsansvariga

Linda Thelberg, Stefan Larsson

Beslutet ska skickas till

Nämnderna

HR-chefer

§ 26

Diariernr: PN-2021/00012

Personalnämndens sammanträdestider 2022

Beslut

Personalnämnden beslutar

att fastställa sammanträdestider för 2022, tisdagar kl 9 följande datum:

18 januari, 15 februari, 15 mars, 12 april, 17 maj, 7 juni, 16 augusti, 13 september, 18 oktober, 15 november och 6 december

Ärendebeskrivning

Ett förslag till sammanträdestider för 2022 har tagits fram och redovisas i bilaga. Som grund gäller att kommunfullmäktige sammanträder på måndagar och att kommunstyrelsen och dess utskott sammanträder på tisdagar. Personalnämnden sammanträder samma dag som kommunstyrelsen.

Beslutsunderlag

Sammanträdestider 2022

Beredningsansvariga

Tomas Jakobsson, kommunsekreterare

Anna Holmstedt, nämndsekreterare

Beslutet ska skickas till

Kommunikation

Personalnämndens ledamöter och ersättare

Personalchefer

SLK Personal

§ 27

Diarienum: PN-2021/00002

Informationsärenden juni 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna informationerna

Ärendebeskrivning

Konvertering till tillsvidareanställning utifrån bestämmelser i AB 20 fr o m 1 oktober

Stefan Larsson redogör för bestämmelserna om konvertering till tillsvidareanställning efter 18 månader som gäller från 1 oktober 2021.

TEMA Mångfald och diskriminering

KF-uppdrag 9 Jämlikhetsdata (Umeå ska växa hållbart utan några utsatta områden)

Linda Gustafsson presenterar pågående och fortsatt arbetet med jämlikhetsdata utifrån jämlika liv, Unga-enkäten, stadsdelskompletteringar och socialt kapital.

Diskrimineringslagen

Stefan Larsson går igenom grunden och innehållet i diskrimineringslagen: att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter.

Plan för aktiva åtgärder

Linda Thelberg presenterar aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter. Det omfattar 5 områden: arbetsförhållanden, bestämmelser om praxis och löner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling, möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. Planen för Aktiva åtgärder kommer för beslut i personalnämnden i september.

Policy mot kränkande särbehandling

Patrik Carlsson redovisar policyn och rutiner för att hantera kränkande särbehandling.

Mångfald och kompetensförsörjning

Mona Morin ger exempel på hur man arbetar med mångfald och kompetensförsörjning inom vård och omsorg.

Rekrytering

Linda Nejsäter presenterar rekrytering utan diskriminering. Det innefattar tydliga riktlinjer, tydlig rekryteringsprocess och rekryteringsutbildning.

Sammanfattning

Personalnämnden fortsätter samtalet om mångfald och diskriminering vid nästa sammanträde i augusti. Ordförande uppmanar ledamöterna att skicka in skriftliga frågor.

§ 28

Diariernr: PN-2021/00003

Anmälningssärenden juni 2021

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna redovisade anmälningssärenden

Ärendebeskrivning

Information från språkrådet

Ny vägledning för dig som har kollegor med andra modersmål än svenska –
Institutet för språk och folkminnen

Ordförande avslutar sammanträde och önskar alla en trevlig sommar!