

Medelpads Räddningstjänstförbund
Revisorerna

2021-11-22

Till Direktionen för Medelpads Räddningstjänstförbund
För kännedom Kommunfullmäktige i Sundsvall, Timrå och Ånge kommuner

Granskning av jämställdhet och likabehandling

KPMG har på uppdrag av kommunalförbundets revisorer genomfört en granskning av jämställdhet och likabehandling.

Revisionen översänder rapporten till direktionen med begäran om svar senast den 28 februari 2022 på de rekommendationer som finns i rapportens sammanfattning. Av svaret bör det framgå vilka åtgärder som direktionen avser att vidta och när de beräknas vara vidtagna.

Svaret kan skickas till lena.medin@kpmg.se för vidarebefordran till revisorerna.

Revisorerna i Medelpads Räddningstjänstförbund

DocuSigned by:
Sten Ekström
4F579758BB57480...
Sten Ekström
Ordförande

DocuSigned by:
Ain Liivaid
77AEFF5EAB734F7...
Ain Liivaid

DocuSigned by:
Göte Stenlund
4E5D5100407946...
Göte Stenlund



Granskning av jämställdhet och likabehandling

Rapport

Medelpads Räddningstjänstförbund

KPMG AB

2021-11-22

Antal sidor 14



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Sammanfattning | 2 |
| 2 | Inledning/bakgrund | 3 |
| 2.1 | Syfte, revisionsfrågor och avgränsning | 3 |
| 2.2 | Revisionskriterier | 3 |
| 2.3 | Metod | 4 |
| 3 | Diskrimineringslagen (2008:567) | 5 |
| 4 | Resultat av granskningen | 6 |
| 4.1 | Styrande dokument | 6 |
| 4.2 | Kartläggning och upplevda skillnader | 9 |
| 4.3 | Fördelning mellan kvinnor och män | 12 |
| 5 | Slutsats och rekommendationer | 14 |
| 5.1 | Rekommendationer | 14 |



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

1 Sammanfattning

KPMG har av Medelpads räddningstjänstförbunds 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 2021.

Granskningen har syftat till att bedöma om räddningstjänstförbundets strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att räddningstjänstförbundets strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses.

Granskningen visar att förbundet i tillräcklig utsträckning har rutiner, riktlinjer och policydokument för att främja jämställdhet och likabehandling kopplat till skillnader mellan kön. Förbundet har fastställda mål för utvecklingsarbete inom området jämställdhet och aktiviteter kopplade till dessa mål. Styrdokumentet bör dock kompletteras med en av direktionen fastställd jämställdhets- och likabehandlingspolicy.

Vidare visar granskningen av medarbetares upplevelse av jämställdheten i förbundet följts upp dels i en OSA-enkät samt i samband med APT. Att OSA-enkäten inte uppdelats efter kön försvårar dock analysen av enkätsvaren och gör att det inte är möjligt att jämföra mellan kvinnors och mäns upplevelser/erfarenheter. En uppdelning mellan kön har dock inte varit möjlig på grund av att det skulle vara svårt att garantera anonymitet för de kvinnliga medarbetarna i förbundet. Förbundet rekommenderas att fortsätta sitt arbete med att skapa forum för möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.

Andelen kvinnor anställda i förbundet är låg. Granskningen har dock visat på att ett aktivt arbete för att anställa fler kvinnor pågår samt att detta arbete har ett tydligt stöd från ledningen.

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi direktionen att

- Fastställa en jämställdhets- och likabehandlingspolicy.
- Säkerställ att det finns forum genom vilka det finns möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

2 Inledning/bakgrund

Vi har av Medelpads Räddningstjänstförbunds 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 2021.

Direktionen är yttersta representant för förbundet som arbetsgivare. Som politiker i direktionen ges förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet. Det politiska ansvaret innebär att se till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten.

Som politisk arena, arbetsgivare och välfärdsleverantörer har kommuner och regioner en viktig roll för jämställdhet.

Utifrån det politiska ansvaret kring den faktiska arbetsmiljön och dess förutsättningar inkluderas även arbetet med jämställdhet och likabehandling utifrån kön.

