



Handläggare
Annica Dominius
Telefon: 08 50836237

Till
Äldrenämnden

Remiss av motion (2013:40) om införandet av en HBT-Policy i Stockholms stad

Svar på remiss från Kommunstyrelsen DNR 325-703/2013

Förvaltningens förslag till beslut

Äldrenämnden godkänner förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen

Eva Frunk-Lind
förvaltningschef

Annmarie Ståhl
avdelningschef

Bakgrund

Kommunstyrelsen har i remiss begärt äldrenämndens yttrande angående motion (2013:40) om införandet av en HBT-Policy i Stockholm stad. Yttrandet ska vara kommunstyrelsen tillhanda senast 2013-08-31.

Ärendet

Karin Hanqvist (s) har i en motion till kommunfullmäktige föreslagit att staden tar fram en stadsövergripande HBT policy. HBT är samlingsnamn för homosexuella, bisexuella och transpersoner. I motionen framförs att Stockholms stad är Sveriges största kommun och har därmed också den största populationen av HBT personer i alla åldersgrupper. I flera studier har det också visat sig att HBT personer löper större



risk att drabbas av ohälsa än den övriga befolkningen. Hon hänvisar också till att Stockholms läns landsting tog fram en HBT policy 2012 den anknyter till deras vision att landstingets medarbetare alltid ska se individen, möta patienten eller kunden med empati och respekt samt värna om allas lika värde. Den utgår också från diskrimineringslagen som inte bara ska motverka diskriminering utan även främja allas lika rättigheter och möjligheter.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom äldreförvaltningen.

Kommunstyrelsens pensionärsråd och äldrenämndens råd för funktionshinder har tagit del av ärendet den 4 juni 2013. De fackliga organisationerna har tagit del av ärendet i förvaltningsgruppen den 5 juni 2013.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Nationell värdegrund

Sedan 1 januari 2011 gäller bestämmelsen om en nationell värdegrund i socialtjänstlagen. Värdegrunden säger att omsorgen om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Bestämmelsen gäller för både offentlig och enskilt bedriven verksamhet. Den omfattar såväl handläggning av ärenden som utförande av insatser. Den ska vara vägledande i äldreomsorgens verksamheter och därmed för hur personalen bemöter de äldre oavsett kön, sexuell läggning, etnicitet mm.

Stockholms stads värdegrund

Stockholm stad har tagit fram en värdegrund för äldreomsorgen "Äldreomsorgen i Stockholms stad ska präglas av självbestämmande, individualisering och valfrihet.

Utformningen av det stöd som ges ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande, trygghet och meningsfullhet" Implementeringen av den pågår inom stadens alla verksamheter och i det arbetet är det viktigt att uppmärksamma de individuella behoven utifrån ex ett HBT perspektiv.

Utvecklingsprojekt.

För att kunna komma åt problemet med äldre HBT-personers dubbla utanförskap och osynlighet inom äldreomsorgen, och på så sätt minska deras utsatthet delfinansierar äldreförvaltningen ett utvecklingsprojekt som innebär att en utbildningsplan för biståndshandläggare som fokuserar på äldre HBT-personer, deras villkor, särskilda behov tas fram. Och att en förstudie av hur hemvårdspersonal samt personal på äldreboenden hanterar dessa frågor initieras.

Jämställdhets- och mångfaldsplan

Kommunfullmäktige har beslutat att arbetet mot diskriminering samt för jämställdhet och mångfald ska integreras i stadens styrning och omfatta stadens alla verksamheter. Därför upprättar varje år alla kommunala bolag och förvaltningar i Stockholms en jämställdhets- och mångfaldsplan för bolaget/förvaltningen. Den utgår från att Stockholm ska vara en mångsidig storstad i världsklass. Att bejaka människors lika värde och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att staden ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftning och internationella konventioner som gäller allas rätt till demokrati och trygghet.

Förvaltningen anser kompetens kring bemötande och kunskap avseende HBT – gruppen måste öka och att detta bör beaktas i samband med de årliga jämställdhets och mångfaldsplanerna.

Bilagor

1. Remiss från Kommunstyrelsen av motion (2013:40) om införandet av en HBT- Policy i Stockholms stad



KOMMUNSTYRELSEN
ROTEL VII

DNR: 325-703/2013
DATUM: 2013-05-02

INKOM

2013 -05- 13

Till berörd remissinstans

Äldreförvaltningen

Dnr 201-269/2013

**ANGÅENDE REMISSEN OM MOTION (2013:40)
OM INFÖRANDE AV EN HBT-POLICY I
STOCKHOLMS STAD**

Detta gäller remissvar på "Motion (2013:40) om införande av en HBT-policy i Stockholms stad"
Dnr: 325-703/2013

Remisstiden sträcker sig till den 31 augusti 2013, vilket vi ber er respektera. Om det av några skäl inte är möjligt för er att inkomma med svar inom utsatt tid måste en kontakt tas med den för ärendet ansvariga personen på roteln.

