

# Granskning av jämförelsearbete

Trollhättans stad

2025



The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



Shape the future  
with confidence

Sammanfattning.....	2
1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund .....	3
1.2 Syfte och revisionsfrågor .....	3
1.3 Revisionskriterier .....	3
1.4 Metod .....	3
1.5 Avgränsningar och ansvarig nämnd .....	4
2. Stadsövergripande styrning av jämställdhetsarbetet .....	5
2.1 Styrning av jämställdhetsarbetet sker genom flera styrdokument .....	5
2.2 Roll- och ansvarsfördelning i jämställdhetsarbetet .....	8
2.3 Uppföljning av det stadsövergripande jämställdhetsarbetet .....	10
2.4 Vår bedömning .....	11
3. Styrelsens och nämndernas arbete för att nå fullmäktiges mål .....	13
4. Samlad bedömning och rekommendationer .....	14
4.1 Bedömning utifrån revisionsfrågorna .....	14
4.2 Slutsatser och rekommendationer .....	15
Bilaga 1. Bakgrund .....	17
Bilaga 2. Revisionskriterier .....	18
Bilaga 3. Källförteckning .....	19

## Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Trollhättans stad genomfört en granskning av jämställdhetsarbetet. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet. Granskningen har också syftat till att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen inte har en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet. Vi bedömer att kommunstyrelsen, arbetsmarknads- och socialnämnden, kultur och fritidsnämnden och utbildningsnämnden delvis har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål. Vidare bedömer vi att omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, valnämnden och överförmyndarnämnden inte har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål.

Granskningen visar att det inte finns en enhetlig styrning av stadens jämställdhetsarbete. Det finns olika styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet vilket gör att arbetet sker utan systematik och i separata processer.

Merparten av nämnderna saknar mål med en tydlig avseende jämställdhet, vilket är en effekt av att kommunstyrelsen inte förankrat fullmäktiges jämställdhetsmål i en tillräcklig utsträckning i nämnderna. Det finns inte heller någon tydlig nulägesanalys över var staden eller nämnderna befinner sig avseende jämställdhetsarbete. Det försvårar en systematisk styrning.

Granskningen visar att det finns behov av att öka kunskapen avseende jämställdhet. Därutöver menar vi att det finns behov av att resurssätta jämställdhetsarbetet på ett sätt som motsvarar ambitionsnivån i fullmäktiges mål.

Utifrån granskningen konstateras att nämnderna saknar analys och uppföljning av vilket jämställdhetsarbete som bedrivits. Den stadsövergripande uppföljningen baseras på en sammanvägd bedömning av nämndernas egna bedömningar av måluppfyllelse, vilka i stort saknar uppföljning av jämställdhetsarbetet. Detta beror till stor del av att det saknas mål, indikatorer och aktiviteter avseende jämställdhet.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **kommunstyrelsen** att:

- I beredningen av fullmäktiges jämställdhetsmål tydliggöra och förankra jämställdhetsperspektivet.
- Säkerställa att styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet är tydliga och enhetliga.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **samtliga nämnder** och **kommunstyrelsen** att:

- Tydliggöra vilken ambitionsnivå styrelsen/nämnden ska sträva efter att jämställdhetsmålen ska resultera i.
- Tillse att jämställdhetsarbetet systematiskt följs upp och analyseras samt vidta åtgärder utifrån vad uppföljningen visar.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, valnämnden och överförmyndarnämnden** att:

- Besluta om strävansmål med en koppling till fullmäktiges jämställdhetsmål.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Kommunrevisionen har bedömt att det är väsentligt att under 2025 göra en fördjupad granskning av stadens jämställdhetsarbete. Bakgrunden till granskningen beskrivs närmare i bilaga 1.

## 1.2 Syfte och revisionsfrågor

Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsen har säkerställt en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet. Granskningen har också syftat till att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål. Granskningen inriktades på följande revisionsfrågor:

- Har kommunstyrelsen säkerställt en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet, det vill säga:
  - Finns det en tydlighet i målsättningar och ambitionsnivå?
  - Finns det en tydlig ansvarsfördelning i arbetet?
  - Finns det ändamålsenliga riktlinjer, rutiner och arbetssätt?
  - Sker uppföljning av arbetet och vidtas åtgärder baserat på vad eventuell uppföljning visat?
  - Finns det tillräckliga resurser för att genomföra arbetet?
- Har kommunstyrelsen och nämnderna bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål, det vill säga:
  - Har styrelse/nämnder fastställt mål och indikatorer med utgångspunkt i KF-målet?
  - Har styrelse/nämnder följt upp sitt arbete med att nå målen och vidtas åtgärder baserat på vad eventuell uppföljning visat?

## 1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses bedömningsgrunder som används i granskningen som utgångspunkt för analys, slutsatser och bedömningar. I denna granskning utgörs de huvudsakliga revisionskriterierna av:

- Kommunallagen 6 kap. 1 och 6 §§ om kommunstyrelsens och nämndernas ansvar
- Reglemente för kommunstyrelsen
- Mål- och resursplan 2024-2027 med budget 2025
- Övriga eventuella fullmäktigebeslutade styrdokument med bäring på jämställdhetsfrågor

Revisionskriterierna beskrivs närmare i bilaga 2.

## 1.4 Metod

Granskningen har genomförts som en dokument- och intervjustudie. Källförteckning återfinns i bilaga 3. Samtliga intervjuade har getts möjlighet att sakfalskontrollera rapporten.

