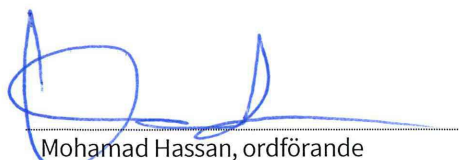


Sammanträdesprotokoll

Plats och tid:	Digitalt via Teams respektive Bergius, Stationsgatan 12, kl 9.00-11.00
Närvarande ledamöter:	Mohamad Hassan (L), ordförande Sarah Havneraas (KD), vice ordförande Asal Gohari Moghadam (S) 9.00-10.00 Åsa Strahlemo (MP) Marmar Moshfeghi (L) Charlie Strängberg (F!) Johanna Engström (C) Fredrik Ahlstedt (M) Hanna Victoria Mörck (V)
Övriga deltagare:	Milena Kraft, ansvarig tjänsteperson och Åsa Tingström, sekreterare samt föredragande tjänstepersoner; Emma Lillskogen, Gunilla Sjöblom, Andreas Christoffersson, Ola Barghouthi, Kristina Eriksson och Elin Forsling
Utses att justera:	Hanna Victoria Mörck (V)
Paragrafer:	17-26

**Justeringens
plats och tid:**

Underskrifter:


Mohamad Hassan, ordförande
Åsa Tingström, sekreterare
Hanna Victoria Mörck, justerare

§ 17**Val av justeringsperson samt datum och plats för
justering**

Jämställdhetsrådet utser Hanna Victoria Mörck att tillsammans med ordföranden justera dagens protokoll den 16 september på Stationsgatan 12

§ 18**Fastställande av föredragningslista**

Jämställdhetsrådet fastställer utsänd föredragningslista

§ 19**Jämställdhet i kommunens trygghetsskapande
insatser i Gottsunda och Gränby****19.1 Kommunövergripande inramning**

Föredragande: Emma Lillskogen, kommunledningskontoret

Se bilaga 1 för dokumentation

19.2 Insatser inom Uppsala fritid och ungdomsjouren

Föredragande: Gunilla Sjöblom, Kulturförvaltningen

Se bilaga 1 för dokumentation

19.3 Utbildnings- och jobbcenter

Föredragande: Andreas Christoffersson, Arbetsmarknadsförvaltningen

Se bilaga 1 för dokumentation

19.4 Nätverk för kvinnor i Gottsunda

Föredragande: Ola Barghouthi, kommunledningskontoret

Se bilaga 1 för dokumentation

§ 20

Revidering av riktlinje för jämställdhetspriset

Föredragande: Kristina Eriksson, kommunledningskontoret

Jämställdhetsprisets riktlinje behöver revideras, bland annat för att följa nuvarande styrning och praktiska förutsättningar för utdelning av priset. Jämställdhetsrådet beslutar att godkänna bilaga 2, Revidering av riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris och skicka denna handling vidare till kommunstyrelsen för beslut.

§21

Jämställdhetspriset 2021

Föredragande: Milena Kraft, kommunledningskontoret

Se bilaga 1 för dokumentation. Nomineringsperioden för priset kommer att pågå under oktober-december. I januari-februari tar jämställdhetsrådet beslut om finalister, vinnare samt hedersomnämningen. Prisutdelning kommer att ske den 8 mars. Två förslag har tagits fram; antingen att hålla i prisceremonin på Reginateatern där det också finns utrustning för livestreaming vid behov eller i samarbete med Kulturpunkten eller Gottsunda dans och teater. Rådet tycker att båda förslagen är bra, men att en digital lösning borde förberedas. Presidiet får i uppdrag att föra diskussionen vidare tillsammans med ansvariga tjänstepersoner.

§22

Jämställdhetsrådets höstevent 25 november

Föredragande: Milena Kraft, kommunledningskontoret

Se bilaga 1. Information ges om att rådet förväntas delta, men att det endast är ordförande och vice ordförande som kommer att delta i det avslutande panelsamtalet.

§23

HBQT

Föredragande: Elin Forsling, kommunledningskontoret

Se bilaga 1 för dokumentation.

§24

Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut

Föredragande: Milena Kraft och Kristina Eriksson, kommunledningskontoret

Se bilaga 1 för dokumentation

I efterföljande diskussion lyfter rådet att det vore intressant att jämföra jämställdhetsbokslutet med det ekonomiska bokslutet. En resurskartläggning pågår och första delrapporten ska komma i slutet av året. En dragning av detta önskas vid kommande sammanträde. Vissa nämnder har integrerat jämställdhetsfrågan i den generella uppföljningen medan andra endast följer upp rena jämställdhetsuppdrag. Det finns en viss skillnad i vilken vikt frågan har mellan ledningsnivå och verksamheter. Jämställdhetsrådets medlemmar tipsas om att efterfråga jämställdhetsperspektivet i underlag i exempelvis nämnder för att öka efterfrågan på uppföljning.

§25

Övriga frågor

Inga övriga frågor behandlades.

§26

Nästa möte

Nästa möte sker den 25 november i samband med det utåtriktade evenemanget på stadsbiblioteket. Nästa ordinarie möte sker den 9 december.

