



Remissvar Transpersoner i Sverige - Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor

Förvaltningens synpunkter

Degerfors kommun har beretts tillfälle att yttra sig över remissen ”Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor”. Degerfors kommun har yttrat sig utan politisk behandling men svaret har tagit sin utgångspunkt i den av kommunfullmäktige beslutade Mångfaldspolicyn (KF § 49-2017-06-19, dnr KS 00110-2017/6).

Arbetet med likabehandling i kommunerna måste prioriteras. Remissens skrivningar om att andelen kommuner som nämner hbtq-personer eller har en handlingsplan för likabehandlingsarbetet må ha ökat, men hur ser det ut med det faktiska arbetet? Att staten inte ska lämna över ansvar utan medel och att remissens förslag inte innebär en sådan förskjutning må vara sant, men är den önskvärd?

Kommunsektorn är en av de största producenterna av välfärdstjänster och alla invånare kommer på något sätt i kontakt med kommunerna. Förutsättningarna för kommunernas arbete med mångfald skiljer sig emellertid åt oerhört mycket.

Kunskap och resurser är i vissa fall inte tillräckliga inom området men behoven och rätten till service är den samma oavsett vilken kommun en person föds och lever i. Degerfors kommun ser ett behov av att öka organisationens kunskap och att bedriva ett systematiskt fortbildningsarbete, framförallt när det gäller bemötandefrågor, inom både förskola, skola, fritidshem och vård- och omsorgsverksamheten.

Möjligheten att söka medel för enskilda projekt eller utbildningsinsatser är självklart en bra möjlighet, men det skapar inte förutsättningar för kontinuitet eller fördjupning. Möjligheten att prioritera resurser för arbetet beror helt på enskilda tjänstepersoners eller förtroendevaldas intresse eller engagemang, vilket göra arbetet oerhört sårbart. Ett arbete som faktiskt är livsavgörande och som får förödande konsekvenser då det inte bedrivs med en tillräckligt god kvalitet.

Degerfors kommun skulle därför gärna se att SKL ges möjlighet till att inte bara teckna överenskommelser och lämna rekommendationer utan att frågan ges

den prioritering och de resurser som den förtjänar. I mindre kommuner är det ofta enskilda tjänstepersoner som ansvarar för flera olika ansvarsområden. I en större organisation finns möjlighet till specialisering och därmed också möjlighet att skapa och sprida kompetens internt. Det är, tyvärr, något som sällan kan prioriteras i en mindre organisation. Där blir möjligheten till mer långsiktig finansiering av projekt eller fortlöpande utbildningsinsatser för större personalgrupper avgörande för att frågor kopplade till kommunernas ansvar i likabehandlings- och antidiskrimineringsarbetet, ska kunna drivas med kvalitet och kontinuitet.

Maria Eriksson

Susanna Göransdotter

Biträdande kommunchef och kanslichef Kommunsekreterare