



Handlingsplan för HBTQ-frågor Härnösands kommun 2015-2018

Dokumentnamn	Handlingsplan för HBTQ-frågor Härnösands kommun 2015-2018	Dokumenttyp Plan	
Fastställd/upprättad av	Kommunstyrelsen	Datum 2015-06-02	Diarienummer KS14-325-000
Dokumentansvarig/processägare	Kommunstyrelseförvaltningen	Version 1	Senast reviderad Giltig t o m 2018-12-31
Dokumentinformation			
Dokumentet gäller för	Alla nämnder och bolag		
Annan information			



1. Inledning

Homosexuella, bisexuella och transpersoner löper större risk att drabbas av olika former av ohälsa än den övriga befolkningen. Många personer med hbtq-identitet upplever att de kränks och osynliggörs. Erfarenheter 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 hbtq-identitet än bland den övriga befolkningen.

Härnösands kommun ska i och med planen systematiskt arbeta in hbtq perspektivet i organisationens arbete. Härnösands kommun ska som arbetsgivare och genom kommunens medarbetare tillvarata erfarenheter och kunskaper och värdesätta den mångfald som olika, kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning och funktionsnedsättning utgör. Medarbetarna ska i sitt bemötande visa respekt genom ett professionellt förhållningssätt.

2. Planen

Handlingsplanen ska vara ett stöd för kommunledning, kommunledningskontor och förvaltningar när det gäller att säkerhetsställa att hbtq-perspektivet finns inkluderat och integrerat i organisationens ordinarie arbete. Effekter på kort sikt är svåra att mäta men i och med handlingsplanen inleds ett systematiskt arbete Härnösands kommun för att alla ska känna sig medräknade, välkomna och lika mycket värda, oavsett hur man lever och vem man är.

Målområden

1. Härnösands kommun ska skapa förutsättningar för att hbtq.-perspektivet finns med i det fortsatta arbetet för alla människors lika värde.
2. Härnösands kommuns förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha kunskap om hbtq-frågor.
3. Härnösands kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män, oavsett sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck
4. Härnösands kommun ska vara en hbtq vänlig kommun

3. Uppföljning av planen

Planen följs upp årligen av kommunledningskontoret och rapporteras till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen har vid behov möjlighet att revidera planen.

**Målområde 1 - Härnösand kommun ska skapa
förutsättningar för att hbtq-perspektivet finns med i det
fortsatta arbetet för alla människors lika värde**

Ambitionen är att säkerhetsställa att hbtq-perspektivet finns i vår värdegrund och att det är integrerat i organisationens ordinarie arbete

Aktivitet	Tidpunkt	Ansvarig	Uppföljning
Organisationen ska säkerhetsställa att hbtq-perspektivet är belyst i det fortsatta övergripande och strategiska arbetet med diskriminering och mänskliga rättigheter	Fortlöpande	Förvaltningschefer	Redovisas i årsredovisning
Utbildning av nya politiker inför varje ny mandatperiod.	Enligt utbildningsplan	Kommunledningskontoret	Utvärdering till kommunstyrelsen
Utbildning i hbtq frågor ingår i chefsutbildning	Vid utbildning av chefer	HR avdelningen	Utvärdering

Målområde 2 - Härnösands kommuns förtroendevalda, chefer och medarbetare ska ha kunskap om hbtq-frågor

Härnösands kommun ska verka för alla människors lika värde och att all form av diskriminering motarbetas inom Härnösands kommun. Alla förtroendevalda, chefer och medarbetare är delaktiga i att Härnösands kommuns tjänster håller god kvalitet och att vi ger ett gott och professionellt bemötande utifrån medborgarnas behov och intressen.

Aktivitet	Tidpunkt	Ansvarig	Uppföljning
Förankring och spridning av handlingsplan för hbtq-frågor till chefer genom kommundirektörens ledningsgrupp	Utifrån beslutsdatum	Kommundirektör	Dagordning och protokoll
Föreläsningar, där hbtq-frågor ingår som en tydlig del, för anställda och förtroendevalda	Fortlöpande	HR avdelning	Antal anställda och förtroendevalda som deltagit
Fördjupad hbtq kunskap till utvalda personalkategorier inom våra förvaltningar, exempelvis skolhälsovården och socialförvaltning		Förvaltningschefer	Vilka personalkategorier och antal medarbetare som deltagit redovisas i årsberättelser och bokslut

Målområde 3 – Härnösands kommun ska vara en bra och attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män, oavsett sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck

Härnösands kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare och ha en organisation med god arbetsmiljö, som bidrar till att alla medarbetare kan och vill prestera sitt bästa på arbetet. Respekt, lyhördhet och en positiv människosyn ska prägla arbetet och våra relationer.

Aktivitet	Tidpunkt	Ansvarig	Uppföljning
Organisationen ska i centrala medarbetarundersökningar mäta upplevelsen av diskriminering	Vid genomförande av medarbetarundersökningar	HR avdelning	Redovisas i årsredovisning
Medarbetarna ska minst en gång per år ges möjlighet att diskutera trakasserier och diskriminering där hbtq-frågor ska ingå som en tydlig del.	En gång per år	Chefer	Redovisas och ska finnas dokumenterat

Målområde 4 – Härnösands kommun ska vara en hbtq-vänlig kommun

I Härnösand ska alla känna sig välkomna och lika mycket värda oavsett hur man lever och vem man är. Härnösands kommun ska ta tillvara den kraft som finns hos medborgare och det civila samhället och som bidrar till att vara en trygg och välkomnande kommun.

Aktivitet	Tidpunkt	Ansvarig	Uppföljning
Organisationen bör samverka med och stödja frivilligorganisationer som arbetar mot diskriminering och verkar för ett hbtq-vänligt samhälle	Fortlöpande	Kommun- direktör	Följs upp i rapport till kommunstyrelsen
Organisationens interna och externa blanketter, informationsmaterial och liknande ska vara inkluderande ur ett hbtq-perspektiv	Fortlöpande	Informations- avdelningen	Medborgarnas och det civila samhällets uppfattning och synpunkter redogörs och förändringar ska beskrivas

4. Begrepp

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.

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.

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.

Queer: Ett brett begrepp som kan betyda olika saker men som i grunden är ett ifrågasättande av heteronormen. Queer kan innebära en önskan att inkludera alla kön och sexualiteter eller att inte behöva identifiera/definiera sig.