

---

**Revisionsrapport**  
***Granskning av  
kommunens  
jämställdhetsarbete i  
enlighet med CEMR-  
deklarationen***

*David Boman*

*februari 2015*

***Revisorerna Söderhamns  
kommun***



---

# ***Innehållsförteckning***

<b>1.</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Iakttagelser .....</b>	<b>2</b>
2.1.	Vilka mål har kommunen avseende jämställdhet? .....	2
2.1.1.	Jämställdhetsplan .....	2
2.1.2.	CEMR-deklarationen .....	4
2.2.	Hur följer kommunstyrelsen upp jämställdhetsarbetet? .....	6
2.3.	Bedrivs kommunens interna jämställdhetsarbete i enlighet med framtagna handlingsplan? .....	6
<b>3.</b>	<b>Revisionell bedömning.....</b>	<b>7</b>

# 1. *Inledning*

En av de viktigaste framgångsfaktorerna för kommunen är att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med bra anställningsvillkor och goda utvecklingsmöjligheter. I en hårdnande konkurrens om arbetskraft är det nödvändigt att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och kan behålla och rekrytera rätt kompetens. Ett centralt område här är att vara och uppfattas som en jämställd arbetsgivare.

Söderhamns kommun har antagit den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklARATIONEN, The Council of European Municipalities and Regions är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation).

CEMR-deklARATIONEN är ett verktyg för kommuner, landsting och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Avsikten med CEMR-deklARATIONEN är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå.

Kommunstyrelsen har avsatt 108 000 kr för projektledning på 20 procent under 12 månaders tid för att arbeta fram en handlingsplan för kommunens jämställdhetsarbete. Kommunstyrelsen i Söderhamn beslutar i februari 2014 att fastställa handlingsplanen med framtagna åtgärder för den Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå för perioden 2014-2015. Vidtagna åtgärder med anledning av beslutet återrapporteras till kommunstyrelsen årligen senast per den sista december 2014.

## **Revisionsfråga:**

Säkerställer kommunstyrelsen att kommunens jämställdhetsarbete bedrivs i enlighet med antagen handlingsplan?

## **Kontrollmål:**

- Vilka mål har kommunen avseende jämställdhet?
- Hur följer kommunstyrelsen upp jämställdhetsarbetet?
- Bedrivs den del av kommunens jämställdhetsarbete som berörs av CEMR-deklARATIONEN i enlighet med framtagna handlingsplan?

## **2. Iakttagelser**

### **2.1. Vilka mål har kommunen avseende jämställdhet?**

Söderhamns kommun har tre dokument som styr arbetet med jämställdhet.

- Jämställdhetsstrategi
- Jämställdhetsplan
- CEMR-deklarationen och framtagen handlingsplan

Respektive dokument innehåller målsättningar som ska genomföras. Strategin fastslår att Söderhamn kommun har målsättningen att kommunens ordinarie styr- och ledningssystem ska jämställdhetsintegreras och att jämställdhetsarbetet ska vara nära besläktat med hbtq-arbetet. Målsättningen är också att under strategins giltighetsperiod 2014 – 2019 aktivt arbeta för att nå regeringens jämställdhetsmål, de läns gemensamma jämställdhetsmålen och genomföra åtagandena i den europeiska deklarationen för jämställdhet. Strategin fastslår även att handlingsplanen för den Europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är ett viktigt instrument för det aktiva jämställdhetsarbetet.

Enligt de intervjuade är den övergripande jämställdhetsstrategin och CEMR-deklarationen inriktade mot Söderhamns kommuns medborgare medan jämställdhetsplanen är internt inriktad inom Söderhamns kommun som organisation.

#### **2.1.1. Jämställdhetsplan**

Söderhamns kommun har en av kommunstyrelsen antagen jämställdhetsplan gällande åren 2014 – 2016. Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska kommunen var tredje år upprätta en jämställdhetsplan som ska innehålla åtgärder enligt 4-9 §§ i diskrimineringslagen som planeras samt genomföras under de tre åren. Jämställdhetsplanen ska även innehålla en handlingsplan för jämställda löner enligt 11 § i diskrimineringslagen samt en uppföljning av de åtgärder vilka fanns med i föregående jämställdhetsplan.

Det är enligt de intervjuade är det personalenhetens ansvar att leda jämställdhetsarbetet utifrån jämställdhetsplanen.

