Uppsala kommun

Datum:
2026-11-03

Diarienummer:
KSN-2026-03761-1

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse

Handläggare:
Sofia Venemalm

Kommunstyrelsen

Förslag till reviderade föreskrifter för Uppsala kommuns jämställdhetsråd och lokala brottsförebyggande råd samt reviderad riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** anta reviderade föreskrifter för Uppsala kommuns jämställdhetsråd enligt ärendets bilaga 1,
2. **att** anta reviderade föreskrifter för Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd (Lokala Brå) enligt ärendets bilaga 2, samt
3. **att** anta reviderad riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris enligt ärendets bilaga 3.

Ärendet

Kommunledningskontoret har genomfört en översyn av föreskrifterna för Uppsala kommuns jämställdhetsråd, Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd (Lokala Brå) och riktlinjen för Uppsala kommuns jämställdhetspris. Syftet med översynen har varit att säkerställa att dokumenten är ändamålsenliga, tydliga och anpassade till rådens nuvarande uppdrag och arbetssätt samt att förtydliga ansvar, organisation och arbetsformer.

Förslaget innebär reviderade föreskrifter för jämställdhetsrådet och Lokala Brå samt en reviderad riktlinje för jämställdhetspriset. För Uppsala kommuns jämställdhetsråd föreslås att antalet ordinarie sammanträden minskas från fyra med upp till tre möten per år. Det förtydligas även att rådet utser högst åtta externa ledamöter från Uppsala

Postadress: Uppsala kommun, kommunledningskontoret, 753 75 Uppsala
Besöksadress: Stadshusgatan 2
Telefon: 018-727 00 00 (Kontaktcenter)
E-post: kommunledningskontoret@uppsala.se
www.uppsala.se

universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och civilsamhället, för en tidsperiod om ett år med möjlighet till förlängning med ett år i taget.

För Lokala Brå föreslås att rådet sammanträder upp till tre i stället för fyra gånger per år. Det förtydligas också att de tjänstepersoner som företräder kommunen och övriga samverkansaktörer i rådet ska inneha ledande befattningar med relevans för rådets uppdrag.

Vidare föreslås förändringar av Uppsala kommuns jämställdhetspris. Priset föreslås delas ut vart fjärde år i stället för årligen och prissumman höjs från 25 000 kronor till 50 000 kronor. Möjligheten att lämna hedersomnämnande tas bort och juryn ges möjlighet, men inte skyldighet, att utse upp till tre finalister inför beslut om pristagare. Prisets syfte och bedömningskriterier föreslås i övrigt kvarstå i huvudsak oförändrade.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret.

Föredragning

Kommunstyrelsen har tidigare beslutat om styrdokument för Uppsala kommuns jämställdhetsråd, Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd (Lokala Brå) samt Uppsala kommuns jämställdhetspris. Föreskrifter för Uppsala kommuns jämställdhetsråd antogs av kommunstyrelsen den 15 december 2021 (§ 365, KSN-2021-02739). Föreskrifter för Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd (Lokala Brå) antogs av kommunstyrelsen i december 2023 (§ 288, KSN-2023-03007). Kommunstyrelsen beslutade även den 21 oktober 2020 (§ 259, KSN-2020-02527) om en revidering av riktlinjen för Uppsala kommuns jämställdhetspris.

Kommunledningskontoret har nu genomfört en översyn av nämnda dokument. Syftet med översynen är att säkerställa att föreskrifterna och riktlinjen är ändamålsenliga, tydliga och anpassade till rådens nuvarande uppdrag och arbetssätt samt att förtydliga ansvar, organisation och arbetsformer. De föreslagna revideringarna omfattar föreskrifterna för Uppsala kommuns jämställdhetsråd och Lokala Brå samt riktlinjen för Uppsala kommuns jämställdhetspris.

För Uppsala kommuns jämställdhetsråd föreslås att antalet ordinarie sammanträden minskas från fyra med upp till tre möten per år. Det årliga publika evenemang som regleras i nuvarande föreskrifter förslås utgå. Därutöver föreslås att Uppsala kommuns jämställdhetspris delas ut vart fjärde år i stället för årligen.

