



Granskning av jämställdhet och likabehandling

Rapport
Sollefteå kommun

KPMG AB

2022-11-22

Antal sidor 19



Sollefteå kommun
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Metod	6
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Styrande dokument	7
3.2	Kartläggningar och undersökningar	11
3.3	Förutsättningar för likställt arbete	14
3.4	Sollefteå kommuns utvecklingsarbete inom jämställdhet	17
4	Slutsats och rekommendationer	19

1 Sammanfattning

KPMG har av Sollefteå kommuns revisorer 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.

Granskningen syftar till att bedöma om kommunens strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån tillgodoses.

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 styrdokumenterna 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. Uppföljning av mål uppdelat på kön är av vikt för att upptäcka eventuella icke-jämställda förhållanden i kommunen.

Granskningen visar att lönekartläggningar, uppföljning av sjukfrånvaro samt medarbetarundersökningar genomförs. Vår bedömning är att analysen av medarbetsundersökningen kan utvecklas genom att bryta ner resultatet med kön som indelningsgrund så långt ner i organisationen som det är möjligt utan att riskera anonymiteten. Detta för att göra det möjligt att identifiera områden där det finns skillnader mellan kvinnor och män.

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 så att det tydligt framgår vilka som omfattas av planen, kommunens önskade läge samt hur det önskade läget planeras att uppnås.

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 ojämsställd hantering.



Sollefteå kommun

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Synliggöra kön i Sollefteå kommuns målformuleringar och uppföljningar.
- Analysera resultatet av medarbetaundersökningen 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.

2 Bakgrund

KPMG har av Sollefteå kommuns revisorer 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.

Fullmäktige, styrelse och nämnd är yttersta representant för kommun och landsting som arbetsgivare. Det politiska ansvaret innebär att se till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten. Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantör har kommuner och regioner en viktig roll för jämställdhetsarbetet.

Revisorerna bedömer att det finns en risk för att kommunens strategiska, operativa och förebyggande arbete med jämställdhet och likabehandling kan behöva granskas och utvecklas för att tillgodose arbetspolitiska och samhällseliga strävansmål.

Men anledning av ovanstående drar kommunens revisorer slutsatsen i sin riskanalys att kommunens arbete med jämställdhet och likabehandling kopplat till kön behöver granskas.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om kommunens strategiska och operative system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån tillgodoses.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Finns rutiner, riktlinjer och policydokument kopplat till kön och diskriminering i tillfredsställande utsträckning för att främja jämställdhet och likabehandling?
- Förekommer kartläggning kring upplevda skillnader utifrån kön och diskriminering?
- Förekommer lönekartläggning?
- Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män på chefsposition ut inom Sollefteås kommun?
- Är förutsättningarna likställda för arbete som kräver skyddsutrustning och arbetskläder?
- Hur ser möjligheterna ut att styra sina arbetsuppgifter och arbetstid ut kopplat till kön?

Granskningen omfattar kommunens arbete med jämställdhet och likabehandling kopplat till skillnader mellan kvinnor och män.

Granskningen avser kommunstyrelsen.



Sollefteå kommun

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Diskrimineringslagen i tillämpliga delar
- Övriga tillämpbara myndigheters regelverk och riktlinjer inom granskade delar
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen kommer att genomföras genom dokumentstudier och intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner och politiker.

Granskningen har genomförts av Lovisa Jansson, revisor under ledning och kvalitetssäkring av Kristoffer Bodin, certifierad kommunal revisor.

Rapporten är faktakontrollerad av berörda tjänstepersoner.

3 Resultat av granskningen

3.1 Styrande dokument

3.1.1 Övergripande verksamhetsplan med budget 2022–2024¹

Sollefteå kommuns övergripande vision/mål är: "Sollefteå kommun utvecklas och förnyas med en välutbildad befolkning, god livsmiljö, mångfald i företagande, god omsorg och välkomnande attityd". Av kommunens måldokument med tillhörande övergripande verksamhetsplan framgår att kommunens utveckling ska utgå från Agenda 2030² och de tre dimensionerna för hållbarhet: social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Jämställdhet och jämlikhet är en del av kommunens definition av social hållbarhet.

