

**Handläggare**

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

**Till**

Arbetsmarknadsnämnden  
den 21 oktober 2025

## Yttrande över remiss av handlingsplan för romsk inkludering 2030.

*Remiss från kommunstyrelsen, dnr KS 2025/809*

### Arbetsmarknadsförvaltningens förslag till beslut

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

### Sammanfattning

Kommunstyrelsen har remitterat *handlingsplan för romsk inkludering 2030* till arbetsmarknadsnämnden för yttrande.

Handlingsplanen syftar till att stärka arbetet med att tillgodose romers tillgång till de mänskliga rättigheterna och riktar sig till samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till handlingsplanen för romsk inkludering 2030. Förvaltningen välkomnar den höga ambitionsnivån vad gäller utvecklingen av flera handlingsplaner inom området mänskliga rättigheter. Det bör uppmärksammas att med ett stort antal parallella planer behöver de vara konkreta och lättillgängliga.

Arbetsmarknadsförvaltningen betonar vikten av:

- att modeller och arbetssätt från MR-programmet presenteras i samtliga handlingsplaner som en påminnelse.
- att dispositionen görs mer lättillgänglig och
- att utifrån den historiska kontexten ytterligare förstärka arbetet med trygghets - och tillitsskapande åtgärder.

### Bakgrund

Romer är en av Sveriges fem erkända nationella minoriteter. De nationella minoriteternas rättigheter är skyddade i enlighet med Europarådets ramkonvention om skydd för de nationella minoriteterna och den europeiska stadgan om landsdels – eller minoritetsspråk.

År 2012 beslutades om en samordnad nationell strategi för romsk inkludering med det övergripande målet *att den rom som fyller 20*

*år 2032 ska ha likvärdiga möjligheter som den som är icke-rom.* Strategin går även i linje med EU-kommissionens ramverk (EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020–2030). Strategin betonar även att kommuner har ett särskilt ansvar för att främja romsk inkludering.

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 romsk inkludering 2030 är 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. Arbetsmarknadsförvaltningen har ett särskilt uppdrag inom romsk inkludering. Uppdraget bedrivs inom ramen för Jobbtorg Stockholm.

## **Ärendet**

Handlingsplanens övergripande mål är: *Staden säkerställer romers tillgång till de mänskliga rättigheterna genom att motverka antiziganism och främja romsk inkludering.*

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 arbetsmarknadsförvaltningen. Vuxenutbildning Stockholm och Jobbtorg Stockholm har deltagit i ärendets beredning.

## **Arbetsmarknadsförvaltningens synpunkter och förslag**

Arbetsmarknadsförvaltningen ställer sig positiv till handlingsplanen för romsk inkludering 2030. 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.

### 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 samt bidra till en tungrodd struktur.

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"

Sista stycket under rubriken "Ansvarsfördelning" bör flyttas till rubriken "Fokusområde kunskap och information"

Under alla fokusområden, efter att målet har presenterats, saknas det en underrubrik som underlättar för läsaren.

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

### Upphandling

Antidiskrimineringsklausulen finns med som krav i samtliga upphandlingar och perspektiv kopplade till romsk inkludering 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.

### Delaktighet och trygghet

Arbetsmarknadsförvaltningen uppskattar att handlingsplanen så tydligt belyser den historia av diskriminering som romer varit utsatta för. Ett önskemål är att utifrån den historiska kontexten ytterligare förstärka arbetet med trygghets- och tillitsskapande åtgärder och att tidigt i planeringen involvera den romska målgruppen.

Arbetsmarknadsförvaltningen framhåller vikten av att säkerställa möjligheten för målgruppen att lyfta synpunkter till stadens olika fack- och stadsdelsnämnder.

Handlingsplanen lyfter hur antiziganism pekats ut som hinder för romer att få sina rättigheter tillgodosedda. Förvaltningen saknar perspektivet om hur diskriminering på arbetsmarknaden påverkar individens möjlighet att forma sitt eget liv.

### Internt arbete

För att öka möjligheten till att säkerställa att stadens medarbetare har goda kunskaper om romer och deras rättigheter är ett förslag att lägga till en mening som berör vikten av attitydförändring med målet att skapa inkludering. Utbildningar ska inte bara ge kunskap, utan också syfta till att förändra normer och attityder, samt skapa en kultur av respekt och inkludering inom alla verksamheter.

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  
Arbetsmarknadsförvaltningen

Amanda Broman  
Avdelningschef  
Arbetsmarknadsförvaltningen

## Bilaga

Handlingsplan för romsk inkludering