

§ 386

Dnr KS 2021/00840-1.3.2

Beslut - Revidering av jämställdhetspolicy

Beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Policy för jämställdhet daterad 28 juni 2021 antas att gälla från att den antas av kommunfullmäktige.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att planera och konkretisera arbetet med jämställdhet.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att följa upp handlingsplanen för jämställdhet genom ett årligt jämställdhetsbokslut.

Reservation

Elisabeth Unell (M), Anna Hård af Segerstad (M), Marcus Jacobson (M) och Amanda Grönlund (KD) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag enligt följande:

"Befintlig jämställdhetspolicy är funktionell och hållbar. Brist på verkställighet löses inte genom att göra nya policys och program. Det krävs istället ett handfast långsiktigt arbete med uppföljning av beslutade mål för att öka jämställdheten i Västerås. Nu är det dags för verkstad inte fler pappersprodukter."

Erik Johansson (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag.

Anna Maria Romlid (V) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget förslag enligt följande:

"Från Vänsterpartiets sida tycker vi fortfarande att den tidigare jämställdhetspolicyn var bra med skarpa skrivningar som beskrev mycket av det som ligger till grunden för den ojämställdhet vi ser i samhället idag. Skrivningar som lyfter att vi måste "avskaffa stereotypa könsroller" är helt borttagen från den nya jämställdhetspolicyn. Vi tycker att den nya policyn skulle byggt vidare på fler skarpa skrivningar än den gamla och kompletterat med de delar som ansågs saknas istället för att ta bort viktiga skrivningar. Vi vill även behålla de två sista målen som låg under övergripande mål i den gamla jämställdhetspolicyn. Det krävs en tydlighet i hur vi ska bli en jämställd kommun och det saknas i den nya policyn."

Ärendebeskrivning

Nuvarande jämställdhetspolicy antogs av kommunfullmäktige den 5 december 2013. På kommunstyrelsens sammanträde den 17 mars 2021 föreslog stadsledningskontoret revidering av jämställdhetspolicyn. Kommunstyrelsen biföll förslag till beslut om revidering av jämställdhetspolicyn.

Det som stadsledningskontoret ser att nuvarande jämställdhetspolicyn antagen av kommunfullmäktige 2013 saknar, är först och främst en beskrivning på vilket sätt kommunen har nytta av ett strukturerat och

strategiskt jämställdhetsarbete som bygger på forskning och erfarenhet och bidrar till de tre hållbarhetsdimensionerna; ekologiskt, socialt och ekonomiskt. Idag beskriver policyn syftet med att jobba med jämställdhet enbart med att Västerås stad undertecknat CEMR-deklarationen samt att invånarna i Västerås ska ges tjänster och bemötande på lika villkor. Det som också saknas är kopplingen till styrande dokument i staden, nationellt och internationellt.

Jämställdhetspolicyn beskriver bland annat att alla förvaltningar och kommunala bolag ansvarar för att det ska finnas minst en jämställdhetspilot, med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom förvaltningen och samverka med andra förvaltningar. Eftersom det inte efterlevs idag har vidare jämställdhetspolicyn i denna revidering förtydligats genom att specificera ansvar och roller för varje förvaltning och kommunalt bolag i Västerås stad.

Mot bakgrund av ovan, har jämställdhetspolicyn reviderats för att Västerås stad ska kunna visa hur kommunen bidrar till att uppnå styrkedjan från FN bland annat med Agenda 2030, EU med CEMR-deklarationen samt nationellt med Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Detta är också ett led i att systematiskt samordna, leda och följa upp jämställdhetsarbetet i Västerås stad. På kort sikt kommer det ge effekter i form av engagemang och gemensamt ansvar i frågan. På lång sikt kommer vi kunna se att jämställdhet är integrerad i stadens planering, uppföljning och beslut och därmed göra skillnad för västeråsaren.

Revideringen av jämställdhetspolicyn har gjorts med inspel av stadsledningskontorets hållbarhetsenhet, processutvecklingsgruppen för jämställdhet och processutvecklingsgruppen för våldsprevention.

Yrkanden

Elisabeth Unell (M) och Erik Johansson (SD) yrkar att befintlig policy med tre tydliga övergripande mål ska fortfarande vara stadens jämställdhetspolicy.

Anna Maria Romlid (V) yrkar att de två mål som fanns med i den gamla jämställdhetspolicyn som är struken ur den nya, ”att avskaffa stereotypa könsroller, vilket är avgörande för att uppnå jämställdhet” samt ”att kommunen ska vara pådrivande aktör i jämställdhetsarbetet och främja jämställdhet inom organisationen och i samhället i stort”, ska behållas.

