

Marie Wallhammar  
08-508 292 48

## **Skrivelser angående kvinnliga chefer och mångfald i koncernen Stockholm Stadshus AB**

### **Förslag till beslut**

Koncernstyrelsen föreslås besluta  
att godkänna denna redovisning och därmed anse skrivelserna besvarade.

Stockholm som ovan

Bosse Sundling

Marie Wallhammar

### **Bakgrund**

Koncernstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde 2006-03-27 att överlämna skrivelse avseende Kvinnliga chefer i koncernen av Catharina Tarras-Wahlberg m.fl. (s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp) till koncernledningen för beredning (*bilaga 1*). Vidare beslutade koncernstyrelsen vid sitt sammanträde 2006-04-24 att överlämna skrivelse avseende mångfald i stadens bolag av Annika Billström m.fl. (s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp) till koncernledningen för beredning (*bilaga 2*).

Båda skrivelserna har skickats på remiss till dotterbolagen. Bolagens remissvar finns som *bilaga 3-14*.

### **Ytterligare steg för jämställdhet inom bolagssektorn**

Utifrån koncernstyrelsens önskemål om redovisning av ytterligare steg för jämställdhet inom bolagssektorn lämnas följande rapport.

### *Identifiering av kvinnliga chefer och chefsutveckling*

I kontakterna med bolagscheferna hålls sedan flera år en dialog kring potentiella chefskandidater, såväl män som kvinnor. Koncernledningen har således identifierat ett antal potentiella kvinnliga chefskandidater inom koncernen. Ett par av dessa deltar i koncernens chefsutvecklingsprogram. I samband med rekryteringar till högre chefstjänster inom koncernen har dessa kandidater underhand framhållits av koncernledningen. Det är viktigt att försöka hitta flera kvalificerade och mogna chefskandidater som kan ingå i urvalet till högre chefstjänster. Genom kontakter inom stadens förvaltningar har koncernledningen även kännedom om potentiella, kvinnliga chefskandidater inom fackförvaltningarna och stadsdelsnämnder. Det är angeläget att ha ett kommunkoncernperspektiv i chefsutvecklingsfrågor.

Hösten 2005 startade koncernledningen ett ledarutvecklingsprogram i syfte att utveckla och förbereda chefer för högre uppdrag inom bolag och förvaltningar. Utvecklingsprogrammet utgår från kommunfullmäktiges ledarstrategi. Koncernledningen ställde bland annat som krav att hälften av deltagarna skulle vara kvinnor. Sju kvinnor och fem män från bolagen genomgår nu programmet som avslutas under hösten 2006. Tyngdpunkten i programmet är utveckling av det personaliga ledarskapet. Under ledning av en erfaren ledarskapskonsult har utbildningen skett såväl i grupp som individuellt. Deltagarna har bland annat genomgått personlighetstester, och på olika sätt utvecklat sina kunskaper och färdigheter som chefer. Programmet innehåller även två dagars information om stadens styrning och organisation samt EU-kunskap.

Genom chefsutvecklingsprogrammet ges möjlighet att identifiera fler potentiella kvinnliga chefer. Erfarenheterna från chefsutvecklingsprogrammet är överlag positiva och koncernledningen förbereder genomförandet av ett nytt chefsutvecklingsprogram under 2007.

Det finns olika sätt att uppmärksamma och utveckla potentiella chefer. Ett antal chefer i dotterbolagen, varav flera kvinnor, har deltagit som mentorer i stadens mentorprogram för yngre chefer. Att vara mentor är naturligtvis i första hand en insats för en yngre chef, men innebär också en form av egen chefsutveckling och att man identifieras som en bra chef. Deltagande i koncernövergripande uppdrag är ett annat sätt koncernledningen tillämpar för att uppmärksamma och ta tillvara chefskompetens inom koncernen.

### *Rekrytering av bolagschefer*

Enligt beslut i koncernstyrelsen 2002-10-07 samordnar koncernledningen rekryteringen av nya bolagschefer. Detta innebär bland annat att bevaka tidpunkt för nyrekrytering, vid behov engagera rekryteringskonsult, ta fram ett lämpligt antal slutkandidater, upprätta förslag till anställningsavtal. Arbetet sker i nära samråd med bolagets ordförande och vice ordförande, koncernstyrelsens ordförande och vice ordförande samt personalborgarrådet.

Rekryteringarna till Stockholmshem, Stockholm Vatten och Svenska Bostäder är de tre senaste nyrekryteringarna av bolagschefer inom Stockholms Stadshus AB. Rekryteringarna till alla tre bolagen skedde i öppna rekryteringsprocesser och tjänsterna annonserades i dagspressen. Avgörande för det slutliga valet av bolagschef var den kompetens och den erfarenhet som krävs för respektive tjänst. Vid varje rekrytering fanns emellertid ett uttalat mål att ha minst en kvinna med i slutomgången.

Tjänsten som chef för Stockholmshem söktes av 64 personer, varav sju var kvinnor. Av dessa hade en kvinna erfarenhet från ”politiskt styrd organisation”, vilket var ett krav, men hade i övrigt inte tillräckliga kvalifikationer.

Tjänsten som chef för Stockholm Vatten söktes av 100 personer, varav 13 var kvinnor. Av dessa gick en kvinna vidare till slutlig uttagning. Övriga hade för begränsad ledarerfarenhet. Slutliga intervjuer och tester ledde dock till att en manlig sökande fick tjänsten.

Tjänsten som chef för Svenska Bostäder söktes av 41 personer, varav fem var kvinnor. Av dessa gick en kvinna vidare till slutlig uttagning. Slutliga intervjuer och tester ledde dock till att en manlig sökande fick tjänsten.

Parallellt med annonsering av dessa tjänster har potentiella kvinnliga kandidater till chefstjänsterna kontaktats underhand och informerats om tjänsten. Tyvärr har ingen av dessa kvinnor slutligen sökt tjänsterna.

Dessa tre rekryteringar visar att den rekryteringsbas som högre bolagschefer hämtas ur till övervägande delen består av män. En förändring förutsätter att urvalet fylls på och breddas underifrån med kompetenta kvinnor på mellanchefernivå.

#### *Dotterbolagens arbete för fler kvinnliga chefer*

Av skrivelsen framgår att 35 procent av koncernens drygt 3000 anställda är kvinnor och att de branscher som finns företrädda traditionellt sysselsätter fler män än kvinnor. Cirka 25 procent av medlemmarna i bolagens ledningsgrupper är kvinnor. Respektive dotterbolags arbete med att rekrytera och utveckla kvinnliga chefer är helt avgörande för möjligheten att hitta framtida kvinnliga chefskandidater inom koncernen.

