

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