Rådets sammansättning behålls i huvudsak oförändrad med representanter från partierna i kommunfullmäktige samt externa ledamöter från Uppsala universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och civilsamhället. Det förtydligas att rådet utser externa ledamöter för en tidsperiod om ett år med möjlighet till förlängning med ett år i taget. Samtidigt breddas rådets perspektiv genom ett tydligare fokus på mänskliga rättigheter, där hbtqi-frågor fortsatt ingår men kompletteras av ett bredare perspektiv utifrån mänskliga rättigheter.

Föreskrifterna innehåller i likhet med tidigare även förtydliganden av rådets arbetsformer, dokumentation och återrapportering till kommunstyrelsen.

De föreslagna föreskrifterna för det lokala brottsförebyggande rådet innebär inga förändringar av rådets grundläggande syfte eller uppdrag. Förslaget syftar främst till att tydliggöra rådets organisation och arbetsformer. Det förtydligas att de tjänstepersoner

som representerar kommunen och övriga samverkansaktörer i rådet ska inneha ledande befattningar med relevans för rådets uppdrag. Förslaget innebär även att antalet ordinarie sammanträden minskas från fyra med upp till tre möten per år.

Den föreslagna revideringen av riktlinjen för Uppsala kommuns jämställdhetspris innebär inga väsentliga förändringar av prisets syfte eller bedömningskriterier. Revideringen innebär dock att prissumman höjs från 25 000 kronor till 50 000 kronor och att priset delas ut vart fjärde år i stället för årligen. Möjligheten för jämställdhetsrådet att lämna hedersomnämnande tas bort. Juryn ges samtidigt möjlighet att utse upp till tre finalister inför beslut om pristagare, utan krav på att finalister ska utses vid varje prisutdelning.

Kommunledningskontorets bedömning är att de föreslagna revideringarna bidrar till mer ändamålsenliga föreskrifter och riktlinjer samt tydliggör ansvar, arbetsformer och förutsättningar för rådens verksamhet. Revideringarna bedöms även skapa en mer enhetlig struktur mellan råden, vilket förenklar administrationen och bidrar till en mer effektiv och långsiktigt hållbar organisering av verksamheten.

Ekonomiska konsekvenser

De ekonomiska konsekvenserna av förslaget bedöms kunna hanteras inom kommunstyrelsens befintliga budgetram.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 3 november 2026
- Bilaga 1, Föreskrifter Uppsala kommuns jämställdhetsråd
- Bilaga 2, Föreskrifter Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd
- Bilaga 3, Riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris
- Bilaga 4, Sammanställning av föreslagna förändringar i föreskrifter och riktlinje

Kommunledningskontoret

Birgitta Pettersson	Ingela Hagström
Stadsdirektör	Utvecklingsdirektör och biträdande stadsdirektör

Uppsala kommun

Föreskrifter för Uppsala kommuns jämställdhetsråd

Organiserande styrdokument: Reglemente

Beslutsfattare: Kommunstyrelsen
Beslutsdatum: 2026-11-25
Diarienummer: KSN-2026-03761-1

Dokumentansvarig: Kvalitets- och planeringschef

Reglemente

Bolagsordning

Delegationsordning och arbetsordning

Innehåll

Syfte 3
Tidsperiod 3
Uppgifter 3
Organisation och arbetsformer 3
Ansvarig nämnd 4
Val av ledamöter och ersättare 4
Ekonomi och arvoden 5
Relaterade dokument 5

Syfte

Jämställdhetsrådet är ett forum för dialog och kunskapsutbyte mellan förtroendevalda, interna och externa aktörer. Syftet är att öka kunskapen om jämställdhet och att stärka medvetenheten om betydelsen av dessa perspektiv i Uppsala kommun. Rådet har också som uppgift att bidra till en ökad politisk efterfrågan på resultat inom jämställdhetsområdet i kommunen.

Jämställdhetsrådet ska utgå från, och stödja i genomförandet av, Uppsala kommuns vision om en jämställd och rättvis kommun, det nationella jämställdhetsmålet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, deklarationen för Jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR) samt Agenda 2030.

Tidsperiod

Jämställdhetsrådet inrättades 2016 och verkar till dess att annat beslutas.

Uppgifter

Rådets uppgift är att:

- följa utvecklingen inom området jämställdhet i kommunen,
- diskutera strategier för att uppnå jämställdhet och lika rättigheter oavsett kön, sexuell läggning och könsidentitet,
- initiera och följa upp nämndövergripande frågor utifrån ett jämställdhets- och mänskliga rättighetsperspektiv
- vart fjärde år tilldela Uppsala kommuns jämställdhetspris

Jämställdhetsrådet består av en (1) representant vardera från de partier som representeras i kommunfullmäktige.