Jämställdhetsrådets sammanträde 7/9 2020

Dagordning

- Val av justeringsperson samt datum och plats för justering
- Fastställande av föredragningslista
- Jämställdhet i kommunens trygghetsskapande insatser i Gottsunda och Gränby
- Revidering av riktlinjen för jämställdhetspriset
- Jämställdhetspriset 2021
- Jämställdhetsrådets höstevent 25 november
- HBTQ
- Uppsala kommuns jämställdhetsbokslut 2019
- Övriga frågor
- Nästa möte

Jämställdhet i kommunens trygghetsskapande insatser i Gottsunda och Gränby

- Kommunövergripande inramning (Ida Wiking/Emma Lillskogen, KLK)
- Insatser inom Uppsala fritid och ungdomsjouren (Gunilla Sjöblom, KTF)
- Utbildnings- och jobbcenter (UJC) insatser i Gottsunda (Andreas Christoffersson, AMF)
- Nätverk för kvinnor i Gottsunda (Ola Barghouthi, KLK)
- Dialog och diskussion

Uppsala kommun

Trygghet och jämnställdhet



**Trygghetsarbetet i
Gottsunda och i Gränby
- Jämlikhetsarbete på
bred front med ett
självklart
jämställdhetsperspektiv**

Dialoger som leder till förändring





**Fler konkreta exempel kommer nu
från Gunilla, Ola och Andreas**

Trygghet och jämsällldhet

Gunilla Sjöblom

Kulturförvaltningen

7 september 2020

Fritid Uppsala

- 24 fritidsklubbar 10-12 år
- 17 fritidsgårdar 13-18 år
- Ungdomskulturhuset Grand 13-18(20 år)
- Allaktivitetshuset Allis-öppet för alla fokus på barn och unga
- Drogfria evenemang 13-18 år
- Gratis lovaktiviteter



Fritid formar framtid.

Väl förankrat grunduppdrag som genomsyrar alla våra verksamheter

Aktiviteter med fokus på **hälsa** , **kultur** och
lärande

Normkritiskt arbete för att säkerställa
jämställdhet och **allas lika värde**

Trygga och inkluderande miljöer samt
delaktighet och inflytande

Samverkan

Utveckla intresse och entreprenörskap



Utmaningar

- Ungas delaktighet
- Social oro
- Psykisk hälsa
- Vad kan utvecklas?
Tillgänglighet (öppettider,
lokaler, underrepresenterade
grupper)
generationsövergripande
aktiviteter



Vi har mycket att vara stolta över.

- Bra resultat brukarenkäter-
utveckla intresse, delaktighet, allas
lika värde, trygghet
- Vad gör vi bra idag för barn- och
unga? social hållbarhet
(Rättighetsbaserat arbete,
delaktighet, HBTQ-certifierad) stor
geografisk spridning (stad –
landsbygd), evenemang
- Samverkan med civila samhället,
skola och Uppsala Ungdomsjour
(SSPF), lång erfarenhet bred
kompetens



Trygghet och jämställdhet

Trygghetsvandringar i samarbete SSPF och SBF , även delaktighet från barn och unga

Samverkan SSPF(skola , socialtjänst, polis, fritid)

Riktade aktiviteter, aktiviteter i direkt anslutning till skoldagen

Gemensam information föräldramöten Liljefors, Kvarngärdet

Utvecklat utbildning för fritidsledare i hot & våld (case) i samarbete med Uppsala Ungdomsjour

Socialarbetare i skolan skapa relationer

Gränby

Gemensamt trygghetsarbete SSPF och SBF

Sommaren aktiviteter i Gränbyparken-Samverkan
föreningar- Feriearbete

Riktade aktiviteter (kön, ålder, intresse)

Utveckling av fritidsaktiviteter i direkt anslutning
till skoldagen

Samverkan med SBF angående utemiljön

Områdesarbete



Gottsunda

Fritidsklubb i Treklangen

Aktiviteter i direktanslutning till skoldagen

”Torsdagsbibblan”

Musik i samarbete med
Gottsundakyrkan

Barn från fritidsklubben deltog i
Hiphopfestivalen – stor respons!

Ungdomscafé i direkt anslutning till
skoldagenidé på gång i samverkan

Ett annorlunda sommарlov

Hitta aktiviteter här:
kubikuppsala.se



Sommaren 2020 tonårsläger

- Teaterläger
- Musikalläger
- Tjejläger
- Naturläger
- Kajakläger
- Rollspelsläger
- Teknikläger
- Allis
- Lan





