

Handläggare:
Sara Feinberg, 08-508 29 097

Till
Finansroteln

Program för HBTQ-frågor 2014-2017

Svar på remiss från Finansroteln (Dnr 325-184-2014).

Sammanfattning

Koncernledningen, tillsammans med bolagen, anser att det är av största vikt att Stockholms stad fortsätter att vara en föregångsstad där det är lätt för alla människor att leva och där alla människors lika värde står i fokus – oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder, nationell- eller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social ställning eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Det är därför viktigt att arbeta brett inom staden med en gemensam värdegrund, där staden är tydlig med vilken kultur och vilket klimat som ska råda inom det öppna och moderna Stockholm; staden är en plats där *alla* människors lika värde är en självklarhet.

Koncernledningen förutsätter att HBTQ-policyn har föregåtts av en analys som visar att en separat HBTQ-policy är det effektivaste verktyget för staden. Ett alternativ till en specifik HBTQ-policy är annars att man inför *ett bredare program* rörande jämställdhet, lika värde och mångfald, med fastställda mål om ”nolltolerans” för att motverka diskriminering i alla former – för alla, i alla verksamheter. Till detta kopplas sedan konkreta riktlinjer och aktiviteter för att ge bra och konkreta stöd i arbetet och medverka till ökad förståelse för att behålla ett öppet och modernt samhälle.

Om koncernledningen utgår från att *en specifik HBTQ-policy* är det effektivaste verktyget för staden så anger bolagen följande konkreta förslag:

- HBTQ-policy bör inte bara riktas till boende och besökare, utan även medarbetare i stadens verksamheter bör lyftas fram redan i detta sammanhang.
- Ett tydliggörande, genom kompletterande riktlinjer till programmet, gällande chefers ansvar för att säkerställa HBTQ-perspektivet.
- Eftersom HBTQ kan tolkas på olika sätt skulle det vara en fördel om programmet även innehåller en definition av vad som staden avser med HBTQ.

- Varje nämnd/bolag ges möjlighet att själv anpassa HBTQ-programmets genomförande/aktiviteter till den egna verksamhetens förutsättningar, för att inte stävja redan pågående arbete i frågan.
- Det är viktigt att programmet är konkret, gärna med exempel. Det ska vara tydligt att alla människor är unika och ska bemötas utifrån det.
- Med konkreta exempel menas t.ex. hur frågor formuleras, inte bara i skrift utan även i samtal. ”Har du någon pojkvän?” är en vanlig fråga till en kvinna utifrån gamla normer. Frågan borde istället formuleras med ett större inkluderande bortom heteronormen och liknande strukturer, t ex ”lever du med någon?” eller ”har du någon partner?”.
- Nedsättande skämt och andra kränkningar får inte förekomma, och gör det ändå det ska det tydligt markeras att detta inte accepteras. Chefer måste föregå med, och som, goda exempel.

Ärendet

Finansroteln har remitterat ”*Program för HBTQ-frågor 2014-2017*” till bland annat Stockholms Stadshus AB. Stockholms Stadshus AB har i sin tur remitterat vidare till samtliga dotterbolag. Nedan följer en redovisning av bolagens remissvar i huvudsak. Remissvaren i sin helhet återfinns i bilagorna. Stockholm Vatten, S:t Erik Livförsäkring och S:t Erik Försäkring har valt att inte svara på remissen då de inte har några konstruktiva förslag att tillägga.

Syftet med programmet är motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och synliggöra HBTQ-personers behov för att säkerställa ett gott bemötande i alla verksamheter. Även ökad förståelse för och kunskapen om HBTQ hos medarbetarna som dagligen möter stockholmare är lika viktigt.

Målen för HBTQ-programmet är:

- **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 för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

Ansvar för att programmet genomförs ligger på respektive nämnd och bolag och kostnader för genomförandet ska inrymmas i den ordinarie verksamheten. För att kunna genomföra programmet ska chefer på alla nivåer arbeta med att bl.a. informera om

HBTQ-programmet, säkerställa att alla medarbetare har kunskap om och kompetens för att bemöta HBTQ-personer på ett respektfullt sätt och säkerställa att HBTQ-perspektivet tas tillvara i stadens kommunikation.

Underremiss

Svenska Bostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Svenska Bostäder delar till fullo den analys som ligger till grund för programförslaget. Det är uppenbart att HBTQ-personer inte behandlas med den respekt som man har rätt att kräva. Även utifrån mera absoluta tal exempelvis ohälsa påvisar en negativ särbehandling. Till yttermera viss utsätts denna grupp för hatbrott av varjehanda slag. Denna situation är naturligtvis inte acceptabel.

Svenska Bostäder har som en stor aktör på bostadsmarknaden och som en arbetsgivare ett dubbelt ansvar. Dels måste bolaget ta till sig programmets grundläggande synpunkter i sitt dagliga bemötande av sina hyresgäster och kunder. Dels måste bolaget också på samma sätt agera föredömligt i sin arbetsgivarroll.

Grunden för att utvecklingen skall gå i rätt riktning är att kunskapsnivån och kompetensen ökar hos bolagets personal. Genom riktade utbildningsinsatser kan detta möjliggöras för att sedan såväl synliggöra och bemöta målgruppen på ett respektfullt sätt.

Svenska Bostäder avser utifrån programmets tankegångar och vår egen medvetenhet att öka kunskaperna och kontinuerligt uppmärksamma HBTQ-frågor inom bolaget (*bilaga 1*).