Ansvarig handläggare/borgarrådssekreterare på Rotel VII är Sandra Molander, tfn 08-508 29 133.

Remissvar skickas till:

- Rotel VII i **digital form (word/excel)**. Ange KS:s diarienummer som namn på ärenderubrik. Ex: KS 314-331-2004
- KF/KS kansli i **pappersform**.

Bilagga **inte** remissunderlaget. Det finns redan diariefört i kommunstyrelsens diarium.

Häfta **inte** ihop handlingarna.

Adresserna är följande:

Rotelns e-post: Funktion SLK RVII-remissvar eller
RVII-remissvar.SLK@stockholm.se

KF/KS kansli, Stadshuset, 105 35 STOCKHOLM

Med vänliga hälsningar

Erika Falck
Rotel VII



Remitteringsmapp

Ärende: Motion (2013:40) om införande av en HBT-policy i Stockholms stad

Inkom till KF/KS kansli den

Behandling i övrigt:

För yttrande senast: 31 augusti 2013

Stadsdelsnämnderna

Enskede-Årsta-Vantörs SdN
Rinkeby-Kista SdN
Östermalms SdN

Facknämnderna

Socialnämnden
Utbildningsnämnden
Äldrenämnden

Övriga

Slk
RFSL
SLL
KS råd för
funktionshindersfrågor

410.

Motion av Karin Hanqvist (S) införande av HBT-policy i Stockholms stad.

	
Ink.	2013-04-29
Dnr:	325-713/2013
Till:	RM

Anmälningar av hatbrotten med HBT perspektiv ökade med 11 % 2011 jämfört med 2010 enligt Brottsförebyggande rådet (Brå).

Många HBT personer vågar inte visa eller berätta om sin sexuella läggning i hemmet, skolan, arbetsplatsen eller ute på gator och torg med rädsla för att kränkas eller utsättas för våld.

Det har visats i flera studier att HBT- personer löper större risk att insjukna i depression, drabbas av missbruksproblem, självskadebeteende och att göra självmordsförsök än heterosexuella personer. Troligtvis är förekomsten av genomfört självmord också större bland HBT-personer.

Flertalet studier visar även att unga HBT-personer har en avsevärt sämre hälsa än den övriga befolkningen till följd av kränkande bemötande, trakasserier, diskriminering och våld till följd av homofobi och heteronormativa strukturer i samhället. Inte minst inom skolan och arbetslivet.

Inom skolan visar intervjuer att lärare arbetar på olika sätt vad gäller "likabehandlingsplanen". Vissa lärare känner inte ens till planen medan andra arbetar mer efter den. Många lärare upplever att elever använder nedsättande ord i kränkningssyfte gällande homosexualitet och många lärare anser att HBT-personer tar åt sig allt för lätt av andra elever när de utsätts för kränkningar gällande deras sexualitet.

Stockholms stad är en stor arbetsplats och på de flesta arbetsplatser tar både chefer och anställda för givet att alla är heterosexuella. Den jargong som finns i fika rum eller i andra sociala sammanhang markerar vad som är okej, vilket gör det svårare för HBT-personer att trivas på jobbet.

Studier visar att nära hälften av homo- och bisexuella inte är öppna på jobbet. Av dem som inte är öppna avstår 40 % från att delta i konversationer med kollegor eller andra på grund av rädslan av röja sin sexuella läggning.

Även om HBT-personer känner sig tryggare nu på jobbet än för 10 år sedan så är det mycket kvar att göra.

Varför skall det finnas en särskild HBT-policy? Det enklaste svaret är att HBT-personer är en del av samhället och finns bland alla andra minoriteter där de också är ytterligare en minoritet.

Stockholms stad är Sveriges största kommun i befolkning räknat, och har där med också Sveriges största population av HBT-personer inom hela människans åldersspann.

Stockholms stad *måste* skapa en HBT-policy skyndsamt som stärker HBT-personers värdegrund och klimat. Denna policy *ska* stadens samtliga förvaltningar, styrelser och nämnder arbeta efter.

Stockholms läns landsting antog en HBT-policy 2011 och Stockholms stad ska också anta en HBT-policy . Det gäller för Stockholms stad att påverka medborgarnas värdegrund redan från förskoleålder och att bibehålla den livet ut. Att vi alla är lika oavsett sexuell tillhörighet och att acceptansen för den man är skall vara jämställd, vilket det inte är i dag.

Det är bra att Stockholms stad HBT-certifierat många ungdomsmottagningar, lärare och förskolor men trots detta finns många problem kvar. Stadens måste trycka på hur viktigt det är att vi bemöter våra medmänniskor, elever, medarbetare och medborgare med en bra värdegrund och att vi inte skall ta varandra förgivet att tillhöra den heterosexuella populationen.

Policyn kan mycket väl likna Stockholm läns landstings HBT-policy som rör tre målområden: Synliggörande, kompetens och bemötande.

Med hänvisning till ovanstående yrkar jag

Att staden tar fram en HBT-policy att gälla för samtliga stadens nämnder och styrelser

Karin Hanqvist
Karin Hanqvist (S)

Barbara Ahlmark

Från: Erika Falck
Skickat: den 2 maj 2013 13:48
Till: Remiss SD14 -Enskede-Årsta-Vantör; Remiss SD10 Östermalm; Remiss UTBF Forv-
Utbildningsnamnden; Remiss Forv-Äldrenamnden; Funktion SOF Remiss socialnämnden;
Funktion SD01 REMISS; landstinget@sl.se; info@stockholm.rfsl.se
Ämne: Remiss av motion (2013:40) om införande av en HBT-policy i Stockholms stad
Bifogade filer: Remissbrev.docx; 703.pdf

Hej,

Du har fått detta ärende/dokument för handläggning. OBS! Registraturet på socialförvaltningen: Ärendet ska även till KS råd för funktionshindersråd.

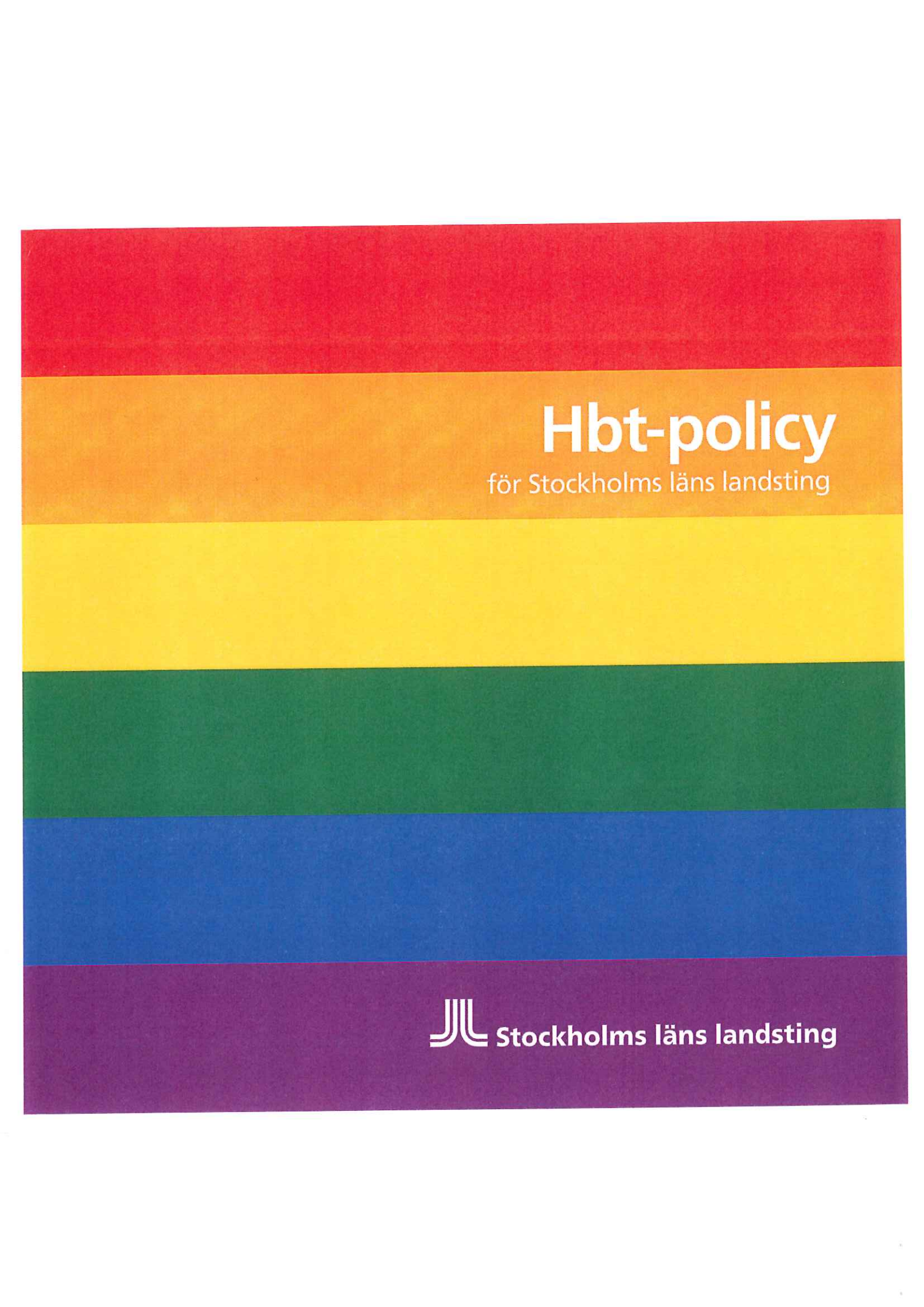
Ansvarig handläggare hos oss är Sandra Molander. Kontakta henne vid eventuella frågor på sandra.molander@stockholm.se eller 08-508 29 133.

Vänliga hälsningar

Erika Falck

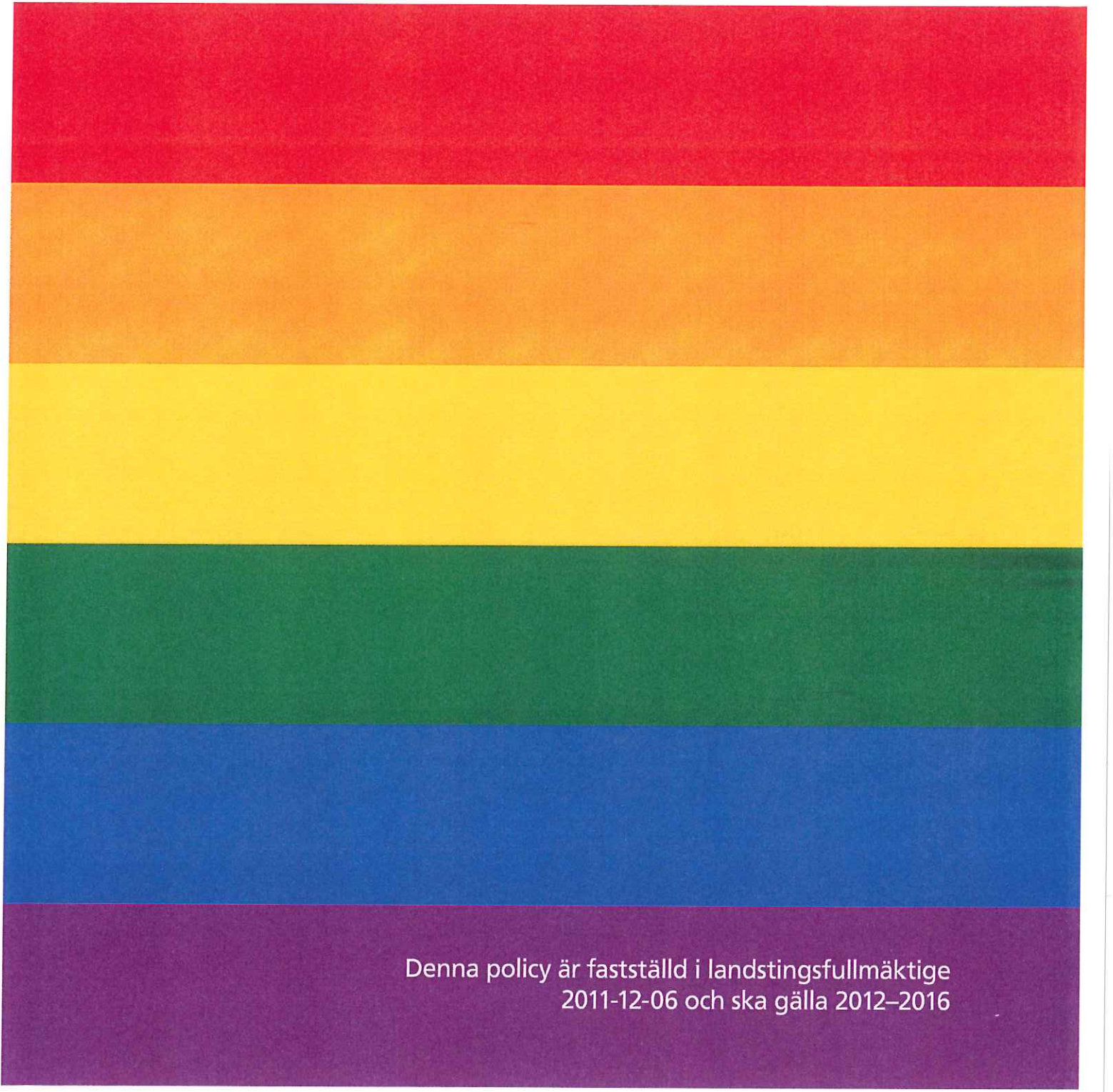
Erika Falck, biträdande borgarrådssekreterare

Socialroteln/The Division of Social Affairs Stadshuset/City Hall, S-105 35 Stockholm
Telefon: 08-508 29 818/076-12 29 818
E-post: erika.falck@stockholm.se
www.stockholm.se

The background of the entire page is a solid rainbow color, divided into five horizontal bands of red, orange, yellow, green, and blue from top to bottom.

Hbt-policy

för Stockholms läns landsting



Denna policy är fastställd i landstingsfullmäktige
2011-12-06 och ska gälla 2012–2016

Inledning

Enligt beslut i Stockholms läns landstings fullmäktige 2011-01-18 har en särskild policy för hbt-frågor utarbetats.

