



**Handläggare**

Amina Engman Bel-Haj  
Telefon: 08-50835768  
Sara Ek  
Telefon: 08-50835168

**Till**

Arbetsmarknadsnämnden  
den 21 oktober 2025

## Yttrande över remiss av handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030

*Remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2025/836*

### Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

1. Arbetsmarknadsnämnden beslutar att hänvisa till förvaltningens tjänsteutlåtande som sitt yttrande över remissen.

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat *handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030* för yttrande.

Syftet med handlingsplanen är att stärka stadens arbete med att tillgodose hbtqi-personers rättigheter.

Arbetsmarknadsförvaltningen ser positivt på framtagandet av handlingsplanen och ser att den kan bidra till att stärka arbetet för allas lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck eller könsskarakteristika.

Arbetsmarknadsförvaltningen betonar vikten av:

- att modeller och arbetsrätt från MR-programmet presenteras i samtliga handlingsplaner som en påminnelse.
- att dispositionen skulle kunna göras mer lättillgänglig.
- och välkomnar framtagandet av en ny utbildning om hbtqi-personers rättigheter.

### Bakgrund

På nationell nivå finnas rapporter och studier som visar på en lägesbild där fördomar mot hbtqi-personer har ökat de senaste åren. I Sveriges nationella handlingsplan *Stolt och trygg- handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter* tas det upp att flera av de tillfrågade i en undersökning gjord av EU LGBTIQ

Survay III upplever en ökad diskriminering i vardagen. <sup>1</sup> Utöver en ökad otrygghet och diskriminering i vardagen finns det forskning som indikerar att hbtqi-personer i högre grad utsätts för diskriminering, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. <sup>2</sup>

Stockholm stads program för mänskliga rättigheter (MR-programmet) antogs i kommunfullmäktige 16 december 2024. Programmet ska fungera som ett paraply för sex tillhörande handlingsplaner där handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 utgör en av dessa.

Arbetet med de mänskliga rättigheterna på arbetsmarknadsförvaltningen bygger på kunskapshöjande insatser, systematik och lärande. Förvaltningen har ett eget nätverk för mänskliga rättigheter där olika teman kopplat till de mänskliga rättigheterna lyfts med syfte att ge stöd för vidare arbete på förvaltningens avdelningar och enheter. Kunskapshöjande insatser, föreläsningar och workshops är återkommande på förvaltningen. Arbetet för att stärka hbtqi-personers rättigheter har arbetats med på olika sätt genom åren. Bland annat är ett flertal av förvaltningens enheter hbtqi-diplomerade.

## Ärendet

Handlingsplanens övergripande mål är *att staden säkerställer att Stockholmare har lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könsskarakteristika.*

Handlingsplanen utgår ifrån MR-programmets fokusområden Kunskap och information, välfärd och service och delaktighet och inflytande. Varje fokusområde har tillhörande effektmål och resultatmål med syfte att skapa styrning samtidigt som de skapar en flexibilitet för nämnder och bolagsstyrelser att själva formulera aktiviteter för att nå målen.

Handlingsplanen sträcker sig till 2030.

## Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom staben för strategi och samordning vid arbetamarknadsförvaltningen. Vuxenutbildning Stockholm och Jobbtorg Stockholm har deltagit i ärendets beredning.

---

<sup>1</sup> Stolt och trygg- handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter [Stolt och trygg: Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter](#)

<sup>2</sup> Stolt och trygg- handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter S. 31 [Stolt och trygg: Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter](#)

## Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till framtagandet av en handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter och att det i planen ställs höga krav på nämnder och bolagsstyrelser att aktivt arbeta för att alla stockholmare ska få lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och könskaraktäristika. Handlingsplanen utgör ett viktigt dokument för att intensifiera arbetet och att skapa styrning och handlingskraft. Positivt är även att det ges utrymme för nämnder och bolag att själva ta fram adekvata aktiviteter inom ramen för sina verksamhetsområden.

I MR-programmet presenteras både en modell för uppföljning samt ett arbetssätt (rättighetsbaserat arbetssätt). Dessa två presenteras i handlingsplan mot rasism och bör även läggas till samtliga handlingsplaner.

Arbetsmarknadsförvaltningen välkomnar framtagandet av en ny utbildning för stadens anställda om hbtqi-personers rättigheter.

### Disposition, rubriksättning och läsbarhet

Förvaltningen välkomnar överlag den höga ambitionsnivån vad gäller utvecklingen av flera handlingsplaner inom området mänskliga rättigheter. Det bör dock uppmärksammas att ett stort antal parallella planer kan försvåra överblicken över mål och aktiviteter. Dispositionen skulle kunna göras mer lättillgängligt och konkret genom att samla alla mål och förslag på aktiviteter i ett eget avsnitt. På samma sätt skulle en översyn av rubriksättningen öka läsbarheten. Till exempel kan avsnitt med mycket text delas upp med underrubriker som ger stöd till läsaren. Ett exempel på detta kan vara stycket med rubriken "Ansvarsfördelning". Där skulle man med fördel kunna ha underrubrikerna "Alla nämnder och bolagsstyrelser, kommunstyrelsen och kontaktperson"

Resultatmålen som beskrivs i handlingsplanerna tenderar att i vissa avsnitt vara formulerade mer som aktiviteter än resultatmål.

I begreppslistan saknas förklaring av två begrepp; *juridiskt kön* och *biologiskt kön*.

För att inkludera alla andra identiteter och sexuella läggningar föreslår arbetsmarknadsförvaltningen att + :et (pluset) läggs till direkt efter hbtqi, både i rubrik och löpande text. Pluset fungerar som ett paraplybegrepp som visar att man vill inkludera hela den breda mångfalden, även de som inte har ett specifikt ord i förkortningen.

## Upphandling

Antidiskrimineringsklausulen finns med som krav i samtliga upphandlingar och perspektiv kopplade till hbtqi-personers rättigheter beaktas på så sätt i våra upphandlingsprocesser. Önskvärt vore utöver detta att upphandlade verksamheter också omfattas av samma krav på inkludering, likabehandling och respekt för rättigheter som stadens egna verksamheter.

## Unga som saknar gymnasieplacering bör inkluderas

I resultatmålet, *Stadens vuxenutbildning identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella hinder och normer i verksamheten som riskerar att exkludera personer som bryter mot normer om sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck eller könsskarakteristika*, under effektmål 1 *Välfärd och service* omnämns Vuxenutbildningen. Inom ramen för kommunens aktivitetsansvar (KAA), som faller under Jobbtorg Stockholm, återfinns målgruppen unga som saknar gymnasieplacering. Målgruppen bör inkluderas i formuleringen genom att Jobbtorg Stockholm också omnämnas. Förslag på ny formulering: *Stadens vuxenutbildning och Jobbtorg Stockholm identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella hinder och normer i verksamheten som riskerar att exkludera personer som bryter mot normer om sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck eller könsskarakteristika*.

## Internt arbete

För att säkerställa att handlingsplanernas mål efterlevs efterfrågas en skrivning om vikten av ett internt antidiskrimineringsarbete som genomsyrar stadens medarbetare och den interna strukturen.

Karina Uddén  
Förvaltningschef  
Arbetsmarknadsförvaltning

Amanda Broman  
Avdelningschef  
Arbetsmarknadsförvaltningen

## Bilaga

Handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter