

# Handlingsplan för ett jämställt Stockholm 2030

Beslutat av kommunfullmäktige xxxxx



**Handlingsplan för ett jämställt Stockholm  
2030**

**Utgivningsdatum:** Maj 2026

**Utgivare:** Stadsledningskontoret,  
välfärdsavdelningen

**Omslagsfot:** Lennart Johansson

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
Andra styrdokument .....	6
Bakgrund .....	7
Ansvarsfördelning.....	10
Uppföljning .....	10
<b>Fokusområde: Kunskap och information .....</b>	<b>11</b>
<b>Fokusområde: Välfärd och service .....</b>	<b>15</b>
Skola och förskola .....	18
Socialtjänst och andra verksamheter som möter stockholmare .....	21
Arbetsmarknadsinsatser .....	24
Kultur, idrott och fritid .....	26
Offentliga miljöer .....	28
<b>Fokusområde: Delaktighet och inflytande .....</b>	<b>31</b>

## Inledning

De mänskliga rättigheterna omfattar alla, alltid och överallt. Alla nämnder och bolagsstyrelser har ansvar för att säkerställa de mänskliga rättigheterna i sina verksamheter och arbetet ska vara systematiskt, sammanhållet och ha ett intersektionellt perspektiv. Ett rättighetsbaserat arbetssätt ska genomsyra alla stadens verksamheter.<sup>1</sup> *Stockholms stads program för de mänskliga rättigheterna* (MR-programmet) ger vägledning i arbetet.

De mänskliga rättigheterna är odelbara och ingen rättighet är viktigare än någon annan. Samtidigt är det viktigt att synliggöra och arbeta utifrån kunskapen om att individer och grupper har olika levnadsvillkor och möjligheter. Denna handlingsplan fokuserar på jämställdhet, det vill säga att flickor och kvinnor, pojkar och män samt ickebinära ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Handlingsplanen sträcker sig till år 2030.

**Handlingsplanens övergripande mål:**  
**Staden säkerställer att stockholmare har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön.**

Handlingsplanen konkretiserar stadens arbete för att bli en jämställd stad där ingen diskrimineras eller begränsas på grund av sitt kön.

I Sverige och i Stockholms stad finns en lång tradition av att arbeta för jämställdhet. Trots det återstår strukturella skillnader mellan kvinnor och män när det gäller makt och inflytande, utbildning, yrke, position, inkomster, lön och karriär, obetalt hem- och omsorgsarbete, våldsutsatthet och hälsa. Jämställdhet handlar om att flickor och pojkar, kvinnor och män, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Jämställdhet betyder att det inte ska finnas idéer och stereotypa föreställningar om kön som ska bestämma eller begränsa individers identitet eller

**Intersektionalitet** handlar om hur olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka varandra, och ibland förstärka varandra. Diskrimineringsgrunder kan inte isoleras, utan behöver förstås tillsammans och i samspel med andra faktorer som påverkar människors möjligheter såsom utbildningsnivå, hälsa och socioekonomisk bakgrund.

Ett intersektionellt jämställdhetsarbete innebär att arbeta och analysera enligt ”alltid kön, inte bara kön”.

<sup>1</sup> Se exempelvis Sveriges regioner och kommuner, 2024, [Rättighetsbaserat arbetssätt | SKR Webbfamilj | SKR](#), hämtad: 2025-12-02 eller Länsstyrelserna, 2025, [Lätt att göra rätt! Rättighetsbaserat arbete i praktiken - Mänskliga rättigheter i offentlig sektor](#), hämtad: 2025-12-02.

---

## Kön, kvinnor, män och ickebinära

Med **kön** menas antingen det kön som tilldelas en person vid födseln, det kön en person identifierar sig med eller det juridiska könet. I Sverige finns två juridiska kön, **kvinna** och **man**. Det är dock välkänt att alla inte definierar sig som antingen kvinna eller man. För personer som identifierar sig som varken kvinna eller man, både och eller något annat används i denna handlingsplan benämningen **ickebinär**.

---

vad individer kan och får göra. Jämställdhet markerar jämlikhet mellan könen och att könen har samma värde.<sup>2</sup>

Jämställdhetspolitiken utgår från en analys av det rådande könsmaktssystemet. Könsmaktssystemet består av en uppdelning av människor i två kön som uppfattas som motsatta och där mannen/det manliga utgör norm och värderas högre än kvinnor/det kvinnliga. Jämställdhetspolitiken strävar efter att förändra denna strukturella ordning. Därför är grupperna flickor/kvinnor och pojkar/män centrala i analys och målformulering kring jämställdhetsarbetet. Alla definierar sig dock inte som antingen kvinna eller man och alla identifierar sig inte med sitt juridiska kön. Stockholms stads jämställdhetsarbete ska synliggöra alla oavsett kön, inklusive kvinnor, män och ickebinära, och oavsett transerfarenhet.

Normkritiska arbetssätt ska prioriteras och det är viktigt att se hur könsnormer kan samspela med andra normer kopplat till exempelvis ålder, hudfärg och funktionsförmåga och därigenom förstärka utsatthet. Stadens jämställdhetsarbete ska även inkludera ett barnrättsperspektiv.

Handlingsplanen utgår från MR-programmets tre fokusområden. Dessa utgör tillsammans grundläggande förutsättningar för att staden ska kunna bidra till jämlika levnadsvillkor för alla stockholmare och säkerställa att de mänskliga rättigheterna efterlevs i stadens verksamheter. De tre fokusområdena är:

- Kunskap och information
- Velfärd och service
- Delaktighet och inflytande

Till varje fokusområde hör ett antal mål uppdelade i effektmål och resultatmål. Effektmålen beskriver den övergripande och långsiktiga förändring som eftersträvas. Resultatmålen är den direkta förändring som ska genomföras i stadens verksamheter.

Målen avser att skapa en tydlig styrning och samtidigt en flexibilitet för nämnder och bolagsstyrelser att utifrån sina verksamhetsområden själva ta fram aktiviteter för att uppnå målen. En och samma aktivitet kan bidra till uppfyllelsen av flera mål. Under målen finns även exempel på åtgärder och vägledning i arbetet med målen. Dessa exempel ska dock inte förstås som en

---

<sup>2</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Vad är jämställdhet?](#), hämtad: 2025-07-02.

uttömmande sammanställning av möjliga åtgärder som nämnder och bolagsstyrelser kan vidta för att nå målen.

## Andra styrdokument

Denna handlingsplan har beröringspunkter med flera andra styrdokument. Det medför att handlingsplanen avgränsas i relation till andra handlingsplaner och program som också bidrar till att uppfylla de mänskliga rättigheterna.

De andra handlingsplanerna som är kopplade till MR-programmet har stor betydelse för jämställdhetsarbetet eftersom olika diskrimineringsgrunder och maktordningar kan påverka varandra. En stockholmare kan exempelvis utöver att vara kvinna också ha en sexualitet eller könsidentitet som inte överensstämmer med normen, vara utsatt för rasism och tillhöra någon av de nationella minoriteterna.

Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld utgör allvarliga konsekvenser av, och bidragande orsaker till, ett ojämnt samhälle. Stereotypa normer kring maskulinitet och en negativ inställning till jämställdhet utgör även riskfaktorer för våldsutövare.<sup>3</sup> Åtgärder mot våld och förtryck är en viktig del av stadens jämställdhetsarbete som i första hand tas upp i Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation. Arbetet är nära sammankopplat och har ömsesidiga synergieffekter med det arbete för jämställdhet som beskrivs i denna handlingsplan.

Andra exempel på program som bidrar till att uppfylla de mänskliga rättigheterna är:

- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning,
- Handlingsplan för en åldersvänlig stad.