Uppsala ungdoms- jour

Vi är där ungdomarna är

072-593 63 98

Socialarbetaren i skolans uppdrag

- I tidigt skede identifiera barn och ungdomar som befinner sig i riskzon för missbruk och kriminalitet
- Fånga upp dessa ungdomar och försöka samverka kring nätverket för att arbeta förebyggande
- Etablera relationer med elever och vårdnadshavare
- Stärka familjen och föräldrarnas mandat att vara föräldrar
- Inge hopp och framtidstro, genom att lyfta betydelsen av att lyckas i skolan och en meningsfull fritidssysselsättning
- Motivera barn/ungdom till förändring och hjälpa familjen med att göra egen ansökan till socialtjänsten
- Vara en brygga mellan skola, familj och eventuellt socialtjänsten så att de inte blir motståndare
- Erbjuder hembesök
- Ingå i skolans Elevhälsoteam samt delta på föräldramöten
- Arbeta för att alla elever kan delta i undervisning och klara sin utbildning
- Ha en helhetssyn och jobba utifrån ett systemteoretiskt förhållningsätt
- Fältarbete i miljöer där barn/ungdomar befinner sig i, både dagtid och kvällstid
- Samverka med andra professionella (ex. socialtjänsten myndighet, polis, fritidsgård, skola, familjeenheten, Ungdomscentrum, Perrongen, coacher samt andra aktörer i Gottsunda)

SSPF-grupperna

Kontinuerliga möten varannan vecka för att dela lägesbild och lyfta olika frågeställningar/problem. Utifrån våra olika professioner kan vi tillsammans diskutera hur vi kan förhålla oss till olika situationer samt hur vi på bästa sätt kan stötta och hjälpa våra unga och deras vårdnadshavare.

Medverkande:

- Uppsala ungdomsjour (samordnar)
- Högstadieskolor (skolledning/elevhälsa)
- Socialtjänsten myndighet (ungdomsbrottsgruppen)
- Ungdomscentrum
- Polisen
- Fritid
- Familjeenheten (endast i Söder- och Juniorgruppen)

Fem grupper med olika skolor:

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| • Norr | → | Gränbyskolan, Almunge skola, Von Bahrs skola, Ärentunaskolan, Palmbladskolan & Gävsta skola |
| • Väster | → | Västra Stenhagenskolan, Östra Stenhagenskolan, Tunabergsskolan, Tiundaskolan, Gluntens Montessoriskola & Björkvallsskolan |
| • Söder | → | Gottsundaskolan, Valsätraskolan, Eriksbergsskolan, Stordammens skola & Engelska skolan |
| • City | → | Nannaskolan, Vaksalaskolan, Raoul Wallenberg skola & Sverkerskolan, Katarinaskolan, Jensen |
| • Junior
(Gottsunda/Valsätra) | → | Treklängen skola, Lilla Valsätraskolan, Musiklådans friskola, Manar Al-Houda skola, Växthusets skola & Engelska skolan |

Områdesarbete

Ett förebyggande arbete genom samverkan med lokala aktörer runt om i Uppsala, däribland kultur- och föreningsliv

Samverkan med skolor & fritid inom SSPF

Högstadieskolor:

- Strategiskt planerade besök på högstadieskolor för mer synlighet och tillgänglighet för elever i samband med oro
- Kontinuerliga besök på högstadieskolor; relationsskapande till både elever och personal
- Klassbesök i form av arbete med värderingsövningar
- Skolveckor i samverkan med polis
- Medverkat på elevhälsomöten

Fritid:

- Regelbundna besök på fritidsgårdar som planeras mer strategiskt
- Träff med representanter från varje fritidsgård 2 gånger/termin
- Träffar med personalgrupper
 - Information, råd och stöd samt workshops/case-arbete
- Flera gemensamma aktiviteter
- Samåkning till fritidsgårdar med enhetschef från fritid

Ungdomsjouren kan finnas med i krisstöd för skolor och fritidsgårdar vid särskilda händelser. (bl.a. vid dödsfall, olyckor och våld i skolmiljö)

Utbildnings- och jobbcenter

Arbetsmarknadsförvaltningen

Uppsala kommun

7 september, 2020

Utbildnings- och jobbcenter

VP 2020

”**Arbetsmarknadsnämnden** ska bidra till **ökad trygghet** genom uppsökande verksamhet samt främjande och förebyggande arbetsmarknadsinsatser. **Arbete och studier** leder till **ökad social förankring och delaktighet** vilket främjar **upplevd trygghet**.”

Gottsunda/Valsätra

2020: 8447 besök

2019: 6154 besök

Utbildnings- och jobbcoachning, studie- och yrkesvägledning, vuxenutbildning, lärcentrum, kompetenshöjande insatser, sommarjobb för ungdomar, konsumentvägledning, rekryteringsträffar, utbildningsmässor, Företagslabb med mera...

Bred samverkan med andra förvaltningar, bolag och andra aktörer

Samverkan med polis, socialtjänst, fastighetsbolag i brottsförebyggande/trygghetsskapande aktiviteter

Gränby/Kvarngärdet

Under sommaren: 200 intervjuer

Under hösten: popup-kampanj

Januari 2021: Utbildnings- och jobbcenter på plats

Vi formar insatserna utifrån de behov vi ser i dialog med invånare i stadsdelen. Uppsökande verksamhet och samma typ av öppen/tillgänglig approach som i Gottsunda/Valsätra

