

2010-11-24

LS 0703-0307

Landstingsstyrelsen

Motion 2007:20 av Birgitta Sevefjord och Håkan Jörnehed (V) om utarbetande av policyprogram för att höja HBT-kunskapen och kompetensen i landstinget

Föredragande landstingsråd: Anna Starbrink

ÄRENDET

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

FÖRSLAG TILL BESLUT

Landstingsrådsberedningen föreslår landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta

att anse motionen besvarad

Homosexuella, bisexuella och transpersoner (HBT) löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än övriga befolkningen, därför måste vårdgivarnas HBT-kompetens öka. Att förbättra tillgängligheten och bemötandet i sjukvården är i hög grad en fråga om jämlikhet. Visionen är att ingen ska drabbas av diskriminering i sina kontakter med sjukvården. Tillämpningen av landstingets värdegrund ska följas upp.

Ett bättre bemötande och omhändertagande av HBT-personer uppmuntras bl.a. genom möjligheten till profilering av vårdmottagningar inom ramen för Vårdval Stockholm. Det ska bli enklare för patienter och invånare att få information om vilka vård-

Bilagor

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | Motion | |
| 2 | Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande | 2009-03-26 |
| 3 | Hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltnings tjänsteutlåtande | 2009-04-03 |
| 4 | Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande | 2009-01-21 |

2010-11-24

LS 0703-0307

givare som har HBT-kompetens exempelvis via Vårdguiden. En särskild policy för HBT-frågor ska enligt landstingsmajoritetens förslag till budget för 2011 utarbetas av landstinget för ytterligare fokus på HBT-personers behov.

Landstingets personalpolicy, som antogs av landstingsfullmäktige i juni 2010, är ett kort, värderingsbaserat dokument som ska utgöra en plattform för personalpolitiken. Det läggs stor vikt vid själva införandet och förankringen av policyn i verksamheterna. En viktig utgångspunkt är att alltid se individen, möta patienten/kunden med empati och respekt samt värna allas lika värde. Landstingets verksamheter ska ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör. Varje enskild förvaltning och bolag ansvarar för att kommunicera värderingar och mål för det personalpolitiska arbetet utifrån den gemensamma plattformen.

Torbjörn Rosdahl

Anna Starbrink

Per-Inge Buskas

ÄRENDET OCH DESS BEREDNING

Birgitta Sevefjord och Håkan Jörnehed (V) har i en motion (bilaga), väckt den 13 mars 2007, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* en landstingsövergripande HBT-policy ska tas fram samt att en politisk styrgrupp, där samtliga partier finns representerade, tillsätts för att leda arbetet.

Yttranden har inhämtats från färdtjänstnämnden, hälso- och sjukvårdsnämnden, kulturnämnden och AB Storstockholms Lokaltrafik.

Utskottsbehandling

Produktionsutskottet har den 29 april 2009, enligt landstingsdirektörens förslag, föreslagit landstingsstyrelsen föreslå landstingsfullmäktige besluta *att* anse motionen besvarad.

S- och V-ledamöterna reserverade sig till förmån för att tillstyrka motionen.

”Motionen syftar till att förändra attityder och höja HBT-kunskapen och kompetensen i Stockholms läns landsting. Motionen är därmed inte enbart fokuserad på diskriminering av HBT-personer inom SLL vilket motionssvaret pekar på. Vi utgår från att den nationella diskrimineringslagstiftningen efterlevs. Vårt förslag är istället proaktivt och inriktat sig på att öka kunskapen om HBTq-personers liv och livsvillkor.

Vi anser inte att det räcker med det jämställdhets- och mångfaldsarbete som redan bedrivs i landstinget, då HBT-frågorna i detta arbete hittills varit osynliga. Vi anser därför att det finns anledning att särskilt lyfta HBT-perspektivet i en särskild policy.

En policy ska innehålla allt från utmaningar och problem till hur positiva bilder kan spridas. Det handlar ofta om väldigt enkla åtgärder för att öka medvetenheten om att landstinget dagligen möter HBTq-personer och att produktionsutskottet inte alltid utgår från ett heteronormativt synsätt då det gäller SLL:s personal.

I till exempel Norge finns på såväl nationell nivå som på kommunnivå i Oslo ett policyprogram/handlingsprogram för att öka kunskaper och förändra attityder till HBTq-personer. Motionen föreslår ett liknande för Stockholms läns landsting.”

MP-ersättaren antecknade följande särskilda uttalande.

”En utmärkt motion som bör bifallas.”

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 26 mars 2009 bifogas (bilaga).

Färdtjänstnämnden har den 11 februari 2009, enligt förvaltningens förslag, avgett följande yttrande.