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

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningen har syftat till att bedöma om räddningstjänstförbundets strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Hur ser fördelningen mellan kvinnor och män på chefspositioner ut inom Medelpads Räddningstjänstförbund?
- 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 vid möten, enkäter eller liknande? Förekommer lönekartläggning?

Granskningen avser direktionen för Medelpads Räddningstjänstförbund.

Granskningen omfattar räddningstjänstförbundets arbete med jämställdhet och likabehandling kopplat till könsskillnader.

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 policies och beslut.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer/avstämningar med berörda tjänstepersoner och politiker.

Granskningen har utförts av Åsa Rönnmark Jakobsson, kommunal revisor, och Lovisa Jansson, kommunal revisor, under ledning och kvalitetssäkring av Lena Medin, certifierad kommunal revisor.

Rapporten är faktakontrollerad av intervjuade tjänstepersoner.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

3 Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivare ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete 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
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3.

Arbetsgivaren ska, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera:

1. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

4 Resultat av granskningen

4.1 Om Medelpads räddningstjänstförbund

Medelpads räddningstjänstförbund har flera samhällsviktiga uppdrag inom Sundsvall, Timrå och Ånge kommuner såsom räddningsinsatser, att stödja samhället att förbygga olyckor genom bland annat utbildningar och stöd, tillsyn samt utveckling av kommunernas arbete med krisberedskap, civilt försvar och dataskydd.

Förbundet består av tre avdelningar: räddningstjänstavdelning, förebyggande avdelningen och avdelningen för verksamhetsstöd. Av förbundets årsredovisning 2020 framgår att förbundet den 31 december 2020 hade 289 tillsvidareanställda, varav 33 är kvinnor.

4.2 Styrande dokument

4.2.1 Mål- och resursplan

Medelpads Räddningstjänstförbunds verksamhet planeras årligen utifrån de uppdrag som ges från ägaren och utifrån de mål och prioriteringar som anges i handlingsprogrammet¹. Planeringen dokumenteras i en Mål- och resursplan som årligen beslutas av direktionen. Planen innehåller information om förbundet, verksamhetens mål samt ekonomisk information. Mål- och resursplan² för innevarande år innehåller 12 mål för verksamheten, kopplat till målen finns ett antal aktiviteter som planeras att genomföras under året. Ett av förbundets mål är "Framgångsrikt jämställdhets- och likabehandlingsarbete", till målet finns fyra aktiviteter för år 2021:

- Ta fram en jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2021
- Förnya den nuvarande jämställdhetspolicy till en framsynt jämställdhets- och likabehandlingspolicy i tiden som utmanar MRF att fortsätta utvecklingen i att vara en ledande räddningstjänst inom området.
- Andelen kvinnliga brandmän ska under perioden 2021-2025 öka med minst 50 % på heltid och med minst 75 % inom RIB³-verksamheten.
- Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska vara en naturlig del av arbetssättet Vår Viktiga Vardag.

I planen beskrivs även att förbundet bedriver ett aktivt värdegrundsarbete genom arbetssättet Vår Viktiga Vardag. Värdegrundsarbetet fokuserar varje år på ett eller flera teman. År 2021 och några år framåt kommer arbetet att fokusera på mjuka frågor inom jämställdhet och likabehandling samt ledarskap och medarbetarskap.

¹ Verksamheten styrs av lagen (2003:778) om skydd mot olyckor. Enligt lagen ska alla kommuner upprätta ett handlingsprogram för sin verksamhet. Programmet beslutas av förbundsdirktionen och ska innehålla prioriteringar och mål för både den förebyggande verksamheten och räddningstjänsten.

² Antagen av förbundsdirktionen 2020-12-11.

³ Räddningsperson i beredskap.



Medelpads Räddningstjänstförbund

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

Vid intervjuer beskrivs arbetet med Vår Viktiga Vardag enligt följande:

Förbundets medarbetare träffas två gånger per år för att diskutera frågor utifrån aktuella teman. Enligt de intervjuade är det ofta fokus på mjuka frågor. Diskussionerna sker i mindre grupper uppdelat på fyra dagar, för att det ska vara möjligt för samtliga medarbetare att delta. Gruppindelningen görs så att grupperna ska innehålla deltagare från olika avdelningar inom förbundet. De blandade grupperna uppges resultera i bra diskussioner och ger medarbetare en bild av vad kollegor i andra avdelningar arbetar med. Aktivitetslistor tas fram utifrån resultaten av diskussionerna.