Bakgrunden är att homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt) löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen. Många personer med hbt-identitet upplever att de kränks och osynliggörs, till exempel i mötet med hälso- och sjukvården. Erfarenhet av och rädsla för diskriminering, våld och trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och så kallade hatbrott är vanligare förekommande bland personer med hbt-identitet än bland den övriga befolkningen.

Utgångspunkter för policyn är gällande Diskrimineringslag (2008:567) samt Hälso- och sjukvårdslagen (SFS 1982:763). Diskrimineringslagen syftar inte bara till att motverka diskriminering utan ska även främja allas lika rättigheter och möjligheter. I Hälso- och sjukvårdslagen betonas att målet för hälso- och sjukvården är en god hälsa för alla och vård på lika villkor för hela befolkningen.

Policyn anknyter till visionen för Stockholms läns landsting där en viktig utgångspunkt för landstingets medarbetare är att alltid se individen, möta patienten eller kunden med empati och respekt samt värna om allas lika värde.

Landstingets verksamheter ska tillvarata medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör. Medarbetarna ska ha hög kompetens, lyhördhet och ett professionellt förhållningssätt.

Policyn har tagit sin utgångspunkt i ett normkritiskt perspektiv. Detta innebär att inte förutsätta att alla attraheras av det motsatta könet, att alla har det kön de ser ut att ha eller vill definiera sin könstillhörighet.

Policyn har en övergripande vision om att alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning ska synliggöras och bli bemötta med respekt och professionalitet inom Stockholms läns landstings olika verksamheter.

Tre mål har formulerats:

- Synliggörande
- Kompetens
- Bemötande

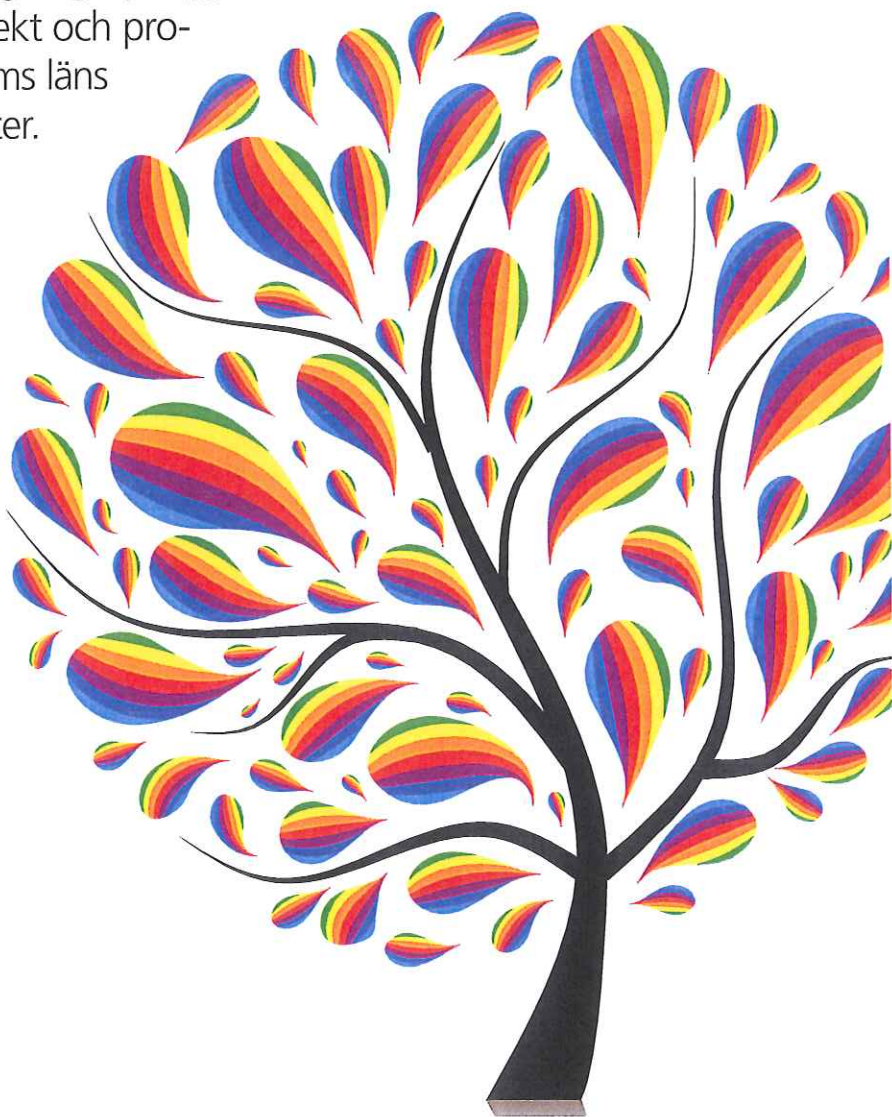
vilka sammantaget syftar till reflektion och insatser för att inkludera hbt-perspektivet i landstingets samtliga verksamheter. Varje mål har en vision, förslag på åtgärder samt indikatorer för uppföljning.

