

Policy

Reglemente

Föreskrift

Bestämmelse

Riktlinje

Strategi

Plan

Handlingsplan

Rutin

Färdplan Jämställdhet

Dokumentinformation

Dokumentbeteckning:	Färdplan Jämställdhet
Antaget av:	Kommunfullmäktige 2026-10-12 § 142
Diarienummer:	KS 2026/127
Datum:	2026-08-11
Handlingen publiceras:	Trollhättans Stads webbsida
Syfte:	Trollhättans stad ska vara en jämställd stad där kvinnor och män, flickor och pojkar har lika makt att forma samhället och sina egna liv. Färdplanens syfte är att driva utveckling mot ett mer jämställt Trollhättan genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i stadens styrning, verksamheter och bolag samt skapa förflyttning i arbetet med stadens gemensamma jämställdhetsutmaningar.
Gäller för:	Trollhättans Stad och Trollhättan Stadshus AB, AB Eidar Trollhättans bostadsbolag, Kraftstaden Fastigheter Trollhättan AB, Trollhättan Energi AB, Trollhättan Exploatering AB
Referensdokument:	Mål och resursplan (MRP), Hållbarhetsstrategi Trollhättans stad, CEMR Deklarationen, Jämställt Västra Götaland 2024–2027
Dokumentansvarig:	Kontoret för tillväxt och hållbarhet, kommunstyrelseförvaltningen
Uppföljning:	2027
Giltighetstid:	2026 – 2029

Innehåll

Färdplan Jämställdhet.....0

1. Inledning 3

Övergripande styrning – Så hänger det ihop 3

Begreppsförtydligande.....4

2. Nationella mål, regionala mål och utmaningar i Trollhättan 5

Hur ser ojämställdheten ut i Trollhättan?.....5

3. Genomförande 6

Jämställdhetsintegrering.....7

Stärka pågående initiativ (2026–2027) 8

Utveckling av prioriterade områden (2028–2029).....8

4. Organisation.....9

5. Uppföljning och fortsatt arbete.....9

6. Källor 11

1. Inledning

Trollhättan ska vara en stad där olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar har lika makt att forma samhället och sina egna liv. För att nå dit behöver vi utveckla våra verksamheter och arbetssätt så att de i högre grad bidrar till jämställda livsvillkor för våra invånare.

Utvecklingen visar att skillnaderna mellan kvinnor och män ökar inom flera områden och att jämställdheten går bakåt i vissa delar. Detta ställer ökade krav på ett samlat och långsiktigt arbete för att möta de jämställdhetsutmaningar som finns i Trollhättan. I Trollhättans stad finns en tydlig politisk viljeinriktning att stärka och utveckla arbetet med jämställdhet, vilket skapar goda förutsättningar att prioritera frågorna och åstadkomma verklig förändring.

Vi som arbetar i Trollhättans kommunkoncern har ett gemensamt ansvar att driva denna utveckling. Det innebär att vi behöver stärka vår förmåga att förstå hur resurser och möjligheter fördelas mellan kvinnor och män i våra verksamheter och omsätta den kunskapen i praktiken. Genom att arbeta gemensamt, dela kunskap och kroka arm mellan stadens verksamheter och bolag kan vi åstadkomma större effekt och bidra till långsiktig förändring.

