Hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2011-08-04

HSN 1107-0685

Handläggare:
Gunilla Neves Ekman

Förslag till Hbt-policy för Stockholms läns landsting

Ärendebeskrivning

Ärendet gäller ett förslag till en särskild policy för frågor som rör homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt). Hbt-personer löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen och många upplever att de kränks, osynliggörs och diskrimineras i kontakten med hälso- och sjukvården.
Enligt beslut i landstingsfullmäktige har därför Hälso- och sjukvårdsnämndens förvaltning arbetat fram ett förslag till hbt-policy som ska gälla all verksamhet i landstingets förvaltningar och bolag samt de verksamheter som Stockholms läns landsting har avtal med.

Beslutsunderlag

Förvaltningens tjänsteutlåtande, 2011-08-04
Förslag till Hbt-policy för Stockholms läns landsting, 2011-08-01
Förslag på insatser för att påbörja införandet av hbt-policyn, 2011-08-01
Ordlista, 2011-08-01

Ärendets beredning

Ärendet har beretts i Programberedningen för folkhälsa och psykiatri.

Förslag till beslut

Hälso- och sjukvårdsnämnden beslutar föreslå Landstingsstyrelsen föreslå Landstingsfullmäktige besluta

att anta förslaget till Hbt-policy för Stockholms läns landsting

att ge landstingets förvaltningar, bolag och verksamheter i uppdrag att börja arbeta i enlighet med policyn

att undersöka förutsättningarna för att avsätta särskilda medel för genomförande av utvecklingsprojekt inom hbt-området i hälso- och sjukvården.

Förvaltningens motivering till förslaget
Enligt beslut i landstingsfullmäktige 2011-01-18 ska en särskild policy för hbt-frågor tas fram. Bakgrunden är att homosexuella, bisexuella och transpersoner löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen. Många personer med hbt-identitet upplever att de kränks och osynliggörs, till exempel i kontakten med hälso- och sjukvården. Erfarenhet av och rädsla för diskriminering, våld, trakasserier och så kallade hatbrott är vanligare bland hbt-personer än i den övriga befolkningen.

Policyn tar sin utgångspunkt i gällande diskrimineringslagstiftning och i Hälso- och sjukvårdslagen samt knyter an till Stockholms läns landstings vision om att se individen, möta patienten eller kunden med empati och respekt samt värna om allas lika värde. Utgångspunkt för policyn är ett normkritiskt perspektiv. Detta innebär att inte förutsätta att alla attraheras av det motsatta könet, att alla har de kön de ser ut att ha eller vill definiera sin könstillhörighet.

Ambitionen har varit att skapa en kort, mätbar och uppföljningsbar policy. Utformningen av policyn har inspirerats av den struktur som landstingets program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning har.

I policyn formuleras en övergripande vision om att alla människor, oavsett könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning ska synliggöras och bli bemötta med respekt och professionalitet. Tre mål har satts upp: Synliggörande, Kompetens och Bemötande.
Till varje mål finns en vision, förslag på åtgärder samt indikatorer för uppföljning.

Hbt-policyn är ett styrdokument och ska gälla all verksamhet i landstingets förvaltningar och bolag samt i de verksamheter som Stockholms läns landsting har avtal med. Ansvaret för att policyn genomförs och följs upp ligger på respektive förvaltning, bolag eller verksamhet. Resultaten ska redovisas årligen. Policyn föreslås gälla för perioden 2012-2016.

Policyn har tagits fram av Lafa – enheten för sexualitet och hälsa med stöd av en referensgrupp med representanter från SLL Personal, SLSO, Södersjukhuset AB, SL och HSNf. Policyn har förankrats och synpunkter har inhämtats från RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter**)**, RFSL Stockholm, RFSL Ungdom, Föreningen KIM (Kön, Identitet, Mångfald), Transföreningen FPES (Full Personality

Expression Sweden), Riksföreningen för Hbtq-sjuksköterskor och Psykhälsan. Policyn har även delgivits Centrum för andrologi och sexualmedicin/Mottagningen för könsbytesutredningar.