Policyn gäller all verksamhet i landstingets förvaltningar och bolag samt de verksamheter som Stockholms läns landsting har avtal med.

Ansvar för lokala handlingsplaner och åtgärder, liksom för uppföljning, ligger hos respektive förvaltning, bolag eller verksamhet. Resultaten ska redovisas årligen. Kostnader för åtgärder i samband med genomförandet av policyn ska rymmas inom ordinarie verksamhet.

Vision

Alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning, synliggörs och blir bemötta med respekt och professionalitet inom Stockholms läns landstings olika verksamheter.



Mål 1 – Synliggörande

Vision

Alla med hbt-identitet känner sig inkluderade och synliggjorda i landstingets kommunikation med befolkningen och i kontakten med medarbetare inom landstinget, landstingets bolag och de verksamheter som landstinget har avtal med.

Mål

Information och kommunikation om landstingets tjänster och service innefattar såväl språkligt som bildmässigt personer med hbt-identitet samt beaktar hbt-perspektivet vid val av kommunikationskanaler.

Målet nås genom att

- Varje förvaltning, bolag och verksamhet ska vid nyproduktion och uppdateringar av informationsmaterial, hemsidor, blanketter och i annan kommunikation se till att hbt-perspektivet inkluderas.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om synliggörande i beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, där överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar, bolag och verksamheter ska kontinuerligt se över rutiner och arbetsmiljö för att säkerställa att synliggörandet av hbt-perspektivet även omfattar den egna personalen.

Indikatorer

Varje år ska förvaltningar, bolag och verksamheter redovisa

- Vilka åtgärder som vidtagits för att öka synliggörandet inom vård och service samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten av dessa åtgärder.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om synliggörande av personer med hbt-identitet, hur många uppföljningar som gjorts samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som vidtagits för att säkerställa ett hbt-inkluderande perspektiv gentemot de egna medarbetarna.

Mål 2 – Kompetens

Vision

Medarbetarna har relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde och visar professionalitet i mötet med personer med hbt-identitet.

Mål

Varje år ökar medarbetarnas kunskap och hbt-kompetens så att personer med hbt-identitet får vård och service som motsvarar deras behov.

Målet nås genom att

- Varje förvaltning, bolag och verksamhet årligen vidtar tre åtgärder, som ökar hbt-kompetensen på ett sätt relevant för respektive verksamhet och yrkesgrupp.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om hbt-kompetens i alla beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, där överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar och bolag tar del av relevant kunskap och erfarenhet från exempelvis experter, frivilligorganisationer, anställda, patienter och anhöriga, resenärer med flera, i syfte att öka och utveckla hbt-kompetensen.

Indikatorer

Varje år ska förvaltningar, bolag och verksamheter redovisa

- Vilka åtgärder, som vidtagits för att öka relevant hbt-kompetens hos medarbetare, entreprenörer och allmänhet samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om hbt-kompetens, hur många uppföljningar som gjorts avseende hbt-kompetens samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som har vidtagits under året för att tillvarata relevant kunskap och erfarenhet inom området.

Mål 3 – Bemötande

Vision

Landstingets medarbetare och medarbetarna hos bolag och verksamheter som landstinget har avtal med bemöter alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, på ett respektfullt och lyhört sätt.

Mål

Varje år ökar medvetenheten hos landstingets medarbetare och hos medarbetarna i bolag och verksamheter som landstinget har avtal med, om egna attityder i hbt-frågor i syfte att skapa ett öppet förhållningssätt till och gott bemötande av patienter och kunder.