I kommunens jämställdhetsplan finns mål formulerade för följande områden:

### ***Arbetsförhållanden***

#### **Mål:**

- Att öka kvinnors hälsotal till över 95 % motsvarande ett ohälsotal på under 5 %.
- Att utveckla åtgärder för att mota den ökande sjukskrivningen pga. psykiska diagnoser
- Årligen förbättra frisknärvaron
- Att undersöka orsakerna till deltidarbete

### ***Förvärvsarbete och föräldraskap***

#### **Mål**

- All medarbetare ska ha samma förutsättningar att förena arbete med föräldraskap
- Att mäns föräldraledighet ökar
- Att öka kunskapen om förhållandet förvärvsarbete och föräldraskap

### ***Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier***

#### **Mål**

- Inga former av trakasserier får förekomma
- Alla chefer och medarbetare ska ha kännedom om hur de ska agera om någon ändå upplever sig trakasserad

### ***Rekrytering och kompetensutveckling***

#### **Mål**

- Ambitionen är att ha fler sökande av underrepresenterat kön till lediga befattningar
- Eftersträva att både kvinnor och män finns med som slutkandidater vid chefstillsättningar
- Tydligt uppmana både män och kvinnor att söka lediga tjänster

### ***Jämställda löner***

#### **Mål**

- Det ska inte finnas några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i befattningar som bedömts vara lika eller likartade.

För respektive målområde finns åtgärder listade som ska bidra till att målen nås. Dessa åtgärder beskriver även vilka uppföljningsinsatser som ska sker för att följa upp arbetet och målpuppfyllelsen.

### *2.1.2. CEMR-deklarationen*

Den 22 februari 2012 skrev Söderhamns kommun under CEMR-deklarationen.

Kommunstyrelsen beslutade § 10/2013 att tillsätta projektledare under 12 månaders tid för framtagande av handlingsplan samt implementeringen av den.

Under projekttiden för att ta fram handlingsplanen för genomförandet av deklarationen bildades en projektledargrupp bestående av två personer på 10 % tjänst vardera. Ytterligare en person, kommunsekreteraren knöts till projektgruppen efter hand. Enligt de intervjuade bildades sedan en bred arbetsgrupp bestående av personer från samtliga förvaltningar och bolag för att tillsammans arbeta fram handlingsplanen i enlighet med det åtagande som Söderhamns kommun gjort när man skrivit under CEMR-deklarationen.

Arbetet med framtagandet av handlingsplanen har återrapporterats kontinuerligt till kommunstyrelsen. Handlingsplanen antogs av kommunstyrelsen i januari 2014. I och med att handlingsplanen antagits fick verksamhetsledningsenheten ansvaret att leda implementeringen av åtaganden i enlighet med handlingsplanen. Projektgruppens och arbetsgruppens arbete avslutades således.

Att underteckna deklarationen innebär att kommunen offentligt tar ställning för principen att jämställdhet ska råda mellan kvinnor och män och att kommunen inom sina verksamhetsområden ska genomföra sina åtaganden enligt deklarationen. Genom att kommunen undertecknat deklarationen förklarar man följande principer som grundläggande för sitt agerande:

- Jämställdhet är en grundläggande rättighet
- För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas
- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle
- Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet

- Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång

Kommunen förbinder sig också att vidta följande åtgärder för att genomföra bestämmelserna i denna deklaration:

- Varje undertecknare till denna deklaration ska, inom en rimlig tidsram (som inte får överskrida två år) från dagen för undertecknandet, utarbeta och anta en handlingsplan för jämställdhet och därefter genomföra den.
- Handlingsplanen ska innehålla undertecknarens mål och prioriteringar, de åtgärder man planerar att vidta samt de resurser som ska tilldelas för att uppfylla deklarationen och åtaganden enligt denna. Handlingsplanen ska också innehålla förslag till tidsramar för genomförandet. Om en undertecknare redan har antagit en handlingsplan för jämställdhet ska den ses över så att man försäkras sig om att den omfattar alla de frågor som berörs i denna deklaration.
- Varje undertecknare ska delta i brett upplagda samråd innan den antar handlingsplanen och ska också ge bred spridning åt planen när den har antagits. Undertecknaren ska också regelbundet offentliggöra rapporter om hur genomförandet fortskrider.
- Varje undertecknare ska vid behov revidera sin handlingsplan för jämställdhet och upprätta en ny plan för varje efterföljande period.
- Varje undertecknare förbinder sig i princip att samarbeta med ett lämpligt utvärderingssystem som ska införas för att göra det möjligt att bedöma hur genomförandet fortskrider och för att ge kommuner och regioner i olika delar av Europa möjligheter till kunskapsutbyte om effektiva metoder för att uppnå ökad jämställdhet. Undertecknarna ska för detta ändamål göra sina handlingsplaner för jämställdhet och annat relevant offentligt material tillgängligt.
- Varje undertecknare ska informera CEMR om att den har undertecknat deklarationen, med uppgift om tidpunkten, samt ange en tidpunkt för kontakt för framtida samarbete med deklarationen.