Ett antal fokusområden med tillhörande inriktningsmål har antagits för arbetet mot att uppnå kommunens vision. Fokusområdena är (i) utbildning, (ii) livsmiljö, (iii) kompetensförsörjning, arbete och tillväxt, (iv) omsorg samt (v) service. Till respektive fokusområde finns angivet vilka av de mål som anges i Agenda 2030 som påverkas av fokusområdet. Agenda 2030 målet avseende jämställdhet finns angivet för de tre första fokusområdena. Inom ett fokusområde (kompetensförsörjning, arbete och tillväxt) finns ett inriktningsmål som direkt berör jämställdhet mellan kvinnor och män:

- Sollefteå kommun ska arbeta för att skillnader på arbetsmarknaden mellan inrikes- och utrikesfödda samt män och kvinnor ska minska.

Måldokumentet och den övergripande verksamhetsplanen innehåller ett antal indikatorer för uppföljning av de tre dimensionerna för hållbarhet. Mål och indikatorer kopplade till individer har inte delats upp utifrån kön.

3.1.2 Mångfaldspolicy

Sollefteå kommuns mångfaldspolicy³ utgör styrinstrument för hur kommunens mångfaldsarbete bedrivs ur ett arbetsgivarperspektiv, som myndighetsutövare och som leverantör av samhällsservice. Av policyn framgår att jämställdhetsaspekterna är integrerade i policyn. Kommunens vision avseende mångfald är att Sollefteå är en kommun:

- som tar vara på den styrka och kompetens som finns i mångfalden.

¹ Fastställt av kommunfullmäktige 2021-11-29 §113

² Agenda 2030 är en universell agenda för hållbar utveckling som antogs av FNs medlemsländer år 2015. Agendan består av 17 globala mål som ska uppnås till år 2030.

³ Fastställd av kommunfullmäktige 2013-12-16 § 182

- där alla människor är lika mycket värda och har rätt till goda förutsättningar i livet och som är fri från främlingsfientlighet, rasism och diskriminering.
- där alla människor förstår och tar tillvara såväl sina skyldigheter och som rättigheter. Alla tar ett gemensamt ansvar för och har inflytande över den demokratiska samhällsutvecklingen.
- där mångfald och mänskliga rättigheter också innebär rätten till ett miljömässigt, ekonomiskt och socialt hållbart samhälle.

Av policyn framgår att kommunens verksamheter ska:

- motverka alla former av diskriminering, trakasserier och mobbning, såväl i rollen som arbetsgivare, myndighetsutövare och tjänste-/serviceutövare.
- ta tillvara varje medarbetares kompetens och drivkraft. Begränsade strukturer eller förutfattade meningar får inte hindra individen att nyttja sin fulla potential.
- aktivt arbeta för ökad integration genom att ta tillvara den mångfald som finns i samhället. Därmed skapas ökad delaktighet och arbete för alla.
- säkerställa att mångfaldsaspekter beaktas i all samhällsplanering, såväl fysisk som social.
- aktivt verka för alla människors rätt till en god och giffri miljö, med ren luft och rent vatten också för kommande generationer.
- medverka till och möjliggöra miljöer och aktiviteter som bidrar till nya mötesplatser mellan människor.
- spegla mångfalden i det omgivande samhället.
- sträva efter att alla människor ges likvärdiga förutsättningar.

3.1.3 Aktiva åtgärder

Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen 3 kap. genom aktiva åtgärder bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att inom ramen för sin verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildnings och övrig kompetensutveckling, och

5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Arbetsgivaren ska även ha riktlinjer och rutiner för att verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (se avsnitt 3.1.3.1).