Stockholms stads kvalitetsprogram beskriver hur staden ska arbeta med ökad kvalitet i verksamheterna; i implementeringen av detta bör arbetet med mänskliga rättigheter vara en del.

Stockholms stad ska vara en arbetsgivare som ger anställda stabilitet, trygghet och reella möjligheter att utvecklas, oavsett kön. Stadens arbetsplatser ska genomsyras av jämställdhet, jämlikhet och

---

<sup>3</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2026, [Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra](#), hämtad: 2026-05-11.



frihet från diskriminering. Jämställdhetsperspektivet är en integrerad del i arbetet med rekrytering, kompetensutveckling och karriärvägar. Stadens förhållningssätt till jämställdhet som arbetsgivare beskrivs närmare i Stockholms stads personalpolicy.

## Bakgrund

FN:s generalförsamling antog år 1979 Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW eller kvinnokonventionen). CEDAW var den första av en lång rad internationella ramverk och åtaganden med definitioner och rättigheter på jämställdhetsområdet. Andra centrala internationella överenskommelser är Beijing Plan for Action, eller Pekingsplattformen, en global handlingsplan för jämställdhet från 1995. På europeisk nivå finns det juridiskt bindande avtalet om våld mot kvinnor, Istanbulkonventionen från 2011, som beskriver att avskaffandet av våld mot kvinnor är nödvändigt för att kunna uppnå jämställdhet. År 2015 kom sedan Agenda 2030, FN:s globala hållbarhetsmål, där jämställdhet både är ett eget mål och ska integreras i alla andra mål.

Sverige är internationellt ett föregångsland när det gäller jämställdhetsarbetet och rankas högst av alla EU-länder i det index över utvecklingen som The European Institute for Gender Equality årligen presenterar. Indexet visar dock att utvecklingen i Sverige har planat ut vid en jämförelse de senaste tio åren. Att förändringen i princip har avstannat i Sverige gör även att skillnaden i relation till andra EU-länder minskar.<sup>4</sup>

Det finns många lagar i Sverige som rör jämställdhet, exempelvis skollagen och högskolelagen, socialtjänstlagen, föräldraledighetslagen, diskrimineringslagen, abortlagen och samtyckeslagen.<sup>5</sup>

Sedan år 2006 är det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det finns idag också sju delmål som anger riktning och prioriteringar:

- Jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning

---

<sup>4</sup> European Institute for Gender Equality, 2025, *Gender Equality Index 2025 – Sweden*.

<sup>5</sup> Jämställdhetsmyndigheten, u.å., [Fakta om jämställdhet](#), hämtad: 2025-07-02.

- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och utnyttjande i prostitution och människohandel ska upphöra
- Hedersrelaterat våld och förtryck ska upphöra.<sup>6</sup>

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar i sin lägesbild över måluppfyllelsen av det jämställdhetspolitiska målet att varken det övergripande målet eller något av delmålen har uppnåtts. Inom området ekonomisk jämställdhet kvarstår betydande skillnader i inkomster mellan kvinnor och män, där kvinnors disponibla inkomst under lång tid i genomsnitt legat på omkring 80 procent av männens. Kvinnor bär samtidigt det största ansvaret för både omsorgen om de egna barnen och om äldre närstående. Inom andra områden går utvecklingen mot mer ojämställda utfall, däribland hälsa, där flera indikatorer tyder på att kvinnors hälsa försämras i relation till män. Till exempel har könsskillnaderna i sjukfrånvaro ökat markant sedan 1980-talet och kvinnors sjukfrånvaro var 2024 nästan dubbelt så stor som mäns.<sup>7</sup>

I en statlig offentlig utredning om transpersoners levnadsvillkor framkommer att transpersoner upplever en högre utsatthet och lägre hälsa än befolkningen i övrigt och att många transpersoner uppger att de inte kan leva i enlighet med sin könsidentitet. Det framkommer även att ickebinära personer i högre utsträckning skattar sin hälsa som dålig, och i högre utsträckning uppger att de inte kan leva i enlighet med sin könsidentitet, jämfört med andra transpersoner.<sup>8</sup>

Länsstyrelsen har pekat på ett antal prioriteringar för arbetet med jämställdhetsintegrering i Stockholms län. Följande är ett urval utifrån stadens organisation och rådighet:

- Organisationens service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.
- Organisationer ska identifiera, analysera och åtgärda ojämställdhetsaspekter i arbetet med civilt försvar och krisberedskap. Särskilt sårbara grupper ska beaktas.

---

<sup>6</sup> Regeringen, 2025, [Mål för jämställdhet](#), hämtad: 2025-10-29.

<sup>7</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, *Jämställdheten i Sverige: Lägesbild över de jämställdhetspolitiska målen, april 2025*.

<sup>8</sup> SOU 2017:92, *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor*.



- De systematiska och strukturella hinder på arbetsmarknaden som finns för utrikes födda kvinnor respektive kvinnor med funktionsnedsättningar ska undanröjas.
- Könsegregeringen på arbetsmarknaden ska minska. Flickor och pojkar, kvinnor och män ska uppmuntras att göra studie- och yrkesval som utmanar stereotypa föreställningar om kön.
- Våldet i skolan ska upphöra. Destruktiva normer kring maskulinitet ska utmanas. Ett aktivt arbete baserat på kunskap om våld i skolan ska vara en del i det förebyggande arbetet mot våld.<sup>9</sup>

Stockholms stad har länge arbetat för ökad jämställdhet och jämställdhetsintegrering är den strategi som staden använder i kombination med riktade insatser. Sedan nästan tio år tillbaka redovisas i princip samtliga individbaserade indikatorer könsuppdelade i stadens system för integrerad ledning och styrning (ILS).

År 2021 genomförde stadsledningskontoret en uppföljning av stadens jämställdhetsarbete. I rapporten gjordes en sammanställning och analys av könsuppdelad statistik från stadens ordinarie uppföljning av verksamheten år 2020. För många av indikatorerna framkom små eller inga skillnader mellan kvinnor och män. De tydligaste undantagen gällde utsatthet för sexuella trakasserier, oro för att utsättas för brott samt personer som utsätts för våld i nära relationer som är kända av socialtjänsten, där en genomgående större utsatthet och högre grad av oro framkom bland kvinnor än bland män. För vissa andra indikatorer framkom inga könsskillnader i utfall sett till hela staden, men tydligare skillnader mellan vissa stadsdelar. Ett sådant exempel är ekonomiskt bistånd, som hade ett jämställt utfall på stadsövergripande nivå, men där kvinnor var överrepresenterade bland personer som får ekonomiskt bistånd i Rinkeby-Kista, Spånga-Tensta och Skärholmen, vilket även var de stadsdelar med högst andel personer med ekonomiskt bistånd. Detta visar på vikten av att kön analyseras tillsammans med andra faktorer som påverkar människors möjligheter.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Länsstyrelsen Stockholm, 2023, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*.

<sup>10</sup> Stockholms stad, 2021, *Jämställdhet i staden, en uppföljning*.

## Ansvarsfördelning

Alla nämnder och bolagsstyrelser har ansvar för att säkerställa stockholmarnas lika rättigheter oavsett kön. En central metod för genomförandet är att utveckla ett rättighetsbaserat arbetssätt som hjälper verksamheten att fokusera på individer och grupper som riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda. Principen i Agenda 2030 om att ingen ska lämnas utanför kan också vara till hjälp för att identifiera vilka grupper som är särskilt viktiga att fokusera på.

Kommunstyrelsen ansvarar för övergripande samordning, stöd och uppföljning i implementeringen av handlingsplanen.

Målen i handlingsplanen pekar på förflyttningar som staden förväntas göra. Många mål kräver samverkan och att nämnder med expertkunskap och särskilt ansvar, ofta facknämnder, ger stöd till andra nämnder, ofta stadsdelsnämnder. Några mål är tydligare riktade mot vissa verksamheter och nämnder/bolagsstyrelser än andra. Varje mål i handlingsplanen innehåller information om särskilt ansvariga nämnder och bolagsstyrelser.