Jämställdhetsdeklarationen har 30 artiklar som beskriver åtaganden inom nio olika områden. Under arbetet med att ta fram handlingsplanen har arbetsgruppen prioriterat 24 av dessa som det är tänkt att Söderhamns kommun ska prioritera under perioden år 2014 – 2016. Se bilaga 1 för beskrivningar av artiklar med respektive åtaganden.

## **Kommentar**

Kommunens jämställdhetsarbete utgår från tre antagna dokument vilka sätter mål och former för hur arbetet ska prioriteras. Detta innebär att kommunen har ett stort antal mål att arbeta utifrån inom jämställdhetsarbetet. Situationen innebär även att uppföljningen av jämställdhetsarbetet försvåras. Vår rekommendation är att kommunstyrelsen renodlar styrningen av jämställdhetsarbetet utifrån dessa tre dokument både vad gäller målformuleringar som ansvarsfördelning.

### **2.2. *Hur följer kommunstyrelsen upp jämställdhetsarbetet?***

Då denna gransknings inriktning är att granska om kommunens arbete följer den handlingsplan som arbetats fram inom ramen för CEMR-deklarationen kan vi konstatera att det inte sker någon uppföljning i enlighet med planen.

### **2.3. *Bedrivs den del av kommunens jämställdhetsarbete som berörs av CEMR-deklarationen i enlighet med framtagna handlingsplan?***

CEMR-handlingsplanen antogs av kommunstyrelsen i januari 2014.

Det har framkommit att arbetet med att genomföra de åtgärder utifrån handlingsplanen inte startats ännu. Projektägare är verksamhetsledningsenheten inom kommunstyrelseförvaltningen. En arbetsledare utsågs för att driva på genomförandet av arbetet i enlighet med handlingsplanen. På grund av att arbetsledaren avslutat sin anställning på kommunen samt att den utsedda efterträdaren även den ska avsluta sin tjänst har arbetet inte kommit igång som avsett. Det har inte utsetts några jämställdhetsansvariga på förvaltningsnivå.

Enligt de intervjuade kommer en översyn genomföras under våren 2015 för att samordna kommunens samtliga styrdokument och införliva dem i kommunens nya styrmodell.



### **3.     *Revisionell bedömning***

Det är vår sammanfattande revisionella bedömning att kommunstyrelsen inte säkerställer att den del av kommunens jämställdhetsarbete som berörs av CEMR-deklarationen bedrivs i enlighet med antagen handlingsplan. Vi rekommenderar att kommunstyrelsen utreder orsakerna till varför arbetet inte påbörjats i enlighet med antagen handlingsplan samt att kommunstyrelsen säkerställer att fattade beslut verkställs.

# Bilaga 1

## Åtaganden

Deklarationens 30 artiklar beskriver åtaganden inom 9 olika områden. I arbetet med framtagandet av handlingsplanen har arbetsgruppen gjort prioriteringar av vilka artiklar som Söderhamns kommun ska fokusera på under den här perioden. Åtaganden och åtgärder är sorterade efter de huvudprocesser som Söderhamns kommun har beslutat om. Några artiklar har lyfts ut då de är övergripande för alla processer i Söderhamns kommun.

Handlingsplanen gäller åren 2014-2016 och ska därefter revideras med nya åtaganden och åtgärder.

## Övergripande åtaganden och åtgärder som gäller alla verksamheter i kommunen

### Demokratiskt ansvar, artikel 1

Åtagande: Söderhamns kommun ska under åren 2014-2016 aktivt arbeta för en jämn fördelning av kvinnor och män med olika bakgrund och ålder som representanter på olika nivåer i den politiska och offentliga beslutsprocessen.