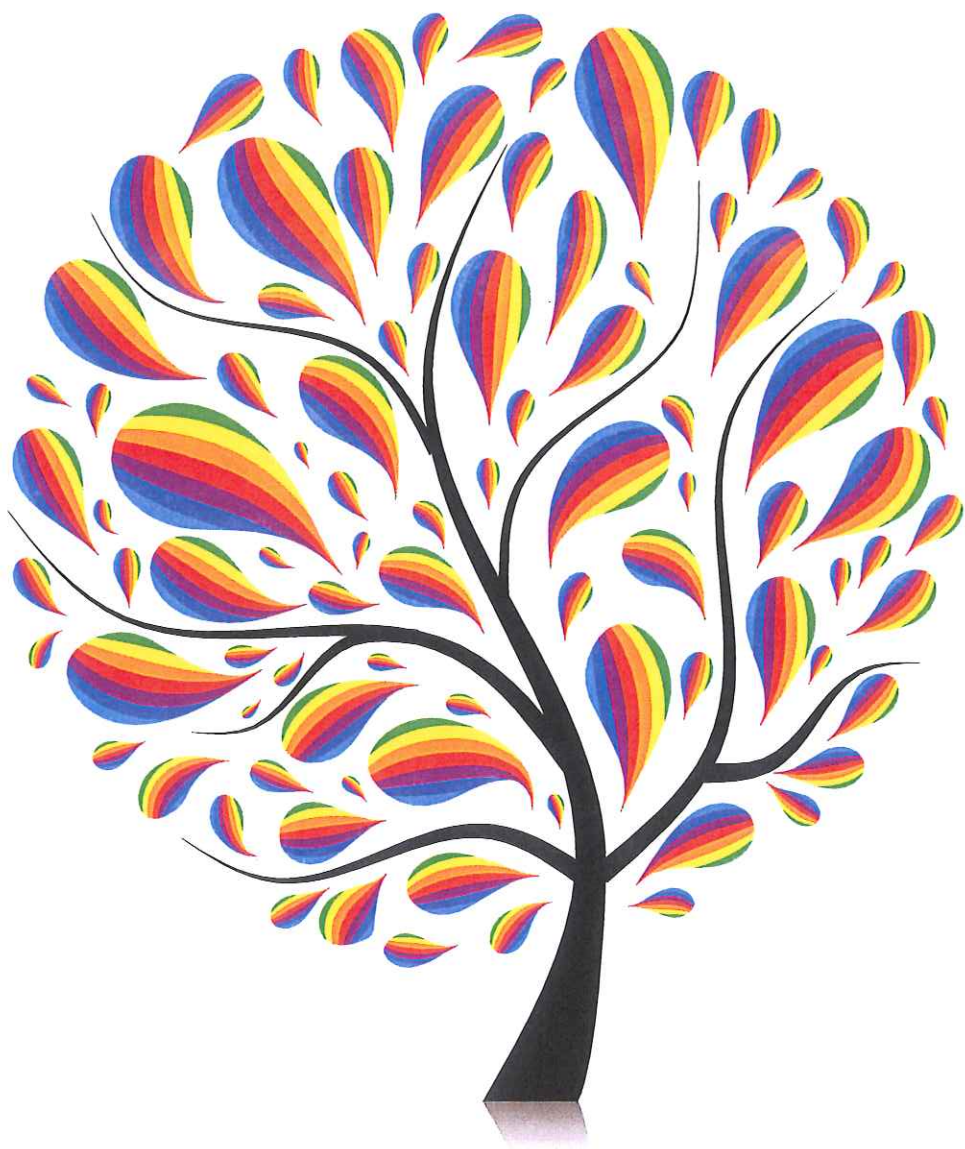
Målet nås genom att

- Varje förvaltning, bolag och verksamhet årligen vidtar tre åtgärder för att öka medvetenheten om och göra medarbetarna uppmärksamma på egna attityder till och värderingar om hbt-frågor.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om bemötande i alla beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, om överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar, bolag och verksamheter inkluderar hbt-frågor i sitt kvalitets- och utvecklingsarbete.

Indikatorer

Varje år ska förvaltningar och bolag redovisa

- Vilka åtgärder som vidtagits för att förbättra bemötandet och öka medvetenheten och kunskapen om hbt-frågor hos medarbetarna samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om bemötande av personer med hbt-identitet, hur många uppföljningar som gjorts avseende bemötandet samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som vidtagits under året för att förbättra kvaliteten och utveckla arbetet mot ett bra bemötande av personer med hbt-identitet.



Ordlista

Cis-person – en person som inte är transperson, det vill säga någon vars biologiska kön, juridiska kön och könsidentitet stämmer överens enligt normen för det könet. Ett exempel på en cisperson kan vara en person som känner sig som och definierar sig som kvinna, ses av andra personer som kvinna, är uppfostrad som kvinna, är sedan födseln biologisk kvinna (med kvinnliga könsorgan och gener), är registrerad som kvinna i myndigheternas register och beter sig utefter den kvinnliga könsrollen. "Cis" kommer ifrån latin och betyder "på samma sida".

Hatbrott – mobbing, trakasserier, verbala och fysiska hot, brott mot hbt-personer där motivet är homo-, bi- eller transfobiskt.

Hbt – uttrycket hbt och hbt-personer är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Heteronorm – den norm som förutsätter att det finns två kön, att alla har det kön de ser ut att ha och att alla människor attraheras av det motsatta könet.

Homofobi, bifobi och transfobi – hat och fördomar mot homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Intersexuell – en person som biologiskt inte självklart kan inordnas som kvinna eller man utifrån vedertagna kriterier.

Könsidentitet – det kön som en person själv identifierar sig som.

Könsuttryck – kläder, kroppsspråk och hur man signalerar till andra vilket kön man vill bli uppfattad som.

Norm – begrepp för underförstådda värderingar och regler.

Normkritiskt perspektiv – till exempel ifrågasättande av heteronormen.