Enligt diskrimineringslagen ska arbetet med aktiva åtgärder bedrivas genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet.

Sollefteå kommuns arbete med aktiva åtgärder beskrivs i planen *Sollefteå kommuns arbete med jämställdhet och mångfald*⁴. I planen beskrivs vilka metoder som används för att undersöka och analysera vilka aktiva åtgärder som behöver genomföras i verksamheterna, exempel på aktiva åtgärder som kan vara aktuella samt hur uppföljning och utvärdering ska gå till. Kopplat till undersökningsmetoderna, åtgärderna och uppföljningsmetoderna finns angivet vilken funktion som är ansvarig för genomförande, i vilket forum det ska ske samt när i tid.

De exempel på aktiva åtgärder som anges i planen är kopplade till de fem områden som aktiva åtgärder ska omfatta enligt diskrimineringslagen.

Uppföljning av arbetet med aktiva åtgärder sker:

- i kommunens samverkansgrupper där frågeställningar kring jämställdhet och mångfald av kommungemensam karaktär följs upp och utvärderas.
- på arbetsplatsträffar. Detta är ett forum för alla medarbetare att bli delaktiga i arbetet kring jämställdhet och mångfald.
- i medarbetarsamtalet där det gångna året följs upp och utvärderas. I denna dialog ska jämställdhet- och mångfaldsperspektivet finnas med.

Samtliga medarbetare inom kommunen har ansvar för att mångfaldsperspektivet integreras i det dagliga arbetet.

⁴ Fastställd av kommunstyrelsen 2018-01-09 § 4

3.1.3.1 Riktlinjer mot kränkande särbehandling

I Sollefteå kommuns riktlinjer mot kränkande särbehandling⁵ framgår att målet är "att skapa en trivsamt arbetsplats för alla medarbetare med ett gemensamt ansvar för att skapa en god arbetsmiljö". Innehållet i riktlinjen ska vara känt av alla medarbetare. Respektive arbetsledare ansvarar för att sprida informationen till alla anställda, oavsett anställningsform, samt till praktikanter och inhyrd personal.

Riktlinjen innehåller bland annat definition av och exempel på kränkande särbehandling samt beskrivningar av vad som är sexuella trakasserier, etnisk diskriminering samt repressalier. Förebyggande arbete mot kränkande särbehandling ska ske genom information och upplysning. Risken för att kränkande särbehandling ska uppstå ska minskas genom ömsesidig dialog och kommunikation i det dagliga arbetet, vid arbetsplatsträffar och delaktighet i arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor. På arbetsplatsen ska det finnas tydliga mål och rutiner som är kända av alla medarbetare. Chefer och arbetsledare ska ha kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Av riktlinjen framgår även, på en övergripande nivå, hur anmälan om kränkande särbehandling och utredning går till. Medarbetare ska underrätta sin arbetsledare vid upplevda problem på arbetsplatsen. Om medarbetaren inte får gehör av sin arbetsledare så kan hen även vända sig till närmast högre chef, ta kontakt med HR-specialist och/eller ta kontakt med facklig representant. Om kränkande särbehandling övergått till hot och våld så ska arbetsledaren omedelbart anmäla händelsen till närmast högre chef som ser till att övergreppet polisanmäls.

3.1.4 Bedömning

Vi bedömer att styrdokumenterna som vi tagit del av ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling utifrån kön i Sollefteå kommun. Vi ser positivt på att kommunen har en tydlig plan som grund för och stöd i arbetet med aktiva åtgärder.

