

# SAMMANFATTNING REVISIONSRAPPORT

## Granskning av jämställdhet och likabehandling

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Sollefteå kommun har KPMG fått i uppdrag att översiktligt granska det strategiska och operativa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet kopplat till kön inom utpekade områden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att Sollefteå kommun har ett tillfredsställande system för att arbeta åtgärdande och förebyggande med frågor rörande jämställdhet mellan kvinnor och män utifrån diskrimineringslagens krav. Vi bedömer dock att det finns ett antal utvecklingsområden.

Vi bedömer att styrdokumentet som vi tagit del av ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling utifrån kön i Sollefteå kommun. Det är positivt att Agenda-2030 målen, inkl. mål 5 om jämställdhet, har integrerats i kommunens övergripande verksamhetsplan. Kommunens målformuleringar kan dock utvecklas genom att tydliggöra att målen ska uppnås för kvinnor och män/flickor och pojkar, dvs. synliggöra kön.

Granskningen visar att lönekartläggningar, uppföljning av sjukfrånvaro samt medarbetarundersökningar genomförs. Vår bedömning är att analysen av medarbetarundersökningen kan utvecklas genom att bryta ner resultatet med kön som indelningsgrund så långt ner i organisationen som det är möjligt utan att riskera anonymiteten.

På en kommunövergripande nivå finns en relativt jämn fördelning mellan kvinnor och män på chefsnivåer. Andelen kvinnliga medarbetare är högre i kommunen och även andelen kvinnliga chefer. På verksamhetsnivå kan vi konstatera att det finns en segregation med betydligt fler kvinnliga än manliga chefer inom vård och omsorg. Positiv särbehandling vid rekrytering används i praktiken i Sollefteå kommun även om det inte är uttalat.

Vi bedömer att Sollefteå kommun kan tydliggöra sin ambition om att jämna ut könsskillnader för att säkerställa att positiv särbehandling används på rätt sätt och när förutsättningarna är de rätta.

Granskningen visar att det i Sollefteå kommun har pågått ett aktivt arbete med att utöka andelen medarbetare som arbetar heltid. Kommunens heltidsplan har dock inte uppdaterats sedan den togs fram 2018. Vår bedömning är att planen bör uppdateras.

Sollefteå kommun har inte några särskilda riktlinjer avseende arbetskläder. Vår bedömning är att det kan vara värdefullt att införa riktlinjer i syfte att minska risken för ojämställd hantering.

### Utifrån vår bedömning och slutsatser rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Synliggöra kön i Sollefteå kommuns målformuleringar och uppföljningar.
- Analysera resultatet av medarbetarundersökningen uppdelat på kön i syfte att upptäcka eventuella skillnader eller upplevda skillnader mellan kvinnor och män.
- Tydliggör Sollefteå kommuns ambitioner avseende att jämna ut könsskillnader på arbetsplatser genom rekrytering.
- Uppdatera Sollefteå kommuns heltidsplan.
- Undersök möjligheten att införa kommunövergripande riktlinjer avseende arbetskläder.

Eventuella frågor besvaras av Bertil Falkerby, telefon 070-679 32 53.

Rapporten i sin helhet finns att hämta på Sollefteå kommuns hemsida:

<https://www.sollefte.se/kommunpolitik/kommunorganisation/revisorer>

Bertil Falkerby, revisorernas ordförande, telefon 070-679 32 53  
Leif Ågren, revisorernas vice ordförande, telefon 070-518 71 84  
Martin Nilsson  
Jens Lindman  
Susanne Nordgren