



**Handläggare**  
Anna Eriksson  
08-508 270 78  
anna.eriksson@stockholm.se

**Till**  
Fastighetsnämnden  
2014-09-23

## **Program för HBTQ-frågor 2014-2017. Remissvar.**

### **Förslag till beslut**

1. Fastighetsnämnden godkänner kontorets utlåtande som svar på remissen att överlämnas till Kommunstyrelsen.
2. Paragrafen förklaras omedelbart justerad.

Juan Copoví-Mena  
Förvaltningschef

Ann-Sofie Chudi  
Avdelningschef

### **Sammanfattning**

Till fastighetskontoret har inkommit en skrivelse från Kommunstyrelsen angående remissen om program för HBTQ<sup>1</sup>-frågor 2014-2017, dnr 325-184-2014. Remisstiden sträcker sig fram till den 10 september 2014. Fastighetsnämnden har dock fått förlängd remisstid till den 24 september 2014.

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett övergripande program för HBTQ-arbete. 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, oavsett vem som utför servicen. Lika viktigt är det att öka förståelsen för och kunskapen om HBTQ hos de medarbetare som dagligen möter stockholmarna. Arbetet för HBTQ-personers rättigheter handlar om mänskliga rättigheter och är en självklar del i ett öppet och modernt samhälle för alla.

**Fastighetskontoret**  
Administrativa avdelningen

Hantverkargatan 2  
Box 8312  
104 20 Stockholm  
Växel 08-508 270 00  
fastighetskontoret@stockholm.se  
stockholm.se/fastighetskontoret

---

<sup>1</sup> HBTQ är en förkortning för homosexuella, bisexuella, trans- och queerpersoner

Fastighetskontoret välkomnar programmet och anser att det är väl genomarbetat. Programmet har ett tydligt medborgarfokus och fastighetskontoret förutsätter att det interna arbetet inkluderas i Stockholms stads personalpolicy. Fastighetskontoret är positivt till att HBTQ-perspektivet tas tillvara i stadens kommunikationsarbete då det är viktigt att, som en av Sveriges största arbetsgivare, kommunicera på ett neutralt och professionellt sätt. Kontoret anser att de framtagna målen är bra. För att förtydliga vikten föreslår fastighetskontoret att lyfta in respektive nämnds aktivitet i de redan framtagna jämställdhets- och mångfaldsplanerna.

Fastighetskontoret är positivt inställd till att en fråga adderas i medborgarundersökningen. Fastighetskontoret vill dock framföra önskemål om att dessutom addera ytterligare en fråga i medarbetarundersökningen. Exempel på utformning kan vara ” Jag har tillräckliga kunskaper i HBTQ-frågor för att bemöta alla på ett professionellt sätt?”

### **Utlåtande**

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett övergripande program för HBTQ-arbete. För att sprida kunskapen om HBTQ-frågor bland stadens anställda och hos de fristående aktörerna som har avtal med staden är det angeläget att ta fram en stadsövergripande policy. HBTQ-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, oavsett vem som utför servicen. Lika viktigt är det att öka förståelsen för och kunskapen om HBTQ-frågor hos de medarbetare som dagligen möter stockholmarna. Detta för att bemöta HBTQ-personer med öppenhet och respekt. Arbetet för HBTQ-personers rättigheter handlar om mänskliga rättigheter och är en självklar del i ett öppet och modernt samhälle för alla. Många personer med HBTQ-identitet upplever att de kränks och osynliggörs och hälsoskillnaderna är stor inom HBTQ-gruppen där bisexuella och transpersoner i studier uppvisat ett sämre allmänt hälsotillstånd än homosexuella personer. Transpersoner uppvisar oftare ett sämre hälsoläge än bisexuella och homosexuella.

Målet är att tillvarata erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör hos medarbetare och stockholmare. För att uppnå ett aktivt arbete utifrån målområdena ska stadens medarbetare i sitt bemötande visa respekt genom ett professionellt förhållningssätt.

### 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.*

Ansvar för att programmet genomförs kommer att ligga på respektive nämnd och alla kostnader för genomförande ska rymmas inom ordinarie verksamhet.

För att uppnå väntade effekter är det viktigt att chefer på alla nivåer arbetar aktivt med informationsspridning, vidtar nödvändiga åtgärder, säkerställer att medarbetarna har tillräcklig kompetens, säkerställer att HBTQ-perspektivet tillvaratas i kommunikationen samt beakta programmet vid upphandling av verksamhet.

HBTQ-programmet kommer att följas upp genom att en fråga adderas i medborgarundersökningen om hur väl staden beaktar HBTQ-perspektivet.

### Kontorets synpunkter

Fastighetskontoret välkomnar programmet och ställer sig positivt till innehållet. Arbetet med dessa frågor är viktiga för att nå visionen 2030 – ett Stockholm i världsklass. Programmet har ett tydligt medborgarfokus och fastighetskontoret förutsätter att det interna HBTQ-arbetet inkluderas i Stockholms stads personalpolicy. Om så är fallet föreslår kontoret att det tydliggörs någonstans i HBTQ-programmet.

Kontoret ser det som positivt att HBTQ-perspektivet tas tillvara i stadens kommunikationsarbete. Det är en viktig signal att, som en av Sveriges största arbetsgivare, kommunicera på ett neutralt och professionellt sätt. Fastighetskontoret anser att de framtagna målen är bra formulerade. Det är positivt att programmet ger utrymme för nämnderna att själva ta fram aktiviteter som syftar till att nå de framtagna målen. Nämndernas jämställdhets- och mångfaldsplaner utgår idag från arbetsgivarperspektivet. För att förtydliga vikten av

programmet föreslår fastighetskontoret att de framtagna aktiviteterna ändå lyfts in i respektive nämnds jämställdhets- och mångfaldsplan. Uppföljningen av aktiviteterna blir då en naturlig del av verksamhetsuppföljningen och ligger samtidigt som bilaga till respektive nämnds verksamhetsplan.

Fastighetskontoret är positivt till att en fråga adderas i medborgarundersökningen i syfte att undersöka hur väl staden beaktar HBTQ-perspektivet. Fastighetskontoret vill dock framföra önskemål om att dessutom addera ytterligare en fråga i medarbetarundersökningen. Exempel på utformning kan vara ”Jag har tillräckliga kunskaper i HBTQ-frågor för att bemöta alla på ett professionellt sätt?”

## **Slut**

Bilaga: Remissen