

Hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2009-04-03

HSN 0901-0065
LS 0703-0307

*Handläggare:
Torsten Ibring*

Yttrande över motion av Birgitta Sevefjord m fl (V) om att landstinget ska utarbeta ett policyprogram för att höja HBT-kunskapen och kompetensen i Stockholms läns landsting

Ärendet

Hälso- och sjukvårdsnämnden har ombetts yttra sig över motionen.

Förslag till beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar

att överlämna förvaltningens förslag

att omedelbart justera beslutet

Förvaltningens synpunkter

Motionärerna hänvisar till att ohälsan fortfarande är större bland homo- och bisexuella än bland heterosexuella, och att kränkningar förekommer i deras möte med vården. I motionen föreslås därför att en landstingsövergripande HBT-policy tas fram under ledning av en politisk styrgrupp där samtliga partier finns representerade.

Såsom påpekas i motionen har HBT-personers (homo-, bi- och transpersoner) livsvillkor och hälsa blivit bättre, och att detta ställer krav på samhällets service. Även dessa personers förväntningar och krav på t ex hälso- och sjukvården måste kunna tillgodoses. I motionen hänvisas också till landstingets personalpolicy som innehåller krav på att medarbetarna ska ha kunskap om lagar och regler angående diskriminering, god kompetens att motverka och hantera följderna av diskriminering på grund av ålder, kön, religion, etnisk tillhörighet samt diskriminering relaterade till HBT-frågor. Det är just så förvaltningen också bedömer att policydokument ska hantera detta område, inte med en särskild policy utan som en del i andra. Sedan 2001 finns en diskrimineringspolicy i landstinget och diskriminering p g a sexuell läggning omfattas av diskrimineringslagstiftningen och också självklart av policyn.

En ny diskrimineringslag ersatte jämställdhetslagen och sex andra lagar fr o m den 1 januari 2009. I den nya lagen finns två nya diskrimineringsgrunder: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Förbudet att diskriminera gäller på tio olika samhällsområden. Nya områden är bland annat offentlig anställning, värnplikt och civilplikt. Alla diskrimineringsgrunder gäller inte på alla samhällsområden. Främst gäller det diskriminering på grund av ålder som ska vara förbjuden i arbetslivet i vid mening och inom utbildningsverksamhet. Den som har diskriminerats ska kunna få diskrimineringsersättning. Ersättningen ska både vara en ersättning för kränkningen och avskräcka från diskriminering. En ny myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, ska kontrollera att lagen följs. Samtidigt avvecklades Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Diskrimineringsombudsmannen ska ha rätt att i domstol föra talan för en enskild person som anser sig ha blivit diskriminerad. Genom en ny regel får vissa intresseorganisationer också en sådan möjlighet. Mot bakgrund av den nya lagstiftningen kan det finnas anledning att se över landstingets diskrimineringspolicy.

Hälso- och sjukvårdslagen anger att vården skall ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Och vården ska bygga på respekt för patientens självbestämmande och integritet samt främja goda kontakter mellan patienten och hälso- och sjukvårdspersonalen.

Personalstrategiska avdelningen inom Landstingsstyrelsens förvaltning har under år 2006 genomfört seminarier med chefer och personalhandläggare för att utifrån arbetsgivarrollen belysa HBT-frågan i landstinget.

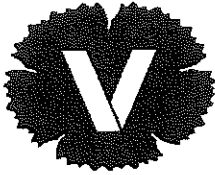
RFSL Stockholm erbjuder ett utbildningsupplägg som passar olika verksamheter. Fokus i deras utbildningar kan alltså skifta, men t ex hälsofrågor ligger i blickfånget för en mottagning inom vårdsektorn. Det förutsätts förstås att den enskilda verksamheten avsätter resurser för att genomföra certifieringen eller avropa utbildning.

Efter utbildning med fokus på hbt-frågor externt såväl internt på arbetsplatsen erhåller uppdragsgivaren ett officiellt hbt-certifikat av RFSL. Detta certifikat kan sedan användas i egen marknadsföring och kommer att kunna behållas av uppdragsgivaren under förutsättning att företaget/institutionen fortfarande lever upp till de kriterier som ställts upp av RFSL Stockholm.

