

Strategi  
» **Program**  
Plan  
Policy  
Riktlinjer  
Regler

Borås Stads  
**Program för  
jämsställldhet**

---

# Borås Stads styrdokument

## » Aktiverande

STRATEGI – avgörande vägval för att nå målen för Borås

PROGRAM – verksamheter och metoder i riktning mot målen

PLAN – aktiviteter, tidsram och ansvar

## » Normerande

POLICY – Borås Stads hållning

RIKTLINJER – rekommenderade sätt att agera

REGLER – absoluta gränser och ska-krav

Fastställt av: Kommunfullmäktige

Datum: 22 september 2011

Reviderad den:

För revidering ansvarar: Kommunstyrelsen

För ev uppföljning och tidplan för denna ansvarar: Kommunstyrelsen

Dokumentet gäller för: Alla nämnder, förvaltningar och bolag

Dokumentet gäller till och med: 2014

# Program för jämställdhet

Borås Stad verkar för jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsarbetet ska omfatta medborgare, anställda och förtroendevalda i Borås.

Jämställdhetsarbete innebär en kritisk granskning av den egna verksamheten och en förändring av strukturer, som kan verka skrämmande. Att ifrågasätta maktfördelning och inflytande berör och upprör. Samtidigt är det en möjlighet att ta till vara både kvinnors och mäns kunskap och erfarenheter, och erbjuda likvärdig service till alla medborgare.

Kommunens ledning, såväl politiker som tjänstemän, måste tydligt visa att jämställdhet är prioriterat och syftar till förbättringar för medarbetare och medborgare.

## 1. Mål

Målet för Borås Stads jämställdhetspolitik är att kvinnor och män har samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Resurser ska fördelas efter behov, inte efter kön. Jämställdhet ska finnas med i styr- och ledningssystemet, och konkret vara med i alla led av beslutsprocessen.

## 2. Målområden

Borås Stads jämställdhetsarbete ska omfatta all verksamhet. Fyra målområden prioriteras:

- Kunskap om jämställdhet
- Jämställd medborgarservice
- Jämställd arbetsgivare
- Jämställdhetsintegrerad budget

### 2.1 Kunskap om jämställdhet

Samhällets könsstrukturer kan inte förklaras enbart med bristande kunskap, då satta värderingar och invanda mönster styr. Däremot är kunskap om strukturerna - och hur dessa kan förändras - ett viktigt första steg mot jämställdhet. Därför ska genus- och jämställdhetsfrågor i den egna verksamheten återkommande diskuteras på arbetsplatsträffar och i skolan.

Individer och organisationer utvecklas om kvinnors och mäns kunskaper och villkor blir tydliga. Stereotypa könsroller måste bli synliga för att kunna utmanas. Att undersöka och analysera hur kvinnor och män lever ger en bild av hur strukturer i organisationen och samhället påverkar och påverkas av båda könen.

Borås Stad ska belysa vilka villkor kvinnor och män har i kommunen, som förtroendevalda, som anställda och som medborgare. Alla förvaltningar och bolag ska ta fram och analysera

könsuppdelad statistik. Förslag till ökad jämställdhet ska årligen redovisas i ett jämställdhetsbokslut till Kommunfullmäktige. Kommunstyrelsen ansvarar för att sammanställa detta på underlag från nämnderna.

Jämställdhetsarbetet och dess syfte ska vara känt för medborgare och personal i Borås Stad. Detta genom information på Borås Stads webbplats och intranät.

## **2.2 Jämställd medborgarservice**

En kommun ska erbjuda sina medborgare likvärdig service. Kartläggningar av SKL visar dock att medborgare ofta erbjuds olika service beroende på kön. Det handlar exempelvis om att flickor får högre betyg i skolan, medan pojkar får större del av föreningsbidragen.

Könsuppdelad statistik är nödvändig för att visa vilken service kvinnor respektive män erbjuds. Förvaltningarna ska agera för att garantera likvärdig behandling, oavsett kön.

Alla anställda i Borås Stad ska bidra till en jämställd verksamhet.

## **2.3 Jämställd arbetsgivare**

Den svenska arbetsmarknaden är kraftigt könsuppdelad. Många uttryck för bristande jämställdhet syns på arbetsmarknaden: att kvinnor har lägre löner än män, att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid och att kvinnor har högre sjukfrånvaro än män är några exempel.

Borås Stad ska som arbetsgivare verka för jämställdhet. Det innebär att verka för lika lön för likvärdigt arbete. Heltid ska vara en möjlighet för alla anställda. Andelen kvinnor och män som är chefer ska spegla personalens sammansättning. Könsuppdelad statistik om arbetsvillkor i Borås Stad ska analyseras och respektive förvaltning och bolag ge förslag på förbättringar. Arbetsvärdering ska göras för att ge underlag till beslut för ökad jämställdhet.

Förändringsarbete för jämställdhet behöver vara ledningsstyrt. Ledningen ska ta de strategiska besluten och sätta mål för jämställdhetsarbetet. Därför ska chefer årligen fortbildas i genus- och jämställdhetsfrågor. Förtroendevalda ska minst en gång per mandatperiod få sådan utbildning.

## **2.4 Jämställdhetsintegrering**

Jämställdhetsintegrering är den metod som regeringen bestämt ska prägla landets jämställdhetsarbete. Jämställdhetsintegrering innebär att en organisations alla nivåer ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Budgeten ska vara jämställdhetsintegrerad och innehålla jämställdhetspolitiska mål, så kallad genderbudgetering. Målet med detta är att synliggöra

fördelningen mellan kvinnor och män, och att erbjuda kvinnor och män jämställd kommunal service. Jämställdhet ska tillämpas i alla led av beslutsprocessen.

Vi ska använda checklistan för jämställdhet vid beslutsfattande.

Vid upphandlingar ska vi försäkra oss om att entreprenörer uppfyller lagkrav om jämställdhet.

### **3. Bakgrund**

Borås Stad har undertecknat en deklARATION för jämställdhet från europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, Council of European Municipalities and Regions. CEMR:s deklARATION är ett politiskt dokument och ett instrument för att arbeta med jämställdhet.

Undertecknare ska arbeta med jämställdhet på bästa sätt utifrån de ramar och befogenheter som den egna organisationen har. Det innebär ett fortlöpande arbete för att uppfylla villkoren i deklARATIONen. Kommunen ska göra en tidssatt handlingsplan för jämställdhet som visar mål, prioriteringar, åtgärder och resurser. När denna handlingsplan löpt ut ska en ny plan antas med nya prioriterade målområden.

DeklARATIONen innehåller sex grundläggande principer:

- Jämställdhet är en grundläggande rättighet
- Flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden måste bekämpas
- Att kvinnor och män representativt deltar i besluten är en förutsättning för demokrati
- Att avskaffa stereotypa könsroller är avgörande
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens verksamheter är nödvändig
- Tillräcklig finansiering av handlingsplaner är nödvändig.

Dessa principer är grunden för deklARATIONens 30 artiklar där kommunalt jämställdhetsarbete beskrivs mer i detalj.

### **4. Uppföljning**

Kommunstyrelsen ansvarar för att årligen till Kommunfullmäktige presentera ett jämställdhetsbokslut, samt att senast 2014 till Kommunfullmäktige redovisa en uppföljning av programmet och ett förslag till reviderat program.



**BORÅS STAD**

POSTADRESS 501 80 Borås BESÖKSADRESS Stadshuset, Kungsg. 55  
TEL 033-35 70 00 E-POST [boras.stad@boras.se](mailto:boras.stad@boras.se) WEBBPLATS [boras.se](http://boras.se)