

Handläggare
Anna Larsson
Telefon: 08-508 03 083**Till**
Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Svar på remiss om Program för HBTQ-frågor 2014-2017

Förvaltningens förslag till beslut

Stadsdelsnämnden överlämnar tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Maria Häggblom
StadsdelsdirektörChristina Heglert
Avdelningschef

Sammanfattning

Stockholms stad har genom Vision 2030 tydliggjort ambitionen om att Stockholm ska vara en stad i världsklass. Det innebär en mänsklig stad som bejakar alla människors rätt och okränkbara frihet till att utvecklas och vara den man är.

Som ett led i detta arbete ska ett stadsövergripande HBTQ-program antas av kommunfullmäktige. Programmet syftar till att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och synliggöra HBTQ-personers behov för att säkerställa ett gott bemötande i alla verksamheter. Samt att öka förståelsen för och kunskapen om HBTQ hos de medarbetare som dagligen möter stockholmarna.

Genom att arbeta utifrån områdena; *bemötande, synliggörande och kompetens*, ska erfarenheter och kunskaper tillvaratas för att värdesätta den mångfald som olika, kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör hos medarbetare och stockholmare.

SPÅNGA-TENSTA STADSDELSNÄMND
Strategiska stabenFagerstagatan 15
Box 4066, 163 04 SPÅNGA
Telefon 08-508 03 083
Växel 508 03 00
anna.hs.larsson@stockholm.se
stockholm.se

Förvaltningen ställer sig positiv till förslag om program för HBTQ-frågor 2014-2017.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom strategiska staben i samarbete med övriga avdelningar.

Ärendet

HBQ-personer upplever ibland att de inte bemöts med rätt kompetens eller med samma respekt och professionalitet som andra. En del upplever att de kränks och osynliggörs.

Stockholms stad har genom Vision 2030 tydliggjort ambitionen om att Stockholm ska vara en stad i världsklass. Det innebär en mänsklig stad som bejakar alla människors rätt och okränkbara frihet till att utvecklas och vara den man är.

Som ett led i detta arbete ska ett stadsövergripande HBQ-program antas av kommunfullmäktige som gäller såväl anställda i staden som fristående aktörer som har avtal med staden. För att kunna ge en god service utifrån målgruppens behov krävs relevant kompetens. Stadens nämnder och bolag ska därför säkerställa att medarbetare har erforderlig kompetens om HBQ-frågor och därmed skapa förutsättningar för en bra service, rättssäker myndighetsutövning och ett gott bemötande.

Det är också viktigt att HBQ-perspektivet tillvaratas i stadens kommunikationsarbete.

Enligt remissen är det viktigt att programmet är övergripande och enkelt att ta till sig. Programmet ska ge tydliga signaler om att alla medarbetare ska ha en god kunskap om HBQ-frågor, samt förklara hur man på ett respektfullt sätt bemöter människor så att det också inkluderar personer med HBQ-identitet.

I remissen påtalas också att det är det angeläget att programmet innehåller en vision samt mål som ska vara möjliga att följa upp. Ett exempel skulle kunna vara att ta fram relevanta indikatorer.

Ett första steg i arbetet är att få in underlag med konkreta förslag om hur vi gemensamt kan formulera det bästa tänkbara HBQ-programmet för framtiden och vår stad.

Syfte

HBQT-programmet syftar till att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och synliggöra HBQT-personers behov för att säkerställa ett gott bemötande i alla verksamheter, oavsett vem som utför servicen. Lika viktigt är att också öka förståelsen för och kunskapen om HBQT hos de medarbetare som dagligen möter stockholmarna

Erfarenheter och kunskaper ska tillvaratas och den mångfald som olika, kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör hos medarbetare och stockholmare ska värdesättas. Medarbetarna ska i sitt bemötande visa respekt genom ett professionellt förhållningssätt.

Mål

- *Bemötande*
Boende och besökare blir bemötta med öppenhet och respekt oavsett kön, sexuell läggning, könsuttryck och könsidentitet.
- *Synliggörande*
Stockholms stads kommunikation beaktar HBT-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 HBT-kompetens för att för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

Genomförande

Ansvar för att programmet genomförs ligger på respektive nämnd och bolag. Kostnader för genomförandet ska rymmas inom ordinarie verksamhet. För att uppnå avsedd effekt är det viktigt att förvaltningarna arbetar med att;

- Informera om HBQT-programmet.
- Vidta åtgärder för att HBQT-perspektivet säkerställs.

- Säkerställa att alla medarbetare har kunskap om och kompetens för att bemöta HBTQ-personer på ett respektfullt sätt.
- Säkerställa att HBTQ-perspektivet tas tillvara i stadens kommunikation.
- Vid upphandling av verksamhet ska HBTQ-programmets målsättning avseende synliggörande, kompetens och bemötande utgöra en del i avtalsinnehållet där det är relevant.

Uppföljning

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ansvarar för uppföljning, detta görs genom en fråga i Medborgarundersökningen.