På stadens intranät finns förslag på utbildningar och olika former av material som ger stöd i nämndernas arbete.

## Uppföljning

Stockholms stads arbete med handlingsplanen ska utgå från ordinarie processer samt från kunskap om stockholmarnas levnadsvillkor och tillgång till de mänskliga rättigheterna. Arbetet är tvärssektoriellt och har betydelse för samtliga verksamhetsområdesmål i stadens budget.

Nämnder och bolagsstyrelser ska i samband med ordinarie uppföljningsprocesser synliggöra resultat och utmaningar i jämställdhetsarbetet.

Utifrån stadens program för mänskliga rättigheter gör stadsledningskontoret vartannat år en bedömning av stadens arbete med mänskliga rättigheter som sammanställs i en rapport till kommunfullmäktige. I arbetet ingår att följa upp de handlingsplaner som är kopplade till programmet.

## Fokusområde:

# Kunskap och information

I Stockholms stads program för mänskliga rättigheter lyfts att stadens alla verksamheter behöver ha grundläggande kunskap om jämställdhet och att vissa verksamheter därutöver kan behöva olika former av fördjupad kunskap, beroende på verksamhetens uppdrag och målgrupp. Stadens verksamheter ska också enligt programmet informera om de rättigheter som stockholmarna har samt om hur staden arbetar för att säkerställa dessa.

Institutet för mänskliga rättigheter har undersökt människors kännedom om mänskliga rättigheter och drar bland annat slutsatsen att det i Sverige finns behov av att utveckla arbetet för att sprida en mer fördjupad kännedom om de mänskliga rättigheterna.<sup>11</sup>

Människors syn på samhället och dess normer och värderingar präglar bemötandet av andra människor, både i privatlivet och i arbetslivet. Jämställdhetsundersökningen, som samlas in av Jämställdhetsmyndigheten, visar att attityder kring jämställdhet skiljer sig åt mellan kvinnor och män. Män anser i högre utsträckning än kvinnor att vi lever i ett jämställt samhälle (87 respektive 79 procent av svarande). Könsskillnaderna är störst i den yngsta åldersgruppen, 16–29 år.<sup>12</sup> Könsskillnader i attityder kring jämställdhet kan påverka förutsättningarna för att adressera jämställdhetsproblem och visar på ett fortsatt behov av att sprida kunskap om jämställdhet och jämställdhetsutmaningar.

Enligt samma undersökning är det även vanligare att kvinnor har känt sig diskriminerade på grund av sitt kön jämför med män. Det är vanligast att uppleva diskriminering på arbetsplatser och i offentliga miljöer. Av kvinnorna i undersökningen har 40 procent någon gång känt sig diskriminerade på grund av sitt kön på arbetsplatsen och 48 procent någon gång upplevt diskriminering på grund av kön i offentliga miljöer. Bland männen är motsvarande andel 15 respektive 18 procent.

Stadsrevisorerna genomförde en granskning av stadens jämställdhetsarbete 2023. Granskningen visade att analys av

---

<sup>11</sup> Institutet för mänskliga rättigheter, 2023, *Kännedom om och upplevelser av mänskliga rättigheter i Sverige 2022–2023*.

<sup>12</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2022, *Jämställdhetsundersökningen 2022, om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa*.

jämställdhet inte prioriteras och att flera av stadens verksamheter saknar kompetens vad gäller analysarbete generellt och jämställdhetsanalys specifikt.<sup>13</sup>

Kunskapshöjande insatser är viktiga för att kunna utveckla nya, jämställda arbetssätt och för att kunna följa upp resultatet av arbetet.

### Kunskap och information

#### Mål 1:

Stadens medarbetare bemöter alla stockholmare, oavsett kön, likvärdigt och förstår hur verksamheten kan bidra till ökad jämställdhet.

Stadens medarbetare har god kunskap om kvinnors/flickors och mäns/pojkars levnadsvillkor och hur dessa kan skilja sig åt beroende på kön.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

Stadens verksamheter har god kunskap om hur jämställdhetsanalyser kan göras.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

**Likvärdighet** ska vara en grundläggande princip i all offentlig verksamhet, från bemötande till myndighetsutövning. Likvärdig service och bemötande handlar om att agera respektfullt, transparent och anpassat till individens behov.

Insatser för att stadens medarbetare ska kunna bemöta kvinnor, män och ickebinära likvärdigt kan se olika ut beroende på verksamhetens förutsättningar och behov. Några exempel på kunskapshöjande insatser är:

- Deltagande i stadens egna utbildningar
- Deltagande i andra myndigheters utbildningar
- Utveckling av egna föreläsningar eller utbildningsinsatser
- Studiebesök och studieresor
- Spridning av relevanta rapporter
- Dialog och samarbeten med relevanta civilsamhällesaktörer

Vid utformningen av kunskapshöjande insatser för likvärdigt bemötande oavsett kön bör stadens verksamheter utöver generell kunskap sträva efter att prioritera kunskap om hur kön kan samspela med andra diskrimineringsgrunder eller påverka levnadsvillkoren för personer som av olika anledningar har särskilda behov eller en utsatt levnadssituation. Det kan exempelvis handla om personer som är kvinnor och som inte har

<sup>13</sup> Stadsrevisionen, 2023, Årsredogörelse 2023.

svenska som modersmål, som har funktionsnedsättningar eller som utsätts för våld.

Att ha god kunskap om jämställdhetsanalyser och hur dessa kan genomföras har stor betydelse för genomförandet av denna handlingsplan. Analyserna ska ge en bild av utmaningar i verksamheterna kopplat till könsskillnader och ska även inkludera förslag på åtgärder som utvecklar och gör verksamheten mer jämställd. Det kan exempelvis handla om att göra jämställdhetsanalyser då ett beslut ska fattas eller för att analysera verksamhetens resultat.

Kommunstyrelsen, arbetsmarknadsnämnden, förskolenämnden, kulturnämnden, idrottsnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, utbildningsnämnden och äldre- och våldsnämnden har ett särskilt ansvar att bevaka och informera om utbudet av utbildningar och stödmaterial inom sina områden samt att vid behov utveckla nya kunskapshöjande insatser.

<b>Kunskap och information</b> <b>Mål 2:</b>
Staden bidrar till en fördjupad kännedom om jämställdhet.
Stadens information bidrar till ökad kunskap om kvinnors/flickors och mäns/pojkars levnadsvillkor. <i>Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.</i>
Staden identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella normer och arbetssätt i informationsarbetet som riskerar att cementera stereotypa föreställningar om kön. <i>Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.</i>

Att bidra till en fördjupad kännedom om jämställdhet kan göras på många olika sätt. Det kan exempelvis handla om att informera om en lyckad insats, att synliggöra ojämställdhet eller att uppmuntra stockholmare att öka jämställdheten i sina egna liv.

Det är viktigt att alltid ha ett jämställdhetsperspektiv i informationsarbetet och vara uppmärksam på normer som riskerar att cementera stereotypa föreställningar om kön. Exempel på hur det kan göras är:

- Undersök verksamhetens informationsmaterial. Innehåller det stereotypa föreställningar om kön? Speglar det en mångfald av stockholmare?

- Undersök verksamhetens webb och senaste inlägg på sociala medier. Innehåller de stereotypa föreställningar om kön? Speglar de en mångfald av stockholmare?
- Titta på alla bilder som publicerats av verksamheten den senaste månaden/året. Hur ser könsfördelningen ut på bilderna? Innehåller de stereotypa föreställningar om kön? Speglar bilderna en mångfald av stockholmare?