## 1.5 Avgränsningar och ansvarig nämnd

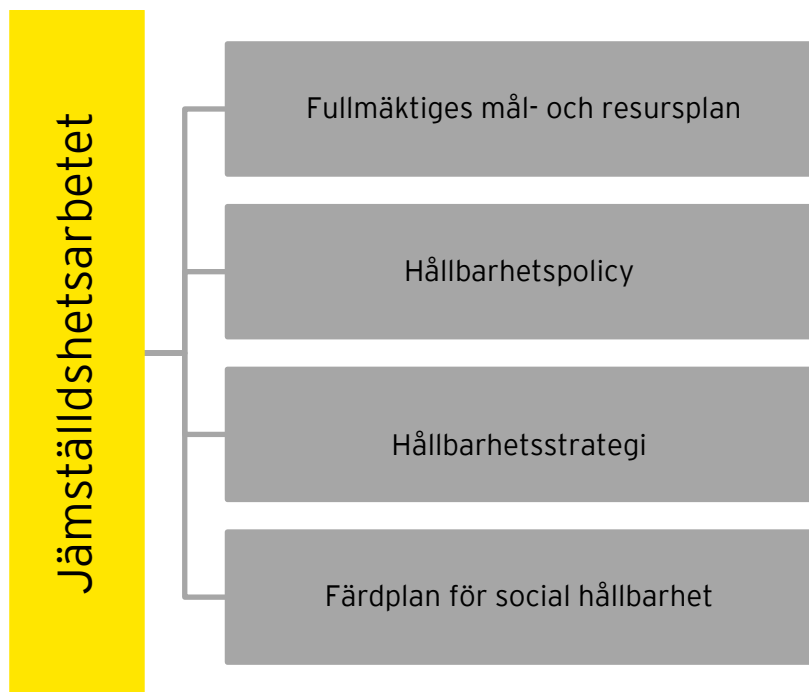
Granskningen avgränsas i enlighet med ställda revisionsfrågor och avser kommunstyrelsen, arbetsmarknads- och socialnämnden, kultur- och fritidsnämnden, omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, utbildningsnämnden, valnämnden och överförmyndarnämnden.

Granskningen fokuserar på stadens jämställdhetsarbete. Jämställdhet innebär att alla individer oavsett kön ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämlikhet å andra sidan innefattar alla individers lika värde, lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Granskningen är avgränsad till jämställdhetsarbetet, alltså arbetet med mäns och kvinnors lika rättigheter.

## 2. Stadsövergripande styrning av jämställdhetsarbetet

### 2.1 Styrning av jämställdhetsarbetet sker genom flera styrdokument

Styrningen av arbetet med jämställdhet sker på flera sätt, genom olika styrdokument. Dels styrs arbetet genom fullmäktiges *mål- och resursplan 2025-2027* och en *hållbarhetspolicy*, dels genom kommunövergripande satsningar så som en *hållbarhetsstrategi* och *färdplaner*. Styrdokumenterna är fristående från varandra och styr därmed inte samma arbetsprocesser, men syftar till att gemensamt styra stadens jämställdhetsarbete.



Figur 1. Illustration över beslutade styrdokument som reglerar stadens jämställdhetsarbete

#### 2.1.1 Styrning genom fullmäktiges mål- och resursplan och hållbarhetspolicy

##### *Mål- och resursplan*

Fullmäktiges mål- och resursplan är stadens övergripande styrande dokument. I mål- och resursplan 2024-2027 med budget för 2025 (MRP) har kommunfullmäktige beslutat om de mål som staden som helhet ska sträva mot. Fullmäktige beslutar om vision, fokusområden och prioriterade mål. Ett av de tre prioriterade mål som antagits är "Vi stärker invånarnas jämlika och jämställda livsvillkor för ökad tillit och trygghet". Kommunstyrelsen har enligt reglemente övergripande ansvar för jämställdhetsfrågor i kommunen, men samtliga nämnder ska besluta om mål som bidrar till att fullmäktiges mål nås på sikt. Nedan illustration beskriver målarbetet i staden.



Figur 2: Illustration över stadens styrmodell och hur respektive målnivå förhåller sig till varandra.

I mål- och resursplanen har kommunfullmäktige konkretiserat jämställdhetsmålet enligt följande:

- Kommunens grunduppdrag är att erbjuda likvärdig tillgång till välfärdstjänster, kommunal service och livsmiljöer.
- Genom att arbeta främjande tillsammans kan staden stärka människors hälsa, delaktighet och demokratiska deltagande.
- Staden arbetar för de mänskliga rättigheterna och alla människors lika värde för att motverka diskriminering och att främja ett samhälle fritt från hot och våld.

I mål- och resursplanen framkommer ingen ytterligare beskrivning av vilken ambitionsnivå staden ska sträva efter kopplat till målet.

Enligt stadens styrmodell ska respektive nämnd besluta om strävansmål. Strävansmålen ska bidra till att fullmäktiges prioriterade mål uppfylls. Respektive förvaltning ansvarar för att ta fram, dokumentera och genomföra aktiviteter som bidrar till att nämndernas mål uppnås. I avsnitt tre redogörs för kommunstyrelsen och nämndernas respektive strävansmål kopplade till jämställdhet samt förvaltningarnas tillhörande aktiviteter. Det framgår inte av protokoll eller mål- och resursplanen att kommunstyrelsen i sin beredning av målet har förtydligat vad begreppet jämställdhet innebär eller genomfört insatser för att förankra begreppet hos nämnderna.

### *Hållbarhetspolicy*

Kopplad till mål- och resursplanen finns stadens *hållbarhetspolicy*, vilken anger förhållningssätt och värderingar för stadens hållbarhetsarbete. Fullmäktige antog hållbarhetspolicyn i september 2024. Av hållbarhetspolicyn framgår att staden:

- Ska främja en god miljö och en jämlik och jämställd hälsa för de som bor och verkar i Trollhättan, där var och en lever ett gott liv utan orättfärdiga skillnader.
- Arbetar för ett jämställt Trollhättan fritt från våld, där människor värnar om varandra och är trygga, såväl i hemmet som i det offentliga rummet.

Hållbarhetspolicyn ska följas upp under 2027. Kommunstyrelseförvaltningen är enligt policyn dokumentansvarig. Det framgår inte om kommunstyrelsen ansvarar för uppföljning av policyn.