Familjebostäders remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Under rubriken ”Styrande lagar och dokument” anges i ett stycke bland annat att innehåll i personalpolicy m.fl. dokument ska borga för jämställdhet, mångfald och likabehandling i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor i Stadens verksamheter.

Bolaget anser att en HBTQ-policy på ett än tydligare sätt än ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017” ska syfta till att Stadens mål för bemötande, synliggörande och kompetens inte bara ska riktas till boende och besökare. Även de många HBTQ-personer som är medarbetare i Stadens verksamheter bör lyftas fram redan i detta sammanhang. Det är väsentligt att alla medarbetare i Stadens verksamheter, på samma sätt som boende och besökare i Staden, känner sig sedda och respekterade och att de behandlas på samma sätt av chefer och kolleger oavsett sexuell läggning, könsöverskridande uttryck eller identitet (*bilaga 2*).

Micasas remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Bolaget ställer sig positiv till programmet och att staden på detta sätt förtydligar med gemensamma riktlinjer för HBTQ-frågorna. Det är principiellt viktigt att staden genom dess verksamheter säkerställer att ingen diskriminering sker. Ett tydliggörande, genom kompletterande riktlinjer till programmet, gällande chefers ansvar för att säkerställa

HBTQ-perspektivet i verksamheten samt för medarbetarnas kompetens, borde också formuleras (*bilaga 3*).

StockholmsHems remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Eftersom HBTQ-personer i Stockholm ibland upplever att de inte möts med respekt och kompetens tycker StockholmsHem att initiativet till ett HBTQ-program är bra. De föreslagna målen är också relevanta. Eftersom begreppet kan tolkas på olika sätt skulle det vara en fördel om programmet även innehåller en definition av vad staden avser med HBTQ.

Utmaningen för bolag och förvaltningar är att kartlägga utvecklingsområden inom den egna verksamheten. Det är rimligt att betona chefsansvar, men för att utvecklingsarbetet ska komma igång i praktiken bör programmet kompletteras med konkreta förslag på aktiviteter som kan vidtas och information om vad som kan vara viktigt att tänka på (*bilaga 4*).

Bostadsförmedlingens remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Bostadsförmedlingen arbetar fortlöpande med bemötandefrågor och för att motverka diskriminering i alla former. En övergripande policy på området som också sammanfattar styrande lagar och dokument, ansvarsfördelning och målsättningar är ett bra stöd i det arbetet. Bostadsförmedlingen ser positivt på det föreslagna HBTQ-programmet och ser det som angeläget att arbeta för inkludering och mångfald (*bilaga 5*).

SISAB:s remissvar har i huvudsak följande lydelse:

SISAB delar uppfattningen om att HBTQ-frågor är en angelägen fråga för staden. Ett föreläggande om att alla verksamheter särskilt ska behandla HBTQ-frågor för att genom ökad förståelse skapa ett öppet och modernt samhälle välkomnas.

HBTQ-programmet sägs syfta till att synliggöra HBTQ-personers behov. SISAB:s uppfattning är den att HBTQ-personer har samma behov som alla andra, nämligen att bli sedda, respekterade, välkomnade och inkluderade i samhället.

SISAB arbetar idag aktivt med HBTQ-frågor, bland annat genom gällande jämställdhets- och mångfaldsplan som är en integrerad del av vår verksamhet. Bolaget förespråkar därför att varje nämnd/bolag ges möjlighet att själv anpassa HBTQ-programmets genomförande/aktiviteter till den egna verksamhetens förutsättningar, för att inte stävja redan pågående arbete i frågan (*bilaga 6*).

Stockholms Hamns remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholms Hamnar välkomnar arbetet med att förbättra situationen för HBTQ-personer inom Stockholms stad. Jämställdhet och mångfald är prioriterade frågor för Stockholms Hamnar och det ska vara en integrerad del i bolagets dagliga arbete. En viktig del i detta arbete är Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2013-2015 som antogs i mars 2013 och som utgår från framför allt gällande diskrimineringslagstiftning.

Stockholms Hamnar vill betona vilken av att staden arbetar brett med en gemensam värdegrund, där alla människors lika värde står i fokus – oavsett kön, könsidentitet,

sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder och social ställning.

Stockholms Hamnar kommer även fortsättningsvis att arbeta brett med diskrimineringsfrågor där bl.a. aktuella HBTQ-frågor ingår (*bilaga 7*).

Stokabs remissvar har i huvudsak följande lydelse:

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. Stokab har under lång tid arbetat med dessa frågor i sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete och fastställt mål om ”nolltolerans”. Ingen på Stokab skall känna sig utsatt för kränkande särbehandling, t.ex. uppleva sexuella trakasserier eller bli utsatt för mobbing, p.g.a. sexuell läggning. Inriktningen är att detta förhållningssätt även ska präglade de anställdas bemötande av kunder och intressenter. För att nå målet med ”nolltolerans” erbjuds chefer och medarbetare kommunikationsutbildning i avsikt att nå ökad öppenhet och delaktighet samt förståelse för olikheter (*bilaga 8*).

Stockholm Parkerings remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stockholm stad ska vara en föregångsstad för alla människor där ingen ska behöva kännas sig kränkt eller osynliggjord.