Jämställdhetsrådet består även av som flest åtta (8) företrädare från Uppsala universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och civilsamhället.

Organisation och arbetsformer

Rådet sammanträder upp till tre gånger per år. Vart fjärde år genomförs ett av dessa sammanträden i anslutning till utdelningen av jämställdhetspriset. Rådet sammankallas av ordföranden, som även kan besluta om ytterligare sammanträden vid behov.

Vid rådets sammanträden ska anteckningar föras. Dessa ska sändas till samtliga ledamöter i jämställdhetsrådet. Efter beslut vid sammanträdet kan anteckningarna även distribueras till inbjudna företrädare för kommunala nämnder och

förvaltningar, kommunala bolag, övriga myndigheter, organisationer och föreningar, samt till andra relevanta experter.

Återrapportering från jämställdhetsrådet till kommunstyrelsen ska ske skriftligen en gång per kalenderår. Ordföranden ansvarar för att denna återrapportering genomförs.

Rådets ledamöter förväntas delta vid sammanträdena samt föra vidare synpunkter och förslag som behandlas i jämställdhetsrådet till sina respektive nämnder, bolagsstyrelser, partier, föreningar eller motsvarande.

Kommunledningskontoret utser de medarbetare som deltar vid rådets sammanträden, fungerar som föredragande och i övrigt bistår ordföranden i rollen som verkställande tjänsteperson. Kommunledningskontoret ansvarar även för rådets administration, vilket omfattar bland annat anteckningar, mötesbokningar, hantering av arvoden samt praktiska arrangemang.

Ansvarig nämnd

Kommunstyrelsen ansvarar för rådet samt fastställer dess föreskrifter och beslutar om eventuella förändringar.

Val av ledamöter och ersättare

Till Uppsala kommuns jämställdhetsråd utses en (1) representant från varje parti som finns representerat i kommunfullmäktige, utöver ordföranden. Dessa representanter ska samtidigt vara ledamot eller ersättare i en nämnd eller ett kommunalt bolag i Uppsala kommun.

De förtroendevalda ledamöterna väljs för en mandatperiod i taget. De externa ledamöterna utses för en tidsperiod om ett år med möjlighet till förlängning med ett år i taget.

De förtroendevalda ledamöterna utses av kommunstyrelsen, som även utser ordförande och vice ordförande bland ledamöterna. Ordföranden ska vara kommunalråd. Vice ordföranden ska utses bland kommunstyrelsens ledamöter eller ersättare.

Rådet utser som flest åtta (8) företrädare från Uppsala universitet, Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och civilsamhället

Jämställdhetsrådet kan vid behov bjuda in eller adjungera företrädare för kommunala nämnder och förvaltningar, kommunala bolag samt andra myndigheter, organisationer, föreningar och experter till sina sammanträden. Adjungering kan avse ett enskilt sammanträde eller en längre period.

Ekonomi och arvoden

Ekonomisk ersättning utgår till ledamöter i Uppsala kommuns jämställdhetsråd enligt gällande regler för ekonomiska ersättningar till förtroendevalda i Uppsala kommun eller regelverk som ersätter detta. Kostnaden för dessa ersättningar, administrativa kostnader samt övriga kostnader kopplade till jämställdhetsrådet hanteras inom kommunstyrelsens budgetram.

Relaterade dokument

- Riktlinje för beredande och rådgivande organ i Uppsala kommun
- Riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris
- Riktlinje för ekonomiska ersättningar till förtroendevalda i Uppsala kommun för 2023–2026.

Uppsala kommun

Föreskrifter för Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd

Organiserande styrdokument: Reglemente

Beslutsfattare: Kommunstyrelsen
Beslutsdatum: 2026-11-25
Diarienummer: KSN-2026-03761-1

Dokumentansvarig: kanslichef kommunledningskontoret

Reglemente

Bolagsordning

Delegationsordning och arbetsordning

Innehåll

Syfte 3
Tidsperiod 3
Uppgifter 3
Sammansättning 3
Organisation och arbetsformer 4
Ansvarig nämnd 5
Val av ledamöter och ersättare 5
Ekonomi och arvoden 5
Relaterade dokument 5

Syfte

Lokala Brottsförebyggande rådet, nedan kallat Lokala Brå eller enbart rådet, är ett forum för dialog och kunskapshöjande insatser mellan förtroendevalda och tjänstepersoner inom Uppsala kommun, Lokalpolisområde Uppsala/Knivsta samt externa aktörer. Syftet med rådet är att öka kunskapen om brottsligheten och dess konsekvenser samt behov av åtgärder, samordning och samverkan. Lokala Brå utgör det strategiska råd som avses i lag om kommuners brottsförebyggande ansvar.