## 2.1.2 Styrning genom fullmäktiges hållbarhetsstrategi och färdplaner

### *Hållbarhetsstrategi*

Kommunfullmäktige antog i maj 2025 en *hållbarhetsstrategi*. Hållbarhetsstrategin beskriver vilken riktning stadens hållbarhetsarbete har på lång sikt, vari jämställdhet är inkluderat. Hållbarhetsstrategin syftar till att beskriva hur staden omsätter målen i Agenda 2030 i praktiken. Enligt uppgift från kommunstyrelsens förvaltning är hållbarhetsstrategin ett eget styrdokument som inte är styrt av hållbarhetspolicyn.

Av hållbarhetsstrategin anger stadens definition av social hållbarhet, vilken innebär:

- Ett jämlikt och jämställt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader. Det handlar om att tillgodose alla människors grundläggande behov, att de mänskliga rättigheterna säkerställs och att bidra till att alla människor känner sig inkluderade.

Hållbarhetsstrategin innehåller 11 teman som staden särskilt ska arbeta utifrån. Respektive temaområde innehåller ett ställningstagande. Ett tema är "Jämställt samhälle" och ställningstagandet för temat är "Ett jämställt Trollhättan där flickor och pojkar, kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv i en stad fri från våld." I strategin framgår exempel på utvecklingsområden som kan bidra till att temat uppfylls:

- Öka kunskapen om jämställdhet, genus och normer.
- Implementera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter och beslutsprocesser för att säkerställa att våra beslut bidrar till ökad jämställdhet.
- Ge olika grupper av flickor, pojkar, kvinnor och män lika stor rätt och möjlighet att ta del av de offentliga resurserna samt lika möjlighet att delta i och påverka utformningen av samhället.
- Motverka könsstereotypa normer i samhället.
- Verka för jämställda arbetsplatser.
- Förebygga och motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.
- Arbeta mot diskriminering.
- Arbeta för att arenor ska vara fria från våld.

I strategin beskrivs att nämnder, förvaltningar och bolag ansvarar för att arbeta innovativt och utvecklande för att stärka social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet. Genomförandet av strategin ska ske i alla verksamheters ordinarie arbete och kan synliggöras och specificeras i nämnders budgetar, verksamhetsplaner och andra handlingsplaner. Genomförandet av strategin ska förstärkas genom färdplanerna. Det framgår inte

ytterligare hur nämnderna ska arbeta med strategin. I intervjuer framkommer att det inte upplevs vara tydligt hur strategin ska implementeras i nämndernas verksamheter.

Det är kommunstyrelsen genom kontoret för tillväxt och hållbarhet som ansvarar för uppföljning av strategin. Strategin ska följas upp årligen genom statistik som visar stadens utveckling mot indikatorerna för social och ekologisk hållbarhet. Det framgår inte vilken statistik eller vilka indikatorer som avses. En gång per mandatperiod ska en mer omfattande uppföljning göras.

#### *Färdplan för social hållbarhet*

Kommunstyrelsen beslutade under 2021 om fyra färdplaner. Färdplanerna ska innehålla prioriteringar och åtgärder för att skapa samsyn kring nuläge, utmaningar och koncerngemensamma mål kopplat till fyra områden. Jämställdhetsarbetet inkluderas i färdplan för social hållbarhet som varit gällande 2022-2024. Färdplanen har även varit gällande under 2025. Av färdplanen framkommer prioriterade områden samt vad som behövs för att möta utmaningarna. För jämställdhetsarbetet finns följande prioriterat område:

- Främja jämställdhet och förändra normer som stödjer våld.

Till det prioriterade området listas ett antal aktiviteter. Det beskrivs inte när aktiviteterna planeras att genomföras eller följas upp. Enligt uppgift från förvaltningen har aktiviteterna inte följts upp.

Enligt intervjuade har de prioriterade områdena i färdplanen koppling till hållbarhetsstrategin genom att områdena utgår från målen i Agenda 2030. I övrigt är det inte tydligt hur färdplanen kopplas samman med hållbarhetsstrategin. Exempelvis finns det ingen tydlig koppling mellan hållbarhetsstrategins utvecklingsområden och färdplanens prioriterade områden och aktiviteter.

Av nämndernas verksamhetsplaner och andra styrdokument framgår det inte hur nämnderna avser att arbeta utifrån färdplanen eller hållbarhetsstrategin. I intervjuer framkommer att färdplanen inte upplevs ha varit relevant för deras respektive verksamheter. I intervju beskrivs det att färdplanens prioriterade områden har varit mer inriktade på arbetsmarknads- och socialförvaltningens grunduppdrag än övriga verksamheter och därmed upplevs svårt att arbeta med. Resterande förvaltningar uppger därför ha haft det svårt att aktualisera färdplanen för sina egna verksamheter. Intervjuade anger även att de prioriterade områdena är för brett formulerade och att färdplanen har varit ett otydligt styrdokument. Enligt intervjuade finns det behov av att resurssätta och konkretisera färdplanens målsättningar.

Arbetet med färdplan för social hållbarhet har enligt uppgift utvärderats under 2025. Utvärderingen är inte dokumenterad. Under 2026 ska ett reviderat förslag tas fram. Enligt uppgift kommer den nya färdplanen enbart att fokusera på jämställdhet.

## 2.2 Roll- och ansvarsfördelning i jämställdhetsarbetet

Enligt reglemente har kommunstyrelsen det övergripande ansvaret för jämställdhetsfrågor. Inom kommunstyrelsen finns ett utskott med ansvar för att bereda frågor inom Agenda 2030. Utskottet ansvarar för beredning av frågor kopplat till

ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet.

På kommunstyrelseförvaltningen finns en hållbarhetsavdelning. Hållbarhetsavdelningens uppdrag är att utveckla och stödja en övergripande hållbar utveckling för staden i enlighet med mål- och resursplanen för 2025-2027. Av hållbarhetsavdelningens verksamhetsplan för 2025 anges att avdelningens uppdrag innefattar:

- Beredning av ärenden till utskottet för Agenda 2030
- Styrning, ledning och uppföljning av övergripande hållbarhetsfrågor
- Omvärldsbevakning
- Att initiera, leda och samordna tvärsektionella processer och strategiska grupperingar
- Medverkan i projekt och utvecklingsarbeten
- Hantering och beredning av bidragsansökningar, motioner och remisser
- Att representera staden i olika mötesfora
- Att sprida erfarenheter av stadens arbete.