Stadens ambition om att vara en stad i världsklass förutsätter att alla verksamheter tar ansvar; vid såväl kontakter med intressenterna till verksamheten, som arbetsgivare. Bolagen inom staden ska alla ta sitt ansvar för att alla ska ha samma möjligheter att behandlas likvärdigt oavsett könsidentitet eller sexuell läggning. I enlighet med stadens riktlinjer ska samtliga verksamheter kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling.

Stockholm Parkering använder i kontakterna med sina kunder begrepp som är genusneutrala. Bolaget utgår även från den enskilda kunden och inte ifrån olika samförhållanden. Därmed hoppas Stockholm Parkering att ingen ska behöva känna sig kränkt eller osynliggjord i sina kontakter med bolaget.

Stockholm Parkering är mycket tydlig med att i samtliga rekryteringar säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker med anledning av den sökandes sexuella läggning (*bilaga 9*).

Stadsteaterns remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Stadsteatern bedriver en publikintensiv verksamhet där ambitionen är att alla ska känna sig välkomna. Huset erbjuder publiken upplevelser inom teater, konst, musik, litteratur och aktuell samhällsdebatt. Både i förhållande till publiken och det konstnärliga innehållet i bolagets programutbud är HBTQ-frågor ständigt aktuella och relevanta.

Stadsteatern ställer sig därför positiva till grundtankarna i förslaget till HBTQ-policy för Stockholms stad och även till de förslag till åtgärder och genomförande som formuleras (*bilaga 10*).

SGA Fastigheters remissvar har i huvudsak följande lydelse:

Alla människors lika värde är grundläggande, oavsett t ex kön, religion, hudfärg eller sexuell läggning. Detta ska vara en självklarhet som manifesterar vårt fria, moderna samhälle år 2014.

Vår verklighet lever dessvärre inte alltid upp till dessa värderingar. Diskriminering mot alla likas värde förekommer i vårt samhälle, bl.a. mot personer som identifierar sig inom HBQT. För att bemöta denna problematik och arbeta mot ett mer inkluderande och medmänskligt samhälle är HBQT-frågorna viktiga att lyfta fram inom Stockholms stad. Då HBQT-personer upplever utsatthet, kränkningar och exkludering är det viktigt att adressera dessa som grupp och öka kunskapen om HBQT bland anställda. Detta har uppmärksammats även på nationell nivå, och Socialstyrelsen har regeringens uppdrag att öka HBTQ-kompetensen genom satsningar som riktar sig till kommuner och landsting (SvD, Brännpunkt 140801).

Som medarbetare inom Stockholms stad är ett bra och korrekt bemötande av människor, oavsett om det är kollegor, elever, brukare, boende eller andra medborgare, en av våra viktigaste uppgifter. De målområden, bemötande, synliggörande och kompetens, som anges i HBQT-programmet är relevanta. Enligt SGA Fastigheters uppfattning är det viktigt att programmet är konkret, gärna med exempel. Det ska vara tydligt att alla människor är unika och ska bemötas utifrån det.

Med konkreta exempel menas t.ex. hur frågor formuleras, inte bara i skrift utan även i samtal. ”Har du någon pojkvän?” är en vanlig fråga till en kvinna utifrån gamla normer. Frågan borde istället formuleras med ett större inkluderande bortom heteronormen och liknande strukturer, t ex ”lever du med någon?” eller ”har du någon partner?”. Att leva man-man ska kännas lika naturligt som att leva man-kvinna etc. HBQT belyser behovet av att bredda traditionella könsroller för större inkludering.

Revidering av stadens övergripande vision – Vision 2030 – ett Stockholm i världsklass - pågår. HBQT-frågan kan med fördel tydligare lyftas fram i den övergripande visionen för att förtydliga frågans viktiga status inom staden. Den finns givetvis inbakad idag, men skulle kunna lyftas fram tydligare.

Stadens arbetsplatser ska vara öppna och välkomnande. Det innebär ett respektfullt uppträdande från alla medarbetare inom staden. Nedsättande skämt, ”roliga historier” och andra kränkningar får inte förekomma, och gör det ändå det ska det markeras tydligt att detta inte accepteras. Chefer måste föregå med goda exempel (*bilaga 11*).

S:t Erik Markutvecklings remissvar har i huvudsak följande lydelse:

S:t Erik Markutveckling uppgift är att äga och förvalta fastigheter/aktier i fastighetsbolag i syfte att främja stadens förmögenhetsförvaltning och utveckling. Bolaget anser att programmet och dess mål är angelägna och betydelsefulla i en stor organisation som Stockholms stad. Bolaget kommer utifrån sin specifika verksamhet bidra till de stadsövergripande målen.

Bolaget har i övrigt inga synpunkter på programmet (*bilaga 12*).

Koncernledningens synpunkter

Finansroteln har remitterat ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017” där roteln, som ett första steg, bland annat efterfrågar konkreta förslag till hur staden gemensamt kan formulera den bästa tänkbara HBTQ-policyn.

Koncernledningen, tillsammans med bolagen, anser att det är av största vikt att Stockholms stad fortsätter att vara en föregångsstad där det är lätt för alla människor att leva och där alla människors lika värde står i fokus – oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder, nationell eller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social ställning eller annan omständighet som gäller den enskilde som person. Det är därför viktigt att arbeta brett inom staden med en gemensam värdegrund, där staden är tydlig med vilken kultur och klimat som ska råda inom det öppna och moderna Stockholm; staden är en plats där *alla* människors lika värde är en självklarhet.