4.2.2 Arbetsmiljöplan 2020-2023

Förbundets arbetsmiljöplan 2020-2023⁴ innehåller 5 mål med ett antal aktiviteter kopplade till respektive mål.

Mål:

- Höja kunskapen om måendet hos medarbetarna
- Utveckla och förankra det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Digitala skyddsronder ska genomföras inom hela MRF
- Ett gemensamt sätt att genomföra riskbedömningar inom MRF
- Partsgemensam utbildning för chefer och skyddsombud

4.2.3 Likabehandlingsplan

Förbundet har en likabehandlingsplan⁵ av vilken det framgår att förbundet ska motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Förbundet ska också beskriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det i verksamheten finns risker för diskriminering eller repressalier.

I likabehandlingsplanen finns 6 mål för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet. Till respektive mål finns aktiviteter och information om nuläge och ansvariga för genomförande.

⁴ Fastställd av ledningsgrupp och samverkansgrupp 2020-09-10.

⁵ Antagen av förbundschefen 2020-09-17



Medelpads Räddningstjänstförbund

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

| Mål | Aktiviteter | Nuläge/ ansvariga |
|--|---|---|
| MRF:s personal ska få insikt i hur VVV-arbetet med "Växthuset", som gjordes under 2019 kopplat till diskrimineringsgrunderna, landade. | Information till samtliga anställda om framförda tankar och förslag. Ett fortsatt arbete i tvärgrupper med frågeställningar kring resultatet sker i dialog med personalen under våren 2020. | Genomfördes under våren -20 Likabehandlingsrådet |
| Likabehandlingsarbetet ska vara en naturlig del av arbetssättet Vår viktiga vardag (VVV) | Personalen ska genomföra en OSA (psykosocial och organisatorisk enkät) innan sommaren 2020 utifrån resultatet av ovanstående | Genomfördes under maj/juni -20 Arbetsmiljögruppen/ Likabehandlingsrådet |
| MRFs anställda ska få en grundligare förståelse för våra värdeord och förhållningsregler och vad de verkliga betyder och står för. | Tillsammans i tvärgrupper diskutera innebörden av värdeorden och förhållningsreglerna samt vilka konsekvenser det blir om man inte följer våra värdeord och förhållningsregler som vi gemensamt tagit fram | Genomförs under perioden hösten 2020 till hösten 2021 |
| MRF behöver fler medarbetare med annan etnicitet för att bättre spegla befolkningens sammansättning. Personer, ska oavsett sexuell läggning, känna sig välkomna att arbeta vid MRF. Klimatet på arbetsplatsen ska vara tillåtande i dessa avseenden. | 1. Insatser ska göras i grupper med etnisk mångfald, och med delaktighet från egen personal, för att nå ut med budskapet att utbilda sig till brandman och i övrigt med för förbundet behövda kompetenser söka sig till MRF. 2. Ökad kunskap ska förmedlas om vikten av likabehandling oavsett sexuell läggning. | Genomförs 2021 Likabehandlingsrådet Rekryteringsgruppen Samtlig personal |
| Få bättre kunskap om varför kvinnor i mindre utsträckning söker sig till brandmannyrket. | Fortsatta rekryteringsaktiviteter ska genomföras för att stimulera sökande av det underrepresenterade könet samt att deltagande i KIR (Nätverket kvinnor inom räddningstjänst) ska kunna hjälpa oss att hitta lösningar | Rekryteringsgruppen Pågår och utvärderas årligen |
| Andelen kvinnliga brandmän ska under perioden 2021-2025 öka med minst 50 % på heltiden och med minst 75 % inom RIB-verksamheten | Fortsatta rekryteringsaktiviteter ska genomföras för att stimulera sökande av det underrepresenterade könet samt att deltagande i KIR (Nätverket kvinnor inom räddningstjänst) ska kunna hjälpa oss att hitta lösningar | Pågår/ Rekryteringsgruppen Likabehandlingsrådet |

4.2.4 Kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier

Förbundet tillämpar Sundsvall kommuns riktlinjer gällande kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier. Riktlinjen innehåller definitioner av kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier, rutiner och ansvar för chefer och medarbetare samt processen vid en anmälan.