Tidsperiod

Lokala Brå inrättades 2000 och verkar till dess att annat beslutas.

Uppgifter

Rådets uppgift är att:

- ta del av och vid behov komplettera kontinuerligt uppdaterade lägesbilder av brott och otrygghet och dess utveckling och konsekvenser i kommunen,
- skapa förutsättningar för att bedriva ett systematiskt, kunskapsbaserat och långsiktigt arbete inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet och bidra till ökad samordning genom att dela information samt initiera gemensamma åtgärder och strategier utifrån lägesbilden,
- tillse kontinuerlig kunskapshöjning om och spridning av brottsförebyggande och trygghetsfrämjande arbete i alla berörda organisationer och verksamheter.

Aktiviteter och samverkan av operativ karaktär hanteras i andra sammanhang och redovisas regelbundet i Lokala Brå.

Sammansättning

Rådet ska ha följande sammansättning.

Förtroendevalda i Uppsala kommun

- Ordförande för Socialnämnden
- Ordförande för Utbildningsnämnden
- Ordförande för Kulturnämnden
- Ordförande för Gatu- och samhällsmiljönämnden
- Ordförande för Arbetsmarknadsnämnden
- Ordförande för Äldrenämnden
- Kommunstyrelsens ordförande, tillika ordförande i rådet
- Andre vice ordförande i kommunstyrelsen, tillika vice ordförande i rådet
- Ytterligare en ledamot ska väljas av kommunstyrelsen. Denna ledamot ska representera något annat parti än de partier som tillhör den styrande majoriteten i kommunen. Den ledamot från kommunstyrelsen som ska representera ett parti från oppositionen bör vara kommunalråd.

Nya förtroendevalda till rådet kommer att tillsättas varje mandatperiod efter att allmänna val har hållits eller om majoritetsförhållandena ändras under löpande mandatperiod. Om det av andra skäl sker personförändringar kommer nya ledamöter att tillsättas. Om kommunstyrelsens ordförande inte är närvarande på ett möte ska vice ordförande gå in som ordförande på mötet.

Tjänstepersoner i Uppsala kommun

Representanter från kommunala bolag och förvaltningar ska ha befattningen direktör eller verkställande direktör. Anmälan av tjänstepersoner ska ske till den som administrerar rådet.

Följande kommunala förvaltningar och bolag förutsätts att delta med en representant vardera:

- Kommunledningskontoret, Trygghets- och hållbarhetsavdelningen
- Kommunledningskontoret, Näringsliv
- Socialförvaltningen
- Utbildningsförvaltningen
- Arbetsmarknadsförvaltningen
- Kultur, idrotts- och fritidsförvaltningen
- Stadsbyggnadsförvaltningen
- Vård- och omsorgsförvaltningen
- Brandförsvaret
- Uppsalahem

Nedanstående myndigheter och organisationer erbjuds att utse en (1) representant vardera. Dessa representanter ska inneha en för rådets syfte relevant ledande chefsbefattning. Anmälan av utsedd tjänsteperson sker till den person som ansvarar för administrationen av rådet.

- Lokalpolisområde Uppsala/Knivsta
- Åklagarmyndigheten
- Citysamverkan
- Uppsala handelsförening
- Region Uppsala
- Länsstyrelsen

Organisation och arbetsformer

Rådet sammanträder tre gånger per år. Utöver ovan nämnda träffar kan ordförande vid behov besluta om ytterligare sammanträden.

Vid rådets sammanträden ska protokoll föras. Protokollet justeras av ordföranden och en justerare som utses vid sammanträdet. Därefter skickas protokollet till samtliga ledamöter och representanter i Lokala Brå.

Ledamöter och representanter ansvarar för att vidareförmedla synpunkter, förslag och information från rådet till sina respektive nämnder, bolagsstyrelser eller motsvarande organ.