Koncernledningen förutsätter att HBTQ-policyn har föregåtts av en analys som visar att en separat HBTQ-policy är det effektivaste verktyget för staden. Ett alternativ till en specifik HBTQ-policy är annars att man inför *ett bredare program* rörande jämställdhet, lika värde och mångfald, med fastställda mål om ”nolltolerans” för att motverka diskriminering i alla former – för alla, i alla verksamheter. Ett sådant program bör gälla för såväl medarbetare, som kunder, intressenter, boende och besökare i staden. Ett övergripande program inom området bör även sammanfatta styrande lagar och dokument, ansvarsfördelning och målsättningar. Arbetet med HBTQ-frågor, och andra direkta fokusfrågor, kan sedan utarbetas som riktlinjer med olika teman samt tillhörande aktiviteter. Ett exempel på aktivitet kan vara kommunikationsutbildning för chefer och medarbetare, för att nå ökad öppenhet och delaktighet samt förståelse för olikheter. Konkreta riktlinjer, med väl utformade aktiviteter, kan ge bra och konkreta stöd i arbetet och medverka till ökad förståelse för att behålla ett öppet och modernt samhälle.

Om koncernledningen utgår från att en specifik HBTQ-policy är det effektivaste verktyget för staden så anger bolagen följande konkreta förslag:

- HBTQ-policy bör inte bara riktas till boende och besökare, utan även stadens medarbetare i stadens verksamheter bör lyftas fram redan i detta sammanhang.
- Ett tydliggörande, genom kompletterande riktlinjer till programmet, gällande chefers ansvar för att säkerställa HBTQ-perspektivet i verksamheten samt för medarbetarnas kompetens, bör också formuleras.
- Eftersom HBTQ kan tolkas på olika sätt skulle det vara en fördel om programmet även innehåller en definition av vad staden avser med HBTQ.
- Flera av bolagen arbetar redan aktivt med HBTQ-frågor och många av dem har redan jämställdhets- och mångfaldsarbete som en integrerad del av verksamheten. Bolagen föreslår därför att varje nämnd/bolag ges möjlighet att själv anpassa

HBTQ-programmets genomförande/aktiviteter till den egna verksamhetens förutsättningar, för att inte stävja redan pågående arbete i frågan.

- De målområden, bemötande, synliggörande och kompetens, som anges i HBQT-programmet är relevanta, men det är viktigt att programmet är konkret, gärna med exempel. Det ska vara tydligt att alla människor är unika och ska bemötas utifrån det.
- Med konkreta exempel menas t.ex. hur frågor formuleras, inte bara i skrift utan även i samtal. ”Har du någon pojkvän?” är en vanlig fråga till en kvinna utifrån gamla normer. Frågan borde istället formuleras med ett större inkluderande bortom heteronormen och liknande strukturer, t ex ”lever du med någon?” eller ”har du någon partner?”. Att leva man-man ska kännas lika naturligt som att leva man-kvinna etc. HBQT belyser behovet av att bredda traditionella könsroller för större inkludering.
- Stadens arbetsplatser ska vara öppna och välkomnande. Det innebär ett respektfullt uppträdande från alla medarbetare inom staden. Nedsättande skämt och andra kränkningar får inte förekomma, och gör det ändå det ska det markeras tydligt att detta inte accepteras. Chefer måste föregå med, och som, goda exempel.

Irene Svenonius

VD Stockholms Stadshus AB

Bilagor

1. Remissvar Svenska Bostäder
2. Remissvar Familjebostäder
3. Remissvar Micasa
4. Remissvar Stockholmshem
5. Remissvar Bostadsförmedlingen
6. Remissvar SISAB
7. Remissvar Stockholms Hamn
8. Remissvar Stokab
9. Remissvar Stockholm Parkering
10. Remissvar Stadsteatern
11. Remissvar SGA Fastigheter
12. Remissvar S:t Erik Markutveckling



REMISSYTTRANDE ÖVER PROGRAM FÖR HBTQ-FRÅGOR 2014-2017

AB Svenska Bostäder delar till fullo den analys som ligger till grund för programförslaget. Det är uppenbart att HBTQ-personer inte behandlas med den respekt som man har rätt att kräva. Även utifrån mera absoluta tal exempelvis ohälsa påvisar en negativ särbehandling. Till yttermera viss utsätts denna grupp för hatbrott av varjehanda slag. Denna situation är naturligtvis inte acceptabel.

AB Svenska Bostäder har som en stor aktör på bostadsmarknaden och som en arbetsgivare ett dubbelt ansvar. Dels måste vi ta till oss programmets grundläggande synpunkter i vårt dagliga bemötande av våra hyresgäster och kunder. Vi måste också på samma sätt agera föredömligt i vår arbetsgivarroll.

Grunden för att utvecklingen skall gå i rätt riktning är att kunskapsnivån och kompetensen ökar hos vår personal. Genom riktade utbildningsinsatser kan detta möjliggöras för att sedan såväl synliggöra och bemöta målgruppen på ett respektfullt sätt.

Bolaget avser utifrån programmets tankegångar och vår egen medvetenhet att öka kunskaperna och kontinuerligt uppmärksamma HBTQ-frågor inom bolaget.

I övrigt har vi inget att tillföra utan tillstyrker förslaget till program.

Med vänlig hälsning
AB SVENSKA BOSTÄDER

Pelle Björklund
VD



Underremiss – Program för HBTQ-frågor 2014-2017

Stockholms Stadshus AB har 2014-05-27 sänt rubricerad remiss till bolaget för yttrande.

