

Hbt-policy

för Stockholms läns landsting

Denna policy är fastställd i landstingsfullmäktige
2011-12-06 och ska gälla 2012–2016

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

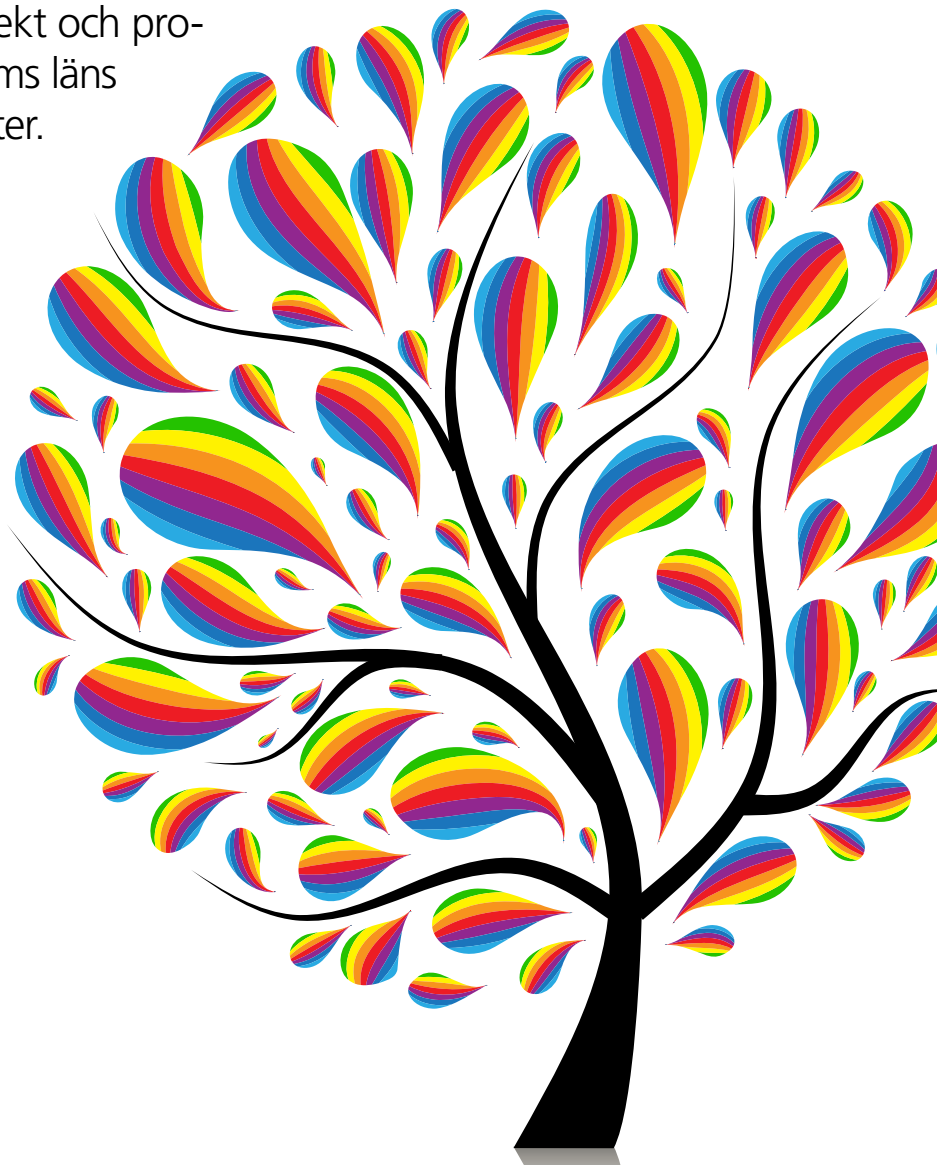
vilka sammantaget syftar till reflektion och insatser för att inkludera hbt-perspektivet i landstingets samtliga verksamheter. Varje mål har en vision, förslag på åtgärder samt indikatorer för uppföljning.

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

Ansvar 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.

Vision

Alla människor, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning, synliggörs och blir bemötta med respekt och professionalism 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.