I dotterbolagens remissvar återfinns flera exempel på ett aktivt arbete och konkreta åtgärder för fler kvinnliga chefer och medarbetare. Stockholmshem redovisar alltid jämställdhetsaspekten vid annonsering av tjänster. SISAB har rekryterat fler kvinnor på mellanchefernivå och har för närvarande 45 procent kvinnliga mellanchefer. Stockholms Hamnar har under de senaste tre åren rekryterat kvinnor till fyra av nio cheftjänster. Micasa har rekryterat tre nya chefer på två år och samtliga är kvinnor. Stockholm Parkering har under 2005 och 2006 tillsatt tre strategiskt viktiga cheftjänster med kvinnor rekryterade från Stockholms stads verksamheter. Svenska Bostäder erbjuder mentorprogram och chefsutveckling som särskilt uppmärksammar förhållandet att vara kvinna och chef. Familjebostäder framhåller bolagets fortlöpande arbete med jämställdhet som rör t ex fysisk arbetsmiljö, löner samt rekryteringsmodell. Stokab redovisar en rad åtgärder bland annat en bredare kompetensprofil vid rekryteringar, en öppen rekryteringsprocess, anställningsvillkor som underlättar kombinationen arbete och familj. Stockholm Vatten har under 2004/2005 genomfört omfattande ledarutvecklings- och chefsförsörjningsprogram. Samtliga kvinnor som deltagit har gått vidare till andra mer kvalificerade uppdrag som chef eller projektledare.

#### *Sammanfattande synpunkter*

Redovisningen av vilka åtgärder som pågår för att få fler kvinnliga chefer inom bolagssektorn kan sammanfattas enligt följande:

- En medveten strategi som främjar en utveckling med fler kvinnliga chefer
- Aktiv handling genom faktisk rekrytering av kvinnliga chefer
- Fler kvinnliga mellanchefer breddar rekryteringsbasen
- Chefsutveckling som främjar fler kvinnliga chefer
- Arbetsvillkor som underlättar kombination arbete och familj
- Kommunkoncernperspektiv på chefsförsörjning och chefsutveckling

## Mångfald inom stadens bolag

Generellt sett för inte dotterbolagen statistik över etniskt ursprung hos sina anställda, men vissa uppskattningar har gjorts. En grov uppskattning pekar mot att andelen medarbetare med annat än svenskt ursprung ligger omkring 10-15 procent och att andelen chefer med utländsk bakgrund är lägre. Bolagen har som mål att andelen medarbetare med utländsk bakgrund totalt sätt bättre ska svara mot mångfalden i stadens befolkning.

Stockholm Vatten har genom Utrednings- och statistikkontoret tagit fram en rapport om den etniska mångfalden i bolaget. Rapporten visar att 89,5 procent av bolagets anställda har sitt födelseland i Sverige. I Stockholms stad är jämförbar siffra 76,2 procent. Rapporten konstaterar också att andelen anställda som är födda utomlands varierar stort mellan stadens olika förvaltningar. Stockholm Vattens andel utlandsfödda ligger i nivå med ett antal jämförbara tekniska förvaltningar

Flera av bolagen pekar på att de arbetar utifrån en mångfalds- och jämställdhetspolicy, den gällande lagstiftningen samt stadens styrdokument. Syftet är att motverka diskriminering av alla slag och främja jämställdhet, jämlikhet, mångfald och integration.

I dotterbolagens remissvar finns exempel på konkreta åtgärder som vidtas för att öka mångfalden generellt:

- Vid platsannonsering betonar Stockholm Vatten sin strävan att öka bolagets etniska mångfald.
- Stadsteatern arbetar i sin nyrekrytering medvetet för att få en mångfald bland medarbetarna.
- Stockholm Business Region strävar efter att få fler anställda med utländsk bakgrund och betonar värdet av kulturell mångfald vid rekrytering och annonsering.
- Många av Stockholm Parkerings arbetsledande tjänster rekryteras internt. Eftersom personalgruppens etniska sammansättning ökat under senare år kommer detta sannolikt att slå igenom inom arbetsledande tjänster på sikt.
- Micasa kommer att ta emot sommarbarn/praktikanter med invandrarbakgrund.
- Familjebostäder tar emot praktikanter och sommarbarn med invandrarbakgrund. Bolaget har sedan 1999 genomfört kompetensutveckling i mångfaldsfrågor för sina anställda.
- Stockholmshem kommer att anställa sommarvikarier med annan etnisk bakgrund än svensk.
- Vid pågående rekrytering av affärsområdeschefer inom Svenska Bostäder försöker man få fram personer med annat etniskt ursprung än svenskt bland slutkandidaterna.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det pågår ett arbete för att främja mångfalden inom stadens bolag, men man har kommit betydligt längre när det gäller jämställdhet och kvinnliga chefer. Mångfalden är idag inte särskilt stor bland chefer inom koncernen.

Medvetenheten om värdet av mångfald bland medarbetarna är dock stor. Stadsteatern uttrycker detta på följande sätt: ”*Stadsteatern har alltid arbetet med mångfald. Det ligger i teaterns uppdrag att nå alla medborgare. Det arbetet avspeglar sig i rekrytering av medarbetare.*”

I takt med att bolagen rekryterar fler medarbetare av utländsk härkomst kommer dock rekryteringsbasen breddas och fler chefer kunna rekryteras. Koncernledningen anser det vara

mycket angeläget att successivt få fram ett större antal kvalificerade, förberedda och mogna chefskandidater som har en annan etnisk bakgrund än svensk.

### **Bilagor**

1. Skrivelse avseende Kvinnliga chefer i koncernen av Catharina Tarras-Wahlberg m.fl. (s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp)
2. Skrivelse avseende mångfald i stadens bolag av Annika Billström m.fl. (s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp)
3. Svar på underremiss från Svenska Bostäder
4. Svar på underremiss från Familjebostäder
5. Svar på underremiss från Stockholms hem
6. Svar på underremiss från SISAB
7. Svar på underremiss från Micasa Fastigheter
8. Svar på underremiss från Stockholm Vatten
9. Svar på underremiss från Stockholms Hamn
10. Svar på underremiss från Stokab
11. Svar på underremiss från Stockholms Stads Parkering
12. Svar på underremiss från Stadsteatern
13. Svar på underremiss från S:t Erik Försäkring
14. Svar på underremiss från Stockholm Business Region

**KcS 2006-03-27**

Annika Billström m.fl. (s)  
Ann-Margarethe Livh m.fl. (v)  
Viviann Gunnarsson (mp)

**Skrivelse - Kvinnliga chefer i koncernen**

Antalet anställda inom koncernen Stockholms Stadshus AB uppgick vid slutet av 2005 till 3.041, varav 35 procent kvinnor. Stadens förvaltningar har ca 45.000 anställda, varav 76 procent kvinnor.

Fastighetssektorn är i majoritet representerad inom Stockholms Stadshus AB och av 16 dotterbolag kan 9 karaktäriseras som fastighetsbolag. Fastighetsverksamhet sysselsätter traditionellt främst män, men under senare år har allt fler kvinnor kommit in i branschen. Idag har staden t.ex. kvinnliga förvaltare, hus/bovårdar och projektledare. Inom den administrativa sidan finns fler kvinnor, till exempel inom hyresadministration, ekonomi och personal.

Inom koncernen Stockholms Stadshus AB finns 16 dotterbolagschefer samt VD och vice VD för moderbolaget. Av dessa är två kvinnor. Inom koncernen finns fem vice VD-befattningar, vilka tre innehas av kvinnor. Ledningsgrupperna (inkl. bolagscheferna) inom koncernen består av sammanlagt ca. 120 personer, varav 30 är kvinnor, dvs. 25 procent.