### Artiklar nr 2-7 - Politiska rollen,

Åtagande: Den Europeiska jämställdhetsdeklarationen har undertecknats efter att debatterats i kommunfullmäktige den 30 januari 2012. (artikel 4.1) Söderhamns kommun inser vikten av kvinnors och mäns lika rätt att fullt ut delta i skapandet av framtidens samhälle. Söderhamns kommun ska bekämpa och försöka förebygga fördomar och beteende som har sin grund i att det ena eller det andra könet anses överlägset.

### Artikel nr 29 - Kommunen som reglerande instans,

Åtagande: Söderhamn kommun förstår vikten av att beakta kvinnors och mäns särskilda villkor, behov och intressen, och samtidigt vara medveten om att olika grupper av flickor och pojkar, kvinnor och män också kan ha olika behov, intressen m.m. Därför måste regelverket för olika verksamheter väga in detta.

### Artikel nr 10 – Flerfaldig diskriminering eller missgynnanden

Åtagande: Trots lagen mot diskriminering (SFS 2008:567) kan kvinnor och män, flickor och pojkar, utsättas för flerfaldig diskriminering. Söderhamns kommun förbinder sig att inom kommunens ansvarsområden göra allt rimligt för att bekämpa följderna av flerfaldig diskriminering.

## **Artikel nr 8 – Allmänt åtagande**

Åtagande: Söderhamns kommuns invånare ska få lika god service oavsett kön, könsuttryck eller könsidentitet.

## **Artikel nr 9 - Jämställdhetsanalyser**

Åtagande: Sedan 2013 finns ett särskilt uppdrag till alla nämnder, kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att bevaka att beslut som tas är analyserade ur ett jämställdhetsperspektiv. Inom kommunens alla ansvarsområden ska jämställdhetsanalyser göras.

## **Tillhandahålla omsorgstjänster**

### **Artikel nr 15 – Social omsorg och sociala tjänster**

Åtagande: Bostadsanpassningsbidraget är ett uttryck för samhällets mål att människor med funktionsnedsättning ska kunna leva som alla andra i en egen bostad. Information och rådgivning angående bostadsanpassningsbidrag ska vara likvärdiga för män och kvinnor.

Åtagande: Socialtjänstens insatser ska vara likvärdiga för kvinnor och män, flickor och pojkar. Medvetenheten behöver ökas både hos handläggare och utförare.

### **Artikel nr 18 – Social integration**

Åtagande: Integrera ett jämställdhetsperspektiv i arbetet med att skapa förutsättningar för alla som drabbats eller riskerar att drabbas av social utslagning eller fattigdom får tillgång till arbete, bostad, utbildning, kultur, informations- och kommunikationsteknik samt social och medicinsk hjälp. Alla har rätt till sydd mot fattigdom och social utslagning. Kvinnor i allmänhet löper större risk än män att drabbas av social utslagning eftersom kvinnor har färre möjligheter och mindre tillgång till resurser, varor och tjänster.

### **Artikel nr 22 – Könsrelaterat våld**

Åtagande: Söderhamns kommun ska verka för ett jämställt samhälle där alla är lika värda och ska motverka all form av våld och förtryck. Söderhamns kommun ska därför ha en kvinnofridssamordnare och en HRV-strateg anställd.

## **Möjliggöra lärande och utveckling av individer**

### **Artikel nr 13 – Utbildning och livslångt lärande**

Åtagande: Söderhamns kommun ska arbeta för att skolan ska förse elever med en gedigen värdegrund och värderingar rörande likabehandling och jämställdhet. Vi ska öka förståelsen kring varför flickor och pojkars måluppfyllelse skiljer sig åt i den höga utsträckning som råder i dag. Vi ska arbeta på ett systematiskt sätt för att synliggöra och höja kvalitén på den skolgång som vi levererar för att förbättra måluppfyllelsen hos våra elever.

Söderhamns kommun ska arbeta för en jämn könsfördelning inom utbildningar där det traditionellt sett är majoritet av det ena eller andra könet och arbeta för att fler pojkar läser vidare efter gymnasiet.

### **Artikel nr 16 - Barnomsorg**

Åtagande: I Söderhamns kommun ska vi ha en väl utbyggd barnomsorgsverksamhet med personal och chefer som har kompetens inom jämställdhet och genusfrågor.