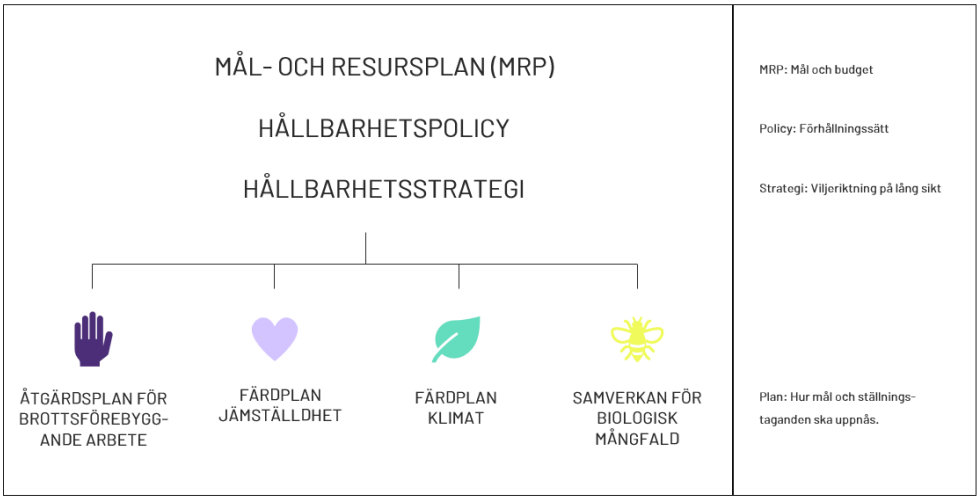
Färdplan jämställdhet är ett koncernövergripande styrdokument som anger en gemensam inriktning för arbetet mot ett mer jämställt Trollhättan. Planen riktar sig till stadens nämnder, förvaltningar och bolag och ska både stärka det systematiska arbetet med jämställdhetsintegrering och skapa en gemensam riktning för att möta Trollhättans jämställdhetsutmaningar. Den ska också bidra till samverkan med fler aktörer såsom näringsliv, civilsamhälle och invånare – eftersom vi behöver varandra för att lyckas.

Övergripande styrning – Så hänger det ihop

Trollhättans Stads Mål- och resursplan (MRP) anger den politiska inriktningen och de prioriterade målen för stadens arbete med hållbar utveckling. Ett av målen är att stärka invånarnas jämlika och jämställda livsvillkor för ökad tillit och trygghet.

Färdplan jämställdhet är ett koncernövergripande styrdokument som utgår från MRP och stadens hållbarhetsstrategi. Färdplanen konkretiserar arbetet med jämställdhet genom att kraftsamla för jämställdhetsintegrering i nämnder, förvaltningar och bolag. Genom färdplanen skapas förutsättningar

för ett samlat, samordnat och handlingsinriktat arbete som stärker koncernens förmåga att åstadkomma förändring för invånarna i staden.



Figur 1: Modellen illustrerar sambandet mellan kommunens mål- och resursplan, hållbarhetspolicy, hållbarhetsstrategi och övergripande planer för hållbarhet. Mål- och resursplanen är kommunens övergripande styrande dokument. Hållbarhetspolicyn beskriver förhållningssätt och värderingar. Hållbarhetsstrategin är aktiverande och anger viljeriktning och utveckling på lång sikt. Planerna anger prioriterade kraftsamlingar för hållbarhet.

Begreppsförtydligande

Jämlikhet: Ett bredare begrepp som handlar om allas lika värde och rättigheter oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller socioekonomisk bakgrund.

Jämställdhet: Handlar specifikt om lika rättigheter, möjligheter och villkor för kvinnor och män, samt för personer med olika könsidentiteter och könsuttryck. Fokus ligger på att motverka könsbaserade skillnader i till exempel makt, inflytande, lön, utbildning, hälsa och våld.

Kommunkoncernen: När det i Färdplan Jämställdhet står *vi*, *våra* eller *kommunkoncernen* avses Trollhättans Stads organisation och de kommunägda bolagen: Trollhättan Stadshus AB, AB Eidar, Kraftstaden Fastigheter Trollhättan AB, Trollhättan Energi och Trollhättan Exploatering AB.

Jämställdhetsintegrering: En strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Det innebär att jämställdhetsperspektivet finns med i alla beslut, på alla nivåer och i alla steg – från planering och budgetering till genomförande och utvärdering. Målet är att integrera jämställdhet i ordinarie verksamhet.

Modellkoncept Jämställdhet: Ett koncept från Sveriges kommuner och regioner (SKR) som är ett verktyg och stöd för jämställdhetsintegrering. Trollhättans Stads arbetsmodell bygger på modellkoncept jämställdhet.

2. Nationella mål, regionala mål och utmaningar i Trollhättan

Utgångspunkten för Trollhättans Stads arbete med jämställdhet är den nationella jämställdhetspolitiken, där det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Trollhättans Stad har även tagit flera viktiga steg för att stärka arbetet med jämställdhet. Genom att underteckna den europeiska CEMR-deklarationen för jämställdhet samt ansluta sig till länsstrategin Jämställt Västra Götaland 2024–2027 har staden åtagit sig att arbeta strukturerat och långsiktigt med att öka jämställdheten i Trollhättan.