Ekonomiska konsekvenser
Kostnaderna för genomförandet av policyn ska rymmas inom ordinarie verksamhet. Vissa merkostnader för utbildningsinsatser kan dock uppstå. För att stimulera till kompetensutveckling inom hbt-området föreslås att särskilda projektmedel avsätts som kan sökas på verksamhetsnivå. På lång sikt kan ett bättre bemötande och omhändertagande av personer med hbt-identitet medföra att vårdkostnaderna för denna grupp blir lägre. Genom införandet av en hbt-policy stärks Stockholms läns landstings varumärke.

Konsekvenser för patientsäkerhet
Patientsäkerheten förväntas öka genom ökad kompetens och ett bättre bemötande när det gäller patienter med hbt-identitet.

Konsekvenser för jämställd och jämlik vård
Genomförandet av hbt-policyn ökar förutsättningarna för jämställd och jämlik vård.

Miljökonsekvenser
Hbt-policyn innebär oförändrade konsekvenser för miljön.

Catarina Andersson Forsman
Hälso- och sjukvårdsdirektör

Katarina Winell
Avdelningschef

Kommunikationsavdelningen

HBT-POLICY FÖR STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING
2011-08-01

Diarienummer
HSN 1107-0685

Hbt-policy för Stockholms läns landsting

Inledning

Enligt beslut i Stockholms läns landstings fullmäktige 2011-01-18 har en särskild policy för hbt-frågor utarbetats.

Bakgrunden är att homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt) löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen. Många personer med hbt-identitet upplever att de kränks och osynliggörs, till exempel i mötet med hälso- och sjukvården.
Erfarenhet av och rädsla för diskriminering, våld och trakasserier på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och så kallade hatbrott är vanligare förekommande bland personer med hbt-identitet än bland den övriga befolkningen.

Utgångspunkter för policyn är gällande Diskrimineringslag (2008:567) samt Hälso- och sjukvårdslagen (SFS 1982:763). Diskrimineringslagen syftar inte bara till att motverka diskriminering utan ska även främja allas lika rättigheter och möjligheter. I Hälso- och sjukvårdslagen betonas att målet för hälso- och sjukvården är en god hälsa för alla och vård på lika villkor för hela befolkningen.

Policyn anknyter till visionen för Stockholms läns landsting där en viktig utgångspunkt för landstingets medarbetare är att alltid se individen, möta patienten eller kunden med empati och respekt samt värna om allas lika värde.

Landstingets verksamheter ska tillvarata medarbetarnas erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör. Medarbetarna ska ha hög kompetens, lyhördhet och ett professionellt förhållningssätt.

Policyn har tagit sin utgångspunkt i ett normkritiskt perspektiv. Detta innebär att inte förutsätta att alla attraheras av det motsatta könet, att alla har det kön de ser ut att ha eller vill definiera sin könstillhörighet.

Policyn har en övergripande vision om att alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning ska synliggöras och bli bemötta med respekt och professionalitet inom Stockholms läns landstings olika verksamheter.

Tre mål har formulerats:

- Synliggörande
- Kompetens
- Bemötande

vilka sammantaget syftar till reflektion och insatser för att inkludera hbt-perspektivet i landstingets samtliga verksamheter. Varje mål har en vision, förslag på åtgärder samt indikatorer för uppföljning.

Policyn gäller all verksamhet i landstingets förvaltningar och bolag samt de verksamheter som Stockholms läns landsting har avtal med.

Ansvaret för lokala handlingsplaner och åtgärder, liksom för uppföljning, ligger hos respektive förvaltning, bolag eller verksamhet. Resultaten ska redovisas årligen. Kostnader för åtgärder i samband med genomförandet av policyn ska rymmas inom ordinarie verksamhet.

Denna policy är fastställd av landstingsfullmäktige 2011-xx-xx och ska gälla 2012-2016.

Vision

Alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning, synliggörs och blir bemötta med respekt och professionalitet inom Stockholms läns landstings olika verksamheter.

Mål 1

Synliggörande

Vision

Alla med hbt-identitet känner sig inkluderade och synliggjorda i landstingets kommunikation med befolkningen och i kontakten med medarbetare inom landstinget, landstingets bolag och de verksamheter som landstinget har avtal med.