### **Artikel nr 30 – Vänortssamarbete och internationellt samarbete**

Åtagande: Betydelsen av utbyte med andra aktörer även internationellt är viktigt och därför har Söderhamns kommun erfarenhetsutbyte genom exempelvis nätverk och vänortssamarbete/projekt. Projekten ska bidra till att utveckla horisontella kriterier. Jämställdhet är ett av dessa.

## **Utveckla förutsättningarna för en bra livsmiljö**

### **Artikel 14 - Hälsa**

Åtagande: Alla invånare i Söderhamns kommun har rätt till en god fysisk och mental hälsa. Det är viktigt att uppmärksamma och analysera mäns och kvinnors, flickors och pojkars olika behov för att säkerställa att de får lika möjlighet till god hälsa.

### **Artikel 17 – Vård av andra anhöriga**

Åtaganden: Söderhamns dagliga verksamhet arbetar aktivt med stöd till anhöriga och med ett individperspektiv där målsättningen är att kön inte ska styra insatserna.

## **Artikel 18 – Social integration**

Åtaganden: Hjälpa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att få arbetslivserfarenhet och ett socialt sammanhang som ett led i att undvika social utslagning.

## **Artikel 19 - Bostäder**

Åtaganden:

Ett jämställdhetsperspektiv ska finnas i arbetet med att säkerställa och främja tillgång till goda bostäder för alla så att dessa är tillgängliga och attraktiva för både kvinnor och män.

## **Artikel 20 - Kultur, idrott och fritid**

Åtaganden:

Söderhamns innevånare har möjlighet till många olika fritidsarenor, (bibliotek, teater, sport m.m.) vilka alla ska vara tillgängliga och välkomnande oavsett kön.

## **Artikel 21 - Säkerhet och trygghet**

Åtagande: Alla flickor, pojkar, kvinnor och män i Söderhamns kommun har rätt att känna personlig säkerhet och rörelsefrihet, därför arbetar kommunen för att alla ska känna sig trygga. Upplevelser av otrygghet är ofta kopplade till kön. Kvinnor och män kan drabbas av olika trygghetsproblem som behöver åtgärdas.

## **Artikel 23 – Människohandel**

Åtagande: Söderhamns kommun är medveten om att brottet människohandel är brott mot de grundläggande mänskliga rättigheter, människors värdighet samt fysiska och emotionella integritet. Söderhamns kommun åtar sig att införa och förstärka program och insatser för att förebygga människohandel.

## **Artikel 25- Stadsplanering och lokal planering**

Åtagande: Söderhamns kommun ska stärka jämställdhetsperspektivet i samhällsplaneringen och i den fysiska planeringen. Fokus ska riktas på att integrera jämställdhetsaspekterna i den ordinarie verksamheten, såväl översiktlig som detaljerad planering. Det långsiktiga målet är att den byggda miljön ska vara jämställd.

## **Artikel 26 – Rörlighet och transport**

Åtagande: Kvinnor och män, flickor och pojkar har ofta olika behov och olika vanor när det gäller rörlighet och transport. Jämställdhet måste vara en av utgångspunkterna i satsningen på framtidens kollektivtrafik. Hänsyn måste tas till båda könen erfarenheter redan i planeringsarbetet så att det finns säker och tillgänglig trafik till en rimlig kostnad, vilket bidrar till en hållbar utveckling.

## **Skapa förutsättningar för arbete och tillväxt**

### **Artikel nr 8 - Allmänt åtagande**

Åtagande: Söderhamns kommuns invånare ska få lika god service oavsett kön, könsuttryck eller könsidentitet.

### **Artikel 11 - Arbetsgivarrollen**

Åtagande:

Söderhamns kommun ska rekrytera på ett sådant sätt att alla känner sig välkomna att söka arbete i kommunen. Det ska finnas möjlighet att arbeta heltid eller önskad tjänstgöringsgrad för att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Söderhamns kommun ska öka kunskapen bland sina anställda om hur deltid och uppdelning av föräldradigheten påverkar framtida pension.

Sexuella trakasserier eller andra trakasserier ska inte förekomma.

### **Artikel 27 – Ekonomisk utveckling**

Åtaganden: Det ekonomiska stöd som ges till företag ska främja jämställdhet och Söderhamns kommun ska uppmuntra till att bryta en könsuppdelad arbetsmarknad.