***Redovisning av rekryteringsbehovet***

Vid koncernstyrelsens sammanträde den 11 juni 2004 behandlades en redovisning av rekryteringsbehovet inom koncernen, med inriktning mot chefs- och nyckelpersoner. I redovisningen konstateras bl.a. följande.

*...” Inom fastighetsbolagen, som av tradition är starkt mansdominerade, har man under senare år rekryterat allt fler kvinnor. Kvinnor har ofta högre utbildning och följaktligen har rekrytering skett till tjänster på lite högre nivå, till exempel olika chefstjänster. Denna rekryteringsstrategi kommer att fortsätta.”....*

Koncernstyrelsen beslöt att i huvudsak godkänna redovisningen samt därutöver bl.a. anföra följande.

*...På motsvarande sätt måste ett tydligt jämställdhetsperspektiv gälla i rekryteringsarbetet. Det är positivt att det konstateras i koncernledningens redovisning att de starkt mansdominerade fastighetsbolagen under senare år har rekryterat allt fler kvinnor, särskilt till olika chefstjänster. Dessa goda exempel manar till efterföljd”....*

I en skrivelse till personal- och kvalitetsutskottet daterad 8 mars 2006 konstateras att det behövs en klar strategi och en aktiv plan för hur bl.a. bolagsstyrelserna arbetar mot en jämnare könsfördelning. I utskottet anförs att vinsten för staden skulle bli en mer effektiv verksamhet med mindre löneskillnader, jämnare könsfördelning på chefsnivå och en högre kvalitet. Villkoren för att arbeta för Stockholms stad skall fungera oavsett om du är kvinna eller man.

### **Ytterligare steg för jämställdhet inom bolagssektorn**

Med bakgrund av ovanstående skall koncernledningen för Stockholms Stadshus AB utreda och redovisa nedanstående i samband med sista styrelsemötet innan sommaren 2006.

- Beskriv hur koncernledningen arbetar för att identifiera kvinnliga potentiella chefer inom staden och hur chefsutvecklingen inriktar sig mot målgruppen kvinnor.
- Beskriv övergripande hur rekryteringsprocessen vid de senaste och mest aktuella nyrekryteringarna av bolagschefer inom koncernen Stockholms Stadshus AB har gått till, utifrån målsättningen att vid varje rekrytering ha minst en kvinna med i slutomgången.
- Beskriv utifrån kommunfullmäktiges ledarstrategi hur processen och metoderna ser ut för att utveckla och förbereda chefer för högre uppdrag inom dotterbolagen. I förslaget skall det tydligt framgå både kortsiktiga och långsiktiga mål och alternativa vägar att nå mer jämställda bolag.

Med anledning av ovanstående uppdrag bör också i förekommande och påkallade fall förslag till ytterligare åtgärder presenteras.

./..

KcS 2006-04-24

Annika Bilström m.fl. (s)  
Ann-Margarethe Livh (v)  
Viviann Gunnarsson (mp)

## **Skrivelse om mångfald i stadens bolag**

Tidigare har vi tagit upp behovet av att rekrytera fler Kvinnliga chefer inom stadens bolagssektor. Samma brist på kvinnliga chefer tycks även råda när det gäller mångfald, och särskilt då den etniska mångfalden, bland personalen och cheferna inom stadens bolag. Med tanke på detta föreslår vi att koncernledning för Stockholm Stadshus AB får i uppdrag att i samband med styrelsemötet den 12 juni 2006 även redovisa följande:

- Hur ser statistiken ut bland de kommunala bolagens chefer och anställda när det gäller den etniska mångfalden?
- Beskriv hur koncernledningen arbetar för att utöka den etniska mångfalden bland bolagens chefer och övriga anställda



Remissvar  
Kvinnliga chefer i koncernen

2006-05-18

## **Kvinnliga chefer inom AB Svenska Bostäder**

Svenska Bostäder arbetar kontinuerligt med att anställa högskoletraineer, där kvinnliga civilingenjörer och civilekonomer är särskilt eftertraktade, detta för att säkerställa en framtida specialist- och chefsförsörjning.

Genom SABOs mentorprogram och en kvinnlig senior chef, som handleder våra nya chefer, erbjuder Svenska Bostäder chefsutveckling där också förhållandet att vara kvinna och chef uppmärksammas.

Vid all rekrytering, med bland annat utformning av kravspecifikationer och annonser, ska särskild hänsyn tas till den bredd av meriter som mångfaldsplanen ger uttryck för. Det handlar om att uppmärksamma och värdesätta sådana kompetenser som inte redan finns på arbetsplatsen.

Idag är 22% av Svenska Bostäders chefer kvinnor och vid rekrytering av chefer finns en medveten strategi för att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Vid rekryteringar av affärsområdeschefer, i samband med bolagets nya organisation som trädde i kraft den 1 april 2006, har särskilda krav ställts på det rekryteringsföretag, Transearch, som anlitas. I uppdragsbeskrivningen meddelades att vi anser det önskvärt att det bland kandidaterna som presenteras finns kvinnor och personer med annat etniskt ursprung än svenskt.

En målsättning, som Svenska Bostäder arbetar utifrån, är att skapa samma förutsättningar för kvinnor som för män att anta högre uppdrag. En del i detta är att arbeta systematiskt för jämställda löner och övriga villkor, så att dessa stödjer möjligheten att kombinera arbetet och familjelivet.

Beträffande frågan om kvotering, för underrepresenterade grupper, är vår inställning för närvarande att långsiktig framgång i denna fråga bättre nås genom att arbeta med förändring av attityder och värderingar.

Genom att bli medvetandegöra fördomar hos oss själva, våra medarbetare och chefer och titta på hur omedvetna föreställningar kan påverka beslut, t ex vid rekrytering, vill vi motverka de hinder som underrepresenterade grupper och kön kan uppleva i dessa situationer. Vår inställning är att vi på detta sätt kan upprätthålla en jämlik arbetsplats där det är kompetens som premieras.

Remissvar  
Mångfald i stadens bolag

2006-05-18

## **Etnisk mångfald inom AB Svenska Bostäder – sammanställning 2006-05-15**

Utifrån organisations- och bemanningsplanen för AB Svenska Bostäder, per den 1 april 2006, har nedanstående sammanställning av den etniska mångfalden uppskattats.

Definitioner som använts är andra generationens invandrare där en av föräldrarna eller båda två är utlandsfödda, adopterade personer samt invandrare har inräknats.

Personer som träffat avtal om avgångspension har inkluderats om de var i tjänst den 15 maj, då sammanställningen gjordes. Visstidsanställda är inte inkluderade.

### **Statistik**

93 st, knappt 17%, av medarbetarna (exkl. chefer) har annat etniskt ursprung än svenskt.

4 st, knappt 10%, av cheferna har annat etniskt ursprung än svenskt.

### **Åtgärder för att utöka den etniska mångfalden bland chefer och övriga anställda**

Vid all rekrytering, med bland annat utformning av kravspecifikationer och annonser, ska särskild hänsyn tas till den bredd av meriter som mångfaldsplanen ger uttryck för. Detta handlar bl a om att värdesätta kompetenser som erfarenhet av arbete i mångkulturella miljöer, språk och kunskap om olika kulturer.