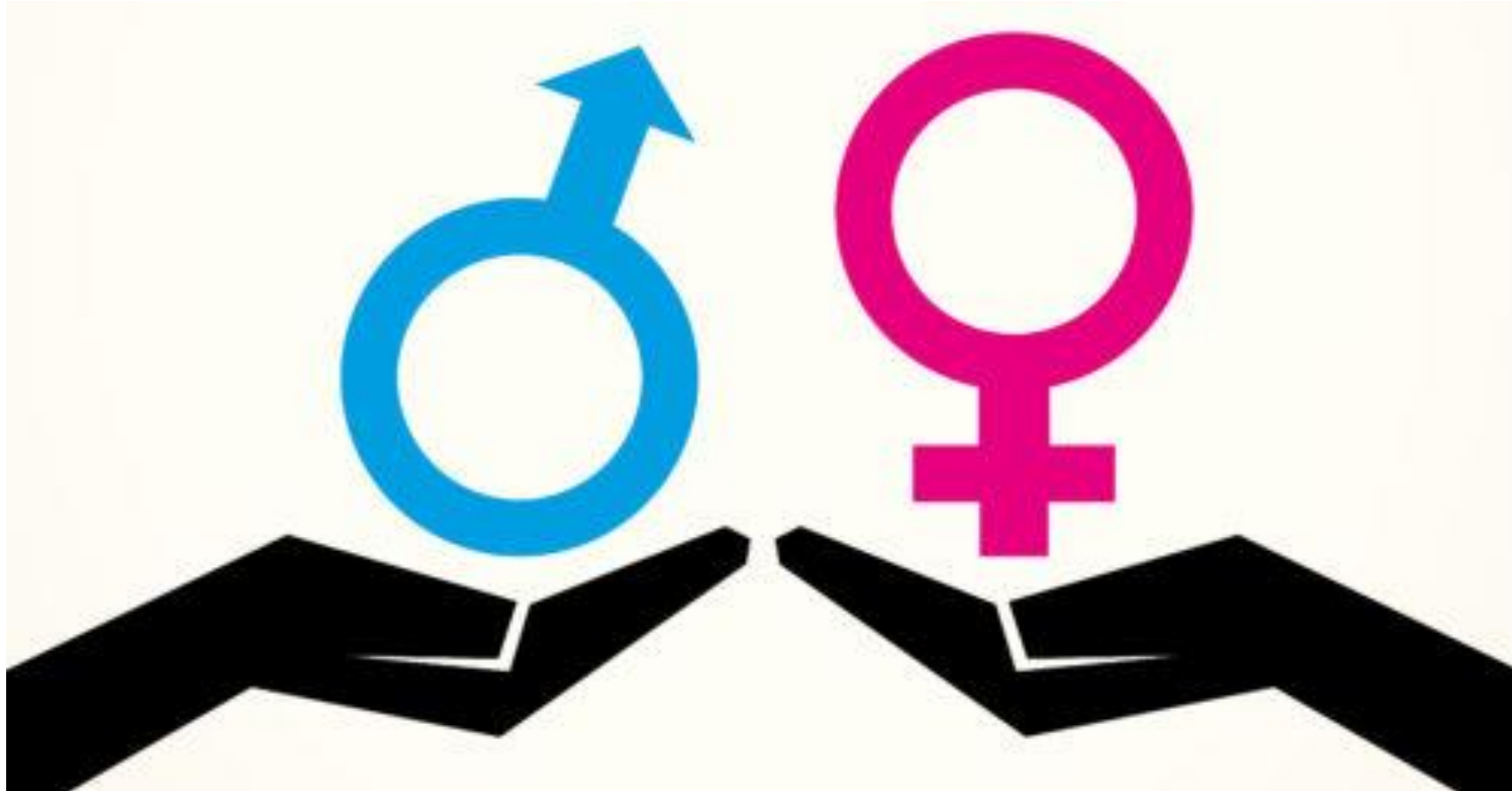
Särskilt fokus på kvinnor/mammor

Nätverk för kvinnor i Gottsunda/Valsätra

Ola Barghouthi (KLK)

Vem jag är?

Hur jobbar vi med jämställdhet



Starka kvinnor

En grupp kvinnor som träffas sedan oktober 2019 och som tillsammans tar vi initiativ att hitta på och göra saker som lyfter och utvecklar kvinnor, i Gottsunda området.

Gruppen är ett samarbete mellan Uppsala kommun inom social hållbarhet, Gottsunda bibliotek, Kulturhus och Dalkurdförening samt några volontärer från kvinnorna i området.

Målet

- Hjälpa kvinnorna att skapa egna nätverk genom att ordna evenemang och bjuda in olika organisation för att prata om sina verksamheter.
- Öka känsla av trygghet genom att träffa polisen och ha roliga aktiviteter i Gottsunda centrum.
- Jobba med jämställdhet genom att informera kvinnor om deras rättigheter och stöd de kan få
- Att lyfta viktiga frågor och jobba på att ha bättre levande kanaler mellan invånare och andra aktörer i Gottsundaområdet.
- Starka kvinnors fokus är att umgås och ha trevligt.

Starka kvinnor idag

För höstterminen planeras aktiviteter inom tre områden

- Föreläsning inom personlig utveckling, vi ska jobba djupare med jämställdhet och trygghet, självständighet och olika kompetens. 10 tillfällen
- Körkort kurs (Teori) 10 tillfällen
- Hälsa via zomba 10 tillfällen







Referensgrupp

Det är en grupp som består av 8-12 människorna i olika skeden av livet, olika åldrar och med olika bakgrund. Vi träffar den här gruppen ungefär en gång i månaden där vi tar upp olika frågor som för tillfället är aktuella. Det kan till exempel vara att diskutera former för kommunikation, planera evenemang och invånarmöten eller att arbeta med synpunkter och förslag som lämnats vid olika dialoger.



