

KOMMUNLEDNINGSKANSLIET
Personalavdelningen

Kommunstyrelsens
arbetsutskott/Kommunstyrelsen

Svar på Motion ”Höors kommun behöver en hbtq-plan och ökad kunskap om hbtq-personer”

Hbtq - ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

Personalavdelningen har tillsammans med en sammansatt arbetsgrupp utrett frågan enligt uppdrag samt bifogar här förslag till handlingsplan.

Arbetsgruppen har bestått av:

Camilla Lindhe, Personalchef

Britt Rosdahl, HR-konsult

Magnus Brom, VA-chef

Johan Enbom, Chef för Höors Bad och Sportcentrum

Emmy Hurtig Kokko, Administratör och verksamhetsledare Badet

Elisabeth Hallberg, Bibliotekschef

Helen Hellström, Chef för fritidsenheten, Älvkullen

Erik Dahlin, Älvkullen

Gabriella Fridström, Socialsekreterare IFO

Mats Svensson, Rektor Ringsjöskolan

Cecilia Birkén, Specialpedagog/ Lärarförbundet

KOMMUNLEDNINGSKANSLIET
Personalavdelningen

Inledning

Vision

"Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap."

(FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 1)

Antidiskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).

Arbetet i Sverige med att säkerställa lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck har skett och sker genom en rad insatser inom olika delar av samhället.

Höors kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Våra ledord under mandatperioden är bemötande, inkludering och integration.

Medborgare och besökare skall bemötas med respekt och känna sig inkluderade och lika mycket värda oavsett hur man lever och vem man är. Man ska behandlas likvärdigt men inte nödvändigtvis likadant eftersom förutsättningarna kan variera.

Det är viktigt för Höors kommun att allt i vårt arbete är en positiv förebild och att vi i våra kontakter med medborgare, besökare och medarbetare visar att vi står upp för de mänskliga rättigheterna och inte accepterar avvikelser från våra grundprinciper.

Normer och värderingar

När man arbetar för likabehandling och mot diskriminering är syftet att skapa förståelse, tolerans och empati för människor som blir eller riskerar att bli utsatta för trakasserier, diskriminering och kränkningar oavsett anledning.

Eftersom forskning visar att homosexuella, bisexuella, transpersoner och queerpå personer oftare än andra drabbas av diskriminering och andra kränkningar i det svenska samhället kan det vara lämpligt att för tillfället fästa ett något större fokus på denna grupp och tillse att kunskapen inom **normkritiskt tänkande** i Höors kommuns verksamheter stärks.

Med hjälp av ett normkritiskt perspektiv kan vi få syn på, och förändra, begränsande strukturer och normer, i stället för att försöka få enskilda individer att passa in i mallen.

Normkritik som metod

Normkritik handlar om att sätta fokus på makt. Det innebär bland annat att upptäcka, och ifrågasätta, de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed ofreflekterat uppfattas som önskvärt.

Genom att strukturer förändras, i stället för att individer anpassas, finns förutsättning för hållbar och långsiktig systemförändring av samhället.

KOMMUNLEDNINGSKANSLIET
Personalavdelningen

Normkritik kan ses som ett verktyg, med vilket verksamheter kan skapa egna förutsättningar till förändring av strukturer. Denna förändring sker genom att man förstår hur människors förutsättningar skiljer sig åt.

Mål

Arbetsgruppen har utarbetat en handlingsplan för 2016- 2017.

Målet är att medvetandegöra ett sk normkritiskt tänkande och fördjupa kunskaperna hos våra medarbetare och politiker om diskrimineringsgrunderna och likabehandling. Här vill arbetsgruppen särskilt fästa uppmärksamheten på hbtq-frågan och fördjupa kunskaperna så att man i respektive nämnd och verksamhet bättre kan arbeta med mål kopplade till verksamhetens art.

Handlingsplanen ska vara ett stöd för kommunledning, sektorer och chefer för att säkerställa ett normkritiskt tänkande där bland annat hbtq-perspektivet finns inkluderat och integrerat i organisationens ordinarie arbete.

Alla förtroendevalda, alla chefer och ett stort antal medarbetare ska ha kunskap om normkritiskt tänkande i allmänhet och hbtq-frågor i synnerhet.