Hållbarhetsavdelningen består av sex hållbarhetsstrateger, en samordnare och en klimat- och energirådgivare. Två av hållbarhetsstrategerna arbetar fokuserat mot social hållbarhet, varav den enas tjänst innefattar att arbeta med jämställdhetsfrågor på 10 procent av en heltid.

Nämnderna och de respektive förvaltningarna ansvarar för att integrera hållbarhetsarbetet i ordinarie verksamhet utifrån hållbarhetsstrategin. I det ingår jämställdhetsarbetet. Därtill ansvarar nämnderna för att genom sina nämndmål uppnå fullmäktiges prioriterade mål att stärka invånarnas jämlika och jämställda livsvillkor för ökad tillit och trygghet.

I intervjuer framkommer att merparten av förvaltningarna bedömer att det saknas tillräcklig kunskap för att bedriva jämställdhetsarbetet. Intervjuade anger att det finns behov av kompetensutveckling inom området.

I nämndernas verksamhetsplaner, uppföljningsdokument eller protokoll framgår inte att bristen på kunskap eller kompetens har uppmärksammats. Av intervjuer framkommer att jämställdhetsperspektivet inte beaktats i någon högre utsträckning i samband med nedbrytningen av fullmäktiges mål. Det har enligt intervjuade bidragit till att nämnderna och förvaltningarna inte reflekterat över jämställdhetsarbetet.

### 2.2.1 SKR:s modellkoncept för jämställdhetsarbete

Kommunstyrelsen beslutade 2023 om att staden skulle ingå i Sveriges kommuner och regioners (SKR) modellkoncept för jämställdhet<sup>1</sup> för perioden 2024-2025. Syftet var att förbättra förvaltningarnas integrering av jämställdhetsarbetet.

Modellkonceptet har inneburit att kommunstyrelsen under 2024 arbetat för att identifiera och genomföra stadsövergripande förbättringar av jämställdhetsarbetet. Under 2025 valdes arbetsmarknads- och socialförvaltningen ut som pilotförvaltning för att identifiera och genomföra verksamhetsnära förbättringar avseende jämställdhetsarbetet.

---

<sup>1</sup> Modellkoncept för jämställdhet är ett verktyg och stöd för att utveckla styrning och ledning för jämställdhetsarbetet. Modellkonceptet pågår under två års tid. I arbetet involveras politiker, chefer och nyckelpersoner på en organisationsövergripande nivå samt nämnds- och förvaltningsrepresentanter.

Utifrån modellkonceptet beslutade kommunstyrelsen under 2025 att genomföra utbildningsinsatser via nanolearning (korta utbildningspass förlagt över längre tid) för samtliga medarbetare. Utbildningarna syftar till att höja organisationens kompetens kring jämställdhet. De första nanolearning-passen lanserades hösten 2025.

Intervjuade anger att arbetsmarknads- och socialförvaltningens arbete utifrån modellkonceptet ska spridas vidare till andra förvaltningar. Vid granskningstillfället finns det inte någon plan för hur arbetsmarknads- och socialförvaltningens erfarenheter ska spridas till övriga förvaltningar. Enligt uppgift kommer arbetsmarknads- och socialförvaltningens deltagande i modellkonceptet slutredovisas i mars 2026. Därefter planerar kommunstyrelsens förvaltning att ta fram en plan för hur arbetssätten kan spridas vidare.

I hållbarhetsavdelningens verksamhetsplan för 2025 framkommer att avdelningen ska utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering tillsammans med personalkontoret genom SKR:s modellkoncept. Det innefattar att utveckla stadens övergripande stöd till förvaltningarna i syfte att stärka arbetet med att öka jämställdheten.

### 2.2.2 Övriga styrdokument och arbetssätt

Utöver ovanstående styrdokument anslöt sig staden våren 2024 till den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet (CEMR)<sup>2</sup>. Av deklARATIONEN framkommer att de som undertecknar deklARATIONEN förbinder sig till att upprätta en handlingsplan för jämställdhet. Handlingsplanen ska ange vilka prioriteringar, åtgärder och resurser som avsätts för genomförandet av deklARATIONEN. Kommunstyrelsen har inte fastställt en handlingsplan i enlighet med deklARATIONEN. Enligt uppgift från förvaltningen kommer den nya färdplanen för jämställdhet att fungera som en handlingsplan kopplad till deklARATIONEN.

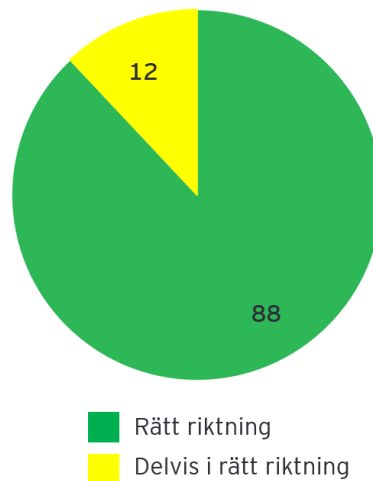
Kommunstyrelsen beslutade 2024 om att ansluta sig till Länsstyrelsens länsstrategi för jämställdhet. Utifrån länsstrategin har kommunstyrelsen beslutat om att anta 6 av de 15 mål som framgår i strategin. Av verksamhetsplanen 2025 för hållbarhetsavdelningen anges att avdelningen ska ta fram en uppföljning av målen. Under 2025 har det inte genomförts någon uppföljning av målen. Intervjuade anger att målen kommer integreras i den nya färdplanen för jämställdhet.

## 2.3 Uppföljning av det stadsövergripande jämställdhetsarbetet

Kommunstyrelsen följer upp det stadsövergripande arbetet utifrån fullmäktiges jämställdhetsmål per april, augusti och helår. Stadens delårsrapport per augusti 2025 innehåller en sammantagen prognos över om jämställdhetsarbetet går i rätt riktning, delvis rätt riktning eller i fel riktning.