- Många kvinnor kan inte delta på grund av sina barn och vi arbetar på det genom att planera aktiviteter för barnen medan vi leder aktiviteter för kvinnorna.
- Att fokusera på kvinnors utveckling skapar ofta problem inom familjen, vi måste öka medvetenheten bland alla familjemedlemmar om jämställdhet.
- Betydelsen av manlighet för vissa individer passar inte med tanken på att en man ska vara en partner i hemmet (laga mat etc)

Utmaningar och lösningar

- Geografisk spridning av nykomlingar utgör ett stort hinder för integration och antagande av begreppet jämställdhet .
- Genom min observation att kvinnor är mer flexibla när det gäller att anpassa sig till nya roller. Men inte alla män accepterar sina nya roller och saken är komplicerad eftersom lösningen ligger i att arbeta med att utveckla medvetenhet och vi behöver mer samarbete med föreningar.

Riktlinje för Uppsala kommuns jämförbarhetspris - revidering

Kristina Eriksson

Revideringarna föreslås för att:

- Uppdatera och anpassa riktlinjen till nuvarande styrning
- Göra riktlinjen mer stringent och tydlig
- öka förståelsen för prisets syfte och processer
- stärka stödet till verksamheter under nomineringsförfarandet

Huvudsakliga ändringar för att uppnå syfte

1. Borttagen hänvisning till CEMR-riktlinje (i dag styrning via ordinarie styrsystem) och tydliggörande av jämställdhetspolitiska målen.
2. Anpassning till gällande mall för riktlinjer.
3. Anpassning till faktiska förutsättningar vg uppmärksammande på KF-sammanträde: detta ryms och prioriteras ej i dagsläget.
4. Strykning av synkning med andra priser/kval pris. Olika datum för tillkännagivande och prisutdelning respektive nomineringsperiod förbättrar förutsättningarna för fler nomineringar till jämställdhetspriset.
5. Tydliggörande av vem som kan nomineras (verksamhet ej person, men hederspris person el verksamhet fortsatt) och nominera (chef)
6. Språklig uppstramning

Jämställdhetspriset 2021

Milena Kraft

Grova ramar

Okt – december: nomineringsperioden

Jan/Feb: rådet fattar beslut om finalister, vinnare, hedersomnämning

8 mars eventet

Lokalförslag för eventet att ta ställning till

- a) Reginateatern
- b) I och tillsammans med Kulturpunkten och Gottsunda dans och teater

Jämställdhetsrådets höstevent 25 november - Internationella dagen mot våld mot kvinnor

Milena Kraft

Plan och upplägg

Datum: 25/11, kl. 17.00 – 19.00, **lokal:** Mallas Sal, Stadsbibliotek (och/eller digitalt)

Upplägg

- Inledande ord av jämställdhetsrådets ordförande
- Journalisterna Kerstin Weigl och Kristina Edblom som under tio års tid har dokumenterat vartenda fall i Sverige där en kvinna blivit dödad av sin partner, föreläser om människor som har förlorat en älskad och hur samhället inte förmår höra kvinnornas rop på hjälp.
- Socialförvaltningen berättar om kommunens stöd och pågående arbete vad gäller mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck.
- Avslutande panelsamtal med Uppsala kommuns jämställdhetsrådets ordförande och vice-ordförande.

Moderator: Laura Hartmann

Marknadsförs som öppet event

Stadsbiblioteket: Affischering i bokhallen i god tid, gemensamt facebook arr, bibliotekets sociala medier: insta och facebook

KLK: internt, uppsala.se, pressmeddelande, riktade inbjudningar

Hållbarhetsavdelningens arbete med hbtq

Elin Forsling (KLK)



Bakgrund

- Nämndmål 4:1 ”HBTQ-personer, både invånare och medarbetare, ska känna sig välkomna, inkluderade och trygga med att bli professionellt bemötta i kommunens verksamheter”
- Fokus på kompetensutveckling
- Sedan 2017 utbildningskonceptet som det ser ut nu

Utbildningar

- Grundutbildning halvdag föreläsningsform (kostnadsfri)
- Avtal RFSL:s grundutbildning webb (295 kr per licens)
- Diplomeringsutbildning fyra halvdagar (kostnadsfri)

Totalt antal diplomerade verksamheter: **23 st**

Totalt antal medarbetare som gått någon hbtq-utbildning: **2096 st**

Just nu hos oss

- Digitalisering av utbildningar
- Diplomeringsutbildningar: Norra & Östra boendestöd, Fritid Södra (Treklangens Fritidsklubb och Sävja Fritidsgård) + Allaktivitetshuset och Fyrislunds fritidsklubb
- Grundutbildning: Kontaktcenter + receptioner
- Öppna grundutbildningar, workshop omdiplomerering
- Hbtq-konferens
- Elitlag som går hbtq-diplomeringsutbildning i koppling till SBF:s hbtq-arbete/projekt med idrottsarenan Studenternas.
- Högt tryck på både grund och diplomeringsutbildningarna. Dagens resurser möter inte upp efterfrågan
- Dialog med andra regioner och kommuner med liknade utbildningssatsningar