## Fokusområde: Velfärd och service

I MR-programmet framgår att stadens velfärd och service ska planeras och utformas för att säkerställa att mänskliga rättigheter respekteras.

Länsstyrelsen Stockholms prioritering för länets jämställdhetsarbete bör vara en utgångspunkt för arbetet under detta fokusområde:

”Organisationers service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.”<sup>14</sup>

---

### Jämställdhetsintegrering

innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg av processen, från planering till genomförande och uppföljning av verksamheten, samt utföras av de personer som deltar i beslutsfattandet.

---

Jämställdhetsintegrering är den främsta strategin för nationellt och internationellt arbete med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och även i Stockholms stad ska jämställdhetsintegrering fortsatt vara den huvudsakliga strategin. Det innebär att jämställdhetsarbetet till stor del ska genomföras inom ramen för ordinarie verksamhet och att stadens kärnverksamheter ska bidra till ökad jämställdhet. Grundläggande för arbetet med jämställdhetsintegrering är att synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag, aktiviteter och fördelning av resurser får för kvinnor och män, flickor och pojkar och därigenom få ökad kunskap om hur jämställdheten kan stärkas. Detta görs genom jämställdhetsanalyser och könsuppdelad statistik. Med utgångspunkt i analyserna görs riktade insatser för att uppnå jämställdhet.

Jämställdhetsmyndigheten framför i sina resultatrapporter att myndigheter visar mer resultat när styrningen är tydlig i form av konkreta målformuleringar och/eller riktade insatser. Den nationella styrningen av delmål 6 om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är ett gott exempel på detta.<sup>15</sup>

Insatser för ökad jämställdhet och jämställdhetsanalyser utgår alltid från kön, och ofta de juridiska könen kvinna och man. Det finns dock stora skillnader inom grupperna kvinnor och män som handlar om andra faktorer än kön och som har betydelse för vilka levnadsvillkor människor har. Det kan handla om utbildning, inkomst eller födelseland. Det kan också handla om en funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller en persons ålder. Alla

---

<sup>14</sup> Länsstyrelsen Stockholm, 2023, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*.

<sup>15</sup> Se bland annat Jämställdhetsmyndigheten, 2025, *Resultatrapporten 2025 – Jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar*.

identifierar sig inte heller som kvinna eller man. För att göra träffsäkra jämställdhetsanalyser behöver stadens verksamheter ta hänsyn till de skilda villkor som finns inom grupperna.

Intersektionella analyser är ett verktyg för att göra detta. I jämställdhetsarbetet ska man alltså förutom kön beakta om andra relevanta maktordningar bör inkluderas. Detta kan sammanfattas i ”alltid kön, inte bara kön”.

För att öka jämställdheten och motverka diskriminering behövs också kunskap och arbetssätt för att få syn på normer och värderingar som cementerar förväntningar och förutsättningar för personer utifrån kön, både i samhället och i stadens verksamheter. Det kan exempelvis handla om stereotypa förväntningar på vad pojkar respektive flickor vill göra på fritiden, eller på vilka utbildningar och arbeten människor förväntas vara intresserade av utifrån stereotypa föreställningar om kön. Ett normkritiskt perspektiv fokuserar på normer och maktstrukturer som gör att vissa personer uppfattas som ”avvikande” och andra som ”normala” och vilka konsekvenser denna obalans bidrar till. Stereotypa föreställningar om andra människor handlar ofta om kön i kombination med andra faktorer såsom könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder – det vill säga diskrimineringsgrunderna.<sup>16</sup>

Staden behöver säkerställa att de mänskliga rättigheterna respekteras både i verksamhet som drivs i stadens egen regi och i verksamhet som drivs i upphandlad form. Målen nedan är därför relevanta även i upphandling och utförande av externa leverantörer. I praktiken kan det exempelvis handla om att ställa krav på leverantörers kompetens avseende lika rättigheter och möjligheter oavsett kön.

### **Välfärd och service**

#### **Mål 1:**

Ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra allt arbete som rör stockholmare.

Staden använder könsuppdelad statistik vid uppföljning och annan översyn av verksamheter.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

---

<sup>16</sup> Diskrimineringsombudsmannen, u.å., [Bli medveten om dina normer](#), hämtad: 2025-07-02.

Staden genomför jämställdhetsanalyser som underlag till beslut och åtgärder som rör stockholmare.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

I stadens verksamheter ska statistik delas upp på kön och andra relevanta faktorer vid uppföljning och annan översyn av verksamheten. Detta är en förutsättning för att kunna få syn på om verksamhetens arbete bidrar till att kvinnor och män får likvärdig service, handläggning, beslutsfattande och bemötande.

I stadens system för integrerad ledning och styrning (ILS) ska samtliga individbaserade indikatorer redovisas uppdelade på kön. Vid ett ojämnt utfall, alltså om utfallet skiljer sig mellan kvinnor och män, ska en analys göras. Den berörda verksamheten behöver sedan arbeta med att identifiera orsaker till skillnaderna och ta fram åtgärder som bidrar till att det ojämnt utfallet minskar.

Även i andra former av rapporter och uppföljning av stadens verksamheter, inklusive myndighetsutövning, ska resultat redovisas och analyseras uppdelat på kön. I de fall statistik tas fram genom enkäter som inte kopplas till det juridiska könet/personnumret går det att även inkludera ickebinära personer genom att lägga till fler svarsalternativ än kvinna/flicka och man/pojke.<sup>17</sup>

Jämställdhetsanalyser ska göras inte bara vid uppföljning utan även som underlag till beslut och åtgärder som berör stockholmare. Det kan gälla allt från äldreomsorg till stadsbyggnadsprocessen och åtgärder i det offentliga rummet. Det kan också handla om att synliggöra skillnader i resurstilldelning till verksamheter som kommer kvinnor/flickor respektive män/pojkar till del. Syftet med jämställdhetsanalyser är att få ökad kunskap om staden, dess invånare och utmaningar utifrån skillnader och likheter mellan kvinnor och män/flickor och pojkar. För att göra träffsäkra jämställdhetsanalyser behöver stadens verksamheter även ta hänsyn till de skilda villkor som finns inom grupperna kvinnor och män/flickor och pojkar. Intersektionella analyser är ett verktyg för att göra detta.<sup>18</sup>

Med faktabaserad kunskap om hur det ser ut finns stora möjligheter att påverka och förändra staden så att allas rättigheter kan tillgodoses.

---

<sup>17</sup> Se vidare stadsledningskontorets vägledning *Att arbeta med perspektiven jämställdhet och hbtq samtidigt*.

<sup>18</sup> Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 3: Jämställd utbildning](#), hämtad: 2025-08-12.

## Skola och förskola

I skolan och förskolan finns stora möjligheter att lägga grunden till ett jämställt samhälle och motverka traditionella könsmönster.

Jämställd utbildning är det tredje nationella jämställdhetspolitiska delmålet och handlar om att alla flickor och pojkar, kvinnor och män, ska ha samma möjligheter och villkor när det handlar om utbildning, studieval och personlig utveckling.<sup>19</sup>

Skolan och förskolan är central för alla barns levnadsvillkor, oavsett kön, både i barndomen och i det fortsatta livet. Skolresultaten för elever som bor i Stockholms stad är stabila och generellt högre än genomsnittet för riket. Könsskillnaderna är något mindre än i riket som helhet.