Vidare ser vi positivt på att det i kommunens övergripande verksamhetsplan och budget har gjorts en koppling mellan kommunens mål och Agenda 2030. Vi bedömer att detta är ett sätt att förtydliga vilken inverkan kommunen har på uppfyllandet av Agenda 2030-målen. Hur mål, strategier och planer formuleras har bäring på en organisations jämställdhetsarbete. Genom att i målsättningarna skriva ut att målet ska uppnås för "kvinnor och män"/"flickor och pojkar" för det tydligt att uppföljningen ska ske uppdelat utifrån kön. Resultat uppdelat på kön är av vikt för att kunna upptäcka eventuella icke jämställda förhållanden. Detta gäller framför allt mål som följs upp genom individbaserade data.

⁵ Fastställd av kommunstyrelsen 2011-09-06 § 182, senast reviderad 2018-10-09 § 166

Vi bedömer att detta är ett utvecklingsområde i Sollefteå kommun. I den övergripande verksamhetsplanen finns ett mål som avser att minska skillnaderna mellan kvinnor och män, övriga mål som berör individer är "könsblinda", dvs. det framgår inte att målet ska uppnås för både kvinnor och män.

3.2 Kartläggningar och undersökningar

3.2.1 Lönekartläggning

Arbetsgivare ska, enligt diskrimineringslagen⁶, årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivare med minst 10 anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen och analysen.

Lönekartläggningar genomförs årligen i Sollefteå kommun och dokumenteras i en rapport med tillhörande bilagor. Kartläggningen genomförs av en arbetsgrupp med representanter från HR. Samverkan sker genom att samtliga fackförbund fortlöpande informeras genom den centrala samverkansgruppen. Analysarbetet sker i programvaran Sysarb.

Lönekartläggningen omfattar:

- *Uppföljning av föregående år åtgärdsplan:* Sammanfattning och utvärdering av de åtgärder som genomförts med anledning av föregående års kartläggning.
- *Analys av policy och praxis:* Kommunens lönepolitiska riktlinjer och styrdokumentet Sollefteå kommuns arbete med jämställdhet och mångfald har analyserats för att undersöka om det förekommer skrivelser som kan resultera i att ett kön diskrimineras vid lönesättning.

Praxis avser de faktorer som påverkar lönesättning som inte är dokumenterade i styrdokument: verksamhetstillhörighet, specialistkompetens, historisk lön och små grupper. Dessa analyseras för att säkerställa att ett kön inte riskerar att diskrimineras då praxis tillämpas.

- *Organisering av medarbetare i lika och likvärdiga arbeten:* Lika arbeten avser analys av löneskillnader i grupper där kvinnor och män utför lika arbete, grupper som enbart består av ett kön analyseras inte i denna grupp.

Likvärdiga arbeten avser analys av löneskillnader mellan grupper som har likvärdiga krav avseende kunskap och färdigheter, ansvar och arbetsförhållanden.

⁶ 3 kap §§ 8-10

- *Analys av löneskillnader sammanställning av aktiva åtgärder för mer jämställda löner:* Utifrån analysen av löneskillnaderna tas en handlingsplan fram för aktiva åtgärder avseende lön och lönesättning.

Vi har i den här granskningen tagit del av lönekartläggningen för år 2021. Lönekartläggning avseende år 2022 pågick under tiden för denna gransknings genomförande.

3.2.2 Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningar ska genomföras vartannat år i Sollefteå kommun. Av intervjuer framgår dock att den medarbetarundersökning som var planerad att genomföras år 2020 fick skjutas upp till år 2022 på grund av covid-19 pandemin. Vi har i den här granskningen tagit del av medarbetarundersökningen avseende år 2018. Genomförande av medarbetarundersökning avseende år 2022 var under planering vid tidpunkten för denna granskning.