Covid-19 och den extra utsatthet detta skapar

- Ej homogen grupp, men en redan utsatt grupp med högre utsatthet för psykisk ohälsa.
- Isolering, mötesplatser stängs/ställs in, inställda Pride-festivaler, gymnasieskolornas stängning.
- Förlängda kötider till könsbekräftande vård för de personer som har behov av det
- Inskränkningar på hbtq personers rättigheter runt om i världen, regeringar som fått mer direkt makt

Jämställdhetsbokslutet 2019

Milena Kraft och Kicki Eriksson

KLK/Hållbarhetsavdelningen

15 juni 2020

- Bakgrund
- Resultat och medskick
- Användning

Bakgrund och process

Jämställdhetsboks slutet tas fram mot bakgrund av KS-beslut (KSN-2018-3089):

- att Riktlinjen för Uppsala kommuns normkritiska arbete för ökad jämställdhet enligt CEMR utgår till förmån för en **integrering av jämställdhet i ordinarie styrning**, samt
- att **kommunkoncernens måluppfyllelse av de jämställdhetspolitiska målen/CEMR ska redovisas till kommunfullmäktige i samband med årsredovisningen.**

Disposition

- **Del 1: Hur jämställt är Uppsala?**

Utmaningar och resultat av Uppsala kommuns jämställdhetsarbete 2019 utifrån Uppsala kommuns nio inriktningsmål.

- **Del 2: Organisationens förutsättningar för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete**

Underlag till bokslutet

- Nämndernas och bolagsstyrelsernas augustiuppföljning
- Kommunens aktualitetsbedömning av program
- Könsuppdelade indikatorer
- Kompletterande underlag ang status gällande förutsättningar för arbetet med jämställdhet från de flesta nämnder och bolagsstyrelser
- Diverse kompletterande underlag från ett fåtal nämnder och bolagsstyrelser
- Rapporter och andra källor

Resultat

Del 1: Hur jämför Uppsala?

Uppsala kommuns nio inriktningsmål

1. Uppsala kommun ska ha en jämställd och Hållbar ekonomi
2. Uppsala ska vara tryggt och attraktivt att leva, verka och vistas i
3. Uppsalas stad och landsbygd ska växa genom ett hållbart samhällsbyggande
4. Uppsala ska vara jämlikt och inkluderande med goda förutsättningar för folkhälsa och livskvalitet
5. Uppsalas invånare ska ha bostad och arbete
6. Uppsalas alla barn och elever ska klara sin utbildning, nå sin gymnasieexamen och utmanas i sitt lärande
7. Uppsala ska vara en äldrevänlig kommun och invånare med funktionsnedsättning ska uppleva trygghet, frihet och tillgänglighet
8. Uppsalas invånare, organisationer och näringsliv ska vara delaktiga i att utforma samhället
9. Uppsala kommuns medarbetare ska ha bra arbetsvillkor och kan med hög kompetens möta Uppsala

De nationella jämställdhetspolitiska målen

1. En jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ekonomisk jämställdhet.
3. Jämställd utbildning.
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
5. Jämställd hälsa.
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Bidrag till jämställdhetspolitiska delmål utifrån aktuella jämställdhetsutmaningar i respektive inriktningsmål

	Bidrar i låg utsträckning					
	Bidrar i viss utsträckning					
	Bidrar i hög utsträckning					
	IM förväntas inte bidra till aktuellt jämställdhetspolitiskt delmål					
	Jämn makt och inflytande	Jämställd ekonomi	Jämställd utbildning	Obetalt hem- och omsorgs-arbete	Jämställt hälsa	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra
IM1						
IM2						
IM3						
IM4						
IM5						
IM6						
IM7						
IM8						
IM9						

Prioritera utrikes födda kvinnor och flickor i kommunens verksamheter.

Jämställdhetsutmaningen	Åtgärd	Förväntad effekt
• Utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden möter strukturella och institutionella hinder • Stora konsekvenser för individens inflytande och delaktighet, ekonomi och hälsa. • Stora kostnader för kommunen och samhället	• Prioritera stödjande insatser för utrikesfödda kvinnor och flickor i alla verksamheter, särskilt inom arbetsmarknadsområdet. • Stöd organisationer som främjar utrikesfödda kvinnors och flickors livssituation och delaktighet i utformning av det offentliga rummet. • Säkerställ ett likvärdigt bemötande av alla.	• Utrikes födda kvinnor och andra grupper får förutsättningar för ett gott liv och en positiv samhällsutveckling i stort.

