

Handläggare
Karin Söderling
Telefon: 08 508 30121

Till
KN 2014 -09-23

Program för HBTQ-frågor 2014-2017 - remiss från kommunstyrelsen

Förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden överlämnar detta utlåtande som svar på remissen
2. Paragrafen begärs omedelbart justerad

Mats Larsson
Förvaltningschef

Sammanfattning

Kyrkogårdsnämnden har från kommunstyrelsen fått ett förslag till Program för HBTQ-frågor 2014-2017 på remiss. Förvaltningen tycker att det är bra att HBTQ –frågorna synliggörs och att det tagits fram ett program med relevanta målbilder och förslag till uppföljning. Förvaltningen föreslår att kyrkogårdsnämnden tillstyrker remissen.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab och behandlats i förvaltningsgrupp 2014-09-16.

Bakgrund

Kommunstyrelsen (KS) har tagit fram ett program för HBTQ-frågor 2014-2017. Programmet har remitterats till samtliga stadens nämnder för yttrande. Remisstiden går ut den 10 september 2014. Eftersom kyrkogårdsnämndens sammanträde ligger efter detta datum har nämnden medgetts förlängd remisstid.

Remissen i kort sammanfattning

Remissutskicket består dels av ett program för HBTQ-frågor 2014-2017 samt ett brev undertecknat av finansborgarråd Sten Nordin och socialborgarråd Anna König Jerlmyr som handlar om utarbetande av en HBTQ-policy i Stockholms stad.

I programmet ges en målbild – Ett mänskligare Stockholm – som pekar ut tre mål för HBTQ-programmet:

Bemötande

Boende och besökare blir bemötta med öppenhet och respekt oavsett kön, sexuell läggning, könsuttryck och könsidentitet.

Synliggörande

Stockholms stads kommunikation beaktar HBTQ-perspektivet både språkligt och bildmässigt och bidrar till att synliggöra målgruppen.

Kompetens

Medarbetare inom stadens egna verksamheter samt verksamheter som arbetar på uppdrag av Stockholms stad har relevant HBTQ-kompetens för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

Stadens nämnder och bolag ska ”säkerställa att medarbetare har erforderlig kompetens om HBTQ-frågor inom området och därmed skapa förutsättningar för en bra service, rättssäker myndighetsutövning och ett gott bemötande.”

Genomförande och uppföljning

Ansvar för genomförande samt för eventuella kostnader ligger på respektive nämnd eller bolag. Genomförandet handlar i huvudsak om informations- och kommunikationsinsatser samt säkerställande av att medarbetare har kunskap och kompetens inom området.

Uppföljning av programmet föreslås ske genom att lägga till en fråga i medborgarundersökningen om hur väl staden beaktar HBTQ-perspektivet.

Programmet gör också en genomgång av styrande lagar och dokument som är relevanta i sammanhanget.

I borgarrådets brev om en särskild HBTQ-policy för staden föreslås att det formuleras mål som är möjliga att följa upp, eventuellt genom att ta fram indikatorer som är relevanta för stadens olika områden. Därutöver efterfrågas konkreta förslag från remissinstanserna till hur den bästa HBTQ-policyn kan formuleras.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Stadens Jämställdhets- och mångfaldsplan är ett styrdokument integrerat i stadens ledningssystem vars perspektiv i princip även inkluderar HBTQ-frågorna. Förvaltningen tycker ändå att det är bra att HBTQ-frågorna synliggörs specifikt och att det också kan vara relevant att detta görs i särskilda program eller policys. Det kan exempelvis handla om att utbilda kring frågor som är relevanta för den egna verksamheten.

Kyrkogårdsförvaltningen har exempelvis tidigare år under Pride-veckan tillsammans med Stockholms stadsmuseum anordnat visningar av världsarvet Skogskyrkogården med ett specifikt Queer-perspektiv. Vid dessa visningar lyftes även fram frågor kring hur ojämställdhet makar emellan kan följa med människor ända in i döden. Exempelvis genom hur texter på gravstenen/gravvården utformas.

Visningarna finns inte längre kvar i Stadsmuseets program då det inte funnits guider som haft tillräckligt kunskap i frågorna.

Det är bra att programmet föreslår en uppföljning via medborgarundersökningen. Förvaltningen vill dock påpeka att Kyrkogårdsnämndens ansvarsområde inte omfattas av denna undersökning.

Personalperspektivet

Stadens personalpolicy och förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan inkluderar självklart även HBTQ-perspektivet och utgör basen för chefers och medarbetares förhållningssätt inom verksamheterna. Förvaltningen har även en särskild policy för att motverka alla former av sexuella trakasserier och en handlingsplan för hur man som medarbetare ska agera om man antingen själv utsätts för diskriminering och/eller uppfattar att det finns diskriminerande strukturer på sin arbetsplats. Nyanställda informeras om detta i samband med introduktionen.

De kontrollpunkter som förvaltningen har för att följa upp och säkerställa en inkluderande fysisk- och psykosocial arbetsmiljö är dels egna tilläggsfrågor i samband med stadens årliga medarbetarundersökning och dels den egna medarbetarundersökningen som riktar sig till säsongsanställda samt utvärderingen från feriearbetande skolungdomar.

Chefer ska aktivt och kontinuerligt arbeta för att skapa en öppen och inkluderande arbetsmiljö även utifrån ett HBTQ-perspektiv.

Det finns behov av ytterligare kunskap om hur bemötande styrs av normer kring kön och sexuell läggning, inte bara i det vardagliga arbetet utan även i mer specifika situationer som i samband med rekrytering, lönesättning mm.

Som ett första steg för att öka kunskapen avser förvaltningen att utbilda förvaltningsledningen i dessa frågor för att sedan fortsätta med övriga chefer och med målsättningen att nå ut till alla medarbetare.

Förvaltningen föreslår att nämnden tillstyrker förslag till Program för HBTQ-frågor 2014-2017.

Bilaga: Remissen