Av intervjuer framgår att det på förbundets intranät finns information om anmälningsförfarandet vid anmälan om kränkande särbehandling. Där framgår vad som händer med anmälan, hur den hanteras och vem som kan se den.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

4.2.5 Bedömning

Vår bedömning är att de styrdokument och planer som vi har erhållit i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i förbundet. Styrdokumenterna bör dock kompletteras med en av direktionen fastställd jämställdhets- och likabehandlingspolicy.

Förbundet har tydliga mål och aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling, framför allt genom sin mål- och resursplan samt likabehandlingsplan. Vi ser även positivt på att förbundet använder arbetssättet Vår Viktiga Vardag som ett verktyg för att diskutera jämställdhetsfrågor på ett vardagsnära sätt i hela förbundet.

Vi rekommenderar förbundet att, i enlighet med uppsatta mål i mål- och resursplan, ta fram och besluta om en jämställdhets- och likabehandlingspolicy. Detta för att på ett tydligt sätt fastställa att förbundets ansvar och ambitioner inom området är förankrade i direktionen.

4.3 Kartläggning och upplevda skillnader

Vid intervjuer framgår att lönekartläggningar genomförs. Räddningstjänstförbundets organisation innebär att majoriteten av kvinnorna är ensamma på sina funktioner, vilket gör det svårt att göra jämförelser. Det har inte genomförts någon jämförelse med likvärdiga yrken men enligt de intervjuade är det någonting som planeras att göras. I den uttryckande delen av verksamheten finns fler kvinnor och möjlighet att jämföra mellan anställda. Enligt de intervjuade görs en genomgång av lönerna och diskussion förs med berörda chefer. Vid upptäckta skillnader görs en undersökning av vad skillnaden beror på och en korrigering av lön. Tillvägagångssättet redovisas för respektive fackförbund i samband med löneförhandlingar.

Kartläggning av sjukfrånvaro uppdelat på kvinnor och män genomförs. Rapportering sker i förbundets årsredovisning. Redovisningen visar att kvinnliga anställda har något lägre sjukfrånvaro än manliga anställda.