Höors kommun ska säkerställa att ytor såsom omklädningsrum, duschar mm anpassas så att den personliga integriteten bibehålles för den som önskar.

I samband med övernattningar vid tjänsteresor skall man inte tvingas dela hotellrum med kollegor utan kunna behålla sin privata sfär och bokas i enkelrum.

Arbetsgruppen föreslår därmed Kommunstyrelsens arbetsutskott att föreslå Kommunstyrelsen:

- att anta bifogad handlingsplan för likabehandling och hbtq-frågor 2016-2017

Camilla Lindhe
Personalchef
Höors kommun

Handlingsplan för likabehandling och hbtq-frågor 2016-2017

1. Information och Kommunikation

- a. Informationen på kommunens hemsida inklusive andra till kommunen kopplade verksamheter såsom Mittskånevatten och HFAB ses över och uppdateras så att Antidiskrimineringslagens grunder inklusive hbtq-perspektivet synliggörs.
- b. Informationen på kommunens intranät ses över och uppdateras så att Antidiskrimineringslagens grunder inklusive hbtq-perspektivet synliggörs

Ansvar: Informations- och kommunikationsenheten

2. Utbildning

- a. Förtroendevalda, chefer och ett antal medarbetare utbildas i normkritiskt tänkande, antidiskrimineringslagens grunder och likabehandling med hbtq-perspektivet i fokus
- b. Arbetsmiljörutiner ses över för att säkerställa synliggörandet av hbtq-perspektivet

Ansvar: Personalavdelningen

3. Kunskap

- a. Likabehandling av medmänniskor i allmänhet och särskilt med fokus på hbtq-perspektivet tas upp som en punkt på APT för att informera om kommunens grundprinciper med fokus på bemötande, inkludering och integration. Respektive chef redogör för principerna i normkritiskt förhållningssätt.
- b. Blanketter av alla de slag könsneutraliseras
- c. Respektive verksamhet arbetar tillsammans med sin nämnd för att särskilt tillvarata likabehandlingsfrågorna och dess praktiska lösningar i sina verksamhetsmål.

Ansvar: Respektive verksamhetschef

KOMMUNLEDNINGSKANSLIET
Personalavdelningen

4. Lokalanpassning

- a. Alla lokaler såsom omklädningsrum, duschar mm ses över/ Byggs om så att risken för integritetskränkningar minskar
- b. **Ansvar:** HFAB, Badhuschefen, Rektorer, Enhetschefer

Uppföljning

Sker med hjälp av mätningar som kommunen redan genomför. Kkik (Kommunens Kvalitet i Korthet) och Medarbetarenkäten är exempel på mätmetoder.

Styrande dokument

FN:s deklaration om mänskliga rättigheter

Diskrimineringslagen

HBTQ-certifiering av verksamheten

Sedan 2008 erbjuder RFSL hbtq-certifiering, som innebär ett synliggörande av att en organisation arbetar strategiskt i syfte att erbjuda en god arbetsmiljö för anställda och ett respektfullt bemötande av patienter/klienter/brukare utifrån ett hbtq-perspektiv.

Certifieringen leds av två utbildare från RFSL.

Certifieringen är uppdelad på ett antal tillfällen, oftast halvdagar, och tar cirka 16 timmar totalt. Vid fyra tillfällen träffas också en mindre arbetsgrupp, ledd av RFSL, där nyckelpersoner i målverksamheten får verktyg att fortsätta arbetet på egen hand efter avslutad utbildning.

När verksamheten är certifierad utvärderas den, och RFSL erbjuder kvalitetsuppföljning, stöd och hjälp under tre år.

Ledorden för RFSL:s certifiering är hållbarhet och långsiktighet. Genom att hbtq-certifiera en verksamhet ges verktyg för att arbeta systematiskt med rättighetsfrågor, likabehandling, bemötande och mänskliga rättigheter.

Fokus är hbtq-personers livsvillkor och normer i samhället, men utbildningen tar upp alla diskrimineringsgrunder och utgår från ett intersektionellt perspektiv (hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar). Ett historiskt perspektiv ges också över hur lagar och rättigheter förändrats över tid.

Att certifiera en verksamhet med ca 25 medarbetare beräknas kosta ca 100 000 kr.

Arbetsgruppen har inte tagit ställning till detta.