Vid rekrytering av affärsområdeschefer i samband med bolagets nya organisation, som trädde i kraft den 1 april 2006, har särskilda krav ställts på det rekryteringsföretag, Transearch, som anlåtats. I uppdragsbeskrivningen meddelades att vi anser det önskvärt att det bland kandidaterna som presenteras finns kvinnor och personer med annat etniskt ursprung än svenskt.

Genom att erbjuda praktikplats till arbetslösa, där företrädare ska ges till underrepresenterade grupper/kön, arbetar Svenska Bostäder för att underlätta för dessa personer att komma in på arbetsmarknaden.

I samarbete med Länsarbetsnämnden erbjöd Svenska Bostäder, under hösten 2005, ett 30-tal långtidsarbetslösa ungdomar anställning under en period av sex månader. Ett flertal av ungdomarna har ett annat etniskt ursprung än svenskt och när projektet nu lider mot sitt slut har ett antal erbjudits att stanna kvar några månader till, genom semestervikariat. Detta ser vi som mycket positivt och vi kan konstatera att projektet därmed varit lyckat i detta avseende.



Datum  
2006-05-18

Stockholms Stadshus AB  
Stadshuset  
105 35 Stockholm

## Remiss: skrivelse om kvinnliga chefer i koncernen och skrivelse om mångfald i stadens bolag (dnr 06/11/27)

Koncernstyrelsen för Stockholms Stadshus AB har remitterat rubr. två skrivelser till koncernledningen för yttrande. Koncernledningen har i sin tur remitterat skrivelserna till dotterbolagen, däribland AB Familjebostäder.

AB Familjebostäder har anmodats att avge yttrande över skrivelserna senast 2006-05-20. Yttrandet har inte varit föremål för behandling i bolagets styrelse men kommer att anmälas i efterhand.

I skrivelse om kvinnliga chefer ges koncernledningen i uppdrag att beskriva strategi och arbete med rekrytering av kvinnliga chefer och även beskriva process och metoder för utveckling och rekrytering av kvinnliga bolagschefer chefer m.m. I skrivelsen om mångfald ges koncernledningen i uppdrag att redovisa statistik gällande den etniska mångfalden bland de kommunala bolagens chefer samt beskriva hur koncernledningen arbetar för att utöka den etniska mångfalden bland bolagens chefer och övriga anställda.

### Jämställdhet och mångfald

AB Familjebostäders arbete med jämställdhet och mångfald utgår från bolagets mångfalds- och jämställdhetspolicy, den gällande lagstiftningen samt stadens styrdokument. Ändamålet är att motverka diskriminering av alla slag och att främja jämställdhet, jämlikhet, mångfald och integration. Bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan ingår som en del i den årliga Verksamhets-planen och skall vara känd av samtliga medarbetare. En jämställdhets- och mångfaldsgrupp har bildats och är avsedd att tjäna som forum för utveckling och uppföljning av bolagets fortlöpande arbete med dessa frågor. Till del kan således det som beskrivs nedan ses såväl ur ett jämställdhets- som ett mångfaldsperspektiv.

### Kvinnliga chefer

Av bolagets medarbetare (281) är 65 % män och av bolagets chefer (48) är två tredjedelar män. Könsfördelningen inom olika yrkesområden kan beskrivas som ”traditionell”. Bolagets mål är att i verksamheten uppnå en fördelning som är en mera jämn män och kvinnor emellan. Bolagets fortlöpande arbete med jämställdhetsfrågor syftar till att totalt sett skapa en miljö och en attityd som främjar lika förutsättningar för våra anställda oavsett kön. Det rör t.ex. fysisk arbetsmiljö, löner samt rekryteringsmodell.

Under 1999 genomförde bolaget en trainee-utbildning som syftade till att vidareutveckla ett antal medarbetare för chefsuppdrag inom bolaget. Utbildningen omfattade såväl män som kvinnor och resulterade i bl.a. i att en av de kvinnliga deltagarna nu innehar en chefstjänst på bolagets teknik-avdelning. Via medel reserverade i vår jämställdhetsbudget har bolaget även möjlighet att årsvis genomföra riktade utbildningar avseende kompetens-utveckling.

Man kan konstatera att rekryteringsbasen och det nätverk som högre chefer hämtas ur till övervägande delen består av män. En förändring förutsätter att urvalet fylls på och breddas underifrån med kompetenta kvinnor även i mellanchefsnivå. En alltmer uppmärksam fråga är också varför dagens högre chefsbefattningar inte attraherar den kvinnliga chefskompetens som faktiskt finns.

Avgörande vid urval av chefer måste i grunden vara den kompetens och den erfarenhet som krävs för respektive uppdrag. Utifrån dessa krav söks dagens och även framtida ledare bland dem som besitter förmågan att coacha och motivera sina medarbetare till att nå satta mål.

Man kan slutligen notera att det finns mycket sagt och skrivet kring ledarskap och chefskap men väldigt lite har gjorts för att analysera vad det är som styr den sedan länge vedertagna uppfattningen om hur en chefsbefattning skall vara utformad.

### **Mångfald**

Den övergripande målinriktningen siktar till att mångfald skall bejakas och att olika kulturers aspekter på boende och fastighetsförvaltning skall tas till vara.

Alla skall behandlas lika och kränkande särbehandling får inte förekomma i verksamheten. Riktlinjer och handlingsplan mot bl.a. kränkande särbehandling finns. Bolaget har i sin jämställdhets- och mångfaldsplan bl.a. fastslagit att man vid rekrytering skall lägga särskild vikt vid språkkunskaper samt kännedom om olika kulturer.

I det fortlöpande arbetet under 2006 planerar bolaget att ta emot minst tre praktikanter med invandrarbakgrund. Under 2005 togs två praktikanter med invandrarbakgrund emot. Vidare erbjuder bolaget varje sommar feriearbete till bl.a. ungdomar från områden ingående i stadsförnyelsen. Utbildning av anställda i form av kompetensutveckling i mångfaldsfrågor har årligen genomförts sedan 1999.

Sammanfattningsvis kan sägas att bolaget inte för någon statistik över etniskt ursprung hos de anställda. Ändock kan vi se att andelen chefer med utländsk bakgrund idag är liten medan motsvarande andel bland kollektivanställda är något högre. Det mål bolaget vill arbeta mot är att andelen medarbetare totalt bättre skall svara mot mångfalden i stadens befolkning.

### **AB FAMILJEBOSTÄDER**

Hans Pettersson

Stockholms Stadshus AB  
Sara Feinberg  
105 35 Stockholm

### **Remisser angående kvinnliga chefer och mångfald i stadens bolag**

Som svar på rubricerade remisser får Stockholmshem anföra följande.

#### **Kvinnliga chefer**

Stockholmshem har som övergripande jämställdhetsmål att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män på befattningar inom bolaget. I bolagets jämställdhets- och rekryteringspolicy har särskilt uttalats att denna princip ska gälla även vid rekrytering till chefs- och specialistbefattningar.

Bolagets prioritering av jämställdhetsaspekten redovisas alltid redan vid annonseringstillfället. Vid bedömning av sökande till aktuell befattning förs alltid särskilda diskussioner om jämställdhetsaspekten då olika sökande bedömts ha likvärdiga meriter.