År 2024 var andelen flickor och pojkar i Stockholms stad med resultat motsvarande behörighet till yrkesprogram 87,2 procent (flickor) respektive 87,1 procent (pojkar). Flickors genomsnittliga meritvärde var lite högre än pojkarnas, 255 respektive 241. Skillnaderna i skolresultat mellan pojkar och flickor har minskat de senaste åren, genom att pojkars resultat har förbättrats samtidigt som flickors resultat har försämrats. Resultatspridningen i årskurs 9 är fortsatt stor mellan skolor i områden med olika socioekonomiska förutsättningar och har ökat något i jämförelse med föregående år.<sup>20</sup>

Flickor upplever mer krav på sig själva än vad pojkar gör, både från sig själva och andra. De känner också mindre trygghet och tillhörighet till skolan än vad pojkar gör. 78 procent av flickor i 15-årsåldern känner sig ganska eller mycket stressade av skolarbete. Motsvarande siffra för pojkar är 51 procent.<sup>21</sup>

Flickor skattar också sin hälsa sämre än killar, det gäller för både fysisk och psykisk hälsa. I högstadiet uppger 53 procent av tjejerna och 26 procent av killarna att deras psykiska hälsa inte är bra. I gymnasiet har siffrorna ökat till 56 procent för tjejerna och 33 procent för killarna.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Se exempelvis Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 3: Jämställd utbildning](#), hämtad: 2025-08-12.

<sup>20</sup> Stockholms stad, 2025, *Stockholms stads årsredovisning 2024*.

<sup>21</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 3: Jämställd utbildning](#), hämtad: 2025-08-12.

<sup>22</sup> Stockholms stad, 2025, *Hälsa, besvär och livskvalitet bland barn och ungdomar i Stockholm stad*.

Något fler pojkar än flickor uppger att de har utsatts för hot eller våld i skolmiljön. Flickor uppger dock en större utsatthet för sexualbrott jämfört med pojkar. Störst våldsutsatthet finns dock hos barn som uppger en annan könsidentitet än flicka eller pojke. En ungefär dubbelt så stor andel av barnen med en annan könsidentitet uppger att de har utsatts för våld jämfört med flickor och pojkar.<sup>23</sup>

Forskning har även kunnat visa på vissa könsskillnader kopplat till utsatthet för kränkningar i digitala miljöer. Till exempel är det vanligare att flickor utsätts för nätmobbing gällande sitt utseende, att kränkande information läggs ut på internet och att privat information avsiktligt delas av någon annan. Det finns också forskning som tyder på att risken ökar för både pojkar och flickor att utsättas för nätmobbing om de identifierade sig med kulturellt definierade kvinnliga drag. Mobbning och kränkningar på nätet får i många fall även konsekvenser i skolan. Forskning har visat att utsatta presterar sämre i skolan och känner sig mindre trygga i skolan. Många som är utsatta för mobbing och kränkningar på nätet är även samtidigt utsatta i skolan.<sup>24</sup>

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att det fortfarande finns stora problem med ojämställdhet inom utbildningsområdet och nämner bland annat att arbete behöver göras för att:

- Förbättra studieresultat och minska könsskillnader i studieresultat
- Motverka könsskillnader i utbildningsval
- Förebygga och bekämpa sexuella trakasserier och förbättra elevers studiemiljö.<sup>25</sup>

I länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering är en prioritering att våldet i skolan ska upphöra, destruktiva normer kring maskulinitet ska utmanas och att ett aktivt arbete baserat på kunskap om våld i skolan ska vara en del i det förebyggande arbetet mot våld.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Brottsförebyggande rådet, 2024, *Hot och våld mot elever i skolmiljö*.

<sup>24</sup> Statens medieråd, 2020, *Utsatt på internet – En internationell forskningsöversikt om nätmobbing bland barn och unga*.

<sup>25</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 3: Jämställd utbildning](#), hämtad: 2025-08-12.

<sup>26</sup> Länsstyrelsen Stockholm, 2023, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*.

## Välfärd och service

### Mål 2:

I stadens skolor och förskolor ges barn och unga samma möjligheter till god utveckling och alla känner sig trygga och inkluderade, oavsett kön.

Stadens skolor och förskolor identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella normer och arbetssätt i verksamheten som riskerar att bidra till olika förutsättningar på grund av kön och cementera stereotypa föreställningar om kön.

*Särskilt ansvariga: Förskolenämnden, utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna.*

Lärare, förskollärare och annan skol- och förskolepersonal har förutsättningar att agera aktivt när de ser eller får information om barns utsatthet, exempelvis kränkningar, våld, sexuella trakasserier eller diskriminering mot barn och unga på grund av kön eller stereotypa föreställningar om kön.

*Särskilt ansvariga: Förskolenämnden, utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna.*

Staden vidtar åtgärder för att motverka kränkningar på grund av kön i digitala miljöer.

*Särskilt ansvariga: Socialnämnden, utbildningsnämnden och stadsdelsnämnderna.*

Stadens skolor vidtar åtgärder för att förbättra studieresultat för att motverka könsskillnader mellan flickor och pojkar.

*Särskilt ansvariga: Utbildningsnämnden.*

Insatser för att ge flickor, pojkar och ickebinära samma möjligheter att uppnå goda studieresultat och för att skapa trygghet i stadens skolor och förskolor för barn och unga oavsett kön ska riktas både till pedagoger och till annan personal samt till elever/barngrupper. Insatserna bör även omfatta att motverka normer kring studieval som riskerar att upprätthålla könsuppdelningen på arbetsmarknaden.

Den mest grundläggande insatsen för att skapa trygghet är ett väl fungerande arbete mot trakasserier och andra kränkningar. Det handlar om



att lyssna på vad barn och unga berättar, utreda händelser som uppstår, genomföra åtgärder och följa upp arbetet. Det krävs också att arbetet utgår från att barn och unga kan utsättas både i skolan och på nätet.

I staden används sedan flera år en våldsförebyggande metod som heter Mentor i våldsprevention (MVP). MVP är en lektionsserie för skolan där elever och lärare lär sig att ta ansvar för varandra och säga ifrån när de ser eller hör våld eller kränkningar.<sup>27</sup>

Ett normkritiskt arbetssätt är också viktigt och innebär att undersöka normer som dominerar på förskolan/skolan och vidta åtgärder mot destruktiva maskulinitetsnormer och andra stereotypa föreställningar om kön. I arbetet ingår även att sätta verksamhetens arbetssätt och bemötande i fokus, både i bemötandet av barn och elever och i det övriga arbetet.

Fler exempel på insatser är:

- APT-möten eller andra personalmöten med fokus på ett normkritiskt arbetssätt.
- Att använda elevundersökningar för att få syn på normer och värderingar hos barn och unga och sedan arbeta med resultaten i elevgrupperna.
- Att använda elevundersökningar för att få syn på könsskillnader gällande upplevelser av skolan och sedan arbeta med resultaten i elevgrupperna.

Vid utformningen av insatser ska skolor och förskolor ha i åtanke att flickor respektive pojkar inte är homogena grupper och ta hänsyn till olika förutsättningar och behov.

## **Socialtjänst och andra verksamheter som möter stockholmare**

I socialtjänsten och andra verksamheter som möter stockholmare ska service, handläggning, beslutsfattande och bemötande vara likvärdigt för kvinnor/flickor, män/pojkar och ickebinära.