Carin Lidman (S) och Vicki Skure Eriksson (C) yrkar bifall till stadsledningskontorets förslag, med revideringen att policyn ska gälla från att den antas av kommunfullmäktige.

Proposition

Ordföranden finner att det finns tre förslag till beslut, dels att nuvarande jämställdhetspolicy ska fortsätta gälla från Elisabeth Unell (M) och Erik Johansson (SD), dels Anna Maria Romlids (V) förslag, dels bifall till stadsledningskontorets förslag, med revidering, från Carin Lidman (S) och Vicki Skure Eriksson (C). Ordföranden föreslår en propositionsordning där

de tre förslagen ställs mot varandra. Kommunstyrelsen godkänner föreslagen propositionsordning varvid den genomförs. Ordföranden finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med stadsledningskontorets förslag, med revidering.



Kommunstyrelsen
Katrin Fardish
Epost: Katrin.fardish@vasteras.se

Kopia till
[Klicka här för att ange text.](#)

Kommunstyrelsen

Tjänsteutlåtande - Uppdrag - Revidering av jämställdhetspolicy

Förslag till beslut

Förslag till kommunfullmäktige

1. Policy för jämställdhet daterat 28 juni 2021 antas att gälla från och med den 18 oktober 2021.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att planera och konkretisera arbetet med jämställdhet.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att följa upp handlingsplanen för jämställdhet genom ett årligt jämställdhetsbokslut.

Ärendebeskrivning

Nuvarande jämställdhetspolicy antogs av kommunfullmäktige den 5 december 2013. På kommunstyrelsens sammanträde den 17 mars 2021 föreslog stadsledningskontoret revidering av jämställdhetspolicyn. Kommunstyrelsen biföll förslag till beslut om revidering av jämställdhetspolicyn.

Det som stadsledningskontoret ser att nuvarande jämställdhetspolicyn antagen av kommunfullmäktige 2013 saknar, är först och främst en beskrivning på vilket sätt kommunen har nytta av ett strukturerat och strategiskt jämställdhetsarbete som bygger på forskning och erfarenhet och bidrar till de tre hållbarhetsdimensionerna; ekologiskt, socialt och ekonomiskt. Idag beskriver policyn syftet med att jobba med jämställdhet enbart med att Västerås stad undertecknat CEMR-deklarationen samt att invånarna i Västerås ska ges tjänster och bemötande på lika villkor. Det som också saknas är kopplingen till styrande dokument i staden, nationellt och internationellt.

Jämställdhetspolicyn beskriver bland annat att alla förvaltningar och kommunala bolag ansvarar för att det ska finnas minst en jämställdhetspilot, med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom förvaltningen och samverka med andra förvaltningar. Eftersom det inte efterlevs idag har vidare jämställdhetspolicyn i denna revidering förtydligats genom att specificera ansvar och roller för varje förvaltning och kommunalt bolag i Västerås stad.

Mot bakgrund av ovan, har jämställdhetspolicyn reviderats för att Västerås stad ska kunna visa hur kommunen bidrar till att uppnå styrkedjan från FN bland annat med Agenda 2030, EU med CEMR-deklarationen samt

nationellt med Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Detta är också ett led i att systematiskt samordna, leda och följa upp jämställdhetsarbetet i Västerås stad. På kort sikt kommer det ge effekter i form av engagemang och gemensamt ansvar i frågan. På lång sikt kommer vi kunna se att jämställdhet är integrerad i stadens planering, uppföljning och beslut och därmed göra skillnad för västeråsaren.

Revideringen av jämställdhetspolicyn har gjorts med inspel av stadsledningskontorets hållbarhetsenhet, processutvecklingsgruppen för jämställdhet och processutvecklingsgruppen för våldsprevention.

Beslutsmotivering

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. 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.

Västerås stad har undertecknat CEMR-deklarationen, Council of European Municipalities and Regions - deklARATION om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. CEMR-deklarationen är ett verktyg för kommuner och regioner att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. Deklarationen omfattar alla aspekter av verksamheten, det vill säga såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Avsikten är att se till att diskrimineringslagstiftningen efterlevs och att principer reglerade i internationella avtal omsätts i praktik på lokal och regional nivå. Västerås stad har därmed, i och med undertecknandet av deklarationen, förbundit sig att integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter. För Västerås stad innebär det att ange strategier och konkreta åtgärder för att nå den politiska viljeinriktningen och fastställda mål på olika nivåer i organisationen. Vidare förbinder koncernen sig att samarbeta med alla institutioner och organisationer kommunen eller region för att främja att reell jämställdhet skapas i praktiken.