---

<sup>2</sup> Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet är ett frivilligt åtagande för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i all verksamhet.



Figur 3: Diagrammet visar andelen av nämndmålen under det prioriterade målet som bedömts gå i rätt riktning och delvis rätt riktning mot att nå målet 2027.

I stadens verksamhetsberättelse 2024 och delårsrapporter 2025 följs jämställdhetsmålet upp. Uppföljningen består en sammanvägd bedömning av nämndernas mål med anknytning till fullmäktiges jämställdhetsmål. Nämnderna har i verksamhetsberättelsen 2024 bedömt att arbetet med sina mål totalt sett går i rätt riktning för 76 procent av målen, jämfört med 88 procent vid delårsrapporten per augusti 2025 (vilket motsvarar 12 av 14 strävansmål). I verksamhetsberättelsen 2024 anges att 24 procent av målen går arbetet i delvis rätt riktning, jämfört med 12 procent vid delårsrapporten 2025. I uppföljningsdokumenten beskrivs ett urval av nämndernas genomförda aktiviteter kopplat till målområdet och vilka nämndmål som delvis går i rätt riktning. Det framgår ingen motivering till varför nämndmålen bedöms gå i rätt eller delvis rätt riktning. Verksamhetsberättelsen 2024 och delårsrapporten per augusti 2025 innehåller ingen stadsövergripande analys över stadens nuläge kopplat till jämställdhetsarbetet. Det görs inte heller någon analys kring om staden förflyttat sig i arbetet med jämställdhet eller huruvida invånarnas jämställda villkor har stärkts. I avsnitt tre redogörs ytterligare för styrelsens och nämndernas uppföljningar av mål kopplat till jämställdhet.

Av nämndernas verksamhetsplaner och uppföljningar framkommer att merparten av nämnderna inte har ett aktivt arbete kopplat till jämställdhet i form av målsättningar och aktiviteter. Merparten av nämnderna saknar mål med koppling till jämställdhet (se avsnitt 3). I intervjuer framförs att nämnderna främst har fokuserat på jämlikhet, social hållbarhet och trygghet utifrån fullmäktiges mål. Intervjuade uppger att kunskapen om jämställdhet är låg och att det inte är tydligt vad som skiljer jämställdhet från jämlikhet. Den låga kunskapen anges bidra till att jämställdhetsperspektivet inte har integrerats i stadens verksamheter i en tillräcklig utsträckning. Avsaknaden av tydliga mål och låg kunskap bidrar enligt intervjuade till en avsaknad av analyser av stadens jämställdhetsarbete.

Stadens hållbarhetsstrategi som kommunfullmäktige beslutade om 2025 har inte följts upp. Dock antogs strategin i maj 2025. Enligt uppgift från förvaltningen kommer strategin följas upp under våren 2026. Färdplanen för social hållbarhet har inte följts upp.

## 2.4 Vår bedömning

Vi bedömer att kommunstyrelsen inte har säkerställt en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet.

Ansvarsfördelningen för jämställdhetsarbetet regleras till viss del i reglemente och i stadens styrmodell.

Kommunstyrelsen har utifrån fullmäktiges mål inte upprättat någon nulägesbild över vart staden befinner sig avseende jämställdhetsarbetet. Avsaknaden av en nulägesbild försvårar bedömningen av hur arbetet med att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål går.

Av granskningen framgår att merparten av nämnderna inte har beslutat om strävansmål med tillhörande indikatorer med en tydlig koppling till jämställdhet, se nästa avsnitt. Vi menar att det är en effekt av att kommunstyrelsen i sin beredning av fullmäktigemålet inte har förtydligat eller förankrat målet och begreppet jämställdhet hos nämnderna.

Kommunstyrelsen har beslutat om flera styrdokument kopplat till jämställdhetsarbetet. Styrdokumenterna har svag eller ingen koppling till varandra. Det är inte tydligt hur respektive styrdokument ska brytas ned i nämndernas verksamheter samt hur dessa ska följas upp. Det bidrar enligt vår mening till att jämställdhetsarbetet sker utan systematik och i separata processer. Detta utifrån att nämndernas arbete med jämställdhet brister. Inom vissa nämnder genomförs vissa insatser kopplat till jämställdhet. Dock noteras att dessa insatser är mer punktinsatser snarare än en del av ett systematiskt arbete. I andra nämnder framgår det inte av uppföljningar vilket jämställdhetsarbete som bedrivits. Detta menar vi är en indikation på en otillräcklig och otydlig styrning.

Enligt vår mening finns det behov av att stärka och tydliggöra styrningen av jämställdhetsarbetet. Granskningen visar att det finns många styrdokument som övergripande beskriver politiska målsättningar och viljeriktningar men det saknas konkreta arbetssätt och tydliga rutiner.

Granskningen visar att resurssättningen för att bedriva jämställdhetsarbetet är låg och motsvarar enligt vår mening inte den ambitionsnivån som flertalet styrdokument skapar. Det är 10 procent av en tjänst i förvaltningen som förväntas driva och stödja förvaltningarna i jämställdhetsarbetet.

Därutöver bedömer vi att det finns behov av att öka kompetens och kunskap för jämställdhetsarbetet. Vi ser därför positivt på att kommunstyrelsen utifrån SKR:s modellkoncept beslutat om att genomföra kompetenshöjande insatser kopplat till jämställdhet. Vi noterar dock att det saknas en konkret plan för hur modellkonceptet ska tas omhand och implementeras i staden.

Den stadsövergripande uppföljningen består av en redogörelse över om nämndernas strävansmål går i rätt, delvis eller fel riktning. Vi noterar att uppföljningen baseras på nämndernas egna bedömningar av måluppfyllelsen, trots att merparten av nämnderna inte har arbetat med jämställdhet. Enligt vår mening bidrar det till att uppföljningen av stadens jämställdhetsarbete inte blir rättvisande.