Rådet ska årligen återrapportera sitt arbete till kommunstyrelsen. Ordföranden ansvarar för att denna återrapportering genomförs.

Kommunledningskontoret utser medarbetare som ska delta i rådets sammanträden, vara föredragande och i övrigt stödja ordförande som verkställande tjänsteperson. Kommunledningskontoret svarar även för rådets administration.

Ansvarig nämnd

Kommunstyrelsen är ansvarig för rådet och fastställer föreskrifter samt beslutar om förändringar.

Val av ledamöter och ersättare

Nya ledamöter i rådet utses efter varje allmänt val, eller om majoritetsförhållandena i kommunen förändras under mandatperioden. Om en ledamot lämnar sitt uppdrag av någon annan anledning ska en ny ledamot utses.

Om kommunstyrelsens ordförande inte kan närvara vid ett sammanträde träder vice ordförande in och leder mötet.

Rådet får bjuda in och vid behov adjungera representanter från kommunala nämnder, förvaltningar, kommunala bolag, andra myndigheter, organisationer och föreningar samt andra sakkunniga att delta vid rådets sammanträden. Adjungering kan avse ett enskilt sammanträde eller en längre period.

Ekonomi och arvoden

Ledamöterna i Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd får inget sammanträdesarvode för sitt deltagande i rådet. Uppdraget ingår i deras roll som ordförande eller i deras ordinarie tjänst.

Rådet är ett samverkansorgan där representanter från kommunen, andra myndigheter och organisationer deltar som en del av sina uppdrag eller anställningar.

Eventuella kostnader för rådets verksamhet bekostas av kommunstyrelsen.

Relaterade dokument

- Samverkansöverenskommelse Uppsala kommun & lokalpolisområde Uppsala/Knivsta
- Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete

Riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Normerande styrdokument

Beslutsfattare: Kommunstyrelsen
Beslutsdatum: 2026-11-25
Diarienummer: KSN-2026-03761-1

Dokumentansvarig: Kvalitets- och planeringschef

Policy

Riktlinje

Rutin

Vägledning

Innehåll

Inledning 3
Syfte 3
Omfattning 3
Modell för jämställdhetspriset 3
Definitioner och begrepp 4
Lagbestämmelser och krav 4
Ansvar 4
Relaterade dokument 4

Inledning

Jämställdhet är ett prioriterat område globalt, nationellt och i Uppsala kommun. I september 2017 undertecknade Kommunstyrelsen den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå - CEMR-deklarationen. Riktlinjen är framtagen av Uppsala kommuns jämställdhetsråd på uppdrag av kommunstyrelsen.

Syfte

Syftet med Uppsala kommuns jämställdhetspris är att uppmärksamma inspirerande exempel och stimulera verksamhetsutveckling genom att främja utvecklingen av metoder och arbetssätt som stärker jämställdheten i kommunen.

Riktlinjens syfte är att tydliggöra prisets mål och processer samt att stärka stödet till verksamheter i samband med nomineringsförfarandet.

Omfattning

Den här riktlinjen gäller för Uppsala kommunkoncern. Verksamheterna nominerar sig själva via ansvarig chef genom ett ansökningsförfarande. Ansökan ska gälla det interna jämställdhetsarbetet.

Modell för jämställdhetspriset

Modellen är framtagen med utgångspunkt i grundprinciperna i riktlinjen för premiering och prisutdelning i Uppsala kommun som beslutades av kommunfullmäktige i december 2016.

Pris

Priset består av ett diplom och 50 000 kronor att använda för fortsatt jämställdhetsarbete och kompetensutveckling.

Jury

Juryn består av det kommunala jämställdhetsrådet. För att lyfta fler nominerade har juryn möjlighet att utse tre finalister innan slutlig pristagare utses.

Kriterier för bedömning

Nominerade verksamheter ska kunna påvisa ett aktivt jämställdhetsarbete utifrån

- Uppsala kommuns inriktningsmål och uppdrag i Mål och budget,
- CEMR-deklarationen, samt
- Sveriges jämställdhetspolitiska mål och delmål.

Den nominerade verksamheten ska bidra till att främja och stärka jämställdheten i Uppsala kommun genom ett aktivt arbete som

- engagerar och inspirerar andra till ett förbättrat jämställdhetsarbete,
- ökar kunskapsnivån och medvetenheten om jämställdhet och dess positiva effekter,

- motverkar fördomar, stereotyper och exkluderande normer om kön ur ett intersektionellt perspektiv, samt
- visar på nytänkande samt är systematiskt och långsiktigt.

