

Handläggare
Anne Menes
Telefon: 08-50808098**Till**
Kungsholmens stadsdelsnämnd
2026-08-27

Handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030

Svar på skrivelse

Förvaltningens förslag till beslut

Kungsholmens stadsdelsnämnd godkänner stadsdelsförvaltningens tjänsteutlåtande som svar på skrivelsen.

Sammanfattning

Vid stadsdelsnämndens sammanträde den 25 september 2025 lämnade Anette Nordvall (C) in en skrivelse om att stärka handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 med ett tydligare arbetsgivarperspektiv.

Handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 är en del av Stockholms stads program för de mänskliga rättigheterna och riktar sig till samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Förvaltningens inriktning är att integrera hbtqi-perspektivet i ordinarie styrning, kvalitetsarbete, kompetensförsörjning och uppföljning inom ramen för stadens integrerade ledningssystem (ILS). Ett exempel på genomförandet är arbetet med hbtqi-diplomering inom äldreomsorgen och socialtjänsten. Handlingsplanens mål kopplas till kompetensförsörjning genom bland annat utbildning, ledarskap, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Framåt kommer förvaltningen att fortsätta integrera hbtqi-perspektivet i verksamhetsplanering och uppföljning genom att erbjuda kompetensutveckling, sprida goda exempel, inkludera perspektivet i chefs- och medarbetarutveckling samt följa upp arbetet inom ordinarie styrning. Förvaltningen ser även fortsatt behov av stadsgemensamma stödinsatser, utbildningar och gemensamma strukturer för att stärka och enhetliggöra arbetet.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Bakgrund

I en skrivelse från Centerpartiet ställs frågor som avser handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030

och att frågor om bemötande, utbildning och ledarskap aktivt vävs in i stadens kompetensförsörjningsarbete.

Ärendet

Vid stadsdelsnämndens sammanträde 25 september 2025 lämnade Anette Nordvall (C) en skrivelse som avser handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030.

Skrivelsen betonar att handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter behöver stärkas med ett tydligare arbetsgivarperspektiv. För att skapa en inkluderande stad krävs en arbetsmiljö där medarbetare kan vara öppna med sin identitet och där chefer har kunskap och verktyg för att främja likabehandling och förebygga diskriminering.

Med anledning av ovanstående vill skribenterna att förvaltningen återkommer med svar på följande:

- Att förvaltningen återkommer med ett exempel på handlingsplanens strategi och införande för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 genomförs
- Att förvaltningen tydliggör vad som aktivt krävs i frågor som bemötande, utbildning och ledarskap aktivt vävs in i stadens kompetensförsörjningsarbete.
- Att förvaltningen beskriver hur man framåt kommer stärka aktivt arbete ut till och med organisationerna och en genomförbar plan.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts på stadsdelsdirektörens stab i samverkan med övriga avdelningar.

Ärendet har behandlats i förvaltningsgruppen och pensionärsrådet. Synpunkter framgår av respektive protokoll. Rådet för funktionshinderfrågor har haft möjlighet att ta del av förvaltningens förslag via Meetings, eventuella synpunkter framgår i separat skrivelse.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Handlingsplan för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 är en av sex handlingsplaner inom Stockholms stads program för de mänskliga rättigheterna (MR-programmet) och riktar sig till stadens samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Handlingsplanen anger inriktning och mål för stadens arbete med hbtqi-personers rättigheter och möjligheter, medan respektive nämnd ansvarar för att omsätta målen i den egna verksamheten.

MR-programmet och handlingsplanen beskriver vilka rättigheter och värden som ska säkerställas. Genom Stockholms stads kvalitetsprogram tydliggörs hur verksamheterna ska arbeta för att omsätta dessa i praktiken genom systematiskt kvalitetsarbete, kompetensutveckling, uppföljning och kontinuerliga förbättringar. Förvaltningens strategi för att genomföra handlingsplanen är att integrera hbtqi-perspektivet i ordinarie styrning, kvalitetsarbete och kompetensförsörjning, snarare än att skapa separata strukturer. Arbetet omsätts genom verksamhetsplanering, utbildning, ledarskap och uppföljning inom ramen för stadens integrerade ledningssystem (ILS).

Förvaltningens svar på skrivelsens frågor:

- Att förvaltningen återkommer med ett exempel på handlingsplanens strategi och införande för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter 2030 genomförs

Förvaltningen arbetar strukturerat med att omsätta handlingsplanens mål i verksamheterna. Ett exempel är arbetet med hbtqi-diplomering inom äldreomsorgen och socialtjänsten. Under 2025 har samtliga servicebostäder inom förvaltningen certifierats. Arbetet innebär bland annat kompetensutveckling för medarbetare, utveckling av bemötande och ett stärkt normmedvetet förhållningssätt i verksamheterna.