Den nya socialtjänstlagen syftar bland annat till att främja jämställda levnadsvillkor. Det handlar till exempel om att socialtjänsten ska säkerställa att kvinnor och män bemöts utifrån sina individuella förutsättningar, och inte utifrån könsstereotypa

---

<sup>27</sup> MVP ägs och drivs i Sverige av organisationen MÄN. Staden har ett samarbete med dem.

föreställningar. Det handlar också om att verksamheten inte ska bidra till att upprätthålla omotiverade skillnader mellan könen.<sup>28</sup>

Forskning visar på tydliga mönster i socialtjänstens olika verksamhetsområden. Mest framträdande är traditionella föreställningar om kvinnor som passiva, hjälpsökande omsorgsgivare medan män ses som aktiva, självständiga familjeförsörjare.<sup>29</sup> Det kan också handla om att föreställningar om kön och ansvar för hushållsarbete leder till att kvinnor och män beviljas olika mängd eller typer av stöd inom äldreomsorgen.<sup>30</sup>

Dessa könsstereotypa normer och föreställningar får konsekvenser för socialtjänstens, inklusive äldreomsorgens, brukare/klienter och drabbas både flickor och kvinnor samt pojkar och män negativt, men på olika sätt. Om insatsen som beviljas styrs av föreställningar om kön och inte av den enskildes behov finns det stor risk att insatsen inte är den mest lämpade. Stödet riskerar ytterst att inte bli träffsäkert och av dålig kvalitet.<sup>31</sup>

I länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering finns en prioritering som handlar om att service, handläggning, beslutsfattande och bemötande ska vara likvärdig för alla, oavsett kön, i kombination med andra diskrimineringsgrunder.<sup>32</sup>

Förutsättningarna för att få tillgång till, ha råd med och behålla en bostad ser olika ut för kvinnor och män. Kvinnor med lägre inkomster eller i utsatta livssituationer är särskilt utsatta. En av fem kvinnor uppger att de inte kan lämna sin relation på grund av svårigheter att få tillgång till boende, och 57 procent av kvinnorna har inte råd att bo kvar i sitt hem efter en separation.<sup>33</sup> Bostadsfrågan hänger därmed tydligt samman med kvinnors möjligheter att forma sin livssituation och visar på vikten av att beakta jämställdhetsperspektivet i den fortsatta bostadsplaneringen.

---

<sup>28</sup> Socialstyrelsen, 2025, [Om nya socialtjänstlagen 2025](#), hämtad: 2025-08-25.

<sup>29</sup> Sveriges kommuner och regioner, 2023, *Ojämställdhet i socialtjänsten – en kunskapsöversikt*.

<sup>30</sup> Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2021, *Utmaningar för en jämställd äldreomsorg*.

<sup>31</sup> Sveriges kommuner och regioner (SKR), 2023, *Ojämställdhet i socialtjänsten – en kunskapsöversikt*.

<sup>32</sup> Länsstyrelsen Stockholm, 2023, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*.

<sup>33</sup> Hyresgästföreningen, 2025, *Ett eget rum: Bostadsfrågan ur ett jämställdhetsperspektiv*.

<b>Välfärd och service</b> <b>Mål 3:</b> Staden erbjuder likvärdig tillgång till bostad, stöd, vård och omsorg, oavsett kön.
Staden säkerställer att insatser erbjuds utifrån behov och utan inverkan av stereotypa föreställningar om kön. <i>Särskilt ansvariga: Socialnämnden, äldre- och familjenämnden och stadsdelsnämnderna.</i>
Staden arbetar för att skapa jämställda förutsättningar på bostadsmarknaden, med särskilda vägar in för individer i utsatta situationer såsom våldsutsatta eller ensamstående som lever i socioekonomisk utsatthet. <i>Särskilt ansvariga: exploateringsnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden, stadsdelsnämnderna, bostadsbolagsstyrelserna, Bostadsförmedlingen och SHIS.</i>

För att staden ska kunna erbjuda insatser som är likvärdiga och ändamålsenliga för kvinnor/flickor, män/pojkar och ickebinära måste dels könsuppdelade resultat och dels normer och föreställningar om kön synliggöras i verksamheterna.<sup>34</sup>

Grundläggande är att ha kunskap om den egna verksamheten och att göra jämställdhetsanalyser utifrån verksamhetens resultat för att synliggöra ojämställda utfall eller identifiera risker för att stereotypa föreställningar om kön påverkar beslut.

Ett normkritiskt arbetssätt är också viktigt och innebär att undersöka normer som dominerar i verksamheten och hur de tar sig uttryck. I nästa steg är verksamhetens arbetssätt och bemötande i fokus.

Fler exempel på insatser är:

- APT-möten eller andra personalmöten med fokus på att erbjuda likvärdiga insatser och ett normkritiskt arbetssätt.
- Att se över verksamhetens rutiner ur ett jämställdhetsperspektiv.

---

<sup>34</sup> Sveriges kommuner och regioner, 2023, *Ojämställdhet i socialtjänsten – en kunskapsöversikt*.

- Att använda statistik från verksamheten och stadens undersökningar för att få syn på och utveckla arbetet utifrån könsskillnader.

För att staden ska kunna säkerställa jämställda boendevillkor behöver ett jämställdhetsperspektiv beaktas i bostadsplanering och särskilda vägar in för individer i utsatta situationer, såsom våldsutsatta eller ensamstående som lever i socioekonomisk utsatthet, fortsätta att främjas.

Vid utformningen av insatser är det viktigt att ha i åtanke att flickor och pojkar samt kvinnor och män inte är homogena grupper och ta hänsyn till olika förutsättningar och behov.

## Arbetsmarknadsinsatser

Att både kvinnor och män förvärvsarbetar och på så sätt har ekonomisk självständighet är grundläggande för jämställdheten i samhället. Ekonomisk jämställdhet är det andra nationella jämställdhetspolitiska delmålet och handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete.

Idag är kvinnors genomsnittliga disponibla inkomst<sup>35</sup> drygt 20 procent lägre än mäns, och skillnaden har ökat. En viktig förklaring till utvecklingen är att inkomster från kapital har ökat och att män äger mer kapital än kvinnor. Andra orsaker till kvinnors lägre inkomster är att de arbetar deltid och i låglöneyrken i större utsträckning än män. Kvinnor tar också ut mer föräldraledighet, studerar längre än män och har en högre sjukfrånvaro.<sup>36</sup>

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könssegregerad. Yrken som domineras av kvinnor, exempelvis inom vård och omsorg, har i genomsnitt lägre löner och sämre arbetsvillkor än mansdominerade yrken. Könssegregeringen har minskat över tid vilket framför allt beror på att kvinnor har sökt sig till tidigare mansdominerade yrken.<sup>37</sup>

Andra faktorer som påverkar möjligheten till arbete tillsammans med kön är ålder, utbildning, yrke, födelseland och funktionsnedsättning. Exempelvis tar det längre tid för utrikesfödda

---

<sup>35</sup> Disponibel inkomst baseras på inkomster från arbete, bidrag och kapital minus skatter.

<sup>36</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet](#), hämtad: 2025-08-12.

<sup>37</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet](#), hämtad: 2025-08-12.

kvinnor än för utrikesfödda män att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, oavsett utbildningsnivå. Kvinnor med funktionsnedsättning har sämre förutsättningar på arbetsmarknaden, både jämfört med män med funktionsnedsättning och med kvinnor och män i den övriga befolkningen. Kvinnor med funktionsnedsättning är överrepresenterade i gruppen som lever under den relativa fattigdomsgränsen.<sup>38</sup>

I länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering finns prioriteringar om att hinder på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor respektive kvinnor med funktionsnedsättning ska undanröjas samt att kvinnor och män ska uppmuntras att göra studie- och yrkesval som utmanar stereotypa föreställningar om kön.<sup>39</sup>

<b>Välfärd och service</b> <b>Mål 4:</b> Staden ger lika förutsättningar till ekonomisk självständighet, oavsett kön.
Stadens jobbtorg identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella normer och arbetssätt som riskerar att upprätthålla könsuppdelningen på arbetsmarknaden och främjar jämställda val och möjligheter för kvinnor och män. <i>Särskilt ansvarig: Arbetsmarknadsnämnden.</i>
Stadens vuxenutbildning identifierar och vidtar åtgärder mot eventuella könsrelaterade hinder för att fullfölja utbildning samt motverkar skillnader i studieresultat mellan kvinnor och män. <i>Särskilt ansvarig: Arbetsmarknadsnämnden.</i>

För att stadens jobbtorg och vuxenutbildning ska kunna bidra till att kvinnor, män och ickebinära har lika möjligheter till ekonomisk självständighet måste dels könsuppdelade resultat och dels normer och föreställningar om kön synliggöras i verksamheterna.

