



§ 170

Motion (L) om åtgärder för att uppnå jämnare könsfördelning i Luleå kommun

Ärendenr 2024/2104-1.1.1.5

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige beslutar att bifalla motionen.

Reservationer

Dexter Krokstedt (SD), Ilkka Isaksson (SD), Jonas Brännberg (SAV), Nina Markström (SD), Ann-Christin Holmström (SAV), Ingrid Cannerfelt (SD) och Thomas Larsson (SD) reserverar sig mot beslutet.

Sammanfattning av ärendet

Thomas Söderström (L), Ylva Mjördell (L), Fredrik Hjalte (L) och Martin Forss (L) har lämnat in en motion om åtgärder för att uppnå jämnare könsfördelning i Luleå kommun. Kommunfullmäktige beslutade 2024-11-18 § 165 att motionen får ställas och överlämnas till kommunstyrelsen för beredning. Motionen lyfter att kommunen bör arbeta aktivt för att uppnå jämn könsfördelning om 40/60 % i samtliga chefspositioner i kommunen. Idag är kvinnor överrepresenterade.

Motionärerna föreslår att kommunfullmäktige beslutar om att:

1. Ge kommundirektören i uppdrag att ta fram en uppdaterad handlingsplan med konkreta och tydliga åtgärder för att nå en jämn könsfördelning i chefspositioner i kommunens förvaltningar.
2. Ge kommunchefen i uppdrag att årligen redovisa könsfördelningen på alla ledningsnivåer till kommunfullmäktige.

Ärendet har beretts av kommunstyrelseförvaltningen som belyst frågan utifrån befintlig könsuppdelad statistik, gällande lagstiftning och pågående arbete inom området. Beredningen visar att kommunen har ett aktivt arbete inom jämställdhetsområdet men den har också visat på möjligheter att stärka det ytterligare i rekryteringsprocesser, för att främja jämnare könsfördelning på chefspositioner vilket pågår. Vidare visar beredningen att befintlig årsredovisning på ett enkelt sätt kan kompletteras med könsfördelning på ledningsnivåer för att möjliggöra analys och aktivt åtgärdsarbete.



Kommunstyrelsens har 2025-09-08 § 195 föreslagit kommunfullmäktige besluta att avslå motionens första punkt samt bevilja motionens andra punkt.

Sammanträdet

Thomas Söderström (L), Carina Sammeli (S), Nina Berggård (V) och Ylva Mjårdell (L) föreslår bifalla kommunstyrelsens förslag.

Dexter Krokstedt (SD) och Jonas Brännberg (SAV) föreslår avslå motionen.

Beslutsgång

Ordföranden ställer kommunstyrelsens förslag och Dexter Krokstedt med fleras förslag mot varandra och finner att kommunfullmäktige bifaller kommunstyrelsens förslag.

Beskrivning av ärendet

Thomas Söderström (L), Ylva Mjårdell (L), Fredrik Hjalte (L) och Martin Forss (L) har 2024-11-13 inkommit med en motion som efterfrågar åtgärder för att uppnå jämnare könsfördelning i chefspositioner inom kommunen. Motionen lyfter att kommunen bör arbeta aktivt för att uppnå jämn könsfördelning om 40/60 % i samtliga chefspositioner i kommunen. Idag är kvinnor överrepresenterade. Syftet enligt motionärerna är att skapa rättvisa, kompetens och lika möjligheter samt stärka förtroendet för kommunens beslut och säkerställa att rekrytering sker på verklig kompetens och bidrar till en innovativ arbetsmiljö.

Motionärerna föreslår att:

1. Ge kommundirektören i uppdrag att ta fram en uppdaterad handlingsplan med konkreta och tydliga åtgärder för att nå en jämn könsfördelning i chefspositioner i kommunens förvaltningar.
2. Ge kommunchefen i uppdrag att årligen redovisa könsfördelningen på alla ledningsnivåer till kommunfullmäktige.

I beredningen av motionen och dess frågeställningar har aktuell könsuppdelad statistik tagits fram och analyserats. Per maj 2025 har Luleå kommun en total könsfördelning på 26 % män och 74 % kvinnor. En högre representation av kvinnor återfinns inom skola, vård och omsorg som är kommunens största yrkesgrupper. Fördelningen mellan antalet män och kvinnor återspeglas även bland kommunens 317 chefer. Bland cheferna är 24 % män och 76 % kvinnor. Se bilaga 1 för fördelning per chefsnivå och förvaltning. Idag är majoriteten av kandidater till kommunens chefsbefattningar interna sökanden.