Juridisk bedömning

Kommunstyrelsen är behörig att fatta beslut i enlighet med kommunstyrelsens reglemente och kommunallagen.

Ekonomisk bedömning

Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser utan faller inom respektive förvaltnings ram. För implementering av jämställdhetspolicyn finns det sedan januari 2020 ett beslut fattat av kommunfullmäktige om att stadsledningskontoret fått i uppdrag att tillsätta en tjänst för arbetet att driva och samordna stadens strategiska arbete med jämställdhet och våldsprevention.

Hållbar utveckling

Ett av FN:s mål i Agenda 2030 jämställdhet (mål 5). Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling.

Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser. Det har bevisats om och om igen att politisk, ekonomisk och social jämlikhet mellan kvinnor och män bidrar till alla dimensioner av hållbar utveckling. Ett av delmålen (mål 5.C Skapa lagar och handlingsplaner för jämställdhet) uttrycker specifikt antagande stärkande av välgrundad politik och genomförande av lagstiftning för att främja jämställdhet och öka alla kvinnors och flickors egenmakt på alla nivåer.

Helene Öhrling
Stadsdirektör

Christin Tjärnheden
Direktör
Strategisk samhällsutveckling

Jämställdhetspolicy

Antagen av Kommunstyrelsen 2021-10-18

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 är jämställdhet och varför är det viktigt med jämställdhet?

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. 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. Benämningen flickor, pojkar, kvinnor och män i denna policy grundar sig därför på de juridiska könen. 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 och att Västerås stad ska arbeta inkluderande med alla västeråsare oavsett kön. Det är vidare viktigt att Västerås stad arbetar med jämställdhet utifrån kön, men aldrig enbart med kön. Kön är en given kategori i jämställdhetsarbetet samtidigt vet vi om att andra saker än kön såsom etnicitet, sexuell läggning, religion, klass, ålder, funktionalitet med mera har betydelse då det ger människor olika strukturella levnadsvillkor.

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, förbundit 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 jämns 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. Policyn uttrycker värdegrunder och förhållningssätt för arbetet i koncernen Västerås stad. Strategier och konkreta åtgärder för att nå policyn, den politiska

viljeriktningen och fastställda mål på olika nivåer i organisationer tas fram i en handlingsplan.

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 som Västerås stad undertecknat och förbundit sig att arbeta med 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.* Västerås stads strategiska och operativa arbete med jämställdhetsintegrering har samma mål och viljeinriktning som det nationella övergripande målet med de tillhörande sex delmålen.

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 processtödjare. Dessa är medarbetare som finns i processlednings- och processutvecklingsgrupper, men också i det dagliga arbetet.

Styrelser och nämnder i kommunens politiska organ har ansvar för att fatta beslut om jämställdhetsintegrerade mål och vid behov fatta beslut om särskilda jämställdhetsmål. **De förtroendevalda har ansvar för att efterfråga könskonsekvensanalyser inför beslut, samt att efterfråga resultat ur köns- och jämställdhetsperspektiv.**

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 identifiera 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.

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 jämställdhetsboks slutet.



VÄSTERÅS STAD

Kontaktcenter: 021-39 00 00

www.vasteras.se



VÄSTERÅS STAD

KRB 16 augusti 2021

Revidering av Jämställdhetspolicyn

Jämställdhetspolicyn

- Policy: uttrycker värdegrunder och förhållningssätt för arbetet i koncernen Västerås stad.
- KF 2013
- KS i mars- återremitterad
- KS i april- beslut att revidera jämställdhetspolicyn
- Revideras och förslag till beslut KS 8 sep- kort avstämning för input i juni med PUG

- Förtydligat kopplingen till Agenda 2030 och CEMR deklARATIONEN
- Förtydligat varför jobba med jämställdhet
- Förtydligat syftet utifrån sociala hållbarhetsprogrammet
- Lagt till Sveriges jämställdhetspolitiska mål
- Lagt till Ansvar och roller
- Ändrat om i strukturen för att den ska bli mer kommunikativ
- Tagit bort jämställdhetspiloter
- Tagit bort och/ändrat tidigare texter om jämställdhet med bättre formuleringar
- Tydligare kopplingen med HR
- 3 mål - ett huvudmål
- Handlingsplan för att konkretisera
- Exempel på jämställdhet utifrån social, ekologisk, ekonomisk
- Jämställdhetsbokslut (i stycket om uppföljning)

Jämställdhetspolicy för Västerås stad

Antagen av kommunfullmäktige den 5 december 2013



program



policy



handlingsplan



riktlinje



VÄSTERÅS STAD



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

Jämställdhetspolicy för Västerås stad

Invånarna i Västerås ska ges tjänster och bemötande på lika villkor.