Jämställdhet har även fått en tydligare ställning genom den nya socialtjänstlagen, där socialtjänsten ska främja jämlika och jämställda levnadsvillkor. Lagens inriktning mot ett förebyggande och kunskapsbaserat arbete förstärker behovet av att integrera jämställdhet i hur vi styr, leder och utvecklar våra verksamheter. Det understryker också vikten av att flera verksamheter och aktörer samverkar för att skapa goda och jämställda livsvillkor för invånarna.

Det nationella jämställdhetsmålet, tillsammans med stadens egna åtaganden som grund, tydliggör både ansvaret och riktningen i arbetet med de jämställdhetsutmaningar som finns lokalt. Färdplanen utgår från dessa ramar och utgör ett stöd för att omsätta dem i praktiken, med fokus på att möta de utmaningar där behovet av förflyttning är som störst.

Hur ser ojämställdheten ut i Trollhättan?

För att kunna prioritera rätt insatser behöver vi förstå hur ojämställdheten tar sig uttryck i Trollhättan. Därför behöver vi synliggöra skillnader i livsvillkor, makt och möjligheter mellan olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar. Trollhättans stads jämställdhetskartläggning 2026 visar att det finns strukturella skillnader mellan könen inom flera områden, bland annat arbete, hälsa, trygghet och inflytande.

Nedan följer några exempel som illustrerar dessa skillnader:

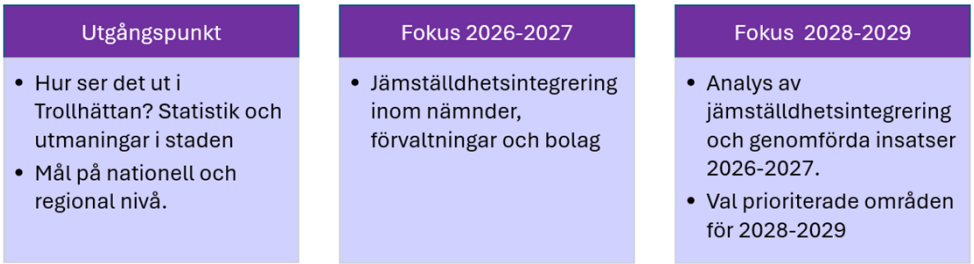
- Kvinnor rapporterar generellt sämre psykisk hälsa och högre stressnivåer än män, medan män är kraftigt överrepresenterade i suicidstatistiken.
- Kvinnor känner sig mer otrygga i det offentliga rummet och begränsas i högre grad i sin vardag.

- Kvinnor utsätts i högre grad för våld i nära relationer och sexuella trakasserier.
- Kvinnor tar ett större ansvar för obetalt hem- och omsorgsarbete, vilket påverkar deras ekonomiska självständighet.
- Flickors skolresultat har försämrats samtidigt som pojkarnas resultat har förbättrats.
- Det finns skillnader mellan flickors och pojkars utbildningsval, vilket påverkar deras framtida möjligheter och etablering i arbetslivet.
- Flickor och pojkar deltar i olika fritidsaktiviteter, och socioekonomiska faktorer påverkar flickors deltagande i högre grad.
- Kvinnor har generellt lägre inkomster än män och arbetar oftare deltid.
- Äldre kvinnor har i genomsnitt lägre pensioner än män, medan äldre män i högre grad riskerar social isolering.
- Kvinnor är i högre grad beroende av ekonomiskt bistånd, vilket utgör ett trendbrott jämfört med riket i stort. Män går i betydligt högre utsträckning vidare till arbete eller studier efter arbetsmarknadsinsatser.

Färdplanen tar sin utgångspunkt i dessa och andra identifierade jämställdhetsutmaningar. Genom ett samlat och långsiktigt arbete ska den bidra till en stegvis förflyttning mot ett mer jämställt Trollhättan.

3. Genomförande

För perioden 2026–2027 har färdplanen fokus på jämställdhetsintegrering i kommunkoncernen. För 2028–2029 kommer nya prioriterade områden tas fram baserat på analys och resultat från arbetet med jämställdhetsintegrering.



Figur 2. Modellen visar utgångspunkt och fokus för färdplanen 2026–2027 samt 2028–2029.