Queer – är ett svårdefinierbart begrepp för ett sätt att se på samhället genom att ifrågasätta normer, framför allt könsnormer och sexuella normer. Det kan även vara en identitet där personen försöker eftersträva att inga normer ska begränsa ens liv. Ordet används framför allt som centralt begrepp inom queerteori. Queer är ett förhållningssätt som kritiserar heteronormen. Queer kan användas som ett sätt att beskriva sin sexuella läggning och kan då betyda att man inte bryr sig om vilket kön man blir kär i och/eller attraherad av eller att man inte kan och/eller vill definiera sin sexuella läggning inom de traditionella begreppen.

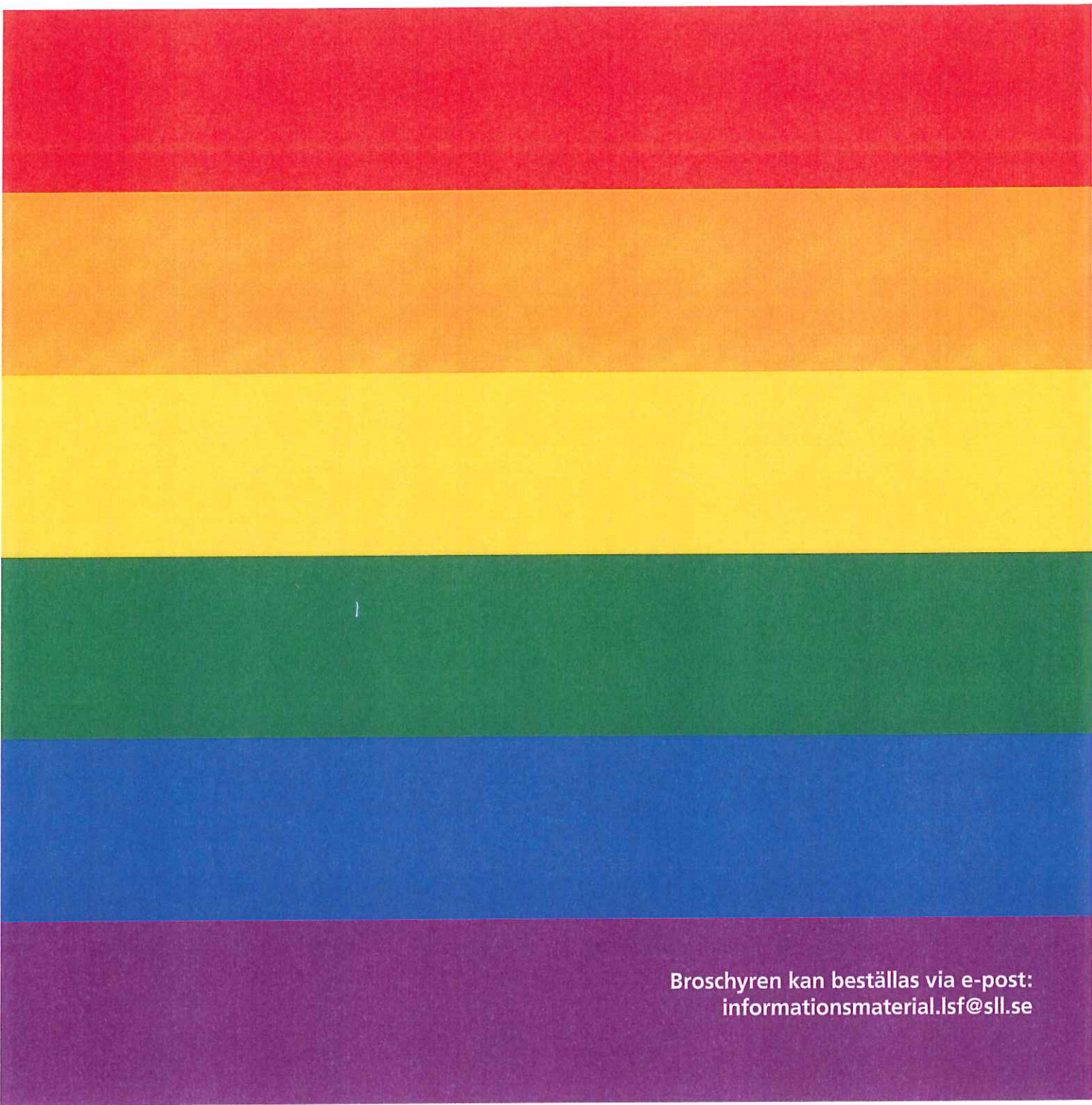
Sexuell läggning – bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet.

Transperson – ett samlingsbegrepp för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerades för dem vid födseln. Samlingsnamn på till exempel transvestiter och transsexuella. Transpersoner kan vara antingen homo-, bi- eller heterosexuella.

Transsexuell – en person som upplever att det juridiska könet och kroppens utseende inte överensstämmer med den egna könsidentiteten.

Transvestit – en person som tidvis, ofta eller alltid använder det motsatta könets kläder och/eller attribut. Transvestism handlar om könsuttryck och inte om sexuell läggning.





Broschyren kan beställas via e-post:
informationsmaterial.lsf@sll.se