I bolagets personalpolicy ingår att chefer på samtliga nivåer årligen genomför utvecklingssamtal med underställd personal. Dessa samtal syftar bland annat till att kartlägga medarbetarnas ambitioner vad gäller kompetens och karriärutveckling. Särskild vikt läggs vid att uppmuntra kvinnor med utvecklingspotential till att satsa på kompetensutveckling för att kvalificeras sig till högre befattningar inom bolaget. Årligen genomförs lönekartläggning ur jämställdhetssynpunkt tillsammans med facklig förtroendeman. Inom ramen för kompetensfondens ledarskapsutbildning genomgår en kvinna i företaget utbildning som syftar till en framtida ledande befattning inom staden.

#### **Mångfald**

Stockholmshem skall vara en arbetsplats där lika villkor och förutsättningar gäller för alla anställda, oavsett etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning. Mångfald är en av förutsättningarna för demokrati och rättvisa. En större mångfald bland de anställda på alla nivåer och områden i organisationen gynnar en kreativ arbetsmiljö.

I mångfaldsarbetet har förberedelser och framtagande av informationsmaterial till en intern informationssatsning påbörjats som kommer att genomföras under våren 2006. Syftet är att öka förståelsen för olikheter, informera om Stockholmshems inställning i dessa frågor samt att väcka diskussion om detta ämne i organisationen.

Stockholmshem kommer i samarbete med Rinkeby stadsdelsförvaltning att verka för att anställa sommarvikarier med annan etnisk bakgrund än svensk, för att främja mångfaldsaspekten i samband med rekrytering.

Bolagets prioritering av mångfaldsaspekten redovisas alltid redan vid annonseringstillfället. Olika annonseringsmedia, t ex lokalradiostationer, hyresaviser samt dagspress med varierande målgrupp av läsare används i syfte att nå sökande med olika bakgrund och etnicitet. Vid bedömning av sökande till aktuell befattning förs alltid särskilda diskussioner om mångfaldsaspekten då sökande bedömts ha likvärdiga meriter.

Med vänlig hälsning

AKTIEBOLAGET STOCKHOLMSHEM

Pelle Björklund

Stockholm Stadshus AB  
Stadshuset

105 35 STOCKHOLM

Vår referens: Krister Schultz

Stockholm 2006-06-20

Er referens:

### **Underremiss av skrivelsen ”Kvinnliga chefer i koncernen”**

Stockholms Stadshus AB har tillställt SISAB en remiss i rubricerade ärende. Med anledning härav önskar SISAB yttra följande:

Bolaget verkar inom en starkt mansdominerad bransch, men har liksom många andra bolag i hela fastighetssektorn lyckats rekrytera, behålla och utveckla kvinnor på traditionellt manliga funktioner som fastighetsförvaltare, projektledare mfl. För närvarande (per den 1/4 2006) är könsfördelningen i bolaget 69 % män och 31 % kvinnor. I skrivande stund pågår ett antal nyrekryteringar som kommer att utjämna könsskillnaderna ytterligare; då ett flertal tekniska tjänster kommer att tillsättas av kvinnor.

I dagsläget består ledningsgruppen av 2 kvinnor och 6 (7 inkl. VD) män. För att motverka och förändra förhållandet på sikt, så har bolaget under senaste året rekryterat flera kvinnor på mellanchefsnivå, där fördelningen för närvarande är 55 % män och 45 % kvinnor. Ledningen har också en uttalad strategi för att satsa på utveckling av framtida ledarämnen, där kvinnliga aspiranter prioriteras.

Med vänlig hälsning

**Skolfastigheter i Stockholm AB**

Krister Schultz

Stockholm Stadshus AB  
Stadshuset

105 35 STOCKHOLM

Vår referens: Krister Schultz

Stockholm 2006-06-20

Er referens:

### **Underremiss av skrivelsen ”Mångfald i stadens bolag”**

Stockholms Stadshus AB har tillställt SISAB en remiss i rubricerade ärende. Med anledning härav önskar SISAB yttra följande:

Bolaget har ej fört statistik avseende etnisk bakgrund på våra anställda. Inför 2006 års jämställdhets- och mångfaldsplan gjordes en bedömning att ca 15 % av bolagets anställda har annan etnisk bakgrund än svensk. I policyn fastställdes att bolaget under 2006 ska ta fram en handlingsplan för hur den etniska mångfalden ska ökas.

Med vänlig hälsning

**Skolfastigheter i Stockholm AB**

Krister Schultz



## Remissvar

Datum

2006-05-03

Dnr 2006/0268-1

Till

Stockholms Stadshus AB

### **Yttrande av underremiss av skrivelse 2006-03-27 från Annika Billström m.fl. (s), Ann- Margarethe Liv m.fl. (v), Viviann Gunnarsson m.fl. (mp), till koncernstyrelsen för Stockholms Stadshus AB angående Kvinnliga chefer i koncernen**

I en skrivelse till koncernstyrelsen av den 27 mars 2006 uppdrar Annika Billström m.fl.(s) Ann-Margarethe Liv m.fl. (v) Viviann Gunnarsson m.fl. (mp) till koncernstyrelsen att i samband med sista styrelsemötet innan sommaren 2006 utreda, redovisa och beskriva:

- hur koncernledning arbetar för att identifiera kvinnlig potentiella chefer inom staden och hur chefsutvecklingen inriktar sig mot målgruppen kvinnor
- den övergripande rekryteringsprocessen vid de senaste och mest aktuella nyrekryteringarna av bolagschefer inom koncernen Stockholms Stadshus AB har gått till, utifrån målsättningen att vid varje rekrytering ha minst en kvinna med i slutomgången
- utifrån kommunfullmäktiges ledarstrategi hur processen och metoderna ser ut för att utveckla och förbereda för högre uppdrag inom dotterbolagen. I förslaget skall det tydligt framgå både kortsiktiga och långsiktiga mål och alternativa vägar att nå mer jämställda bolag.
- i förekommande och påkallade fall bör förslag till ytterligare åtgärder presenteras.

Skrivelsen till koncernstyrelsen för Stockholms Stadshus AB har skickats ut på remiss till samtliga bolag bl.a. till Micasa Fastigheter i Stockholm AB. Bolaget ombeds lämna synpunkter på vad som anförs i skrivelsen. Yttrandet skall vara koncernledningen tillhanda senast 2006-05-20.



Bakgrunden till skrivelsen är dels en redovisning vid koncernstyrelsens sammanträde den 11 juni 2004 av rekryteringsbehovet inom koncernen, med inriktning mot chefs- och nyckelpersoner då bl.a. konstateras att

... ”Inom fastighetsbolagen, som av tradition är starkt mansdominerade, har man under senare år rekryterat allt fler kvinnor. Kvinnor har ofta högre utbildning och följaktligen har rekryteringen skett till tjänster på lite högre nivå, till exempel olika chefstjänster. Denna rekryteringsstrategi kommer att fortsätta.”...