Konsekvenser för kvinnor utifrån demografiska och finansiella utmaningar behöver följas nogsamt

Jämställdhetsutmaningen	Åtgärd	Förväntad effekt
• Stora demografiska utmaningar framöver - växande grupp äldre och unga invånare • Ökat behovet av stöd, vård, omsorg och utbildning • Minskade resurser till gemensam välfärd • Ökat behov av anhörigvård • Risk att kvinnor får sämre ekonomi och hälsa	• Genomför löpande konsekvensanalyser utifrån kön, med särskilt fokus på hälsorisker och ekonomiska risker för kvinnor, i hanteringen av kommunens demografiska och finansiella utmaningar. • Fortsätt förebyggande arbetsmiljö- och hälsofrämjande arbete, särskilt mot identifierade riskgrupper.	• God kompetensförsörjning och ekonomi och icke-försämrad hälsa för kvinnor i Uppsala som plats och organisation.

Prioritera flickors välmående

Jämställdhetsutmaningen	Åtgärd	Förväntad effekt
• Psykiska ohälsan har under flera år ökat drastiskt bland unga och bland flickor påtagligt mer än bland pojkar. • Ohälsan kan påverka bland annat ungas livskvalitet och deras möjligheter att slutföra sin utbildning, vilket i sin tur har stor betydelse för de ungas och samhällets framtid.	• Ta krafttag och prioritera resurser för att förbättra ungas, framförallt flickors och hbtq-personers, hälsa och välmående.	• Förbättrad hälsa stärker flickors möjligheter att forma sina liv, sin framtid och samhället.

Resultat

Del 2: Organisationens förutsättningar för ett framgångsrikt jämsställdhetsarbete

Förutsättningar för en väl jämställdhetsintegrerad verksamhet.

1. Den politiska församlingen fattat beslut om jämställdhetsintegrering.
2. Ledningen efterfrågar jämställdhet i verksamhetens resultat.
3. De högsta cheferna säkerställer att beslut om jämställdhetsintegrering verkställs i organisationen.
4. Ledningen säkerställer organisationens kompetens för att arbeta med jämställdhetsintegrering.
5. Jämställdhetsperspektivet är synligt i mål, budget och andra styrdokument.
6. All individbaserad statistik redovisas och analyseras med kön som indelningsgrund.
7. I beslutsunderlag beskrivs konsekvenserna för kvinnor och män, flickor och pojkar.
8. Verksamheternas resultat för kvinnor och män, flickor och pojkar, kan utläsas ur ordinarie verksamhets- och budgetuppföljning.
9. Jämställdhetsintegreringen har lett till konkreta och hållbara förbättringar i verksamheterna.
10. Tillvägagångssättet för jämställdhetsintegrering kan systematiseras och överföras till andra verksamheter.

Samlad bedömning del 2

- Jämställdhetsperspektivet är **relativt väl integrerat** i **central** styrning och ledning men har ett **varierande** och i **många fall svagt genomslag** i kommunkoncernens olika verksamheter.
- Kommunstyrelsens bedömning är därmed att **styrkedjan inte fungerar tillfredsställande** hela vägen från beslutande organ och högsta ledning till kommunens operativa verksamheter.
- **Analys och uppföljning** som inbegriper och synliggör jämställdhet är **svag** inom ramen för ordinarie verksamhet i allmänhet och i verksamhets- och budgetuppföljning i synnerhet.
- Uppsala kommuns höga politiska ambition för jämställdhet speglas inte i en konkret **efterfråga** på resultat **från** vare sig den **politiska ledningen eller chefer**.

4. Täta de organisatoriska mellanrummen

För att möta dagens komplexa utmaningar behöver helhetssyn, gemensamt ansvarstagande och processinriktade arbetsformer genomsyra kommunens verksamheter och kultur.

5. Jämställdhetsintegrera och stärk analys och uppföljning

Med gedigna, löpande och systematiska analyser och uppföljning kan kommunen säkerställa att kommunens insatser effektivt bidrar till avsedda resultat och mål.

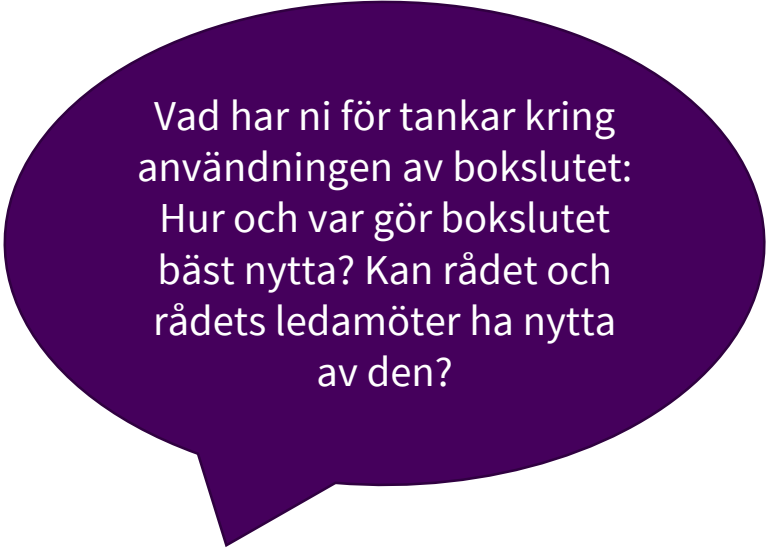
6. Tydliggör och följ upp chefers verksamhetsansvar vad gäller jämställdhetsintegrering

För att kommunens höga ambitioner vad gäller Agenda 2030 och jämställdhet ska förverkligas behöver chefer säkerställa en jämställdhetsintegrerad verksamhet och efterfråga resultat.