Bolaget ser mycket positivt på initiativet till en HTBQ-policy för Stockholms Stad. Det är angeläget att Stadens syn på HTBQ-frågor manifesteras och att det tydliggörs och sprids inom alla verksamheter att alla människor ska behandlas med respekt i vår stad.

Staden har efterfrågat konkreta förslag utifrån tjänsteutlåtande 2014-02-05 ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017”. Bolaget har tagit del av tjänsteutlåtandet och besvarar underremissen utifrån detta.

Målsättning för ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017” anges vara

- Att boende och besökare blir bemötta med öppenhet och respekt oavsett kön, sexuell läggning, könsuttryck och könsidentitet.
- Att Stockholms stads kommunikation beaktar HBTQ-perspektivet både språkligt och bildmässigt och bidrar till att synliggöra målgruppen.
- Att 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.

Familjebostäders synpunkter

Under rubriken ”Styrande lagar och dokument” anges i ett stycke bland annat att innehåll i personalpolicy m fl dokument ska borga för jämställdhet, mångfald och likabehandling i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor i Stadens verksamheter.

Bolaget anser att en HBTQ-policy på ett än tydligare sätt än ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017” ska syfta till att Stadens mål för bemötande, synliggörande och kompetens inte bara ska riktas till boende och besökare. Även de många HTBQ-personer som är medarbetare i Stadens verksamheter bör lyftas fram redan i detta sammanhang. Det är väsentligt att alla medarbetare i Stadens verksamheter, på samma sätt som boende och besökare i Staden, känner sig sedda och respekterade och att de behandlas på samma sätt av chefer och kolleger oavsett sexuell läggning, könsöverskridande uttryck eller identitet.

AB FAMILJEBOSTÄDER

Hans Pettersson
Tf VD



Svar på remiss avseende program för HBTQ-frågor 2014-2107

Micasa Fastigheter har fått rubricerad underremiss från Stockholms Stadshus AB för yttrande senast den 25 augusti 2014.

Remissvaret kommer att anmälas i bolagets styrelse.

Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett program för stadsövergripande HBTQ-arbete.

Stadsledningskontoret har tagit fram förslag till program för HBTQ-frågor 2014-2017, som ska vara ett komplement till redan befintliga styrdokument på internationell, nationell och kommunal nivå.

Programmet ska gälla alla nämnder och bolag samt de verksamheter som arbetar på uppdrag av Stockholms stad.

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 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 ligger på respektive nämnd och bolag. Kostnader för genomförande ska rymmas inom ordinarie verksamhet.

För att målen ska uppnås är det viktigt att alla chefer på alla nivåer arbetar med att:

- Informera om HBTQ-programmet
- Vidta åtgärder för att HBTQ-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.

Micasa Fastigheters synpunkter

Bolaget ställer sig positiv till programmet och att staden på detta sätt förtydligar med gemensamma riktlinjer för HBTQ-frågorna. Det är principiellt viktigt att staden genom dess verksamheter säkerställer att ingen diskriminering sker. Ett tydliggörande, genom kompletterande riktlinjer till programmet, gällande chefers ansvar för att säkerställa HBTQ-perspektivet i verksamheten samt för medarbetarnas kompetens, borde också formuleras.

Med vänlig hälsning

Micasa Fastigheter i Stockholm AB

Patrik Emanuelsson

Remiss av Program för HBTQ-frågor, dnr 2014-1483

Som svar på rubricerad remiss får Stockholmshem lämna följande svar.

Förslaget

För att sprida kunskap om HBTQ-frågor bland anställda i staden och hos de fristående aktörerna som har avtal med staden har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till program för HBTQ-frågor som ska gälla 2014-2017. Mål för HBTQ-programmet är:

- 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 HBT-kompetens för att för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

För att uppnå målen ska chefer på alla nivåer arbeta med att:

- Informera om HBTQ-programmet
- Vidta åtgärder för att HBTQ-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

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ansvarar för uppföljningen av programmet och kommer för detta att addera en fråga i Medborgarundersökningen om hur väl staden beaktar HBTQ-perspektivet.

Stockholmshems synpunkter

Eftersom HBTQ-personer i Stockholm ibland upplever att de inte möts med respekt och kompetens tycker Stockholmshem att initiativet till ett HBTQ-program är bra. De föreslagna målen är också relevanta. Eftersom begreppet kan tolkas på olika sätt skulle det vara en fördel om programmet även innehåller en definition av vad som staden avser med HBTQ.

Utmaningen för bolag och förvaltningar är att kartlägga utvecklingsområden inom den egna verksamheten. Det är rimligt att betona chefsansvar, men för att utvecklingsarbetet ska komma igång i praktiken bör programmet kompletteras med konkreta förslag på aktiviteter som kan vidtas och information om vad som kan vara viktigt att tänka på.

Med vänlig hälsning

AKTIEBOLAGET STOCKHOLMSHEM

Ingela Lindh
VD

Remiss av program för HBTQ- frågor

Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett program för stadsövergripande HBTQ- arbete.

HBTQ- programmet syftar till att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och säkerställa ett gott bemötande i alla verksamheter. Arbetet för HBTQ- personers rättigheter handlar om mänskliga rättigheter och är en självklar del i ett öppet och modernt samhälle för alla. HBTQ- programmet innehåller mål kring bemötande, synliggörande och kompetens. Programmet ska gälla för hela Stockholms stad.