Syftet med medarbetarundersökningen är att kartlägga kommunens arbetsmiljö och personalpolitik för att få ett underlag för att genomföra förbättringar. Enkäten består av två delar:

1. Hållbart medarbetarengagemang (HME) består av 9 frågor som skapar och mäter medarbetarengagemang utifrån resultatet av frågor om motivation, ledarskap och styrning. Resultatet av de tre delindexen blir ett totalindex på skalan 0-100 där 100 är bästa möjliga resultat.
2. Sollefteåenkäten består av 50 frågor om arbetsmiljö. Frågorna är grupperade i 7 områden som skapar delindex: ledarskap, medarbetarskap, arbetsbelastning, hälsa, arbetstillfredsställelse, diskriminering trakasserier och kränkande särbehandling samt jämställdhet, mångfald och värdegrund. Grupperingarna sammanställs till totalindexet "nöjd medarbetarindex" på skalan 1-4 där 4 är bästa möjliga resultat.

Resultatet av enkäten presenteras på arbetsgrupps-, enhets-, verksamhetsnivå eller motsvarande och utgår från den arbetsgrupp som möts på arbetsplatsträffar och har en gemensam chef. För att resultatet ska kunna redovisas för en grupp måste gruppen bestå av minst 5 personer som har besvarat enkäten. Sammanställningar utifrån kön och ålder tas enbart ut på kommunnivå. Resultatet ska delges arbetsgruppen av närmaste chef. Återrapporteringen ska ske inom sådan tid att resultatet fortfarande är aktuellt och så att det är lätt att koppla resultatet till behov av förbättringar. Den totala svarsfrekvensen för medarbetarenkäten 2018 var 76 %. Enkäten besvarades av 73 % kvinnor och 27 % män. Av rapporten framgår att det totala HME resultatet för kommunen inte visar på några större skillnader mellan kvinnor (77) och män (78).

Sollefteå kommun

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

Resultat för respektive delindex har inte presenterats uppdelat på kön i kommunens rapport men finns tillgängligt i Kolada⁷. Den största skillnaden mellan kvinnor och män finns inom delindexet ledarskap (män 79, kvinnor 74).

Resultatet för Sollefteåenkäten har inte presenterats uppdelat på kön i den kommunövergripande rapporten. Delindexet gällande diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling innehåller frågor som handlar om arbetsplatsen är fri från hot och våld, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Resultatet för delindexet var 3,5 på en fyrgradig skala. Delindexet gällande jämställdhet, mångfald och värdegrund innehåller frågor som handlar om hur aktivt medarbetarna tycker att arbetsplatsen jobbar med jämställdhet-, mångfalds- och värdegrundsfrågor. Resultatet för delindexet var 3,1 på en fyrgradig skala.

3.2.3 Sjukfrånvaro

Kartläggningar av sjukfrånvaro bland medarbetare inom kommunen återrapporteras i kommunens årsredovisning.

Sjukfrånvaro i Sollefteå kommun	2021
<i>Total sjukfrånvaro i procent av de anställdas sammanlagda arbetstid.</i>	9,66
<i>Andel av den totala sjukfrånvaron som har en varaktighet över 60 dagar</i>	23,23
<i>Sjukfrånvaro för kvinnor (%)</i>	10,85
<i>Sjukfrånvaro för män (%)</i>	6,65

Årsredovisning innehåller vidare en sammanställning av den totala sjukfrånvaron uppdelad på kommunens huvudenheter. Redovisningen har inte uppdelats utifrån kön.

Sjukfrånvaro uppdelad i kommunens huvudenheter (%)	2021
<i>Stab och service</i>	5,31
<i>Samhällsutveckling</i>	5,0
<i>Vård och socialomsorg</i>	10,25
<i>Utbildning</i>	11,52

⁷ Kolada är en databas som innehåller ca 5000 nyckeltal för kommuner och regioner och för de verksamheter de driver. Databasen drivs och utvecklas av Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA)

3.2.4 Bedömning

Vi kan konstatera att en lönekartläggning har genomförts i enlighet med diskrimineringslagen. Vi bedömer att metod, resultat och åtgärder finns tydligt dokumenterade i en rapport.