En jämn könsfördelning dvs. där andelen män och kvinnor ligger inom spannet 60/40 är eftersträvänsvärt i organisationer, särskilt i högre maktpositioner i samhället. Det finns flera orsaker till Luleå kommuns skeva könsfördelning



och utmaningen bör angripas från flera håll och med helhetssyn, vilket också görs. Kommunen är en av många aktörer i en lokal arbetsmarknad som präglas av könsuppdelade yrken och branscher. Fler kvinnor återfinns i offentlig sektor och fler män i privat, vilket också gäller chefer. Samtidigt ökar antalet chefer som är kvinnor oberoende av bransch eller yrke. Allt fler chefer i Sveriges kommuner är kvinnor, vilket förklaras med att kvinnors karriärvägar har förbättrats i dessa kvinnodominerade organisationer.

Luleå kommun är en viktig part i initiativ för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i den samhällsomvandling som nu sker. Genom en avsiktsförklaring kallad Jämställd industri, vilken leds av Länsstyrelsen i Norrbotten och Västerbotten, samverkar arbetsgivare, offentliga och privata för att jämställdhet ska genomsyra deras verksamheter för en hållbar samhällsutveckling och en jämställd industri i norra Sverige.

Luleå kommuns ambition i rollen som arbetsgivare inom området jämställdhet och likabehandling utgår från alla människors lika värde och beskrivs i Personalpolicyn (2022/1520) som:

"Luleå kommun arbetar för ökad jämställdhet och mångfald, bland annat genom att öka kompetensen kring mångfald- och jämställdhetsfrågorna så att de är integrerade i all verksamhet"

"Vi arbetar med kompetensbaserad rekrytering och verkar för mångfald och jämn könsfördelning i alla verksamheter. För oss är det självklart att män och kvinnor har lika möjligheter till kompetens- och karriärutveckling"

För att uppfylla Diskrimineringslagens (2008:567), DiskL krav på att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till chefspositioner, och att arbetsgivare inte får behandla en sökande eller anställd sämre på grund av kön (DiskL §§ 1, 4) använder Luleå kommun kompetensbaserad rekrytering. I rekryteringskampanjer för vård och omsorg har särskilt män lyfts fram för att främja en jämna re könsfördelning, vilket på sikt kan ge effekt även på chefsnivå. Vidare ser kommunen över diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder vid framtågandet av uppdaterad vägledning för rekrytering. Ett förslag är att tydliggöra att sökanden från underrepresenterat kön alltid kallas till intervju, under förutsättning att hen uppfyller kravprofilen.

Luleå kommun har även tagit fram könsuppdelad statistik om olika yrkesgrupper. Underlagen används till största del i särskilda ärenden exempelvis lönekartläggningar och sjukfrånvaro. Genom kommunens arbete med planering och uppföljning redovisas nyckeltal för antal anställda per kön. I redovisningen anges i dagsläget inte antal chefer vilket kan läggas och kompletteras likt exempel i bilaga 1. Ett sådant underlag som innehåller antal chefer per



förvaltning, ledningsnivå och kön skulle möjliggöra ytterligare analys och aktivt åtgärdsarbete vid behov.

Utifrån ovanstående resonemang, pågående arbete och utan misstanke om systematisk diskriminering till chefspositioner i Luleå kommun finner beredningen att det inte finns behov av en ny särskild handlingsplan och föreslår därmed att motionens första punkt avslås. Beredningen finner också att det finns utvecklingspotential gällande redovisning av könsuppdeldad statistik på ledningsnivåer i kommunen och föreslår därför att motionens andra punkt beviljas.

Dialog

Dialog har förts inom kommunstyrelseförvaltningens HR-kontor och samhällsomställningskontor.

Beslutsunderlag

- Bilaga 1 - Chefer Chefsnivå Kön Förvaltning Maj 2025, KLF Hid: 2025.8170
- Motion (L) om åtgärder för att uppnå jämnare könsfördelning i Luleå kommun, KLF Hid: 2024.10072
- Kommunstyrelseförvaltningen förslag till beslut gällande Motion (L) om att uppnå jämnare könsfördelning i Luleå kommun, KLF Hid: 2025.8169
- Kommunstyrelsens arbetsutskotts beslut 2025-08-11 § 123, KLF Hid: 2025.8459
- Kommunstyrelsens beslut 2025-09-08 § 195, KLF Hid: 2025.9896

Beslutet skickas till

Motionärerna

Kommunstyrelseförvaltningen, HR-kontoret

Samhällsomställningskontoret