

Granskning av målprocessen med utgångspunkt från målet om jämställdhet

På uppdrag av kommunens förtroendevalda revisorer har EY granskat målprocessen med utgångspunkt från målet om jämställdhet för att bedöma om styrningen är ändamålsenlig samt att det sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet.

Vår övergripande bedömning är att det sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet där nämnder utifrån sina förutsättningar gör insatser för att öka jämställdheten. Nämndernas jämställdhetsarbete styrs genom nämndmål och aktiviteter i uppdragsplaner, integrering av jämställdhetsarbetet i verksamheterna genom beslutsstödsystemet samt genom ett aktivt samspel med nämnderna från kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott.

Kommunstyrelsen har dock en svag och otydlig roll i målprocessen avseende målet om jämställdhet. För att målstyrning ska fungera har kommunstyrelsen, oaktat målområde, en avgörande roll. Andra organ kan bidra till att mål får en styreffekt men kommunstyrelsen kan inte frånhända sig det ansvar som följer med dess styrande, ledande och samordnande roll.

Nämndernas uppdragsplaner behandlar jämställdhetsmålet i varierande grad. Det är delvis ett resultat av kommunledningens ambition att minska antalet mål i styrdokumenterna för att tydliggöra mål och prioriteringar. Kopplingen mellan det övergripande kommunfullmäktigemålet för jämställdhet och nämndernas egna mål och aktiviteter är i många fall svag eller otydlig. Kopplingen mellan nämndmål och aktiviteter är tydligare.

Styrning och uppföljning av jämställdhetsarbetet primärt hanteras genom beslutsstödsystemet. Dess styrka är att det stärker att jämställdhetsarbetet integreras i styrningen, nackdelen är att systemet har ett flertal brister som försvårar arbetet med målnedbrytning och uppföljning.

I återrapportering har kommunfullmäktiges jämställdhetsutskott en central funktion baserat på dialoger kring eller uppföljning av nämndernas jämställdhetsarbete. Jämställdhetsstrategen har en viktig roll som stöd till utskott och nämnder.

Vi ser positivt på att jämställdhetsutskottet under 2016 ska ta fram en jämställdhetsrapport för att sammanställa nämndernas jämställdhetsarbete. Rapporten blir förhoppningsvis en del av det arbete som behövs för att ge en överskådlig och rättvisande bild av nämndernas jämställdhetsarbete.

Även i bolagen sker ett systematiskt arbete utifrån jämställdhetsmålet, dock inte lika spårbart i dokument som nämndernas arbete. Bolagen har jämställdhetsplaner och arbetar autonomt med frågorna. Moderbolaget UKF rapporterar till kommunstyrelsens arbetsutskott. Det sker dock ingen särskild uppföljning eller återrapportering av bolagens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsutskottet har ingen aktiv roll gentemot bolagen.

Umeå kommun har blivit utvald att medverka i SKLs pilotprojekt med modellkommuner, eftersom Umeå ses som en förebild i arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheterna. Kunskapsspridningen sker genom benchmarking och fokus ligger på ett systematiskt lärande. Arbetssättet ska framgent skalas upp och spridas vidare för att engagera och stödja fler kommuner att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.

Utifrån vår granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- ▶ Förtydliga kommunstyrelsens roll i målprocessen generellt och specifikt för jämställdhetsmålet.
- ▶ Förtydliga gränssnittet avseende roll och ansvar mellan kommunstyrelsen och jämställdhetsutskottet.

- ▶ Förtydliga kommunikationsvägarna mellan kommunstyrelsen och jämställdhetsutskottet.
- ▶ Säkerställ beslutsstödsystemets ändamålsenlighet för arbete med jämställdhetsmålet.
- ▶ Fullfölj arbetet med att förenkla uppföljningen av jämställdhetsarbetet på övergripande nivå och därmed stärka kommunstyrelsens uppsiktsplikt.
- ▶ Stärk koncernstyrningen i jämställdhetsarbetet genom ett mer likartat arbetssätt i förhållande till nämnder och bolag och överväg att ge jämställdhetsutskottet i uppdrag att samspela också med bolagen på motsvarande sätt som sker med nämnderna.
- ▶ Stärk kopplingen mellan kommunfullmäktiges övergripande jämställdhetsmål och nämndernas respektive bolagens mål och aktiviteter i planeringsdokument genom att såväl nämnder som bolag har tydliga åtaganden.
- ▶ Säkerställ att alla nämnder och bolag bryter ner jämställdhetsmålet eller på annat sätt gör det synligt och spårbart hur arbetet sker utifrån jämställdhetsmålet.
- ▶ Överväg en samlad rapportering av bolagens jämställdhetsarbete och låt den bli en del i jämställdhetsutskottets planerade jämställdhetsrapport.

EYs rapport "Granskning av målprocessen med utgångspunkt från målet om jämställdhet" 2016-10-24.

För ytterligare information, kontakta:
Revisionens ordförande Johnny Sandström, tel 070-677 34 89