Vi kan konstatera att det i rapporten avseende medarbetarundersökningen framgår att det kommunövergripande resultatet ska brytas ner och analyseras utifrån kön. Detta har dock inte gjorts i rapporten, med undantag för HME-resultatet, och vi har inte heller tagit del av annan dokumentation som visar att analys utifrån kön har genomförts. Vidare ställer vi oss frågande till varför resultatet endast bryts ned på kön på kommunövergripande nivå. Det är förståeligt att resultat inte kan brytas ned i mindre arbetsgrupper och arbetsgrupper med en så ojämn fördelning mellan kvinnliga och manliga medarbetare att det går att härleda enkätsvar till enskilda medarbetare. Vi anser dock att resultatet bör brytas ned uppdelat på kön så långt ner i organisationen som det är möjligt utan att riskera anonymiteten. Detta för att göra det möjligt att identifiera områden där det finns skillnader mellan kvinnor och män.

3.3 Förutsättningar för likställt arbete

3.3.1 Könsfördelning

Vid den senast genomförda lönekartläggningen (år 2021) var fördelningen mellan kvinnor och män bland anställda i Sollefteå kommun 74,3% kvinnor och 25,7 % män.

I kommunen finns totalt 105 chefer på olika nivåer. Fördelningen mellan kvinnor och män framgår av tabellen nedan.

	Kvinnor	Män	Totalt
Kommunledning	3	4	7
Verksamhetschef	12	7	19
Avdelningschef	1	0	1
Enhetschef	32	23	55
Rektor	9	3	12
Biträdande rektor	7	4	11
<i>Totalt</i>	64	41	105

Uppdelat på kommunens verksamheter finns en överblick av kvinnliga chefer inom vård och omsorg samt för- och grundskola. Det finns en viss överblick av manliga chefer inom tekniska verksamheter.

Kommunens rekryteringspolicy⁸ fastställer att ingen ska diskrimineras och all rekrytering inom kommunen ska ske med beaktande av kommunens värdegrund som baseras på en humanistisk människosyn om alla människors lika värde, förmåga att utvecklas och göra ett bra arbete. Av intervjuer framgår att kompetens och erfarenhet styr i första hand vid rekrytering. Om situationen uppstår att det finns två sökande av olika kön med likvärdig kompetens och erfarenhet så tas även möjligheten att jämna ut könsskillnader på arbetsplatsen i beaktande. Intervjuade beskriver att det i jobbannonser för verksamheter som har en snedfördelning mellan könen framgår att det finns en strävan om att ha en jämn fördelning. Syftet beskrivs vara att skapa en "pull-faktor" för att locka personer som vanligen inte skulle söka tjänsten att ansöka. Det finns inga beslut om att positiv särbehandling ska tillämpas vid rekrytering.

3.3.2 Arbetstider och möjlighet till distansarbete

Kommunstyrelsen fastställde 2018 en heltidsplan⁹ för kommunen anställda inom Kommunals avtalsområde. Sollefteå kommun har sedan 2008 en lokal överenskommelse med Kommunal där medarbetarna inom för- och grundskola konverterar in på en tillsvidareanställning på lägst 75 %. Medarbetare som anställs på 35 timmars heltidsavtal inom äldreomsorg och funktionsstöd konverteras till heltid med möjlighet att välja sysselsättningsgrad en gång per år. Planen innehåller en kort genomgång av förekomsten av deltidsanställda inom kommunens huvudenheter samt aktiviteter för åren 2018-2019. Av planen framgår att åtgärder för åren 2020-2021 ska skapas efter att föregående års aktiviteter har utvärderats. Intervjuade uppger att uppföljningar har genomförts tillsammans med fackförbundet Kommunal där status på respektive aktivitet har kontrollerats. Majoriteten av aktiviteterna uppger ha genomförts. Vi har i den här granskningen efterfrågat men inte tagit del av dokumentation avseende uppföljning och utvärdering av planen. Nya aktiviteter för perioden 2020-2022 uppger inte ha tagits fram med anledning av Covid-19 pandemin, detta har skett i samstämmighet med Kommunal.