Ansvar för att programmet genomförs ligger på respektive nämnd och bolag och kostnader för genomförandet ska rymmas inom ordinarie verksamhet. För att uppnå de effekter som HBTQ- programmet syftar till är det viktigt att all bidrar till att målen uppnås. Det handlar till exempel om att:

- Informera om HBTQ- programmet
- Vidta åtgärder för att HBTQ- 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

Stockholm Stadshus AB har remitterats ärendet och i sin tur underremitterat ärendet till Bostadsförmedlingen för synpunkter senast den 25 augusti 2014. Detta yttrande har inte varit föremål för behandling i bolagets styrelse, men kommer att anmälas i efterhand.

Bostadsförmedlingens synpunkter

Bostadsförmedlingen arbetar fortlöpande med bemötandefrågor och för att motverka diskriminering i alla former. En övergripande policy på området som också sammanfattar styrande lagar och dokument, ansvarsfördelning och målsättningar är ett bra stöd i det arbetet. Bostadsförmedlingen ser positivt på det föreslagna HBTQ- programmet och ser det som angeläget att arbeta för inkludering och mångfald.

Lena Larsson Daag
VD



Skolfastigheter i Stockholm AB

Remiss om program för HBTQ-frågor 2014-2017

Rotel I har remitterat rubricerat ärende till koncernledningen för Stockholms Stadshus AB, som i sin tur som underremiss tillställt SISAB ärendet för besvarande.

SISAB:s huvuduppdrag är att äga och förvalta stadens skolor och förskolor. Vi bidrar till samhällsnytta och alla kunder och brukare ska känna sig välkomna och inkluderade i våra fastigheter. Som samhällsnyttig fastighetsägare arbetar vi därför aktivt med HBTQ-frågor för att säkerställa att alla kunder och brukare bemöts med respekt och öppenhet.

SISAB:s synpunkter

Vi delar uppfattningen om att HBTQ-frågor är en angelägen fråga för staden. Ett föreläggande om att alla verksamheter särskilt ska behandla HBTQ-frågor för att genom ökad förståelse skapa ett öppet och modernt samhälle välkomnas.

HBTQ-programmet sägs syfta till att synliggöra HBTQ-personers behov. SISAB:s uppfattning är den att HBTQ-personer har samma behov som alla andra, nämligen att bli sedd, respekterad, välkommen och inkluderad i samhället.

SISAB arbetar idag aktivt med HBTQ-frågor, bland annat genom gällande jämställdhets- och mångfaldsplan som är en integrerad del av vår verksamhet. SISAB förespråkar därför att varje nämnd/bolag ges möjlighet att själv anpassa HBTQ-programmets genomförande/aktiviteter till de egna verksamhetens förutsättningar för att inte stävja redan pågående arbete i frågan.

Med vänlig hälsning
SISAB, Skolfastigheter i Stockholm AB

Åsa Öttenius



Remiss av Program för HBTQ-frågor 2014-2017

Bakgrund

Stockholms Hamnar har den 2014-05-27 tagit emot rubricerade remiss från Stockholms Stadshus AB, som i sin tur fått remissen från Rotel I, för besvarande senast 2014-08-25.

Stadsledningskontorets förnyelseavdelning har på uppdrag av Kommunstyrelsen tagit fram ett förslag till program för HBTQ-frågor 2014-2017, med tillhörande tjänsteutlåtande, som nu är ute på remiss. Kommunstyrelsen önskar nu erhålla synpunkter på materialet för att kunna formulera en stadsövergripande HBTQ-policy.

Syftet med programmet är motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och synliggöra HBTQ-personers behov för att säkerställa ett gott bemötande i alla verksamheter. Även ökad förståelse för och kunskapen om HBTQ hos medarbetarna som dagligen möter stockholmare är lika viktigt.

Målen för HBTQ-programmet är:

- **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 för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

Ansvar för att programmet genomförs ligger på respektive nämnd och bolag och kostnader för genomförandet ska inrymmas i den ordinarie verksamheten. För att kunna genomföra programmet ska chefer på alla nivåer arbeta med att b.la. informera om HBTQ-programmet, säkerställa att alla medarbetare har kunskap om och kompetens för att bemöta HBTQ-personer på ett respektfullt sätt och säkerställa att HBTQ-perspektivet tas tillvara i stadens kommunikation.

Det remitterade materialet läggs ut inför styrelsemötet på Stockholms Hamnars sida på Insyn, som nås via denna länk: <http://insynsverige.se/stockholm-sthlmshamnar>.

Stockholm Hamn AB:s synpunkter

Stockholms Hamnar välkomnar arbetet med att förbättra situationen för HBTQ-personer inom Stockholms stad. Jämställdhet och mångfald är prioriterade frågor för Stockholms Hamnar och det ska vara en integrerad del i vårt dagliga arbete. En viktig del i detta arbete är Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2013-2015 som antogs i mars 2013 och som utgår från framför allt gällande diskrimineringslagstiftning.

Stockholms Hamnar vill betona vilken av att staden arbetar brett med en gemensam värdegrund, där alla människors lika värde står i fokus – oavsett kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder och social ställning.

Stockholms Hamnar kommer även fortsättningsvis att arbeta brett med diskrimineringsfrågor där bl.a. aktuella HBTQ-frågor ingår.

Förslag

Styrelsen föreslås besluta

att som svar på remissen åberopa och överlämna upprättat tjänsteutlåtande.