---

<sup>38</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet](#), hämtad: 2025-08-12.

<sup>39</sup> Länsstyrelsen Stockholm, 2023, *Ett jämställt Stockholms län, Länsstrategi för jämställdhetsintegrering 2024–2027*.

Grundläggande är att ha kunskap om den egna verksamheten och att göra jämställdhetsanalyser utifrån verksamhetens resultat för att synliggöra ojämställda utfall eller identifiera risker för att stereotypa föreställningar om kön påverkar beslut.

Ett normkritiskt arbetssätt är också viktigt och innebär att undersöka normer som dominerar i verksamheten och hur de tar sig uttryck. I nästa steg är verksamhetens arbetssätt och bemötande i fokus.

Några frågor att ställa sig i verksamheten för att arbeta inkluderande är följande:

- Vilka målgrupper når vår verksamhet idag? När vi kvinnor och män i samma utsträckning? Finns det målgrupper vi inte når?
- Hur ser villkor och förutsättningar ut för de kvinnor och/eller män som vi inte når idag?
- Hur kan vi göra för att utveckla och anpassa verksamheten till fler?

Vid utformningen av insatser är det viktigt att ha i åtanke att kvinnor och män inte är homogena grupper och ta hänsyn till olika förutsättningar och behov.

## Kultur, idrott och fritid

Fritiden är en viktig del av barn och ungas liv och utveckling. Fritiden kan bidra till hälsa, stärkt självkänsla och ge betydelsefulla relationer till vuxna utanför familjen.<sup>40</sup> I Stockholms stad finns goda möjligheter till idrott, motion och friluftsliv som kan bidra till att utjämna skillnader i hälsa och livsvillkor och till att alla barn och unga oavsett kön kan utvecklas och få sina behov tillgodosedda samt att barns rättigheter säkerställs.<sup>41</sup> Exempel på arbete i staden inom verksamhetsområde barn, kultur och fritid är fritids- och ungdomsgårdar, parklekar, kulturskola, och kollo.

Ett tydligt mönster i stadens undersökning Ung livsstil är att tjejer genomgående har en sämre hälsosituation än killar.

Könsskillnaderna är i stor utsträckning generella och likartade oberoende av ungdomarnas ålder och sociala bakgrund.

Skillnaderna har varit ungefär desamma de senaste tio åren.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), 2024, *En sammanfattad bild av ungas levnadsvillkor i Sverige - Ung idag 2024:1*.

<sup>41</sup> Stockholms stad, 2024, *Stockholms stads program för idrott, motion och friluftsliv 2024–2028*.

<sup>42</sup> Stockholms stad, 2025, *Hälsa, besvär och livskvalitet bland barn och ungdomar i Stockholm stad*.



De allra flesta unga är nöjda med sin fritid, med det finns grupper av unga som inte är det, exempelvis känner sig endast varannan ung tjej med utländsk bakgrund nöjd med sin fritid.<sup>43</sup>

Det finns även könsskillnader i vilka aktiviteter som unga tar del av. Det är exempelvis mindre vanligt att killar tar del av kulturaktiviteter, så som att konsumera eller utöva kultur, besöka bibliotek, läsa böcker eller lyssna på ljudböcker.<sup>44</sup> Flickor är mindre fysiskt aktiva än pojkar i alla åldersgrupper.<sup>45</sup>

<b>Välfärd och service</b> <b>Mål 5:</b> Staden erbjuder alla likvärdig tillgång till kultur, idrott och fritid, oavsett kön.
Stadens verksamheter vidtar åtgärder för att fler barn och unga, oavsett kön, ska ha en meningsfull fritid. <i>Särskilt ansvariga: Idrottsnämnden, kulturnämnden och stadsdelsnämnderna.</i>
Staden förebygger och bekämpar stereotypa föreställningar om kön inom kultur, idrott och fritid. <i>Särskilt ansvariga: Idrottsnämnden, kulturnämnden och stadsdelsnämnderna.</i>

För att staden ska kunna erbjuda alla kvinnor/flickor, män/pojkar och ickebinära likvärdig tillgång till kultur, idrott och fritid behöver verksamheterna arbeta för att jämställdheten ska öka. Könsskillnader gällande exempelvis fysisk aktivitet och deltagande i kulturaktiviteter ska ligga till grund för riktade insatser som uppmuntrar unga att ta del av stadens utbud, oavsett kön.

Ett normkritiskt arbetssätt är också viktigt för att skapa en likvärdig tillgång till kultur, idrott och fritid för alla barn och unga, oavsett kön. Det innebär att undersöka normer som dominerar, exempelvis på fritidsgården, i kulturskolan eller i simhallen, och vidta åtgärder mot destruktiva

---

<sup>43</sup> MUCF, 2023, *En fördjupad bild av ungas fritid*.

<sup>44</sup> MUCF, 2023, *En fördjupad bild av ungas fritid*.

<sup>45</sup> Stockholms stad, 2024, *Stockholms stads program för idrott, motion och friluftsliv 2024–2028*.

maskulinitetsnormer och andra stereotypa föreställningar om kön. I arbetet ingår även att sätta verksamhetens arbetssätt och bemötande i fokus, både i bemötandet av barn och elever och i det övriga arbetet.

Några frågor att ställa sig i verksamheten för att arbeta inkluderande är följande:

- Vilka målgrupper når vår verksamhet idag? När vi flickor och pojkar i samma utsträckning? Finns det målgrupper vi inte når?
- Hur ser villkor och förutsättningar ut för de som vi inte når idag?
- Hur kan vi göra för att utveckla och anpassa verksamheten till fler?

## Offentliga miljöer

Stockholm ska vara en stad för alla och de offentliga miljöerna har stor betydelse för människors hälsa, förutsättningar och livskvalitet. Den fysiska planeringen av staden måste vara lyhörd för alla stockholmares förutsättningar och behov, oavsett kön.

Enligt en nationell undersökning är det främst kvinnor som upplevt diskriminering på grund av sitt kön i offentliga miljöer, 48 procent av alla kvinnor i undersökningen har någon gång upplevt diskriminering i offentliga miljöer jämfört med 18 procent av männen. I den yngsta åldersgruppen (18–29 år) uppger hela 75 procent av kvinnorna att de har upplevt sig diskriminerade i offentliga miljöer på grund av sitt kön. Inom gruppen män finns inga större skillnader mellan åldersgrupperna.<sup>46</sup>

I polisregion Stockholms trygghetsundersöknings resultat för Stockholms stad framkommer att det är betydligt vanligare att kvinnor är otrygga än män. 2025 svarade 24 procent av kvinnorna att de var otrygga i sitt lokalområde på kvällen jämfört med 13 procent av männen. Även om otryggheten har minskat i båda grupperna sedan 2020 och mest för kvinnor, så är skillnaden mellan könen fortfarande stor. Skillnaden blir än mer markant när andelen som inte alls går ut undersöks, där 8 procent av kvinnor anger detta medan 3 procent gäller för männen.<sup>47</sup>

I stadens undersökning Ung livsstil framkommer att tjejer genomgående i mycket högre utsträckning än killar uppger att de känner rädsla (alltid eller ganska ofta) i sitt bostadsområde, i city, i det lokala centrumet, på tunnelbana/buss/tåg samt på väg till en fritidsaktivitet. Högst andel upplever rädsla på

---

<sup>46</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2022, *Jämställdhetsundersökningen 2022 om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa*.