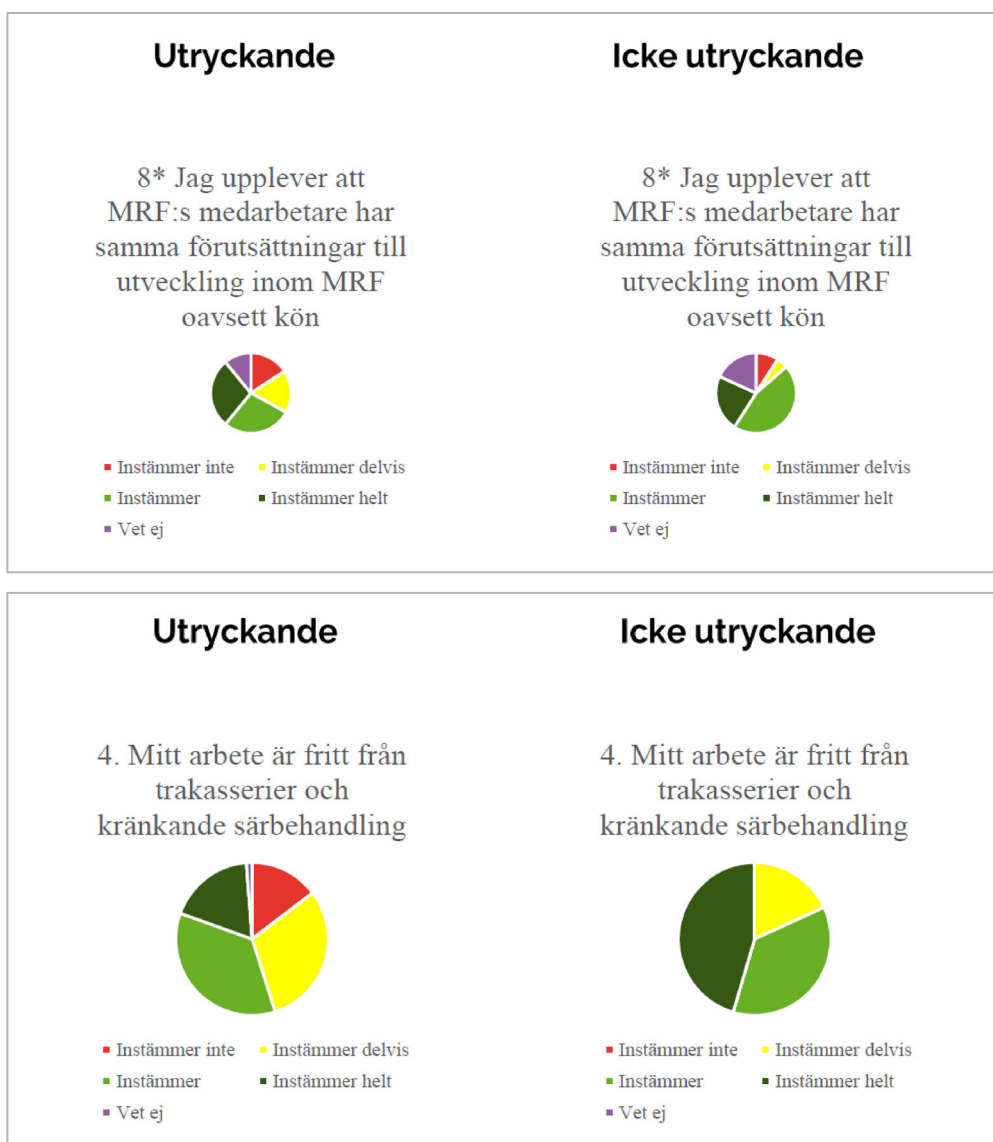
| | Totalt | Kvinnor | Män |
|---|---------------|----------------|------------|
| Sjukfrånvaro jan-dec (%) | 3,6 % | 2,9 % | 3,7 % |
| Sjukfrånvaro i timmar | 9 365 | 1 195 | 8 170 |
| Arbetad tid i timmar | 260 939 | 40 848 | 220 091 |
| <i>Sjukfrånvaro år 2020, från årsredovisning 2020</i> | | | |



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

Några andra kartläggningar av upplevda skillnader utifrån diskrimineringsgrunderna genomförs inte. Förbundet har genomfört en OSA⁶-undersökning år 2020. På grund av den låga andelen kvinnor inom förbundet görs inte någon indelning utifrån kön, då detta kan göra det svårt att garantera anonymitet för medarbetarna som svarat på enkäten. Enkätsvaren är uppdelad mellan uttryckande personal och icke uttryckande personal. Områden som tas upp i enkäten är t.ex. arbetsorganisationen, arbetsbelastning och krav, ledarskap och kunskap och utveckling. Ett antal frågor i enkäten är direkt kopplade till kön och särbehandling, t.ex:

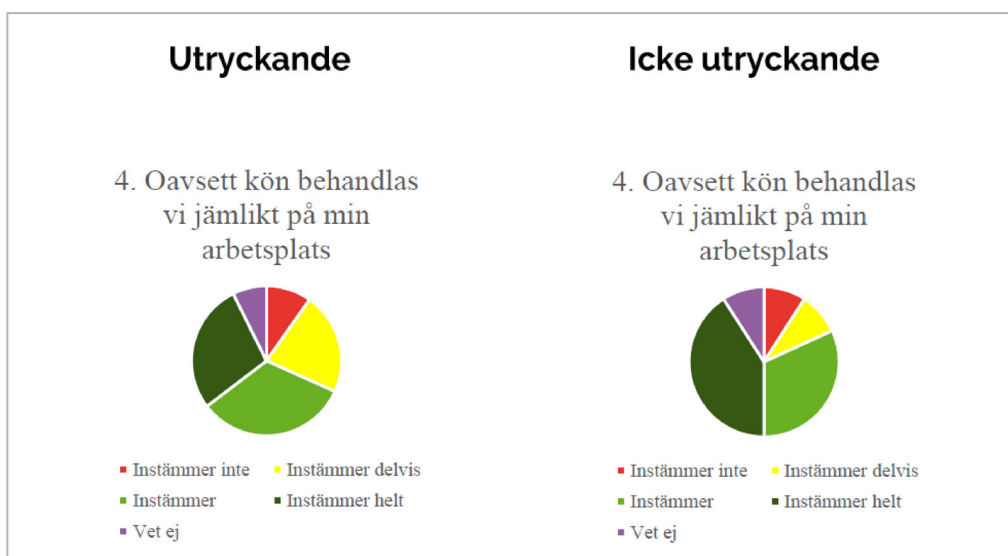
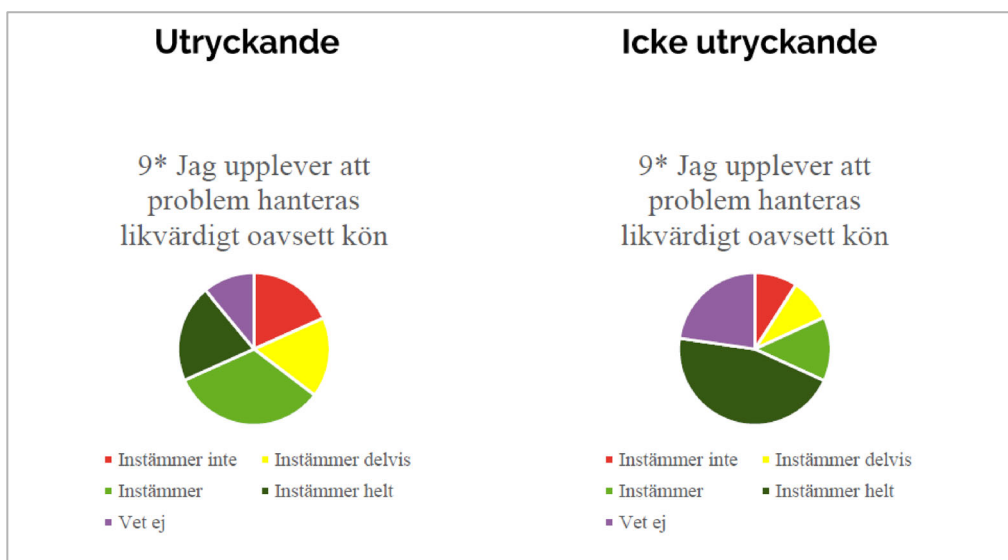


⁶ Organisatorisk och social arbetsmiljö



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22



APT⁷ genomförs 4 gånger per år inom respektive avdelning. En lathund finns framtagen för chefer att använda vid träffarna. Lathunden beskriver vilka punkter som ska tas upp och en kort beskrivning av vad varje punkt innebär. Av beskrivningen av punkten "arbetsmiljö" framgår att det ska finnas ett fokus på jämställdhetsperspektivet och likabehandlingsfrågor. Citat från lathunden: "Vi har alla en skyldighet att bevaka dessa frågor⁸ och inte ramla tillbaka i förlegade strukturer. MRF ska på ett så tydligt sätt som möjligt visa att vi är en organisation för alla".

⁷ Arbetsplatsträffar

⁸ De frågor som det refereras till är jämställdhet- och likabehandlingsfrågor.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

4.3.1 Bedömning

Vi kan konstatera att lönekartläggningar och kartläggningar av sjukfrånvaro genomförs på förbundet. I övrigt genomförs inte några kartläggningar eller enkäter uppdelat efter kön. Vi anser att det är beklagligt men förståeligt att undersökningar inte kan genomföras uppdelat på kön då andelen kvinnliga medarbetare är så låg att det blir för lätt att härleda enkätsvar till enskilda medarbetare. Vi kan konstatera frågor gällande jämställdhet och likabehandling lyfts i samband med APT och i arbetet med Vår viktiga vardag (se 4.2.1) samt att förbundet har riktlinjer för hantering av kränkande särbehandling. Vi anser dock att det är viktigt för förbundet att säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet då detta är områden som i dagsläget inte går att följa genom anonyma enkätsvar från anställda.

4.4 Fördelning mellan kvinnor och män

Fördelningen mellan kvinnor och män i Medelpads Räddningstjänstförbund framgår av tabellen nedan. Uppgifterna i tabellen är hämtade från en presentation av förbundet från 25 mars i år som vi har fått tagit del av. Av tabellen framgår att fördelningen mellan kvinnor och män är ojämn bland de anställda i förbundet. Förbundet har dock en högre andel kvinnliga heltids- och deltidsbrandmän än rikssnittet. Fördelningen i förbundets ledningsgrupp är jämställd.