Av intervjuer framgår att heltidsplanen i praktiken gäller hela kommun, inte enbart Kommunals medarbetare. Sollefteå kommun stävar, enligt de intervjuade, efter att kunna erbjuda heltider men det är inte tvingande utan bygger på frivillighet från arbetstagarnas sida.

Undantaget från planen är personal som arbetar inom kost (kökspersonal), då det inte finns behov för de timmar som det rör sig om är det inte ekonomiskt möjligt att erbjuda heltid.

⁸ Fastställd av kommunfullmäktige 2010-06-21 § 97, reviderad 2021-10-05 § 155.

⁹ Sollefteå kommuns heltidsplan, fastställd i kommunstyrelsen 2018-03-13 § 34.

Medarbetare i kommunen har, om arbetsuppgifterna tillåter, möjlighet till distansarbete. Kommunens riktlinjer för distansarbete¹⁰ fastställer de förutsättningar som gäller för att få arbeta på distans och vänder sig till alla chefer och medarbetare i Sollefteå kommun, oavsett om man har förtroendetid eller inte. Medarbetare i Sollefteå kommun har möjlighet till att arbeta på distans en viss tid av arbetstiden efter överenskommelse med närmaste chef. Chefen ska alltid väga medarbetarens önskemål om distansarbete mot verksamhetens behov av att medarbetaren är på plats, arbetsuppgifternas art och vad befintlig teknik medger, vilka extra kostnader som kan tillkomma samt om distansarbete kan fungera för arbetsgruppen och medarbetaren. Bilagt till riktlinjen finns en mall för avtal om distansarbete mellan ansvarig chef och medarbetare som fastställer förutsättningarna för distansarbete.

3.3.3 Arbetskläder

I Sollefteå kommun finns inga dokumenterade riktlinjer eller rutiner för arbete som kräver vissa klädkrav, ej heller för skyddsutrustning. Vid intervjuer uppges att skyddsutrustning tillhandahålls utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrifter och Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg. Vidare uppges att arbetskläder och skyddsutrustning tillhandahålls utifrån behov, det görs inte någon skillnad utifrån kön.

3.3.4 Bedömning

SKR lyfter i sitt program för en jämställd arbetsgivarpolitik att jämställda arbetsplatser bidrar till kreativitet och lönsamhet samt minskar risken för trakasserier och konflikter. Vidare konstateras att kvinnor fortfarande är underrepresenterade på de högsta positionerna i arbetslivet, både i näringslivet och i offentlig sektor. Genom att skapa samma möjligheter för män och kvinnor till positioner med makt och inflytande skapar sig arbetsgivaren bättre förutsättningar att rekrytera rätt kompetens och skapa attraktiva arbetsplatser.

Vi kan konstatera att det 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. Sätt för kommunen att hantera detta är t.ex. genom att uppmärksamma och arbeta för att motverka de föreställningar om kön som finns kopplat till yrkesval samt att eftersträva en jämnare könsfördelning i samband med rekrytering.

Utifrån vad som framkommit i intervjuer kan vi konstatera att Sollefteå kommun i praktiken arbetar med positiv särbehandling vid rekrytering, även om det inte är uttalat. Positiv särbehandling är tillåtet under vissa förutsättningar enligt diskrimineringslagen, men endast med hänsyn till kön.

¹⁰ Fastställd av kommunstyrelsen 2021-11-02 § 180.

2022-11-22

En persons kön får dock inte vara automatiskt eller ovillkorligt avgörande, dvs. kvotering är inte tillåtet i Sverige. Det får endast användas när två personer har lika eller nästan lika meriter och ska stå i proportion till åtgärdens ändamål, dvs. det är inte tillåtet på en arbetsplats som är väldigt nära att ha en jämn könsfördelning. Det är inte heller tillåtet med positiv särbehandling avseende lön och andra anställningsvillkor. En förutsättning för att positiv särbehandling ska vara tillåtet är också att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbete som har till syfte att främja jämställdheten. 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.