Förvaltningen sprider även information om mötesplatser och stödinsatser för hbtqi-personer för att synliggöra vilka möjligheter till gemenskap och stöd som finns för målgruppen. Arbetet följs upp inom ordinarie styrning och planering.

Kopplingen mellan stadens olika styrdokument innebär att:

- MR-programmet beskriver vilka mänskliga rättigheter som ska säkerställas.
- Handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter beskriver områden där verksamheterna behöver utvecklas.
- Kvalitetsprogrammet beskriver hur utvecklingsarbetet ska bedrivas och följas upp.
- Nämndens verksamhetsplan omsätter detta i mål, aktiviteter och uppföljning.

I verksamhetsplan 2026 kopplas arbetet till verksamhetsområdesmål 3.7: ”Stockholm är en öppen, jämställd och demokratisk stad där mänskliga rättigheter respekteras och internationellt samarbete främjas”. Handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter anges som ett styrdokument som bidrar till detta arbete.

- Att förvaltningen tydliggör vad som aktivt krävs i frågor som bemötande, utbildning och ledarskap aktivt vävs in i stadens kompetensförsörjningsarbete

Handlingsplanen slår fast att alla medarbetare ska kunna ge ett respektfullt och likvärdigt bemötande oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Den anger att samtliga medarbetare ska ha kunskap om hbtqi-personers rättigheter och att chefer ansvarar för att omsätta handlingsplanens mål i den egna verksamheten samt säkerställa relevant kompetensutveckling.

Chefer har en central roll i att omsätta handlingsplanens mål i den egna verksamheten och skapa förutsättningar för ett inkluderande arbetsklimat.

Arbetet kopplas till flera delar av kompetensförsörjningen, bland annat genom kompetensutveckling, ledarskap, arbetsmiljöarbete och verksamhetsutveckling. Insatser som hbtqi-diplomering och utbildning är därför både rättighetsinsatser och kvalitetsutvecklande åtgärder. När medarbetare får ökad kunskap stärks verksamhetens förmåga att erbjuda ett professionellt, likvärdigt och inkluderande bemötande.

Förvaltningen arbetar även utifrån stadens kompetensförsörjningsmodell UBARA (utveckla, behålla, attrahera, rekrytera och avsluta), där bland annat medarbetares utveckling, stärkt ledarskap, arbetsmiljö och kompetensutveckling ingår.

Kommunstyrelsen har fått i uppdrag att ta fram stadsgemensamma stödinsatser, bland annat utbildning om hbtqi-personers rättigheter och möjlighet till hbtqi-diplomering, vilket skapar förutsättningar för ett mer enhetligt arbete inom stadens verksamheter.

- Att förvaltningen beskriver hur man framåt kommer stärka aktivt arbete ut till och med organisationerna och en genomförbar plan

Förvaltningen kommer fortsatt att stärka arbetet genom att integrera hbtqi-frågorna i ordinarie styrning, verksamhetsplanering och uppföljning. Fokus är att säkerställa att kunskap om hbtqi-personers rättigheter finns nära verksamheterna och att chefer och medarbetare har stöd i att omsätta kunskapen i praktiken.

Detta innebär bland annat att förvaltningen avser att:

- fortsätta erbjuda och uppmuntra kompetensutveckling inom hbtqi och mänskliga rättigheter,

- sprida goda exempel och erfarenheter mellan verksamheter,
- integrera perspektivet i chefs- och medarbetarutveckling,
- följa upp arbetet inom ramen för ordinarie verksamhetsuppföljning.

Förvaltningens övergripande ILS-grupp har temabaserade möten där MR-programmet och handlingsplanen för hbtqi-personers rättigheter och möjligheter har varit teman. Syftet är att öka kunskapen, skapa samsyn och bidra till att arbetet blir en del av det ordinarie utvecklingsarbetet.

Förvaltningen ser samtidigt att fortsatt stadsgemensamt stöd, utbildningar och gemensamma strukturer är viktiga för att stärka och enhetliggöra arbetet inom stadens verksamheter.

Sammanfattningsvis integrerar förvaltningen arbetet med hbtqi-personers rättigheter i ordinarie styrning, kvalitetsarbete och kompetensförsörjning. Genom utbildning, hbtqi-diplomering, inkluderande ledarskap och uppföljning skapas förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbete där mänskliga rättigheter är en del av det professionella medarbetarskapet.

Förvaltningen föreslår att stadsdelsnämnden godkänner tjänsteutlåtandet som svar på skrivelsen.

Ann-Christine Hansson
Stadsdelsdirektör
Kungsholmens
stadsdelsförvaltning

Bilaga

Skrivelse från Centerpartiet

Attesterat av

Detta dokument har godkänts digitalt av följande personer:

Namn	Datum
Ann-Christine Hansson, Stadsdelsdirektör	2026-08-06