Dels en skrivelse till personal- och kvalitetsutskottet daterad den 8 mars 2006, i vilken konstateras att det behövs en klar strategi och aktiv plan för hur bl.a. bolagsstyrelserna arbetar för en jämnare könsfördelning. I utskottets anförs att vinsten för staden skulle bli en mer effektiv verksamhet med mindre löneskillnader, jämnare könsfördelning på chefsnivå och högre kvalitet. Villkoren för att arbeta för Stockholms stad skall fungera oavsett om du är man eller kvinna.

Nedanstående yttrande har inte varit föremål för behandling i styrelsen för Micasa Fastigheter i Stockholm AB, men kommer att anmälas i efterhand.

### **Micasa Fastigheter i Stockholms synpunkter:**

För Micasa Fastigheters del strävar bolaget alltsedan sin start år 2001 efter en jämnare könsfördelning inom samtliga yrkeskategorier och på samtliga nivåer i bolaget. Detta arbete har intensifierats efter bolagets utökning 1 juni 2004, då dåvarande Gatu - och Fastighetskontorets enhet ”Område Sjukhem” överfördes till bolaget.

När det gäller bolagets ledningsgrupp kan konstateras att den 1 september 2004 bestod den av fyra män, VD och tre fastighetschefer, och en kvinna, administrativ chef. Den 1 augusti 2006 kommer ledningsgruppen att bestå av tre män, VD och två fastighetschefer samt fyra kvinnor, varav en fastighetschef, en administrativ chef, en teknisk chef och en informationschef.

Bolaget har alltså rekryterat tre nya chefer på två år, samtliga kvinnor.

När det gäller övrig personal har bolaget en snedfördelning såtillvida att det är dels fler kvinnor anställda inom den administrativa delen, dels med ett undantag bara män anställda inom reparatörsgruppen. Beträffande den fastighetsförvaltande delen är det en tämligen jämn fördelning mellan kvinnor och män.

Det har visat sig svårt att ändra på snedfördelningen inom den administrativa delen, trots att bolaget vid nyrekrytering anstränger sig att rekrytera män, är det de kvinnliga sökande som är mest meriterade och därmed når flest kvinnor slutomgången.

När det gäller snedfördelningen inom reparatörsgruppen har bolaget av jämställdhetsskäl, men också för att underlätta rekrytering av kvinnor som

reparatörer, initierat och avtalat om ett nytt arbetstidsavtal för såväl tjänstemän som kollektivanställd personal. Det nya arbetstidsavtalet ger flexiblare arbetstid och därmed underlättas möjligheterna för all personal att lämna och hämta barn på förskola och skola/fritidshem.

Det nya arbetstidsavtalet innehåller också en möjlighet att byta viss del av semesterersättningen mot ledighet s.k. plusdagar, vilket underlättar för anställda med barn att tillbringa en större del av barnens ledighet med dem.

### **Micasa Fastigheter i Stockholms yttrande:**

Micasa Fastigheter anser, i likhet med vad som sägs i skrivelsen, att det är viktigt att vid tillsättningar, särskilt av chefer och till ledningsgrupper, att prioritera de personer som är mest meriterade oavsett kön.

Bolaget anser dock att när det gäller rekryteringar utanför det egna bolaget är det staden centralt som bör ansvara för att hålla sig informerad om vilka dugliga och välmeriterade personer inom bolagssektorn som skulle vara lämpliga för de höga chefsposterna inom koncernen.

Anders Nordstrand  
VD



Remissvar

Bil 1

Dnr 2006/0288

Datum

2006-05-15

Stockholm Stadshus AB

Stadshuset

105 35 STOCKHOLM

## **Yttrande av underremiss av skrivelse 2006 -04-24 från Annika Billström m.fl. (s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp) till Stockholms Stadshus AB angående Mångfald i stadens bolag**

I skrivelse av den 24 april 2006 till koncernstyrelsen för Stockholms Stadshus AB uppdrar Annika Billström m.fl.(s), Ann-Margarethe Livh (v) och Viviann Gunnarsson (mp) till koncernledningen att i samband med sista styrelsemötet innan sommaren 2006 redovisa

- Statistik över den etniska mångfalden när det gäller den etniska mångfalden bland de kommunala bolagens chefer och anställda
- Beskrivning över hur koncernledningen arbetar för att utöka den etniska mångfalden bland bolagens chefer och övriga anställda.

Koncernstyrelsen har remitterat rubricerade skrivelse till koncernledningen för yttrande. Koncernledningen har i sin tur remitterat skrivelsen till dotterbolagen, däribland Micasa Fastigheter i Stockholm AB. Micasa Fastigheter i Stockholm AB har anmodats att avge yttrande över skrivelsen senast 2006-05-20.

Detta yttrande har inte varit föremål för behandling i bolagets styrelse men kommer att anmälas i efterhand.

Micasa Fastigheter i Stockholm AB:s arbete med jämställdhet och mångfald utgår från bolagets mångfalds- och jämställdhetspolicy, den gällande lagstiftningen samt stadens styrdokument. Ändamålet är att motverka diskriminering av alla slag och att främja jämställdhet, jämlikhet, mångfald och integration. Bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan ingår som en del i den årliga Verksamhetsplanen och skall vara känd av samtliga medarbetare. Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna ingår i samrådsgruppens arbete med utveckling och uppföljning av bolagets fortlöpande arbete.

Den övergripande målinriktningen siktar till att mångfald skall bejakas och att olika kulturers aspekter på boende och fastighetsförvaltning skall tas till vara. Alla skall behandlas lika oavsett etnisk tillhörighet, hudfärg, sexuell läggning, trosuppfattning eller annat som kan påverka vårt förhållande till varandra och kränkande särbehandling får inte förekomma i verksamheten. Riktlinjer och handlingsplan mot bl.a. kränkande särbehandling finns.

I samband med nyrekrytering av personal har bolaget följande principer:

- Kompetens och erfarenhet skall vara avgörande och annonser skall utformas även med hänsyn taget till mångfaldsaspekten
- Särbehandling får inte förekomma under någon del av anställningsförfarandet och speciell vikt skall läggas vid språkkunskap och kunskap om olika kulturer
- En årlig utvärdering av genomförda rekryteringar skall utföras.

I det fortlöpande arbetet under 2006 planerar bolaget att ta emot minst fyra sommarbarn/praktikanter med invandrarbakgrund. Under 2005 togs fyra sommarbarn/praktikanter med invandrarbakgrund emot.

Under 2005 startade bolaget sitt arbete med att ta fram och definiera bolagets gemensamma värdegrund. Alla medarbetare är involverade i detta arbete. Detta arbete fortsätter även under 2006. Under 2006 kommer bolaget dessutom att genomföra en utbildning i mångfald för samtliga anställda

Sammanfattningsvis kan sägas att bolaget inte för någon statistik över etniskt ursprung hos de anställda. Dock kan vi klart notera att andelen chefer med utländsk bakgrund idag är relativt liten och detsamma gäller även övriga anställda. Det mål bolaget vill arbeta mot är att andelen medarbetare totalt skall motsvara mångfalden i stadens befolkning.

Anders Nordstrand  
VD  
Micasa Fastigheter i Stockholm AB



2006-05-17

Dnr 100-3127

Ing-Britt Jakobsson Hofvander  
Personalstaben

Yttrande över skrivelse - Kvinnliga chefer i koncernen

Som svar på underremiss om Kvinnliga chefer på Stockholm Vatten vill vi framföra följande.

