

Personalnämnden

Tid:	Tisdagen den 2 juni 2026 kl. 09:00-11.45
Plats:	Kommunstyrelsens sammanträdesrum
Beslutande:	Tomas Wennström (S), ordförande Mikael Thyni (M), vice ordförande Peter Vigren (S) tjänstg. ers. för Andreas Lundgren (S) Moa Brydsten (S) Gabriel Farrysson (M) Lennart Arvidsson (V) Åke Gustafsson (C)
Övriga deltagare:	Se sidan två
Utses att justera:	Mikael Thyni
Sekreterare:	<i>Digital signering</i> §§ 15-17 Olov Häggström
Ordförande:	<i>Digital signering</i> Tomas Wennström
Justerare:	<i>Digital signering</i> Mikael Thyni

BEVIS**Justerat protokoll har offentliggjorts genom anslag**

Organ:	Personalnämnden
Sammanträdesdatum:	2026-06-02
Anslaget har satts upp:	2026-06-05
Anslaget tas ner:	2026-06-29
Förvaringsplats:	kommunkansliet
Underskrift:	<i>Digital signering</i> Olov Häggström

Övriga deltagare

Ej tjänstgörande ersättare

Josefin Gustafsson (M)

Christer Lindvall (M)

Igor Hell (M)

Ellen Ström (V)

Mariam Salem (MP)

Tjänstepersoner

Karin Ahnqvist, HR-direktör

Fredrik Åberg, Stadsledningskontoret HR

Henrik Böhlin, SLK HR

Stefan Larsson, förhandlingschef

Rune Lidström, SLK HR

Olov Häggström, kommunkansliet

§ 15

Diariernr:

Upprop och godkännande av dagordning

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna dagordningen till dagens sammanträde

§ 16

Diariennr: PN-2026/00010

Lönekartläggning 2025

Beslut

Personalnämnden beslutar

att godkänna och fastställa lönekartläggning 2025 i Umeå kommun

Ärendebeskrivning

Enligt personalnämndens internkontrollplan finns risk för att lönesättning görs på ett sätt som motverkar en enhetlig och sammanhållen lönepolitik och inte i enlighet med för kommunen fastslagen riktlinje för lönestrategiska frågor.

Som åtgärd ska en återrapport göras av lönekartläggning inkl. eventuella avvikelser från den kommungemensamma riktlinjen för lönestrategiskt arbete.

Bakgrund

En lönekartläggning är en lagstadgad årlig genomgång av löner och anställningsvillkor som arbetsgivare ska genomföra enligt diskrimineringslagen och DO:s krav. Syftet är att upptäcka, analysera och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Kartläggningen innebär en jämförelse av löner inom lika arbeten och mellan likvärdiga arbeten, samt bedöma om eventuella skillnader kan förklaras av sakliga faktorer som erfarenhet, ansvar, kompetens, prestation eller marknadsläge. Om arbetsgivaren inte kan förklara löneskillnaderna som sakliga behöver arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen vidta åtgärder för att justera löneskillnaderna.

Resultat av lönekartläggning 2025

Sammanfattningsvis påvisar lönekartläggningen 2025 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 2,7 % 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 jämställda löner.

Mer om analysen

I analysen av lika arbeten har 156 jämförelser genomförts där löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma arbete analyserats. De identifierade löneskillnaderna har bedömts utifrån om de kan förklaras av sakliga faktorer, exempelvis erfarenhet, kompetens, prestation, uppdrag eller andra individuella förutsättningar. Sammantaget bedöms de löneskillnader som framkommit inom ramen för analysen av lika arbeten vara sakligt förklarade. Mot denna bakgrund bedöms inga särskilda åtgärder vara aktuella inom detta område.

Vid analysen av likvärdiga arbeten har 611 jämförelser identifierats. Analysen visar att de löneskillnader som finns kan förklaras av sakliga faktorer och att det därmed inte finns något behov av en handlingsplan. I analysen noteras dock att det finns ett behov av att särskilt följa vissa grupper, både i kommande löneöversyner och i fortsatt uppföljning av lönestrukturen. Detta avser några grupper som omfattar jämförelser där löneskillnaden i analysen är relativt stor och där den sakliga förklaringen inte är lika stark som i övriga analyser. Syftet med att särskilt följa dessa grupper är att säkerställa att löneskillnaderna inte förstärks över tid.

Samverkan

Lönekartläggning 2025 har presenterats och samverkats med de fackliga organisationerna i den centrala samverkansgruppen den 28 maj.

Beslutsunderlag

Rapport lönekartläggning 2025

Bilaga till lönekartläggning-statistik 2025

Nyckvärden lönekartläggning 2025

Beredningsansvariga

Henrik Böhlin, förhandlare
Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef
Stefan Larsson, förhandlingschef

Beslutet ska skickas till

Henrik Böhlin, förhandlare
Linda Thelberg, biträdande förhandlingschef
Stefan Larsson, förhandlingschef

§ 17

Diariernr: PN-2026/00004

PN Informationsärenden 2026-06-02

Beslut

Personalnämnden beslutar

att notera i protokollet att nämnden tagit del av följande informationer

Ärendebeskrivning

- Kompetensförsörjningsplanering i nämnderna
 - Karin Ahnqvist och Rune Lidström redogör för förutsättningar och struktur för det utvecklade arbetet med kompetensförsörjning.
- Individuella överenskommelser
 - Stefan Larsson informerar om förutsättningar samt frekvens för anställningar som avslutas med individuella överenskommelser under perioden 2022-01-01 - 2026-05-31.
- HR-direktören informerar
 - Det är inget sammanträde för personalnämnden i augusti.
 - Uppdatering om skyddsombudsarbetet i september.

Beredningsansvariga

Karin Ahnqvist