Mål
Information och kommunikation om landstingets tjänster och service innefattar såväl språkligt som bildmässigt personer med hbt-identitet samt beaktar hbt-perspektivet vid val av kommunikationskanaler.

Målet nås genom att
- Varje förvaltning, bolag och verksamhet ska vid nyproduktion och uppdateringar av informationsmaterial, hemsidor, blanketter och i annan kommunikation se till att hbt-perspektivet inkluderas.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om synliggörande i beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, där överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar, bolag och verksamheter ska kontinuerligt se över rutiner och arbetsmiljö för att säkerställa att synliggörandet av hbt-perspektivet även omfattar den egna personalen.

Indikatorer
Varje år ska förvaltningar, bolag och verksamheter redovisa
- Vilka åtgärder som vidtagits för att öka synliggörandet inom vård och service samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten av dessa åtgärder.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om synliggörande av personer med hbt-identitet, hur många uppföljningar som gjorts samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som vidtagits för att säkerställa ett hbt-inkluderande perspektiv gentemot de egna medarbetarna.

Mål 2
Kompetens

Vision
Medarbetarna har relevant hbt-kompetens för respektive yrkesområde och visar professionalitet i mötet med personer med hbt-identitet.

Mål
Varje år ökar medarbetarnas kunskap och hbt-kompetens så att personer med hbt-identitet får vård och service som motsvarar deras behov.

Målet nås genom att

- Varje förvaltning, bolag och verksamhet årligen vidtar tre åtgärder, som ökar hbt-kompetensen på ett sätt relevant för respektive verksamhet och yrkesgrupp.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om hbt-kompetens i alla beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, där överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar och bolag tar del av relevant kunskap och erfarenhet från exempelvis experter, frivilligorganisationer, anställda, patienter och anhöriga, resenärer med flera, i syfte att öka och utveckla hbt-kompetensen.

Indikatorer

Varje år ska förvaltningar, bolag och verksamheter redovisa

- Vilka åtgärder, som vidtagits för att öka relevant hbt-kompetens hos medarbetare, entreprenörer och allmänhet samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om hbt-kompetens, hur många uppföljningar som gjorts avseende hbt-kompetens samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som har vidtagits under året för att tillvarata relevant kunskap och erfarenhet inom området.

Mål 3

Bemötande

Vision

Landstingets medarbetare och medarbetarna hos bolag och verksamheter som landstinget har avtal med bemöter alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, på ett respektfullt och lyhört sätt.

Mål

Varje år ökar medvetenheten hos landstingets medarbetare och hos medarbetarna i bolag och verksamheter som landstinget har avtal med, om egna attityder i hbt-frågor i syfte att skapa ett öppet förhållningssätt till och gott bemötande av patienter och kunder.

Målet nås genom att

- Varje förvaltning, bolag och verksamhet årligen vidtar tre åtgärder för att öka medvetenheten om och göra medarbetarna uppmärksamma på egna attityder till och värderingar om hbt-frågor.
- Beställare och upphandlare för in ett avsnitt om bemötande i alla beställningar, upphandlingar och avtal, där det är tillämpligt. Krav på uppföljning och möjlighet till ekonomisk reglering, om överenskommelser inte har fullföljts, ska ingå.
- Förvaltningar, bolag och verksamheter inkluderar hbt-frågor i sitt kvalitets- och utvecklingsarbete.

Indikatorer

Varje år ska förvaltningar och bolag redovisa

- Vilka åtgärder som vidtagits för att förbättra bemötandet och öka medvetenheten och kunskapen om hbt-frågor hos medarbetarna samt visa de kvantitativa och kvalitativa resultaten.
- Hur många avtal av det totala antalet avtal som innehåller avsnitt om bemötande av personer med hbt-identitet, hur många uppföljningar som gjorts avseende bemötandet samt om eventuella ekonomiska regleringar har genomförts.
- Vilka åtgärder som vidtagits under året för att förbättra kvaliteten och utveckla arbetet mot ett bra bemötande av personer med hbt-identitet.