I intervjuer har kompetensförsörjningen lyfts som en framtida utmaning för kommunen. Utökad andel personal som arbetar heltid är ett sätt att stärka kompetensförsörjningen, genom att i högre grad nyttja den kompetens som redan finns i organisationen. Möjlighet till att arbeta heltid är även en viktig del i att jämna ut inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor arbetar i högre utsträckning deltid än män vilket påverkar både inkomster och pensioner. Vi ser därför positivt på att det har pågått ett aktivt arbete med att utöka andelen medarbetare som arbetar heltid i kommunen. Vår bedömning är att kommunens heltidsplan bör uppdatera så att det tydligt framgår vilka som omfattas av planen, kommunens önskade läge samt hur det önskade läget planeras att uppnås.

Vidare ser vi positivt på att det har möjliggjorts för visst distansarbete även efter Covid-19 pandemin som ett steg i att göra Sollefteå kommun till en attraktiv arbetsgivare.

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 ojämsälld hantering.

3.4 Sollefteå kommuns utvecklingsarbete inom jämställdhet

Sollefteå kommun genomförde under perioden 2009–2010 projektet Mera Mångfald – Jämställt Jämt! Syftet med projektet var att öka kunskapen och medvetenheten hos politiker, chefer och medarbetare kring mångfald och jämställdhetsintegrering som ett verktyg för att öka attraktionskraften och tillväxten i kommunen. Arbetet resulterade i en handbok avseende integrering av mångfald och jämställdhet. Handboken innehåller bland annat information om jämställdhet och mångfald, metoder för kartläggningar och analys samt övningar. Ett antal övningar rörande jämställdhet, mångfald och normer att användas vid arbetsplatsträffar (APT) togs även fram. Handboken och övningarna finns tillgängliga på kommunens intranät. Av intervjuer framgår att chefer i kommunen fortfarande använder övningarna vid APT som en utgångspunkt för att diskutera jämställdhet och mångfald.



Sollefteå kommun

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

Av intervjuer framgår vidare att Sollefteå kommun planerar att besluta om att ansöka om att bli modellkommun inom SKR:s¹¹ modellkoncept för jämställdhetsintegrering i kommuner och regioner. Modellkonceptet syftar till att kunna erbjuda likvärdig service och en jämställd resursfördelning till olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar i kommunen eller regionen. Arbetet med modellkonceptet för jämställdhetsintegrering är en del i ett nationellt omfattande arbete som ska utveckla det förebyggande och främjande arbetet för att stärka jämställdhet.

3.4.1 Bedömning

Vi kan konstatera att Sollefteå kommun för drygt 10 år sedan genomförde ett omfattande utvecklingsarbete avseende jämställdhet och mångfald. Vi bedömer det som positivt att kommunen planerar att ansöka om att bli modellkommun inom SKR:s modellkoncept för att ta fortsätta utvecklas inom området.

¹¹ Sveriges Kommuner och Regioner

4 Slutsats och rekommendationer

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 styrdokumenterna 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. Uppföljning av mål uppdelat på kön är av vikt för att upptäcka eventuella icke-jämställda förhållanden i kommunen.

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. Detta för att göra det möjligt att identifiera områden där det finns skillnader mellan kvinnor och män.

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 så att det tydligt framgår vilka som omfattas av planen, kommunens önskade läge samt hur det önskade läget planeras att uppnås.

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 ojämsställd hantering.



Sollefteå kommun

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2022-11-22

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- Synliggöra kön i Sollefteå kommuns målformuleringar och uppföljningar.
- Analysera resultatet av medarbetaundersökningen 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.

Datum som ovan

KPMG AB

Lovisa Jansson
Kommunal revisor

Kristoffer Bodin
Auktoriserad revisor/Certifierad kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.