Av delårsrapport per augusti 2025 framkommer inte om åtgärder har vidtagits eller planeras att vidtas för att förbättra måluppfyllnad. Avsaknaden av indikatorer för måluppföljning gör det svårt att avgöra vilken förflyttning staden gör kopplat till jämställdhetsarbetet. Det försvårar att fatta adekvata beslut om åtgärder för att främja måluppfyllnad.

### 3. Styrelsens och nämndernas arbete för att nå fullmäktiges mål

I avsnittet redogörs våra sammanfattande iakttagelser avseende styrelsens och nämndernas jämställdhetsarbete. Tabell 1 illustrerar i vilken utsträckning styrelsen och nämnderna brutit ned och följt upp arbetet utifrån fullmäktiges jämställdhetsmål. I bilaga 4 (ett separat dokument) beskrivs styrelsens och nämndernas jämställdhetsarbete i detalj. Bilaga 4 innehåller bedömningar för styrelsen och respektive nämnd.

Kriterier	KS	ASN	KFN	ON	SBN	UN	VN	ÖFN
Finns det beslutade mål kopplat till jämställdhet?	Grön	Yellow	Grön*	Red	Red	Yellow	Red	Red
Finns det dokumenterade aktiviteter och/eller indikatorer kopplade till jämställdhet?	Grön	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Red
Följs arbetet med jämställdhet upp?	Red	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	Red

Tabell 1: Bedömningar av i vilken utsträckning kommunstyrelsen och nämnderna brutit ned och följt upp sitt arbete utifrån fullmäktiges jämställdhetsmål. \* Kultur- och fritidsförvaltningen har på grund av handhavande fel inte beslutat om mål för 2025. Dock har målen från verksamhetsplanen 2024 varit gällande 2025.

	= Ja, kriteriet är uppfyllt
	= Kriteriet är delvis uppfyllt
	= Nej, kriteriet är inte uppfyllt

- Två av åtta nämnder har beslutat om mål med koppling till jämställdhet. Utbildningsnämnden har beslutat om ett mål kopplat till likvärdigskola. Utbildningsnämndens målbeskrivning innefattar dock ett jämställdhetsperspektiv, varför kriteriet bedöms delvis vara uppfyllt. Arbetsmarknads- och socialnämnden har ett mål avseende hot och våld. Det går att koppla målet till jämställdhet genom förvaltningens framtagna aktiviteter varför kriteriet bedöms som delvis uppfyllt.
- Kommunstyrelsen har dokumenterade aktiviteter med bäring på jämställdhet. Kultur- och fritidsnämnden samt utbildningsnämnden har inga dokumenterade aktiviteter. Dock har nämnderna integrerat ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive arbeten, varför kriteriet bedöms vara delvis uppfyllt. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har dokumenterade aktiviteter kopplade till bland annat hot och våld i nära våld vilka har en koppling till jämställdhet, varför kriteriet bedöms vara delvis uppfyllt. Resterande nämnder har inga dokumenterade aktiviteter specifikt kopplat till jämställdhet eller integrerat ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Avsaknaden av indikatorer eller konkretisering av målen försvårar uppföljning av målen samt att fatta beslut om adekvata åtgärder för att förbättra måluppfyllnaden
- Kommunstyrelsen och nämnderna följer upp sina strävansmål per april, augusti och helår. Samtliga, utom kultur- och fritidsnämnden och arbetsmarknads- och socialnämnden, saknar uppföljning avseende vilket arbete som gjorts kopplat till jämställdhet. Kultur- och fritidsnämnden samt arbetsmarknads- och socialnämnden har i delårsrapporterna för 2025 beskrivit genomförda aktiviteter med bäring på jämställdhet. Kommunstyrelsens och samtliga nämnders uppföljning ger ingen beskrivning av var styrelsen/nämnderna befinner sig avseende arbetet med jämställdhet. Därför bedöms kriteriet vara delvis uppfyllt för kultur- och fritidsnämnden och arbetsmarknads- och socialnämnden.

## 4. Samlad bedömning och rekommendationer

### 4.1 Bedömning utifrån revisionsfrågorna

Revisionsfrågor	Bedömning
<p>Har kommunstyrelsen säkerställt en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet, det vill säga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Finns det en tydlighet i målsättningar och ambitionsnivå?</li> <li>▪ Finns det en tydlig ansvarsfördelning i arbetet?</li> <li>▪ Finns det ändamålsenliga riktlinjer, rutiner och arbetssätt?</li> <li>▪ Sker uppföljning av arbetet och vidtas åtgärder baserat på vad eventuell uppföljning visat?</li> <li>▪ Finns det tillräckliga resurser för att genomföra arbetet?</li> </ul>	<p><b>Nej.</b></p> <p>Ansvarsfördelningen för jämställdhetsarbetet regleras till viss del i reglemente och i styrmodellen.</p> <p>Det finns ingen nulägesbild över stadens jämställdhetsarbete. Avsaknaden av nulägesbild bidrar till att styrelsen och nämnderna inte har tillräcklig information för att besluta om adekvata åtgärder för att nå fullmäktiges mål.</p> <p>Det finns brister i kommunstyrelsen och nämndernas jämställdhetsarbete. Det menar vi är en effekt av att styrelsen i sin beredning av fullmäktiges mål inte har förtydligat eller förankrat målet eller begreppet jämställdhet.</p> <p>Det är inte tydligt hur styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet ska brytas ned i respektive nämnd. Otydligheten bidrar till att jämställdhetsarbetet saknar systematik och sker i separata processer.</p> <p>Fullmäktiges jämställdhetsmål följs upp per april, augusti och helår. Det noteras att uppföljningen baseras på nämndernas egna bedömningar av måluppfyllelse, fastän merparten av nämnderna inte har arbetat med jämställdhet. Därför blir uppföljningen inte rättvisande.</p> <p>Det finns behov av att öka kompetens och kunskap för jämställdhetsarbetet samt att resurssätta arbetet så att det motsvarar ambitionsnivån i fullmäktigesmål.</p>
<p>Har kommunstyrelsen och nämnderna bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål, det vill säga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Har styrelse/nämnder fastställt mål och indikatorer med utgångspunkt i KF-målet?</li> </ul>	<p><b>Delvis</b></p> <p>Kommunstyrelsen, arbetsmarknad- och socialnämnden, kultur- och fritidsnämnden, utbildningsnämnden.</p> <p><b>Inte</b></p> <p>Omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, valnämnden, överförmyndar-</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Har styrelse/nämnder följt upp sitt arbete med att nå målen och vidtas åtgärder baserat på vad eventuell uppföljning visat?</li> </ul>	<p>nämnden.</p> <p>För nämndspecifika bedömningar, se bilaga 4 (ett separat dokument). Nedan framgår en sammantagen bedömning för samtliga nämnder.</p> <p>Merparten av nämnderna har inte fastställt mål eller indikatorer med koppling till jämställdhet. Avsaknaden av mål och indikatorer riskerar bidra till att jämställdhetsperspektivet inte omhändertas i målarbetet. Avsaknaden av indikatorer försvårar uppföljning av målet och att fatta beslut om adekvata åtgärder för att förbättra måluppfyllnaden.</p> <p>Samtliga nämnder följer upp sina mål per april, augusti och helår. Däremot saknar merparten av nämnderna analys och uppföljning av specifikt jämställdhetsarbetet. Det riskerar att berörda nämnder saknar tillräcklig information för att kunna besluta om åtgärder för att uppnå fullmäktiges mål.</p>
---	--