Kommunikationsavdelningen

FÖRSLAG PÅ INSATSER
UTIFRÅN HBT-POLICY FÖR
STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING
2011-08-01

Förslag på insatser för att påbörja genomförandet av Hbt-policy för Stockholms läns landsting

Utbildning

- Politikerutbildning
- Chefsutbildning
- Medarbetarutbildning

Grundläggande kunskap om heteronormen och hbt-frågor och kompetenshöjning för olika chefs- och medarbetargrupper med stöd av experter och frivilligorganisationer med kompetens kring homosexualitet, bisexualitet och transfrågor (hbt).

Miljöarbete

- Se över lokaler för kunder och patienter med fokus på hur de kan göras hbt-inkluderande.
- Granska alla aspekter av arbetsmiljön ur ett hbt-perspektiv.

Informationsinsatser

- Granska bild och text i internt och externt informationsmaterial och i annan kommunikation för att se om hbt-perspektivet är inkluderat.
- Beakta hbt-perspektivet vid nyproduktion och uppdatering av material, hemsidor med mera, när det gäller såväl text som bild.
- Beakta hbt-perspektivet vid val av kommunikationskanaler och i varumärkesarbete.
- Se över formuleringar till exempel vid anamnes inom vården, i journalföring och i kund/patientenkäter så att hbt-personer inkluderas
- Se över kriterier för samverkan, till exempel med avtalspartner, bidragsmottagare, frivilligorganisationer med flera med avseende på krav på hbt-perspektiv och hbt-kompetens.

Attitydarbete

- Diskutera hbt-frågor på arbetsplatsmöten med utgångspunkt från den egna verksamheten. Förslag på frågeställningar:
  - Vad innebär begreppet heteronormen?
  - Hur påverkar heteronormen vår arbetsplats och attityden till och bemötandet av våra patienter/kunder?

- Diskutera vad hbt-kompetens skulle kunna vara för personal i vår yrkesgrupp och på vår arbetsplats.
- Vad skulle ett respektfullt och inkluderade bemötande av hbt-personer innebära på vår arbetsplats?
- Vad är hatbrott? Kan vi möta det inom vårt verksamhetsområde?

Kommunikationsavdelningen

ORDLISTA
HBT-POLICY FÖR STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING
2011-08-01

Ordlista

Hatbrott – mobbning, trakasserier, verbala och fysiska hot, brott mot hbt-personer där motivet är homo-, bi- eller transfobiskt.

Hbt – uttrycket hbt och hbt-personer är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Heteronorm – den norm som förutsätter att det finns två kön, att alla har det kön de ser ut att ha och att alla människor attraheras av det motsatta könet.

Homofobi, bifobi och transfobi – hat och fördomar mot homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Intersexuell – en person som biologiskt inte självklart kan inordnas som kvinna eller man utifrån vedertagna kriterier.

Könsidentitet – det kön som en person själv identifierar sig som.

Könsuttryck – kläder, kroppsspråk och hur man signalerar till andra vilket kön man vill bli uppfattat som.

Norm – begrepp för underförstådda värderingar och regler.

Normkritiskt perspektiv – till exempel ifrågasättande av heteronormen.

Queer – är ett svårdefinierbart begrepp för ett sätt att se på samhället genom att ifrågasätta normer, framför allt könsnormer och sexuella normer. Det kan även vara en identitet där personen försöker eftersträva att inga normer ska begränsa ens liv. Ordet används framför allt som centralt begrepp inom queerteori. Queer är ett förhållningssätt som kritiserar heteronormen. Queer kan användas som ett sätt att beskriva sin sexuella läggning och kan då betyda att man inte bryr sig om vilket kön man blir kär i och/eller attraherad av eller att man inte kan och/eller vill definiera sin sexuella läggning inom de traditionella begreppen.

Sexuell läggning – bisexualitet, heterosexualitet och homosexualitet.

Transperson – ett samlingsbegrepp för individer vars könsidentitet och/eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön

som registrerades för dem vid födseln. Samlingsnamn på till exempel transvestiter och transsexuella. Transpersoner kan vara antingen homo-, bi- eller heterosexuella.

Transsexuell – en person som upplever att det juridiska könet och kroppens utseende inte överensstämmer med den egna könsidentiteten.

Transvestit – en person som tidvis, ofta eller alltid använder det motsatta könets kläder och/eller attribut. Transvestism handlar om könsuttryck och inte om sexuell läggning.