Förvaltningens synpunkter

Förvaltningen anser att det är viktigt att på ett konsekvent och långsiktigt sätt arbeta för att skapa förutsättningar för demokrati och rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Det arbetet sker idag inom ramen för Stockholm stads och förvaltningens Jämställdhet- och mångfaldsarbete.

Förvaltningen fick i samband med nämndsammanträdet i mars uppdrag att återkomma till nämnden med en redovisning om hur arbetet med mångfald- och likabehandlingsarbete avseende medarbetarna fortgår. I detta uppdrag ingår såväl HBTQ-frågor, som kön, ålder samt etnicitet. Uppdraget innefattar kontinuerliga utbildningssatsningar och arbete pågår för att ta fram en struktur för det.

Förvaltningen vill lyfta fram att det i egenskap av arbetsgivare också är viktigt att alla medarbetare ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det regleras i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Som ett led i detta arbete ser förvaltningen att det är av stor vikt att samtliga medarbetare har en grundläggande kunskap om och kompetens för att bemöta alla människor, inklusive HBTQ-personer på ett respektfullt sätt. Det gäller både ur brukar/kund och medarbetarperspektivet.

För att möjliggöra det är det viktigt att arbeta systematiskt och långsiktigt inom flera områden. Nedan ger förvaltningen förslag på hur arbetet skulle kunna se ut.

Kompetensutveckling

Ett förslag som förvaltningen vill lyfta fram är e-Learning. Genom att Stockholm stad centralt ansvarar för en webb baserad utbildningstjänst enligt samma modell som Äldrecentrums Demens ABC, skulle samtliga medarbetarna i Stockholm stad på ett lättförståeligt och tidseffektivt sätt kunna tillgodogöra sig en grundläggande information. Vid nyrekrytering, som en del i introduktionen, är det enkelt att snabbt sätta in nya medarbetare i grunderna i förvaltningens Jämställdhet- och mångfaldsarbete inklusive Stockholm stads HBTQ-program. Det är angeläget att utbildningstjänsten uppdateras vid revideringar i programmet.

Vidare kan centrala satsningar genomföras kontinuerligt med riktade utbildningar till olika målgrupper. Dessa utbildningar bör vara stadsövergripande och rikta sig till olika medarbetare och chefers specifika behov, t.ex. för medarbetare inom äldreomsorg, myndighetsutövning, chefer, HR funktioner mm.

För att tydliggöra vikten av att diskutera HBTQ-frågor i verksamheterna kan HBTQ-programmet läggas in i årshjulet, för att visa att och när HBTQ frågor ska diskuteras. Exempelvis kan det ske i samband med ett APT under året.

Rekrytering

Vid rekryteringen av nya medarbetare ska Stockholm stads och förvaltningarnas Jämställdhet- och mångfaldsplaner ligga som grund. Modeller för att ge förutsättningar för mångfald kan användas, t.ex. kompetensbaserad rekrytering. I samband med nyrekryteringar av chefer/ chefsintroduktionsprogram har förvaltningarna dessutom goda möjligheter att utbilda och informera de nya cheferna om HBTQ-programmet och förvaltningarnas arbete.

Kommunikation

Vid såväl intern som extern kommunikation är det viktigt att säkerställa att HBTQ-perspektivet tas tillvara. Det kan ske genom såväl bilder, som språk och tydliggörande i texter och trycksaker.

Upphandling

Vid upphandling av verksamhet ska HBTQ-programmets målsättning avseende synliggörande, kompetens och bemötande utgöra en del i avtalsinnehållet där det är relevant.

Uppföljning

Enligt remissen ansvarar Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige för uppföljningen och kommer att göra det genom en fråga i Medborgarundersökningen.

Förvaltningen anser att det är viktigt att uppföljningen ger ett rättvisande bild av det arbete som bedrivits och de resultat som uppnåtts. Ett komplement till Medborgarundersökningen skulle därför kunna utgöras av frågor i medarbetarenkäten om medarbetarnas upplevelser och kunskap avseende Jämställdhet- och mångfald, inklusive HBTQ relaterade frågor.

Ett annat sätt att mäta måluppfyllelse är via styrda indikatorer och aktiviteter i budgeten.

Exempel på indikatorer skulle kunna vara;

- *Andel medarbetare som genomgått grundläggande webb baserad Jämställdhet- och mångfaldutbildning inklusive HBTQ-frågor.*
- *Andel chefer som genomgått kompetenshöjande insats inom Jämställdhet- och mångfald inklusive HBTQ-frågor.*

Exempel på aktiviteter skulle kunna vara;

- *Samtliga enheter ska vid minst ett tillfälle under året särskilt diskutera HBTQ-policyn.*
- *Kommunikation internt och externt ska utformas och ske på sådant sätt att HBTQ-perspektivet beaktas och tas tillvara.*
- *I samband med upphandling ska HBTQ-programmets målsättning avseende synliggörande, kompetens och bemötande utgöra en del i avtalsinnehållet där det är relevant.*

Mot bakgrund av förvaltningens synpunkter föreslår
förvaltningen att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige
att anta Program för HBTQ-frågor 2014-2017.