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

Övergripande mål:

- att skapa förutsättningar för att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Västerås ska bli en jämställd kommun
- att avskaffa stereotypa könsroller, vilket är avgörande för att uppnå jämställdhet
- att kommunen ska vara en pådrivande aktör i jämställdhetsarbetet och främja jämställdhet inom organisationen och i samhället i stort.

Bakgrund

Jämställdhet handlar om rättvisa, demokrati och delaktighet. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det förutsätter att kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter och möjligheter och skyldigheter på livets alla områden. Det gäller att synliggöra och ifrågasätta rådande normer och att utöka ramarna för vad som är önskvärt och möjligt för individerna oavsett kön. Genom att minimera begränsningar i form av rådande könsnormer skapas ett större handlingsutrymme med chanser till utveckling, tillfredsställelse och bättre kvalitet.

Stadens arbete med jämställdhet kopplat till medarbetar- och arbetsgivarperspektivet beskrivs i stadens Mångfalds- och jämställdhetsplan och följs upp separat. Här ingår karriärmöjligheter och andelen chefer, tjänstgöringsgrad, ohälsotal och löneskillnader. Den delen av jämställdhetsarbetet utgör det interna arbetet. Detta är emellertid nära sammankopplat med arbetet riktat mot invånarna, civila samhället, näringslivet, organisationer och kunder i våra olika verksamheter som ingår i Jämställdhetspolicyen. Den delen av jämställdhetsarbetet kallar vi det externa arbetet eftersom fokus ligger på invånarna.

Det är medarbetarna som möter invånarna och därför är det viktigt att det externa och det interna jämställdhetsarbetet hålls samman. Mångfalds- och jämställdhetsplanen och Jämställdhetspolicyen har således olika fokus; medarbetarna och invånarna. Båda syftar ytterst till jämställdhet i verksamheterna och i samhället.

Syftet med jämställdhetspolicyn

Syftet med jämställdhetspolicyn är att invånarna i Västerås ska ges tjänster och bemötande på lika villkor.

Det innebär att våra verksamheter och samhällsplanering, samt fördelning av resurser har ett jämställdhetsperspektiv. Som en konsekvens av detta ska också budgeten genomsyras av jämställdhetsperspektiv.

Hållbar jämställdhet i Västerås innebär:

- att med kunskap och gemensamma värderingar integrera jämställdhetsaspekter vid planering, uppföljning och utvärdering
- att inför beslut då det bedöms relevant, analysera konsekvenser utifrån kön
- att könsuppdelade statistik.

Jämställdhetsintegrering innebär enligt Europarådets definition ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”

Jämställdhet ska vara integrerat i stadens styrsystem. Jämställdhet mellan könen kan inte behandlas som en isolerad fråga vid sidan av ordinarie verksamhet. Ett jämställdhetsperspektiv måste genomsyra alla politikområden och verksamheter. Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i verksamhet och beslutsfattande handlar om att synliggöra ”vem får vad, på vilka villkor och varför?” Arbetet för att uppnå jämställdhet är ett ansvar för både män och kvinnor.

Alla förvaltningar och kommunala bolag ansvarar för att det ska finnas minst en kontaktperson/jämställdhetspilot, med uppgift att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering inom förvaltningen och samverka med andra förvaltningar. Kontaktpersonen ska vara ett stöd till förvaltningschefen. Ansvar för jämställdhetsarbetet ligger hos förvaltningschefen som också bedömer om det behövs en särskild handlingsplan på förvaltningsnivå.

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 beskriva hur jämställdhet finns integrerat i styrprocessen.

Uppföljningen bygger på nedanstående punkter.

1. Uppföljning av förvaltningarnas och nämndernas viktigaste styrdokument
2. Jämställdhetsperspektivet i budget
3. Jämställdhet vid upphandling, avtal och överenskommelser
4. Könsuppdelad statistik
5. Ge exempel på jämställdhetsanalys inför beslut på nämndnivå
6. Varje mandatperiod undersöka andelen taltillfällen/kön i kommunfullmäktige
7. Genomförd utbildning till förtroendevalda och medarbetare



VÄSTERÅS STAD

Stadsledningskontoret • 721 87 Västerås
Telefon: 021-39 00 00 • www.vasteras.se