Att driva utvecklingen mot ett mer jämställt Trollhättan är ett koncerngemensamt ansvar där arbetet sker i nämnder, förvaltningar och bolag. Varje verksamhet ansvarar för att ha en fungerande struktur och för att jämställdhetsperspektivet finns med i det dagliga arbetet.

Jämställdhetsintegrering

Fokus för färdplanen under 2026–2027 är att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i hela kommunkoncernen.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv blir en naturlig del av ordinarie styrning, ledning och verksamhetsutveckling. Det handlar inte om att skapa nya arbetsuppgifter eller parallella processer, utan om att utveckla det arbete som redan görs. Genom att analysera hur verksamheten påverkar kvinnor och män, flickor och pojkar kan vi upptäcka skillnader som annars riskerar att förbli osynliga och utveckla verksamheten så att den ger likvärdiga förutsättningar för alla.

Det innebär att frågor om jämställdhet behöver finnas med när beslut fattas, resurser fördelas, verksamheter planeras, genomförs och följs upp. Ett jämställdhetsperspektiv bidrar till bättre beslutsunderlag, högre kvalitet och en mer träffsäker verksamhet.

Trollhättans stad har under 2024–2025 deltagit i Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nationella Modellkoncept Jämställdhet. Med erfarenhet från detta kommer Trollhättans stad arbeta med ett internt modellkoncept som utgår från tre delar:

- Styrning och ledning
- Statistik och analys
- Systematiskt förbättringsarbete

Genom tydlig styrning skapas förutsättningar för arbetet. Genom statistik och analys synliggörs skillnader mellan kvinnor och män. Först när skillnaderna blir synliga går de också att förändra genom systematiska förbättringar i verksamheten.



Figur 3. Figur från SKR Modellkoncept Jämställdhet som visar de tre delarna i arbetet med jämställdhetsintegrering; styrning och ledning, statistik och analys och systematiska förbättringar i verksamhet.

Under färdplanens två första år genomförs jämställdhetsintegreringen stegvis utifrån respektive nämnds, förvaltning och bolags behov och förutsättningar. En central stödstruktur etableras för att ge stöd, skapa gemensamt lärande och bidra till ett långsiktigt utvecklingsarbete. (se rubrik 4 Organisation).

Vad innebär det i verksamheten?
I praktiken kan arbetet med jämställdhetsintegrering innebära att:

- Ta fram könsuppdelad statistik och analysera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv
- Integrera jämställdhet i ordinarie styr- och ledningsprocesser, exempelvis mål- och budgetarbete, verksamhetsplanering och uppföljning
- Analysera hur resurser, stöd och service fördelas och kommer kvinnor och män, flickor och pojkar till del
- Genomföra systematiska förbättringar genom att justera i verksamheten utifrån de behov som uppkommer samt följa upp om genomförda förändringar leder till mer jämställda resultat.

Hur arbetet tar form kommer att se olika ut beroende på verksamheternas uppdrag, förutsättningar och de utmaningar som identifieras. Det viktiga är att jämställdhetsperspektivet blir en del av det ordinarie arbetet och bidrar till kontinuerligt lärande och utveckling. När vi blir bättre på att synliggöra och förstå skillnader i den egna kärnverksamheten skapas också nya möjligheter att stärka jämställdhetsperspektivet i det gemensamma arbete som redan bedrivs över verksamhets- och organisationsgränser.

Stärka pågående initiativ (2026–2027)

Under perioden 2026–2027 ska ett jämställdhetsperspektiv stärkas i pågående initiativ där flera verksamheter och aktörer samverkar kring gemensamma utmaningar. Det handlar om att utveckla de insatser som redan bedrivs genom att analysera hur kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas och vid behov förstärka jämställdhetsperspektivet.

Genom att se på befintliga initiativ utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan vi bredda förståelsen av utmaningarna och öka träffsäkerheten i arbetet. På så sätt kan redan etablerade arbetssätt bidra till ökad jämställdhet och samtidigt ge bättre resultat inom respektive område.

Utveckling av prioriterade områden (2028–2029)

I takt med att ett jämställdhetsperspektiv integreras i kärnverksamheten och stärks i gemensamma initiativ kommer nya behov, utmaningar och

utvecklingsområden att synliggöras. När skillnader i livsvillkor, möjligheter och resultat mellan olika grupper av kvinnor och män blir tydligare skapas också bättre förutsättningar att identifiera vad som behöver förändras.