Stockholm den 4 juni 2014

Johan Castwall
VD

Mats Lundin
Chef Affärsstöd



Yttrande över Stockholms stads program för HBT-frågor 2014-2017

Stockholms stad har utifrån en strategisk inriktning, genom Stokab, byggt upp en öppen och konkurrensneutral IT-infrastruktur för elektronisk kommunikation i absolut världsklass. Syftet med verksamheten är att stimulera en positiv utveckling för Stockholm genom att bidra till goda förutsättningar för IT-utvecklingen i regionen. Utbyggnaden av fibernätet har skett i takt med marknadens utveckling och verksamheten baseras på företagskunders efterfrågan på svart fiber som utgör den grundläggande passiva IT-infrastrukturen som bl.a. försörjer bredbandsnäten.

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. Stokab har under lång tid arbetat med dessa frågor i sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete och fastställt mål om ”nolltolerans”. Ingen på Stokab skall känna sig utsatt för kränkande särbehandling, t.ex. uppleva sexuella trakasserier eller bli utsatt för mobbing, p.g.a. sexuell läggning. Inriktningen är att detta förhållningssätt även ska präglade de anställdas bemötande av kunder och intressenter. För att nå målet med ”nolltolerans” erbjuds chefer och medarbetare kommunikationsutbildning i avsikt att nå ökad öppenhet och delaktighet samt förståelse för olikheter.



Remissvar ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017”.

Stockholm Parkering har mottagit en underremiss från Stockholms Stadshus AB gällande ” Program för HBTQ-frågor”.

Stockholm Parkering har valt att lämna följande synpunkter

Stockholm stad ska vara en föregångsstad för alla människor där ingen ska behöva kännas sig kränkt eller osynliggjord.

Stadens ambition om att vara en stad i världsklass förutsätter att vi alla tar vårt ansvar vid såväl kontakter med intressenterna till vår verksamhet som arbetsgivare tar vårt ansvar för att alla ska ha samma möjligheter att behandlas likvärdigt oavsett könsidentitet eller sexuell läggning. I enlighet med stadens riktlinjer ska samtliga verksamheter kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling.

Stockholm Parkering använder i kontakterna med våra kunder begrepp som är genusneutrala. Vi utgår även från den enskilda kunden och inte ifrån olika samförhållanden. Därmed hoppas vi att ingen ska behöva känna sig kränkt eller osynliggjord i sina kontakter med oss.

Stockholm Parkering är mycket tydlig med att i samtliga rekryteringar säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker med anledning av den sökandes sexuella läggning.

Vidare kommuniceras systematiskt samtliga policydokument till medarbetare på digitalt media årligen. Medarbetarna får skriva under bekräftelse på att de tagit del av policydokumenten. Alla bekräftelser prickas av mot lista på anställda.

Stockholm Parkering har även under året genomfört en två dagars utbildning i arbetsmiljö för samtliga chefer med personalansvar.

Christian Rockberger
VD



Stadsledningskontorets förslag till HBTQ-policy för Stockholms stad har till syfte att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och programmet gäller stadens samtliga nämnder och bolag samt verksamheter som arbetar på uppdrag av staden. Det betonas att arbetet för HBTQ-personers rättigheter i grunden handlar om mänskliga rättigheter och att arbetet ska ses som en självklar del i ett modernt och öppet samhälle för alla.

Statsledningens förslag framhåller 3 mål för programmet. Det första handlar om ett *bemötande* präglad av öppenhet och respekt. Det andra om att staden i sin kommunikation ska *synliggöra* HBTQ-perspektivet språkligt och bildmässigt. Det tredje målet avser en höjning av *kompetens* hos stadens medarbetare i staden och verksamheter som verkar på uppdrag av staden.

Kulturhuset Stadsteatern i Stockholm bedriver en publikintensiv verksamhet där ambitionen är att alla ska känna sig välkomna. Huset erbjuder publiken upplevelser inom teater, konst, musik, litteratur och aktuell samhällsdebatt. Barn- och ungdomsperspektivet finns med som en röd tråd i samtliga konstnärliga uttryck. Både i förhållande till publiken och det konstnärliga innehållet i vårt programutbud är HBTQ-frågor ständigt aktuella och relevanta.

Stockholms Stadsteater AB ställer sig därför positiva till grundtankarna i förslaget till HBTQ-policy för Stockholms stad och även till de förslag till åtgärder och genomförande som formuleras.

Stockholms Stadsteater AB
2014-08-19

Benny Fredriksson
Vd



Program för HBQT-frågor 2014-2017

Remiss från Socialroteln

Bakgrund

Stockholms stad har ett tydligt mål i att vara en föregångsstad, vilket omfattar bl a området bemötande och respekt för alla. För att sprida kunskap om HBQT-frågor bland anställda i staden och hos de fristående aktörerna som har avtal med staden är det angeläget med ett övergripande program för HBQT-frågor. Socialroteln har remitterat ett förslag till program för HBQT-frågor framtaget av Stadsledningskontorets Förnyelseavdelning till koncernledningen. Koncernledningen har i sin tur skickat remissen till bland annat SGA Fastigheter med begäran om synpunkter och förslag kring vad som framförs i remissen.

Ärendet

Trots att Stockholms stad är en föregångsstad där det är lätt att leva, upplever HBTQ-personer ibland att de inte möts med rätt kompetens eller med samma professionalitet och respekt som andra. En del upplever att de kränks och osynliggörs. Det finns också en större erfarenhet av, och rädsla för, våld, diskriminering och trakasserier bland HBQT-personer än bland övriga befolkningen.