"Under 2006 medverkade sju personer från Färdtjänstens ledning och arbetstagarorganisationer i landstingets HBT-seminarier. Rapporten 'Ett leende skulle räcka för mig', en rapport om hur färdtjänstresenärerna inom Stockholms läns landsting blir bemötta av förarna, framkommer att kön och ålder har betydelse. Majoriteten av alla färdtjänstresenärer är kvinnor och det är kvinnorna som reser de flesta resorna och körs och blir bemötta av män. I kartläggningen av förarna av specialfordonen 2004 framgår avsaknaden av kvinnor mycket tydligt. Ca 3 procent av taxiförarna som kör för Färdtjänsten är kvinnor enligt en undersökning som förvaltningen gjort 2006. Förvaltningen har därför lagt in en programpunkt i Färdtjänstens externa bemötandeutbildningar för förare som tar upp köns- och mångfaldsaspekterna utifrån entreprenörer/resenärsperspektivet.

Från och med den 1 januari 2009 gäller diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Varje förvaltning ska upprätta en treårig handlingsplan utifrån lagen. I landstingets personalpolicy framgår att 'landstinget ska vara en förebild när det gäller att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald och motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatserna'. I Färdtjänstens personalpolicy, jämställdhets- och mångfaldspolicy samt i förvaltningens handlingsplan mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier framgår tydligt arbetsgivarens intentioner att förebygga, motverka och hantera följderna av diskriminering på grund av ålder, kön, religion, etnisk tillhörighet eller diskriminering relaterad till homo-, bi- och transfrågor. Varje chef har ansvar att leda jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sitt ansvarsområde och att beakta perspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Det krävs att varje medarbetare och chef är beredd att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende.

Förvaltningen delar motionärernas uppfattning att landstinget ska utarbeta ett policyprogram för att höja HBT-kunskapen och kompetensen i Stockholms läns landsting."

Hälso- och sjukvårdsnämnden har den 28 april 2009 avgett yttrande enligt förvaltningens förslag.

S- och V-ledamöterna reserverade sig till förmån för att bifalla motionen.

"Motionen handlar om att landstinget ska utarbeta en koncernövergripande policy för att höja HBT-kunskapen och kompetensen i landstinget. Förslaget i motionen handlar alltså inte om att förhindra diskriminering av HBT-personer som söker sjukvård. Det finns redan en nationell lagstiftning för att motverka diskriminering och vi förutsätter att landstinget följer nationell lagstiftning.

Vi anser inte att det är tillräckligt med det jämställdhets- och mångfaldsarbete som redan idag bedrivs eftersom HBT-frågorna har osynliggjorts i det arbetet. Det finns

därför anledning att lyfta HBT-frågorna i en särskild policy som tar upp både problem och möjligheter.

Idag saknas det kunskap i Stockholms läns landsting om hur HBT-ungdomar egentligen mår. I Oslo har det gjorts undersökningar av gruppens hälsa och resultaten visar bl.a. att det är mycket vanligt med självmordstankar, drogmissbruk är vanligare än hos andra ungdomar, man utsätts för våld oftare och inte sällan handlar det om våld inom familjen o.s.v. Men i Stockholms län saknar vi denna kunskap och frågar eller undersöker dessutom inte detta. Vi anser inte det vara acceptabelt att vi i Sveriges största landsting saknar denna kunskap och att vi inte ens ställer de rätta frågorna.

Exempel på sådant som skulle kunna göras är: Informera kvinnor som kallas till cellgiftsprövtagning om att om du är lesbisk så kan du vända dig till lesbisk mottagning på SÖS. Idag finns det endast böcker i BVC:S väntrum med heteronormativa förebilder, när det också skulle behöva finnas barnböcker om regnbågsfamiljer.

Den information som går ut från HSN-förvaltningen är idag enbart heteronormativ. Det vore intressant att någon gång få se ett material där det finns bilder på ett samkönat par.

Detta är några exempel på vad en HBT-policy skulle kunna innehålla för att understödja ofta väldigt enkla åtgärder för att sjukvården inte alltid ska agera heteronormativt.

Det finns också viktiga erfarenheter att hämta från andra länder, inte minst Norge, som både på nationell och kommunal nivå i Oslo stad har beslutat om ett policyprogram för att öka kunskaperna och förbättra attityderna gentemot HBT-personer. Detta är någonting som stöds av alla partier i Norge från höger till vänster.”

MP-ersättaren antecknade följande särskilda uttalande.

”Miljöpartiet välkomnar motionen om att ta fram ett policyprogram och stödjer denna i enlighet med yttrande över egen motion om HBT, LS 0809-0015

Om jag hade haft yrkanderätt skulle jag ha föreslagit hälso- och sjukvårdsnämnden besluta att bifalla motionen.

Kravet i motionen på en separat HBT-policy beror på att situationen idag inte är tillfredsställande. Det räcker inte att HBT-frågorna ingår som del i övergripande policydokument om diskriminering. Att en ny diskrimineringslag börjar gälla från 1 januari 2009 med en ny diskrimineringsgrund benämnd ’könsöverskridande identitet eller uttryck’ gör inte behovet av en separat HBT-policy mindre, snarare större.

Yttrandet är huvudsakligen en beskrivning av dagsläget utan några tydliga förslag till ställningstaganden om hur vidareutveckling kan ske.

2010-11-24

LS 0703-0307

Avsikten med motionens 10 punkter var att det skulle tas ytterligare steg för att förbättra stödet till HBT-personer. Detta syfte uppnås inte genom förslaget till yttrande över motionen.”

Hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltnings tjänsteutlåtande den 3 april 2009 bifogas (bilaga).

Kulturnämnden har den 12 februari 2009, enligt förvaltningens förslag, avgett följande yttrande.

”Kulturnämnden håller med motionärerna om vikten av ökad HBT kunskap i landstingets verksamheter såväl som i övriga samhället. Vi ser dock HBT frågorna som en naturlig del av det jämställdhets- och mångfaldsarbete som redan bedrivs i landstinget. Detta arbete berör samtliga områden som omfattas av den nya diskrimineringslagen och det är därför naturligt att även HBT frågorna finns i detta sammanhang.

Kulturförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsombud strävar efter att uppmärksamma HBT frågorna tillsammans med övriga mångfaldsfrågor och kommer att ordna aktiviteter för förvaltningens personal som syftar till att öka HBT kompetensen.

Kulturnämnden har inget att invända mot att en landstingsövergripande policy tas fram och att en politisk styrgrupp leder arbetet, men menar alltså att policyn bör samordnas med existerande jämställdhets och mångfaldsplaner.”

S- och V-ledamöterna reserverade sig till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

”Vi anser inte att det räcker med det jämställdhets- och mångfaldsarbete som redan bedrivs i landstinget, hittills har HBT-frågorna i detta arbete osynliggjorts. Vi anser därför att det finns anledning att särskilt lyfta HBT-perspektivet i en egen policy.

Motionsinitiativet handlar inte enbart om att verka mot uppenbar diskriminering utan även om att öka den generella kunskapen om HBTq-personers liv och livsvillkor. En policy ska innehålla allt från utmaningar och problem till hur man kan sprida positiva bilder. För kulturförvaltningens del kan det innebära att inte enbart ha ett heteronormativt tänkande inom information och marknadsföring, utan att synliggöra ett regnbågsperspektiv inom landstingets kulturorganisation.”

Den icke tjänstgörande MP-ersättaren Boström yttrade i sig ärendet. Om hon hade tjänstgjort, skulle hon bifallit S- och V-förslaget.

Kulturförvaltningens tjänsteutlåtande den 21 januari 2009 bifogas (bilaga).

AB Storstockholms Lokaltrafiks styrelse har den 17 mars 2009 anfört att SL delar motionärernas uppfattning att ingen skall behöva utstå trakasserier eller kränkningar

som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller sexuell läggning.

För SLs del är behovet av policys och styrande dokument tillgodosett, dels genom de styrande dokument som SLL utarbetat ("Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering", "Vägledning för att förebygga och motverka sexuella trakasserier") dels SLs lokala tillämpningsföreskrifter.

I SL skall eventuella trakasserier eller repressalier anmälas till antingen närmaste chef, personalchefen eller företagshälsovården. Om någon känner sig osäker på om hon/han har utsatts för trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna är det viktigt att detta tas upp till diskussion. Åtgärder skall vidtas för att förhindra en fortsättning av eventuella trakasserier, och en handlingsplan skall upprättas och följas upp.

I SLs trafikupphandlingar ställs krav på kompetent och insiktsfullt bemötande av SLs kunder samt att diskriminering motverkas.

Trafikpersonalen skall känna till, förstå och leva upp till SLs värderingar och kärnvärden i mötet med SLs kunder. Medarbetare ska genom sitt kroppsspråk och agerande bjuda in kunden till kontakt och service. Varje kund skall behandlas som en individ, så att han/hon känner sig respekterad och uppmärksam. Trafikentreprenören ska ha processer och rutiner som ger tydliga instruktioner och vägvisning för detta. I fortbildning som genomförs för trafikpersonal ingår frågeställningar kring diskriminering och bemötande av olika kundgrupper.

S och V-ledamöterna reserverade sig till förmån för sitt förslag att bifalla motionen.

"SL bedriver ett bra arbete för att motverka diskriminering och sexuella trakasserier. Motionsinitiativet handlar dock inte enbart om att verka mot uppenbar diskriminering utan även om att öka den generella kunskapen om HBT-personers liv och livsvillkor inom Stockholms läns landstings verksamheter. En policy ska innehålla allt från utmaningar och problem till hur man kan sprida positiva bilder och förebilder.

SL har tidigare varit en föregångare i detta arbete genom företagets engagemang i Stockholm Pride, där Prideflaggor på SL-bussarna var en tydlig signal i motionens anda. Tyvärr verkar ambitionsnivån nu ha sänkts. Vi anser inte att det räcker med det jämställdhets- och mångfaldsarbete som redan bedrivs i landstinget, då HBT-frågorna i detta arbete hittills osynliggjorts. Vi anser därför att det finns anledning att särskilt lyfta HBT-perspektivet i en egen policy.

För SL:s del skulle det till exempel kunna handla om att uppmärksamma och normalisera HBT-personer i företagets information och marknadsföring. Därigenom kan man bidra till att bryta det heteronormativa tänkandet och visa att SL är till för alla."

Stockholms läns landsting
Landstingsrådsberedningen

SKRIVELSE

2010-11-24

LS 0703-0307

Landstingsrådsberedningen behandlade ärendet den 24 november 2010.