Den 31 december 2005 hade Stockholm Vatten 548 medarbetare varav 28 % var kvinnor. Bolagets totala könsfördelning var oförändrad för tredje året i rad men en positiv utveckling är att andelen kvinnliga chefer fortsätter att öka. Under 2005 var andelen 24 % jämfört med 20 % år 2004. Vårt mål är att ökningen fortsätter under 2006.

### **Chefsutveckling**

Under 2004/05 genomfördes ett omfattande ledarutvecklingsprogram för samtliga chefer med personalansvar. Programmet omfattade totalt tio dagar och de ca tio kvinnliga cheferna var representerade i alla grupper. Vår ambition var att genusperspektivet på organisation och ledarskap belystes som ett naturligt inslag genom hela programmet.

Med tanke på den generationsväxling som sker genomfördes också ett chefsförsörjningsprogram 2004/05. Syftet med programmet var att arbeta målmedvetet och långsiktigt med utveckling av potentiella ledare inom bolaget. Urvalet till programmet genomfördes i flera steg genom bl a intervjuer, testverktyg och Assessment Center. Bland de som slutligen utsågs var könsfördelningen lika mellan kvinnor och män. Även i detta program lades stor vikt på jämställdhetsperspektivet.

Varje ny chef på Stockholm Vatten ska ha en bra basutbildning. Vi har därför valt två utbildningsleverantörer med gediget innehåll om bland annat jämställdhet och mångfald. Av dem som hittills deltagit har könsfördelningen varit lika mellan kvinnor och män.

### **Rekryteringsprocessen**

Stockholm Vatten har liksom staden i övrigt anställningsstopp under hela 2006. Vår ambition är att vid uppkomna vakanser alltid se till möjligheten av intern tillsättning alternativt omfördelning av arbetsuppgifter. Ett nära samarbete mellan personalstab och rekryterande chef gör detta arbete möjligt.

Vid varje rekryteringstillfälle framhåller vi vikten av att ha en god balans i arbetsgruppen mellan kvinnor och män varför vi i kvinnodominerande arbetsgrupper skriver att vi gärna ser manliga sökande och vice versa. I varje annons framgår också att vi bejakar mångfald.

### **Utveckla och förbereda chefer för högre uppdrag**

Stockholm Vatten har haft två representanter, en kvinna och en man, i den av koncernen anordnade utbildningen för att förbereda chefer för högre uppdrag.

Samtliga kvinnor som deltog i chefsförsörjningsprogrammet 2004/05 har gått vidare med andra mer kvalificerade uppdrag som chef eller projektledare.

För fortsatt utveckling av bolagets chefer genomför vi successivt utvecklingsinsatser i form av seminarier, kortare och längre utbildningar, coaching m m.

Alla chefer på bolaget som har personalansvar har ett ledarförordnande. Förordnandet är tidsbegränsat och regleras i ett speciellt avtal. Utvärdering sker kontinuerligt och härigenom kan bolaget erbjuda såväl kvinnliga som manliga kompetenta medarbetare att prova på en chefsbefattning. Modellen med tidsbegränsat förordnande har många fördelar sett ur ett genusperspektiv, bland annat att ge tillfälle till omprövning, kursändring och inte minst att avdramatisera ledarskapet. Vår strävan är att i möjligaste mån förändra den nuvarande könsfördelningen.

Sammanfattningsvis gäller inom bolaget att både på kort och lång sikt målmedvetet utveckla dagens ledarskap och förändra balansen mellan könen samt öka mångfalden.

Gösta Lindh  
VD

Annica Gidlund Darin  
Personaldirektör

2006-05-19  
Dnr 164-3154

## **Yttrande över underremiss om mångfald i stadens bolag.**

Stockholm Vatten AB har på remiss för yttrande från Stockholms Stadshus AB fått skrivelse om mångfald i stadens bolag. Med anledning av detta vill Stockholm Vatten AB framföra följande.

På samma sätt som tidigare skrivelse tog upp bristen på och behovet av att rekrytera fler kvinnliga chefer tar den aktuella skrivelsen upp den brist som tycks råda när det gäller mångfald i stadens bolag. Skrivelsen betonar särskilt brist på etnisk mångfald bland personal och chefer i stadens bolag.

### **Statistik över etnisk mångfald inom Stockholm Vatten AB.**

För att få en sannbild över den etniska mångfalden inom Stockholm Vatten AB beställde bolaget 2005, genom stadens Utrednings och Statistikkontor, en rapport som redovisar – *Anställda vid Stockholm Vatten AB efter födelseland*. Rapporten redovisar situationen inom Stockholm Vatten AB i relation mot Stockholms stad.

Rapporten visar att 89,5 procent av bolagets anställda har sitt födelseland utanför Sverige. I Stockholms stad är jämförbar siffra 76,2 procent. Rapporten konstaterar även att anställda som är födda utomlands varierar stort mellan Stockholm stads olika förvaltningar. Stockholm Vattens nivå av utlandsfödda ligger på samma nivå som ett antal jämförbara tekniska förvaltningar i staden.

### **Stockholm Vattens arbete för att utöka den etniska mångfalden.**

I bolagets jämställdhets- och mångfaldsplan betonas att intern information och rekryteringsprocessen är viktiga instrument, både för att uppnå en jämnare könsfördelning och ökad integration inom bolaget. Båda ”instrumenten” har i tillämpliga delar vävts in i bolagets utvecklingsprogram för chefer. I bolagets platsannonser framgår även, tydligt, att bolaget både strävar efter och bejakar mångfald i alla dess olika perspektiv.

### **Sammanfattning.**

Sammanfattningsvis så kan Stockholm Vatten AB konstatera:

- att bolaget har en aktuell bild över den etniska mångfalden inom bolaget.
- att bolaget, regelmässigt, vid utbildningstillfällen för chefer samt vid platsannonsering tydligt betonar sin strävan att utöka bolagets etniska mångfald.

Gösta Lindh  
VD

Annica Gidlund Darin  
Personaldirektör



Stockholms Stadshus AB  
Sara Feinberg

### Svar på skrivelse angående kvinnliga chefer i koncernen

Stockholms Hamnar har en medveten satsning när det gäller att få fram fler kvinnliga chefer. Idag är andelen kvinnliga chefer bland andelen kvinnor 20% och på den manliga sidan är andelen män som är chefer av andelen män anställda 15%. Vi har en medelålder på 46 år i företaget.

Utifrån de senaste 3 årens rekryteringar på chefstjänster blev utfallet följande:

Ekonomichef, kvinna (tidigare en man)  
Personalchef, kvinna  
Hamn och Trafikchef, man  
Marknadschef, man  
Bitr Stuverichef, kvinna (ny tjänst)  
Hamnchef ROHAB, man  
Produktionsledare ROHAB, man  
Enhetschef Slussar och Broar, en kvinna  
Enhetschef BTC (bevaknings och trafikcentralen), man

Idag består ledningen för Stockholms hamnar av 7 personer varav 2 är kvinnor.

Ett utvecklingsarbete håller på att utarbetas inom Hamnen för att matcha fram morgondagens ledare. Nivån under ledningsgruppen består av en yngre generation chefer, blandat män och kvinnor. Utvecklingsarbetet består av att hitta former för att träna nivån under ledning i ledarrollen.