Alla människors lika värde är en självklarhet. Som ett led i att förtydliga detta och motverka diskriminering på grund av sexuell läggning och synliggöra HBQT-personer ska ett program tas fram och implementeras i stadens organisation, inkl. externa uppdragstagare. Programmet ska utgå från alla människors lika värde och närma sig HBTQ-frågan på ett kunnigt, respektfullt och inkännande sätt. Eftersom den ska gälla för hela Stockholms stad är det önskvärt att involvera många parter genom bred remittering.

Ärendets beredning

Detta ärende har beretts inom SGA Fastigheter.

SGA Fastigheters synpunkter och förslag

Alla människors lika värde är grundläggande, oavsett t ex kön, religion, hudfärg eller sexuell läggning. Detta ska vara en självklarhet som manifesterar vårt fria, moderna samhälle år 2014.

Vår verklighet lever dessvärre inte alltid upp till dessa värderingar. Diskriminering mot alla likas värde förekommer i vårt samhälle, bl a mot personer som identifierar sig inom HBQT. För att bemöta denna problematik och arbeta mot ett mer inkluderande och medmänskligt samhälle är HBQT-frågorna viktiga att lyfta fram inom Stockholms stad.

Då HBQT-personer upplever utsatthet, kränkningar och exkludering är det viktigt att adressera dessa som grupp och öka kunskapen om HBQT bland anställda och . Detta har uppmärksammats även på nationell nivå, och Socialstyrelsen har regeringens uppdrag att öka HBTQ-kompetensen genom satsningar som riktar sig till kommuner och landsting (SvD, Brännpunkt 140801).

Som medarbetare inom Stockholms stad är ett bra och korrekt bemötande av människor, oavsett om det är kollegor, elever, brukare, boende eller andra medborgare, en av våra viktigaste uppgifter. De målområden, bemötande, synliggörande och kompetens, som anges i HBQT-programmet är relevanta. Enligt vår uppfattning är det viktigt att programmet är konkret, gärna med exempel. Det ska vara tydligt att alla människor är unika och ska bemötas utifrån det.

Med konkreta exempel menas t ex hur frågor formuleras, inte bara i skrift utan även i samtal. ”Har du någon pojkvän?” är en vanlig fråga till en kvinna utifrån gamla normer. Frågan borde istället formuleras med ett större inkluderande bortom heteronormen och liknande strukturer, t ex ”lever du med någon?” eller ”har du någon partner?”. Att leva man-man ska kännas lika naturligt som att leva man-kvinna etc. HBQT belyser behovet av att bredda traditionella könsroller för större inkludering.

Revidering av stadens övergripande vision – Vision 2030 – ett Stockholm i världsklass - pågår. HBQT-frågan kan med fördel tydligare lyftas fram i den övergripande visionen för att förtydliga frågans viktiga status inom staden. Den finns givetvis inbakad idag, men skulle kunna lyftas fram tydligare.

Våra arbetsplatser ska vara öppna och välkomnande. Det innebär ett respektfullt uppträdande från alla medarbetare inom staden. Nedsättande skämt, ”roliga historier” och andra kränkningar får inte förekomma, och gör det ändå det ska det markeras tydligt att detta inte accepteras. Chefer måste föregå med goda exempel.

Genomförandet

För en bred och bra genomförd implementering av programmet föreslås att staden tar fram en film som introducerar frågan med några exempel. Filmen ska visas på ett arbetsplatsmöte för att nå ut till alla medarbetare och efter filmen diskuteras programmets mål utifrån den egna verksamheten under kanske 1-1,5 timme. Att följa upp genom att addera en fråga i medborgarundersökningen är bra, men kanske även tydligare i medarbetarenkäten. Givetvis har staden ett stort antal, både synliga och osynliga, personer som identifierar sig inom HBQT i sin organisation som även de kan uppleva kränkningar.

SGA Fastigheter AB

Mats Grönlund

Remissvar över ”Program för HBTQ-frågor 2014-2017”

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett program för stadsövergripande HBTQ-arbete. Rotel I har remitterat rubricerat ärende till koncernledningen och ärendet har av koncernledningen tillsänts S:t Erik Markutveckling för yttrande.

Ärendet

Många personer med HBTQ-identitet upplever att de kränks och osynliggörs. Erfarenhet av och rädsla för diskriminering, våld och trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och så kallade hatbrott är också vanligare förekommande bland personer med HBTQ-identitet än bland den övriga befolkningen.

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.

Kommunstyrelsen beslutade i verksamhetsplan 2014 att ta fram ett program för stadsövergripande HBTQ-arbete.

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 att också öka förståelsen för och kunskapen om HBTQ 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.

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 för att på ett professionellt sätt ge invånarna den service som motsvarar deras behov.

Programmet gäller Stockholms stads alla nämnder och bolag samt de verksamheter som arbetar på uppdrag av Stockholms stad.

S:t Erik Markutvecklings synpunkter

S:t Erik Markutveckling AB:s uppgift är att äga och förvalta fastigheter/aktier i fastighetsbolag i syfte att främja stadens förmögenhetsförvaltning och utveckling. Bolaget anser att programmet och dess mål är angelägna och betydelsefulla i en stor organisation som Stockholms stad. Bolaget kommer utifrån sin specifika verksamhet bidra till de stadsövergripande målen.

Bolaget har i övrigt inga synpunkter på programmet.

Marie Wallhammar,
VD