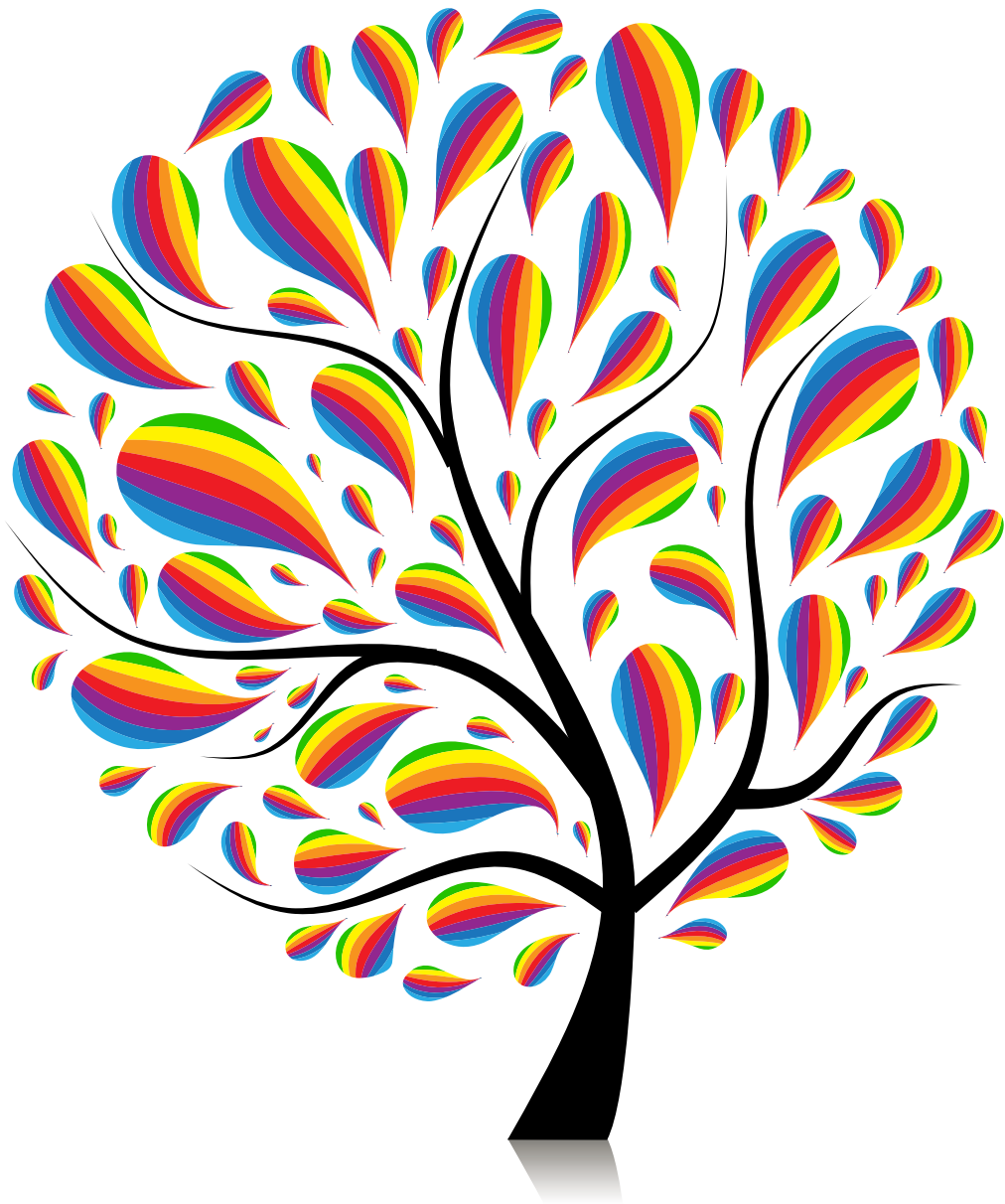
Målet nås genom att

- 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.



Ordlista

Cis-person – en person som inte är transperson, det vill säga någon vars biologiska kön, juridiska kön och könsidentitet stämmer överens enligt normen för det könet. Ett exempel på en cisperson kan vara en person som känner sig som och definierar sig som kvinna, ses av andra personer som kvinna, är uppfostrad som kvinna, är sedan födseln biologisk kvinna (med kvinnliga könsorgan och gener), är registrerad som kvinna i myndigheternas register och betar sig utefter den kvinnliga könsrollen. "Cis" kommer ifrån latin och betyder "på samma sida".

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.





Broschyren kan beställas via e-post:
informationsmaterial.lsf@sll.se