

Jämställdhetspolicy

Antagen av kommunfullmäktige 2021-11-11

DNR: KS 2021/00840

2021-06-28



Program	uttrycker värdegrunder och förhållningssätt för arbetet med utvecklingen av Västerås som ort inklusive koncernen Västerås stad
Policy	uttrycker värdegrunder och förhållningssätt för arbetet i koncernen Västerås stad
Handlingsplan	anger strategier och konkreta åtgärder för att nå den politiska viljeinriktningen och fastställda mål på olika nivåer i organisationen
Riktlinje	säkerställer ett riktigt agerande och en god kvalitet i handläggning och utförande i koncernen Västerås stad

Vad och varför jämställdhet?

Jämställdhet syftar till jämlikhet mellan kön. Det brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. I Sverige finns idag två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken i huvudsak utgår ifrån. Det är dock viktigt att tänka på att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen och att varken gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig.

Västerås stad har undertecknat CEMR-deklarationen, Council of European Municipalities and Regions - deklARATION om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Västerås stad har därmed, i och med undertecknandet av deklARATIONEN, förbundet sig att integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter.

Jämställdhetspolicyn är ett sätt att påvisa koncernen Västerås stads värdegrunder och förhållningssätt för att uppnå jämställdhet mellan flickor, pojkar, kvinnor och män inom sina verksamhetsområden.

Syftet med jämställdhetspolicyn

Syftet med jämställdhetspolicyn är att invånarna, det vill säga flickor, pojkar, kvinnor och män i Västerås ska ges tjänster och bemötande på lika villkor. Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden. Vidare är jämställdhetspolicyn en del av Västerås stads program för social hållbarhet som konkretiseras genom handlingsplanen för social hållbarhet och utgår från två huvudområden: *goda livsvillkor* samt *demokrati, delaktighet och medskapande*. Huvudområdet goda livsvillkor tar sikte på individens möjligheter. Området demokrati, delaktighet och medskapande syftar till hur vi gemensamt bygger vårt samhälle. Gemensamt för målområdena är att dessa bidrar till att stärka *jämlika förutsättningar, tillit* och *framtidstro* för ett socialt hållbart Västerås.

Jämställdhet i Västerås stad innebär att jämställdhet finns integrerad i stadens planering, uppföljning och beslut på alla nivåer.

Övergripande mål:

*att Västerås stad skapar förutsättningar för att flickor, pojkar, kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.
Västerås stad ska bli en jämställd kommun.*

Bakgrund

Artiklarna i CEMR-deklarationen hänger samman med mål och delmål i Agenda 2030. Deklarationen bidrar till fullföljandet av agendan och tvärtom.

I Agenda 2030, mål 5 beskrivs jämställdhet mellan kvinnor och män som en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Jämställdhet är också att leva ett liv fritt från våld och diskriminering och en grundläggande mänsklig rättighet. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Att leva ett liv fritt från våld är helt avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål är att *kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till målet finns det sex tillhörande delmål; 1. En jämn fördelning av makt och inflytande, 2. Ekonomiska jämställdhet, 3. Jämställd utbildning, 4. En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, 5. Jämställd hälsa, 6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.*

Jämställdhet utifrån de tre hållbarhetsdimensionerna

Jämställdhetsarbetet i Västerås stad ska inte enbart bedrivas som ett mål att uppnå jämställdhet utan också som ett medel för att uppnå andra mål. Det vill säga som en del av lösningen på kommunkoncernens utmaningar inom de tre hållbarhetsdimensionerna; ekologiskt, socialt och ekonomiskt. Ur ett *ekologiskt perspektiv* kan mäns och kvinnors livsstil nämnas. Deras beteende och konsumtionsmönster ser olika ut och de ger också olika stor påverkan på miljön. I Sverige släpper mäns privata transporter ut dubbelt så mycket koldioxid som kvinnors transporter. Vidare drabbas de fattigaste i samhället hårdare av klimatförändringar på grund av mer begränsade *ekonomiska* tillgångar. Att alltför många kvinnor arbetar bidrar också till en *ekonomisk* tillväxt. Ett exempel ur det *sociala* hållbarhetsperspektivet är ojämlikheten i hälsa mellan könen. Mätningar har gjorts i många länder och över lång tid. När det handlar om ojämlikhet mellan kön drabbas män oftare av olyckor och livshotande sjukdomar och lever kortare liv medan kvinnor drabbas mer av kroniska sjukdomar.

Ansvar och roller

Jämställdhet är ett arbete som kräver god processinriktat arbete med funktioner som stödjer och bidrar till att processen ska fungera optimalt, så kallade processtöd. Dessa är medarbetare som finns i processlednings- och processutvecklingsgrupper, men också i det dagliga arbetet.

Förtroendevalda i kommunens politiska organ har ansvar för att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål.

Arbetet med jämställdhet är ledningsstyrt på alla nivåer. Det vill säga, det är *cheferna* på alla nivåer som ansvarar för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering i sin verksamhet. *Direktörer* och *VD* i kommunala bolag ansvarar för att arbetet följer Jämställdhetspolicyn och gällande lagstiftning. Chefer på alla nivåer ansvarar för att efterfråga resultat av och följa upp jämställdhetsarbetet i sin verksamhet. Cheferna ansvarar även för att identifierad ojämställdhet i verksamheten åtgärdas.

Alla *medarbetare* ansvarar utifrån sina befogenheter till att de kommunala verksamheterna har med ett jämställdhetsperspektiv i sitt ordinarie arbete.

Uppföljning

Uppföljningen ska vara en naturlig del i stadens ordinarie budget- och uppföljningsprocess. Stadsledningskontoret kommer årligen att rapportera stadens Jämställdhetsarbete till kommunstyrelsen och till kommunfullmäktige genom att inhämta underlag från olika processtödjare och andra ansvariga (se ansvar och roller) för att beskriva hur jämställdhet finns integrerat i styrprocessen. Konkret kommer detta att förtydligas och påvisas genom ett årligt jämställdhetsbokslut.

Stadens arbete med jämställdhet kopplat till medarbetar- och arbetsgivarperspektivet ska enligt Diskrimineringslagens förtydligande 2017, ske som en del av så kallade aktiva åtgärder. Lagen säger att alla arbetsgivare ska jobba med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Arbetet innebär till exempel lönekartläggning och att förebygga sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Diskrimineringsförbuden ska motverka konkreta diskriminerande handlingar mot medarbetare, medan aktiva åtgärder ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Det interna arbetet med stadens anställda är nära sammankopplat med arbetet riktat mot invånarna, civilsamhället, näringslivet, organisationer och kunder i våra olika verksamheter som ingår i Jämställdhetspolicyn. Aktiva åtgärder och Jämställdhetspolicyn har således olika fokus; medarbetarna och invånarna. Det är medarbetarna som möter invånarna och därför är det viktigt att det externa och det interna jämställdhetsarbetet hålls samman för att uppnå jämställdhet i Västerås stad. Därför kommer uppföljningen av det strategiska jämställdhetsarbetet att sammanföras i det årliga jämställdhetsbokslutet.



VÄSTERÅS STAD

Kontaktcenter: 021-39 00 00

www.vasteras.se