Erfarenheter, analyser och lärdomar från arbetet under 2026–2027 ligger till grund för att ta fram nya prioriterade områden för perioden 2028–2029. Prioriteringarna ska utgå från de jämställdhetsutmaningar som identifierats i Trollhättan och bidra till förflyttning mot målet om ett mer jämställt samhälle. Utmaningarna delas av flera aktörer och samlar koncernens expertis och verksamheter för att gemensamt samverka och kraftsamla.

4. Organisation

Arbetet med jämställdhet är en tvärgående fråga som berör hela kommunkoncernen och behöver integreras i nämndernas, förvaltningarnas och bolagens verksamheter. För att möjliggöra detta krävs ett tydligt och samordnat stöd.

Styrgrupp: Stadsledningsgruppen (SLG) tillsammans med bolagens Vd:ar har det övergripande ansvaret för färdplanen. De säkerställer strategisk ledning och resurssättning samt följer upp och stödjer genomförandet.

Samordning: Kontoret för tillväxt och hållbarhet på kommunstyrelsens förvaltning ansvarar för ledning, samordning och uppföljning av arbetet, med stöd av en processledare som fungerar som en sammanhållande länk mellan strategisk ledning och operativt genomförande.

Stödstruktur: Kommunstyrelsens förvaltning ansvarar för att utveckla och samordna en central stödstruktur för arbetet med jämställdhetsintegrering och gemensamma insatser i koncernen och bolagen. Stödet ska bidra till att stärka organisationens förmåga att arbeta systematiskt och långsiktigt och omfattar bland annat:

- verksamhetsstöd i arbetet med jämställdhetsintegrering
- kunskapshöjande insatser och utbildning för tjänstepersoner och förtroendevalda
- erfarenhetsutbyte och lärande mellan verksamheter
- stöd i analys, uppföljning och utveckling

5. Uppföljning och fortsatt arbete

Arbetet med färdplanen följs upp inom ramen för ordinarie styrning och rapportering i nämnder och bolag. Framsteg och utvecklingsbehov synliggörs i samband med uppföljningar och årsredovisningar.

En samlad uppföljning används som underlag för att utveckla arbetet vidare och säkerställa att färdplanen fortsätter vara relevant över tid genom styrgrupp och i koncernens verksamheter.

Under 2027 genomförs en uppföljning som ligger till grund för framtagandet av nya prioriterade områden för perioden 2028–2029.

6. Källor

- **CEMR-deklarationen:** Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. (Antagen av Kommunstyrelsen i Trollhättan, april 2024).
- **SKR:s Modellkoncept för jämställdhet:** Metodstöd och ramverk för systematisk jämställdhetsintegrering i styrning och ledning (2024–2025).
- **Sveriges jämställdhetspolitiska mål:** De sju nationella delmålen för jämställdhet som ramverk för analys.
- **Jämställt Västra Götaland 2024–2027:** Länsstrategi framtagen av Länsstyrelsen i Västra Götaland för att samordna och förstärka jämställdhetsarbetet i regionen.
- **Folkhälsoavtalet:** Samverkansavtal mellan Trollhättans Stad och Västra Götalandsregionen (VGR).
- **Jämställdhetskartläggning Trollhättans Stad 2026:** Primärkälla för lokal statistik rörande invånarnas livsvillkor, trygghet och ekonomiska förutsättningar.
- **Mål och resursplan (MRP):** Trollhättans Stads övergripande styrdokument för mandatperioden.
- **Hållbarhetsstrategi för Trollhättans Stad:** Övergripande ramverk för stadens arbete med social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet.
- **Statistiska centralbyrån (SCB):** Könsuppdelad statistik rörande demografi och socioekonomi.
- **Brottsförebyggande rådet (Brå):** Data rörande anmälda brott och den nationella trygghetsundersökningen (NTU).
- **Folkhälsomyndigheten:** Underlag rörande hälsa och välbefinnande ur ett könsperspektiv.

Trollhättans stad
Gärdhemsvägen 9, 461 83 Trollhättan

Telefon: 0520-49 50 00
Epost: kontaktcenter@trollhattan.se
Webb: www.trollhattan.se

Trollhättans Stad