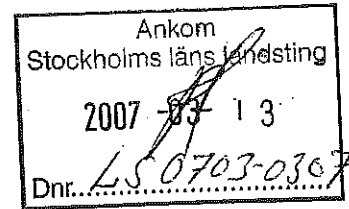
Alla vårdgivare ska ha en grundläggande kompetens inom HBT-området, men förvaltningen bedömer det som positivt att någon eller några fördjupar och profilerar sig. Den av SLSO drivna Riksby vårdcentral i Bromma är som första vårdcentral i landet numera HBT-certifierad.

Catarina Andersson Forsman

Patrik Hansson



Vänsterpartiet



FIR
2007:20

Motion

Angående att landstinget ska utarbeta ett policyprogram för att höja HBT-kunskapen och kompetensen i Stockholms läns landsting.

HBT är ett samlingsbegrepp för homo-, bisexuella och transpersoner. Med HBT-kompetens menas kunskap om och förståelse för de särskilda livsvillkor som homo-, bisexuella och transpersoner har.

Under senare år har HBT-personers livsvillkor blivit allt bättre, både om man ser till lagstiftning och till synliggörande i samhället. Detta leder till att fler HBT-personer lever öppet, ingår partnerskap och skaffar barn. Denna positiva utveckling ställer krav på samhällets service, inte minst inom Stockholms läns landstings verksamhetsområden.

Undersökningar visar att ohälsan fortfarande är större bland homo- och bisexuella än bland heterosexuella. Den psykosociala ohälsan är överrepresenterad bland unga med annan sexuell läggning än den heterosexuella. Många HBT-personer kan vittna om hur de har blivit kränkta eller osynliggjorda i mötet med vården. Trots ökad kunskap på området blir HBT-personer fortfarande ofta diskriminerade i samhället och dåligt bemötta inom exempelvis sjukvården.

Det enda sättet att motverka detta är genom ökad kunskap. Eftersom kunskapen kring HBT-personers hälsa är bristfällig krävs det en ökad forskning på området. Likaså ett HBT-perspektiv när folkhälsoundersökningar görs.

För att motverka diskriminering krävs det även ökad HBT-kompetens och kunskap bland personal och arbetsgivare. I Stockholms läns landstings verksamhet finns det HBT-personer både bland de anställda och bland dem som nyttjar landstingets tjänster.

Inom vården kan det vara extra viktigt att få ett bra bemötande eftersom patienten är beroende av vård och därmed redan från början kan känna sig utsatt. Vi vet sedan tidigare att män behandlas mer fördelaktigt i vården än kvinnor och att kvinnors hälsa betraktas och tolkas utifrån mannen som norm. Detta drabbar naturligtvis även lesbiska kvinnor som blir osynliggjorda dubbelt upp, både som kvinnor och som lesbiska.

När regnbågsfamiljerna blir fler ökar även kravet på HBT-kompetens i vården. Att utveckla de regnbågsprojekt som redan finns så att fler HBT-föräldrar kan få ta del av dem borde vara prioriterat.

Landstinget måste även bli bättre på att lyfta fram HBT-personer och regnbågsfamiljer i sin information och i sin marknadsföring av verksamheten.

Under förra mandatperioden tog den rödgröna majoriteten fram en personalpolicy som innehöll krav på att all personal skulle ha god kunskap om bemötande av HBT-personer. Den policyn har resulterat i ett flertal utbildningar för centrala personalhandläggare. Nästa steg blir att ta fram en mer övergripande policy för dessa frågor. En övergripande HBT-policy för Stockholms läns landsting skulle vara värdefull för att öka kompetensen och kunskapen i alla landstingets verksamheter, inte bara sjukvården utan även trafik- och kulturverksamheten.

Landstingsfullmäktige föreslås besluta

att en landstingsövergripande HBT-policy ska tas fram samt att en politisk styrgrupp där samtliga partier finns representerade tillsätts för att leda arbetet.

Birgitta Sevefjord (v) Håkan Jörnehed (v)