Av intervjuer framgår att det i förbundet finns en kvinnlig ställföreträdande chef inom utryckningen, en kvinnlig platschef inom gruppen deltidsbrandmän samt två kvinnliga styrkeledare.

| | Totalt | Kvinnor | Män | Rikssnitt kvinnor (andel) |
|------------------------|---------------|----------------|-------------|----------------------------------|
| Heltidsbrandmän | 60 st | 8 (13,5 %) | 52 (86,5 %) | 5,7 % |
| Deltidsbrandmän | 190 st | 19 (10 %) | 171 (90 %) | 7,7 % |
| Tjänstemän | 53 st | 11 (21 %) | 42 (79 %) | - |
| Ledningsgrupp | 6 st | 3 | 3 | - |

Förbundet har sedan 2006 arbetat aktivt med att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män genom positiv särbehandling vid rekrytering. Positiv särbehandling beskrivs här innebära att om det vid rekrytering finns en kvinnlig och en manlig sökande med samma meriter så väljer man alltid att rekrytera kvinnan. Att arbeta med positiv särbehandling vid rekrytering är enligt de intervjuade ett tydligt beslut som tagits av förbundets ledning och räddningstjänstchef. Ledningen ska ha tagit ett tydligt ställningstagande i frågan vilket beskrivs som en framgångsfaktor i arbetet.



Medelpads Räddningstjänstförbund

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

Förbundet är medlem i organisationerna Nätverket jämställd räddningstjänst (NJR) och Kvinnor inom räddningstjänsten (KIRtj). Båda nätverken arrangerar möten och seminarier som förbundet deltar i.

4.4.1 Bedömning

Vi kan konstatera att större delen av de anställda inom förbundet är män. Det är dock positivt att förbundet arbetar aktivt sedan flera år tillbaka med att rekrytera fler kvinnor, både vid extern och intern rekrytering. Vi ser även positivt på att det finns en tydlig uttalad ambition och stöd detta arbete från förbundets ledningsgrupp.



Medelpads Räddningstjänstförbund
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2021-11-22

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att räddningstjänstförbundets strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses.

Granskningen visar att förbundet i tillräcklig utsträckning har rutiner, riktlinjer och policydokument för att främja jämställdhet och likabehandling kopplad till skillnader mellan kön. Förbundet har fastställda mål för utvecklingsarbete inom området jämställdhet och aktiviteter kopplade till dessa mål. Styrdokumentet bör dock kompletteras med en av direktionen fastställd jämställdhets- och likabehandlingspolicy.

Vidare visar granskningen av medarbetares upplevelse av jämställdheten i förbundet följts upp dels i en OSA-enkät samt i samband med APT. Att OSA-enkäten inte uppdelats efter kön försvårar dock analysen av enkätsvaren och gör att det inte är möjligt att jämföra mellan kvinnors och mäns upplevelser/erfarenheter. En uppdelning mellan kön har dock inte varit möjlig på grund av att det skulle vara svårt att garantera anonymitet för de kvinnliga medarbetarna i förbundet. Förbundet rekommenderas att fortsätta sitt arbete med att skapa forum för möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.

Andelen kvinnor anställda i förbundet är lågt. Granskningen har dock visat på att ett aktivt arbete för att anställa fler kvinnor pågår samt att detta arbete har ett tydligt stöd från ledningen.

5.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi direktionen att:

- Fastställa en jämställdhets- och likabehandlingspolicy.
- Säkerställ att det finns forum genom vilka det finns möjlighet att lämna uppgifter kring upplevelser om bristande jämställdhet.

Datum som ovan

KPMG AB

DocuSigned by:
Lena Medin
8CB39159DD1D41B...
Lena Medin
Certifierad kommunal revisor

DocuSigned by:
Asa Jakobsson
6C9B2C26D3AE4C2...
Asa Jakobsson Rönmark
Kommunal revisor

DocuSigned by:
Lovisa Jansson
AD3893BECC214F3...
Lovisa Jansson
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.