## 4.2 Slutsatser och rekommendationer

Vår sammanfattade bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprovning är att kommunstyrelsen inte har en ändamålsenlig övergripande styrning av jämställdhetsarbetet. Vi bedömer att kommunstyrelsen, arbetsmarknads- och socialnämnden, kultur och fritidsnämnden och utbildningsnämnden delvis har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål. Vidare bedömer vi att omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, valnämnden och överförmyndarnämnden inte har bedrivit ett ändamålsenligt arbete för att bidra till att uppnå fullmäktiges jämställdhetsmål.

Granskningen visar att det inte finns en enhetlig styrning av stadens jämställdhetsarbete. Vi konstaterar att det finns brister i kommunstyrelsen och nämnderna arbete utifrån fullmäktiges jämställdhetsmål. Merparten av nämnderna saknar mål med en tydlig koppling till jämställdhet. Detta menar vi är en effekt av att fullmäktiges jämställdhetsmål inte är tillräckligt förankrat hos nämnderna samt att nämnderna inte tagit ett tillräckligt ansvar för att omhänderta fullmäktiges jämställdhetsmål. Kommunstyrelsen och nämnderna saknar även en tydlig nulägesbild över stadens jämställdhetsarbete. Detta menar vi försvårar en systematisk styrning och möjlighet att fatta adekvata beslut om åtgärder.

Avsaknaden av en enhetlig styrning förstärks genom att det finns olika styrdokument som reglerar jämställdhet. Detta bidrar till att jämställdhetsarbetet sker utan systematik och i separata processer.

Vidare visar granskningen att det finns behov av att öka kunskap kopplat till jämställdhet för att genomföra arbetet. Enligt vår mening finns därtill behov av att resurssätta stadens jämställdhetsarbete på ett sätt som motsvarar ambitionsnivån i fullmäktiges mål.

Av granskningen framgår att det saknas en struktur för att systematisk uppföljning av stadens jämställdhetsarbete. Merparten av nämndernas uppföljningar saknar analys och uppföljning av specifikt vilket jämställdhetsarbete som har bedrivits. Att endast fåtal nämnder arbetat med jämställdhet framgår inte i den stadsövergripande uppföljningen. I den stadsövergripande uppföljningen görs en sammanvägd bedömning av nämndernas egna bedömningar, vilka i stort saknar uppföljning av jämställdhetsarbetet. Det bidrar till att den stadsövergripande uppföljningen av fullmäktiges mål inte blir rättvisande.

Att merparten av nämndernas uppföljningar inte berör jämställdhet menar vi är en effekt av att berörda nämnder saknar mål med en tydlig koppling till jämställdhet. Avsaknaden av jämställdhetsmål i nämnderna medför att deras jämställdhetsarbete saknar styrning och systematik. Enligt vår mening bidrar det även till att uppföljningen saknar analys och utvärdering av jämställdhetsarbetet.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **kommunstyrelsen** att:

- I beredningen av fullmäktiges jämställdhetsmål tydliggöra och förankra jämställdhetsperspektivet.
- Säkerställa att styrdokument som reglerar jämställdhetsarbetet är tydliga och enhetliga.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **samtliga nämnder** och **kommunstyrelsen** att:

- Tydliggöra vilken ambitionsnivå styrelsen/nämnden ska sträva efter att jämställdhetsmålen ska resultera i.
- Tillse att jämställdhetsarbetet systematiskt följs upp och analyseras samt vidta åtgärder utifrån vad uppföljningen visar.

Utifrån granskningen rekommenderar vi **omsorgsnämnden, samhällsbyggnadsnämnden, valnämnden och överförmyndarnämnden** att:

- Besluta om strävansmål med en koppling till fullmäktiges jämställdhetsmål

Göteborg 25 februari 2026

Albin Oskarsson  
Verksamhetsrevisor  
Ernst & Young AB

Elin Forså  
Certifierad kommunal yrkesrevisor  
Ernst & Young AB

Rebecka Rask  
Certifierad kommunal yrkesrevisor  
Kvalitetssäkrare  
Ernst & Young AB

## Bilaga 1. Bakgrund

I mål- och resursplan 2024-2027 med budget för 2025 (MRP) har kommunfullmäktige beslutat om de mål som staden som helhet ska sträva mot. Ett av de tre prioriterade mål som antagits är "Vi stärker invånarnas jämlika och jämställda livsvillkor för ökad tillit och trygghet". Kommunstyrelsen har enligt reglemente övergripande ansvar för jämställdhetsfrågor i kommunen, men samtliga nämnder ska besluta om mål som bidrar till att fullmäktiges mål nås på sikt.