<sup>47</sup> Resultat från den regionala trygghetsundersökningen 2025, egna beräkningar.

tunnelbana/buss/tåg, 44 procent av tjejerna och 12 procent av killarna. Av de offentliga platserna är det i city som flest känner rädsla alltid eller ganska ofta, 36 procent av tjejerna och 8 procent av killarna.<sup>48</sup>

Jämställdhetsmyndigheten lyfter fram att det saknas samlade uppgifter och statistik över kvinnors och mäns deltagande i medborgardialoger och inflytande i samhällsplanering i kommuner och regioner.<sup>49</sup>

<b>Välfärd och service</b> <b>Mål 6:</b> Offentliga miljöer i staden är attraktiva och trygga för alla, oavsett kön.
Stockholmarna har, oavsett kön, inflytande i stadsutvecklingsprocessen och i utformandet av offentliga miljöer. <i>Särskilt ansvariga: Exploateringsnämnden, idrottsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och stadsdelsnämnderna.</i>
Stadens verksamheter har god kunskap om och vidtar åtgärder utifrån vad som skapar trygghet för kvinnor och flickor i offentliga miljöer. <i>Särskilt ansvariga: Exploateringsnämnden, fastighetsnämnden, idrottsnämnden, stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden, stadsdelsnämnderna och bostadsbolagsstyrelserna.</i>

Stadens offentliga miljöer ska utvecklas tillsammans med stockholmarna, och med ett jämställdhetsperspektiv, så att miljöerna blir attraktiva och trygga för alla. Det finns mycket statistik om stockholmarnas upplevelser av trygghet/otrygghet, uppdelad på bland annat kön och ålder, som visar att kvinnor och flickor upplever en högre otrygghet än män och pojkar. Riktade insatser och fördjupade dialoger med kvinnor och flickor är ett sätt att kartlägga problemen och identifiera åtgärder.

---

<sup>48</sup> Stockholms stad, 2025, *Hälsa, besvär och livskvalitet bland barn och ungdomar i Stockholm stad*.

<sup>49</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2021, *Kvinnor och män i lokal demokrati, En förstudie om jämställdhet, delaktighet och deltagande i lokalsamhälle och demokrati*.

Statistiken bör även vara utgångspunkt för att identifiera behov av fördjupande dialoger med grupper bland kvinnor och flickor som inte brukar få sina röster hörda eller som sticker ut i statistiken som mer otrygga än andra.

I alla medborgardialoger är det bland annat viktigt att fundera på vem som får möjlighet att vara delaktig, vilka mötesformer och metoder som används samt hur representationen ser ut.

Några frågor att ställa sig för att inkludera ett jämställdhetsperspektiv i projekten är:

- Hur arbetar vi?
- Vem är det vi bygger för och på vilket sätt gör vi det?
- Får besluten och planerna olika konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar?
- Vem är det som planerar och vem bygger?
- Vems kunskap är det som har legitimitet och vad resulterar de tagna besluten i?<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> Boverket, 2023, [Jämställdhet i samhällsplaneringen](#), hämtad: 2025-08-01.

## Fokusområde: Delaktighet och inflytande

I MR-programmet framgår att stadens verksamheter ska erbjuda stockholmare möjlighet till delaktighet och inflytande, särskilt grupper och personer som riskerar att lämnas utanför. Det handlar både om att skapa tillit och förtroende för det demokratiska systemet och stadens verksamheter, samt om att inkludera invånares kunskap och erfarenheter i stadens utvecklingsarbete.

I ett rättighetsbaserat arbetssätt är delaktighet och inkludering en bärande princip. Genom delaktighet får stadens verksamheter mer kunskap om målgruppernas behov och erfarenheter. Det ger i sin tur högre kvalitet och bättre service. Genom att på olika sätt bjuda in och ge alla stockholmare oavsett kön möjlighet till delaktighet och inflytande kan staden också öka deras tillit till demokratin.<sup>51</sup>

Det första nationella jämställdhetspolitiska delmålet lyder: ”Jämn fördelning av makt och inflytande.” Den nationella styrningen och uppföljningen är i stor utsträckning inriktad på representation i maktpositioner i politik, näringsliv och offentlig sektor.<sup>52</sup> På kommunal nivå kan det även innefatta olika former av lokalt inflytande genom exempelvis medborgardialog, medborgarbudget och råd. Jämställdhetsmyndigheten beskriver att det saknas samlade uppgifter och statistik över kvinnors och mäns deltagande i medborgardialoger och inflytande i samhällsplanering i kommuner och regioner. Myndigheten lyfter också behovet av mer kunskap om kvinnors och mäns delaktighet och deltagande såväl i informella som formella sammanhang, särskilt i områden med socioekonomiska utmaningar.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), 2025, [Stöd och exempel på förbättringsområden moment 9](#), hämtad: 2025-07-02.

<sup>52</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2025, [Delmål 1: Jämn fördelning av makt och inflytande | Jämställdhetsmyndigheten](#), hämtad: 2025-07-02.

<sup>53</sup> Jämställdhetsmyndigheten, 2021, *Kvinnor och män i lokal demokrati, En förstudie om jämställdhet, delaktighet och deltagande i lokalsamhälle och demokrati*.

## **Delaktighet och inflytande**

### **Mål 1:**

Stockholmare, oavsett kön, har delaktighet och inflytande i frågor som berör dem.

Stadens verksamheter inkluderar både kvinnor/flickors och män/pojkars kunskaper och erfarenheter i stadens utvecklingsarbete och verkar för att de som vanligtvis inte får sina röster hörda kommer till tals.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

Insatser för att skapa möjligheter för stockholmare oavsett kön att vara delaktiga och få inflytande i frågor som berör dem kan se olika ut beroende på verksamhet och målgrupp. Exempel på metoder som kan användas är enkätundersökningar, fokusgrupper, medborgardialog och medborgarbudget.

Stadens verksamheter ska samla in könsuppdelad statistik över sitt arbete med delaktighet och inflytande och vidta åtgärder mot skillnader i utfall baserat på kön.

De metoder som används i staden ska sträva efter att vara inkluderande samt erbjuda delaktighet och inflytande till personer och grupper bland kvinnor, män och ickebinära som inte vanligtvis får sina röster hörda.

Att säkerställa delaktighet och inflytande handlar, utöver själva dialogen, också om att ta om hand de synpunkter och behov som invånarna uttrycker. Det som kommer fram vid dialoger ska användas för att utveckla verksamheten. Deltagarna i dialogen bör, när så är möjligt, få återkoppling kring hur deras synpunkter tas omhand.



**Delaktighet och inflytande**

**Mål 2:**

Staden har långsiktiga samarbeten med  
civilsamhällesorganisationer som arbetar  
med jämställdhetsfrågor.

Stadens verksamheter samarbetar med  
civilsamhällesorganisationer kring insatser som synliggör och  
främjar ökad jämställdhet.

*Särskilt ansvariga: Samtliga nämnder och bolagsstyrelser.*

Samarbeten med civilsamhällesorganisationer som arbetar med jämställdhetsfrågor kan se olika ut beroende på nämndens eller bolagsstyrelsens målgrupper. I arbetet med att skapa ett gott samarbete med civilsamhället är en återkommande dialog en viktig del.

Inhämtande av synpunkter från civilsamhällesorganisationer som företräder jämställdhetsfrågor i samband med utformningen av insatser är ett viktigt verktyg för att säkerställa insatsernas träffsäkerhet. Relevanta insatser kan exempelvis handla om åtgärder för att fler barn och unga ska ha en meningsfull fritid, insatser för att bidra till en mindre könssegregerad arbetsmarknad eller insatser för likvärdig tillgång till stöd, vård och omsorg för alla, oavsett kön.

Ett annat exempel är att arbeta med föreningsstöd som kompletterar stadens verksamheter. Staden kan även ingå idéburet offentligt partnerskap (IOP) med en organisation som företräder jämställdhetsfrågor och stödja evenemang som syftar till att synliggöra och stärka jämställdheten i samhället.

[illegible]