Utöver ovan nämnda kriterier utgår bedömningen av den nominerade verksamheten från

- Mål- och budgetuppfyllelse, samt
- genomgång och kontroll av synpunkter och klagomål, anmälningar.

Prisutdelning och kommunikation

Mottagaren av priset tillkännages och priset delas ut av jämställdhetsrådet vart fjärde år i anslutning till den internationella kvinnodagen den 8 mars.

Interna och externa kommunikationsinsatser görs i syfte att skapa publicitet och uppmärksamma pristagaren och eventuella finalister.

Definitioner och begrepp

Intersektionalitet belyser hur sociala kategoriseringar som kön, sexualitet, klass, ålder, funktionalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning etcetera förhåller sig till och samverkar med varandra.

Jämställdhet innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha lika rättigheter, möjligheter och förutsättningar att forma samhället och sina liv.

Normkritik handlar om att sätta fokus på normer som ger makt och att få syn på och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningar om vad som är normalt och önskvärt.

Lagbestämmelser och krav

Jämställdhetspolitikens övergripande mål (2005/06:155), nuvarande inriktningen av jämställdhetspolitiken (Skr. 2016/17:10) och diskrimineringslagen (2008:567).

Ansvar

Jämställdhetsrådet är ett samrådsorgan för kommunstyrelsen och ingående nämnder och styrelser med uppgift att öka medvetenheten om och arbetet med jämställdhet inom alla politikområden, i samtliga styrelser och nämnder. Jämställdhetsrådet har även till uppgift att förvalta priset och säkerställa att denna riktlinje följs på ett sådant sätt att det uppfyller riktlinjens intention och rådets föreskrivna övriga uppgifter. Rådet ansvarar för jämställdhetspriset och för att förvalta och sprida riktlinjen.

Relaterade dokument

- Europeisk deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå (CEMR-deklarationen)
- Föreskrifter för jämställdhetsrådet i Uppsala kommun
- Policy för hållbar utveckling - Uppsala kommun

- Program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål
- Riktlinje för premiering och prisutdelning i Uppsala kommun

Sammanställning av föreslagna förändringar i föreskrifter och riktlinje

Föreskrifter för Uppsala kommuns jämställdhetsråd

Sammanträden

- Antalet ordinarie sammanträden minskas från fyra till tre per år.

Publikt evenemang

- Kravet på ett årligt publikt evenemang utgår.

Externa ledamöter

- Det förtydligas att externa ledamöter utses för en mandatperiod.

Fokusområde

- Rådets uppdrag breddas genom ett tydligare fokus på mänskliga rättigheter.
- Hbtqi-perspektivet kvarstår men kompletteras med ett bredare perspektiv utifrån mänskliga rättigheter.

Arbetsformer

- Arbetsformer, dokumentation och återrapportering till kommunstyrelsen förtydligas.

Föreskrifter för Uppsala kommuns lokala brottsförebyggande råd (Lokala Brå)

Representation

- Det förtydligas att tjänstepersoner som representerar kommunen och övriga samverkansaktörer ska inneha ledande befattningar med relevans för rådets uppdrag.

Sammanträden

- Antalet ordinarie sammanträden minskas från fyra till tre per år.

Arbetsformer

- Rådets organisation och arbetsformer förtydligas.

Riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Utdelningsintervall

- Jämställdhetspriset delas ut vart fjärde år i stället för årligen.

Prissumma

- Prissumman höjs från 25 000 kronor till 50 000 kronor.

Hedersomnämnande

- Möjligheten att dela ut hedersomnämnande tas bort.

Finalister

- Juryn får möjlighet att utse upp till tre finalister inför beslut om pristagare.
- Det finns inget krav på att finalister ska utses vid varje prisutdelning.

Gemensamma förändringar

- Föreskrifter och riktlinje har setts över för att anpassas till nuvarande uppdrag och arbetssätt.
- Ansvar, organisation och arbetsformer har förtydligats.
- Dokumenten har harmoniserats för att skapa en mer enhetlig struktur mellan råden.
- Förändringarna bedöms bidra till minskad administration och en mer långsiktigt hållbar organisering av verksamheten.