Användning av bokslutet

Kanaler för nytta och användning av bokslutet:

- Inspel till Omvärldsanalysen – ffa indikatorer och jämförbarhetsutmaningar
- Bilaga i KF:s årsredovisning
- Underlag till beredningsvecka
- Underlag för nämndernas och bolagens verksamhetsplanering



Vad har ni för tankar kring användningen av bokslutet: Hur och var gör bokslutet bäst nytta? Kan rådet och rådets ledamöter ha nytta av den?

Tack!

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2020-08-28

Diarienummer:
KSN-2020-02527

Handläggare:
Kristina Eriksson, Milena Kraft

Revidering av riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** anta reviderad riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris.

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 20 september 2017 § 185 att anta riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris. Beslutet var ett led i att uppmärksamma, främja och stärka intern verksamhetsutveckling samt kommunens jämställdhetsarbete.

Riktlinjen som reglerar jämställdhetspriset föreslås uppdateras och anpassas till nuvarande styrning och revideras för att bli mer stringent och tydlig. Den föreslagna revideringen syftar till att öka förståelsen för prisets syfte och processer och stärka stödet till verksamheter under nomineringsförfarandet.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret och Uppsala kommuns jämställdhetsråd. Jämställdhetsperspektivet är beaktat i ärendet. Barn- och näringslivsperspektivet är bedöms inte vara relevanta i ärendet.

Föredragning

Jämställdhet är ett prioriterat område i Uppsala kommun. Den 4 februari 2016 undertecknade kommunen CEMR-deklarationen, den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. För att inspirera och uppmärksamma, främja och stärka intern verksamhetsutveckling och vidareutveckla

jämställdhetsarbetet i kommunen beslutade kommunstyrelsen att ett jämställdhetspris skulle inrättas.

Bedömningen är att jämställdhetspriset fyller sitt syfte väl. Jämställdhetspriset har ökat medvetenheten om och synliggjort flera verksamheter och deras jämställdhetsarbete. Genom kommunövergripande kommunikationsinsatser har pristagarna, finalisterna och övriga nominerade uppmärksammats internt och externt och inspirerat den egna och andra verksamheter till fortsatt vidareutveckling av sina verksamheter och sitt jämställdhetsarbete.

Det finns emellertid skäl till att se över och revidera riktlinjen för Uppsala kommuns jämställdhetspris. De revideringar som föreslås syftar till att

- uppdatera och aktualitetsanpassa riktlinjen till nuvarande styrning och mallar
- göra riktlinjen i form och språk mer konsekvent, stringent och tydlig.

De föreslagna revideringarna är av korrektur- och förståelsekaraktär och syftar till att tydliggöra och öka förståelsen för prisets syfte och processer samt stärka stödet till kommunens verksamheter under nomineringsförfarandet.

Ekonomiska konsekvenser

Att revidera riktlinjen medför inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad den 28 augusti 2020
- Bilaga 1, förslag till reviderad riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris
- Bilaga 2, befintlig riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör

Normerande styrdokument

Beslutsfattare:
Kommunstyrelse

Dokumentansvarig:
Kvalitets-och planeringschef

Datum:
2020-08-28

Diarienummer:
KSN-2020-02527

Riktlinje för Uppsala kommuns jämställdhetspris

Policy

Riktlinje

Rutin

Vägledning

Innehåll

Inledning	3
Syfte.....	3
Omfattning	3
Modell för jämställdhetspriset.....	3
Pris.....	3
Jury.....	3
Kriterier för bedömning	3
Prisutdelning och kommunikation.....	4
Definitioner och begrepp	4
Lagbestämmelser och krav	4
Ansvar	4
Relaterade dokument.....	5

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 skapa incitament för verksamhetsutveckling genom att utveckla metoder och arbetssätt som främjar och stärker jämställdheten i Uppsala kommun.

Syftet med riktlinjen är att öka förståelsen för prisets syfte och processer och stärka stödet till verksamheter under 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 25 000 kronor att använda för fortsatt jämställdhetsarbete och kompetensutveckling.

Jury

Juryn består av det kommunala jämställdhetsrådet. För att lyfta fler nominerade väljer juryn ut tre finalister innan slutlig prismottagare utses. Rådet har även möjlighet att lämna ett hedersomnämning till en verksamhet eller en person som inte kan nomineras till priset.

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

Mottagare av priset tillkännages och priset delas ut årligen i anslutning till den 8 mars.

Interna och externa kommunikationsinsatser görs i syfte att skapa publicitet och uppmärksamma pristagaren, de övriga finalisterna och ett eventuellt hedersomnämmande. Pristagaren och övriga finalister medverkar till spridningen av sitt arbete.

Definitioner och begrepp

Intersektionalitet belyser hur sociala kategoriseringar som kön, sexualitet, klass, ålder, funktionalitet, etnicitet, religion, trosuppfattning etc. 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 kvinnofridskränkningar och våld i nära relationer
- Riktlinje för premiering och prisutdelning i Uppsala kommun