Jämställdhetsfrågor samordnas och bedrivs inom ramen för kommunens arbete med hållbar utveckling. Kommunrevisionen i Trollhättans stad genomförde senast år 2020 granskning av hållbarhetsfrågor, som visade på brister i den politiska styrningen av hållbarhetsfrågorna. Under 2025 har kommunrevisionen inhämtat information om kommunens jämställdhetsarbete, som visat på potentiella risker i arbetet, såsom avsaknad av systematik i arbetssätt och otillräckliga resurser för att samordna arbetet.

Mot bakgrund av ovan och utifrån sin risk- och väsentlighetsanalys har revisionen bedömt att det är väsentligt att under 2025 genomföra en fördjupad granskning av jämställdhetsarbetet.

## Bilaga 2. Revisionskriterier

### **Kommunallagen**

Kommunallagen 6 kap. 6 § anger att nämnderna har ansvar för att var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Likaså ska nämnderna se till att den interna kontrollen är tillräcklig för att förebygga fel och oegentligheter i verksamheten, och att verksamheten bedrivs på ett övrigt tillfredställande sätt.

### **Kommunstyrelsens reglemente**

Enligt reglemente har kommunstyrelsen det övergripande ansvaret för jämställdhetsfrågor. Inom kommunstyrelsen finns ett utskott med ansvar för att bereda frågor inom Agenda 2030. Det framgår att utskottet ansvarar för frågor kopplat till ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet.

### **Mål- och resursplan 2025**

Kommunfullmäktige har i mål- och resursplan för 2025-2027 beslutat om ett långsiktigt fokusområde:

- Ett grönt och tryggt Trollhättan för alla.

För att nå det långsiktiga fokusområdet har fullmäktige beslutat om tre prioriterade mål:

1. Vi stärker invånarnas jämlika och jämställda livsvillkor för ökad tillit och trygghet.
2. Vi tar ett stort kliv mot ett samhälle i ekologisk balans.
3. Vi ökar förutsättningarna för ett välmående näringsliv och arbetsliv.

Enligt stadens styrmodell ska kommunstyrelsen samt respektive nämnd besluta om strävansmål. Strävansmålen ska bidra till att fullmäktiges prioriterade mål uppfylls. Respektive förvaltning ansvarar för att ta fram och genomföra aktiviteter som bidrar till att nämndernas mål uppnås. I avsnitt tre redogörs kommunstyrelsen och nämndernas respektive strävansmål kopplat till jämställdhet samt förvaltningarnas tillhörande aktiviteter.

## Bilaga 3. Källförteckning

### Intervjuer

- Intervju med hållbarhetsstrateg och kvalitetschef, 2025-12-01
- Grupptervju med representanter från omsorgs-, kultur- och fritids-, val- och överförmyndarnämndens förvaltningar, 2025-12-01
- Grupptervju med representanter från arbetsmarknads- och social-, utbildnings- och samhällsbyggnadsförvaltningen, 2025-12-10
- Intervju med presidiet för utskottet Agenda 2030, 2015-12-17

### Dokumentation

#### **Kommunstyrelsen**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025
- Åtterrapporering intern kontrollplan 2024
- Hållbarhetsstrategi Trollhättans stad
- Hållbarhetspolicy Trollhättans stad
- Jämlikhetspolicy Trollhättans stad
- Färdplan social hållbarhet
- Hållbarhetsavdelningens verksamhetsplan
- Dokumentation om pågående och avslutade aktiviteter i Stratsys kopplat till jämställdhets- och jämlikhetsmål 2024 och 2025
- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå
- Kommunstyrelsens reglemente
- Delårsrapport per april och augusti 2025

#### **Arbetsmarknads- och socialnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025
- Åtterrapporering intern kontrollplan 2024
- Dokumentation om aktiviteter kopplat till mål - Förebyggande, tryggt värdigt och självständigt liv samt fritt från hot och våld 2025
- Dokumentationsbeslut Modellkoncept för jämställdhet 2025
- Intressentanalys "Framtidscentrum" och "Förebygget"
- Dokumentation om stöd inför socialtjänstlagen:
  - Skatta läget - Ekonomiskt bistånd
  - Skatta läget - Skadligt bruk och beroende
  - Skatta läget - Social, barn- och ungdomsvård
  - Skatta läget - Våld i nära relation
- Delårsrapport per april och augusti 2025

#### **Kultur- och fritidsnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025

- Återrapportering intern kontrollplan 2024
- Handlingsplaner för fortsatt arbete med HBTQI+
- Kulturplan för barn och unga 2024-2027
- Kartläggning av N3 kulturskolas verksamhet 2025
- Dokumentation från Riksidrottsförbundet avseende projektet "Tjejsatsningen"
- Överenskommelse om stöd till verksamheten Ung Fritid 2025-2027
- Delårsrapport per april 2024 och 2025 samt per augusti 2024 och 2025

#### **Omsorgsnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025
- Återrapportering intern kontrollplan 2024
- Delårsrapport per april och augusti 2025

#### **Samhällsbyggnadsnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025
- Återrapportering intern kontrollplan 2024
- Dokumentation om pågående och avslutade aktiviteter i Stratsys
- Delårsrapport per april 2024 och 2025 samt per augusti 2024 och 2025

#### **Utbildningsnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024 och 2025
- Återrapportering intern kontrollplan 2024
- Delårsrapport per april 2024 och 2025 samt per augusti 2024 och 2025

#### **Valnämnden**

- Verksamhetsplan och budget 2024 och 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Intern kontrollplan 2024
- Återrapportering intern kontrollplan 2024
- Delårsrapport per april 2024 och 2025 samt per augusti 2024 och 2025

#### **Överförmyndarnämnden**

- Budgetuppföljning 2024 och 2025
- Delårsrapport per april 2024 och 2025 samt per augusti 2024 och 2025
- Intern kontrollplan 2025
- Verksamhetsplan och budget 2025
- Verksamhetsredogörelse 2024
- Återrapportering intern kontrollplan 2024