Vid de senaste rekryteringarna har vi valt att titta extra på de kvinnliga sökandena samt att vi även har annonserat inom WISTA ett kvinnligt nätverk inom sjöfartsbranschen. Tyvärr gav det i detta fall inget resultat.

Vi har en deltagare i Stockholms Stadshus ledarutbildning, en kvinna vår tf informationschef.

En stor satsning för alla anställda sker under våren där alla får en möjlighet att genomgå en livs och karriärplanering. Ca 25 medarbetare har nappat på att genomgå detta. Satsningen är ett led i att börja fundera över vad man kan, vill göra, tycker kul att göra, vilka drivkrafter mm man har. Det är också ett led i att göra sig mer anställningsbar och att bli mer tydlig med vad man vill och på så sätt förhoppningsvis kan ta mer initiativ i sin yrkesroll. Detta kan vara ett sätt att matcha fram fler kvinnor till chefsjobb.

Stockholm 20060522

Christel Wiman

Kersti Tagesson



## Kvinnliga chefer inom koncernen, yttrande över skrivelse från Annika Billström m fl, Ann-Marie Livh m fl och Viviann Gunnarsson

### Sammanfattning

Stokab tillhör en bransch som traditionellt sysselsätter fler män än kvinnor, under 2005 hade Stokab 67 % män och 33 % kvinnor anställda. Stokabs pågående omvandling från att tidigare främst haft karaktären av ”byggbolag” till att bli ett ”kunskapsföretag” öppnar möjligheterna till en vidgad rekryteringskrets och därmed jämnare könsfördelning. Inriktningsmålet för Stokab är att sträva mot att andelen kvinnor i chefs/ledarbefattning 2006 ska vara minst 30% med en inriktning mot 35%.

Stokab vill särskilt framhålla några insatser för att öka representationen av såväl kvinnor som personer med olika etnisk bakgrund bland cheferna i staden:

- Stokab har positiva erfarenheter av att rekryteringsbasen blir större och bredare om kraven på kompetensprofilen breddas, bl a så lockas då fler kvinnor att söka tjänsterna.
- En öppen rekryteringsprocess skapar bättre förutsättningar att få ett bredare urval av sökanden som gagnar kvinnor
- Följ upp anställdas motivation och engagemang för att identifiera eventuella skillnader. Stokab kan konstatera att andelen motiverade och engagerade kvinnor har ökat på Stokab under de senaste åren. Detta ökar möjligheten för att de rekommenderar andra kvinnor att söka sig till Stokab.
- Utforma anställningsvillkoren för att underlätta en kombination av arbete och familj: flexibel arbetstid, möjlighet att välja arbetstidsförkortning, anställda som är hemma med barn erhåller tillägg till föräldrapenning m m.
- Ett gemensamt handlande från stadens enskilda bolag och koncernen skapar en image som är nog så väsentlig som rekryteringsprocessen och anställningsvillkoren
- Många av de övergripande mål som nämns i stadens ledarstrategi återfinns i bolagets personalpolicy och i ledarutvecklingsprogrammet.
- Stokab har i de övergripande målen som arbetsgivare särskilt tagit fasta på att **alla** medarbetare ska omfattas av Stokabs värdegrund och inriktningsmål.

### Kompetensförsörjning

Stokab tillhör en bransch som traditionellt sysselsätter fler män än kvinnor, under 2005 hade Stokab 67 % män och 33 % kvinnor anställda.

Att stärka attraktiviteten till branscher som traditionellt attraherar fler män än kvinnor är en långsiktigt strategisk fråga såväl för branschen och Stokab som för Stockholms stad. Stokab har under de senaste tre åren startat en omvandling av bolaget från att tidigare främst haft karaktären av ”byggbolag” till att bli ett ”kunskapsföretag”. Denna utveckling av företaget öppnar därmed möjligheterna till en vidgad rekryteringskrets och därmed jämnare könsfördelning

### Rekrytering

Stokab har positiva erfarenheter av att rekryteringsbasen blir större och bredare om kraven på kompetensprofilen breddas, bl a så lockas då fler kvinnor att söka tjänsterna. En utgångspunkt i detta arbete är att se hela företagets samlade kompetens och inför rekryteringar klargöra vilka kompetenser som man behöver tillföra för bolagets fortsatta utveckling. Stokabs utveckling verkar i riktning mot att det inte enbart är fokus på de tekniska kompetenserna i form av teknisk utbildning vid rekrytering. Genom att både tillföra krav på ekonomiska-, marknads- och kommunikations kompetenser och värdera erfarenhet från branschen och liknande verksamheter skapas förutsättningar för att få en bredare rekryteringskrets, till fördel för kvinnor, att intressera sig för anställning hos Stokab.

Om tillsättande av tjänster i huvudsak sker genom utnyttjande av nätverk och kontakter så försämrar möjligheterna för såväl kvinnor som personer med olika etnisk bakgrund att söka arbetet. Detta beror på att man som chef då vanligtvis nyttjar sitt kontaktnät och eftersom fler chefer i bolaget och branschen är män blir det naturligt att man rekommenderar män. Detta medför på sikt att färre kvinnor kommer in i branschen med följd att färre kvinnor får den verksamhetskompetens som krävs. En öppen rekryteringsprocess skapar bättre förutsättningar att få ett bredare urval av sökanden. Detta ställer dock stora krav arbetet med rekrytering där såväl utformningen av kompetensprofil som målen för jämställdhets- och mångfaldsarbete är naturliga inslag. Stokab har i Jämställdhets- och mångfaldsplanen för 2006 angett ett antal mål som verkar i riktning mot detta.

Stokab följer i medarbetarundersökningen bl a upp hur kvinnor som arbetar på Stokab uppfattar sin arbetsgivare. Om kvinnorna är engagerade och motiverade så ökar möjligheten för att de rekommenderar andra kvinnor att söka sig till Stokab. Det har varit en medveten strävan från ledningen i Stokab att komma ifrån den ”grabbighet” som tidigare präglar bolaget. Stokab kan konstatera att andelen motiverade och engagerade kvinnor har ökat under de senaste åren.

### Anställningsvillkor m m

Även utformningen av anställningsvillkoren kan påverka intresset för kvinnor att söka sig till branscher som traditionellt sysselsätter fler män än kvinnor. Flera av Stokabs anställningsvillkor är utformade för att underlätta för de anställda att kombinera arbete och familj: flexibel arbetstid, möjlighet att välja arbetstidsförkortning, anställda som är hemma med barn erhåller tillägg till föräldrapenning m m. Forskning visar till exempel att erbjudande om flexibel arbetstid attraherar kvinnor.

Det är angeläget att såväl de enskilda bolagen inom koncernen, ex Stokab, som koncernen medvetet arbetar med de faktorer som påverkar att fler kvinnor och fler personer med olika etnisk bakgrund söker sig till staden. Det gemensamma handlandet skapar en image som är nog så väsentlig som rekryteringsprocessen och anställningsvillkoren.

## Kvinnliga chefer inom Stokab

Antal medelanställda inom Stokab uppgick under 2005 till 126 anställda varav 33 procent kvinnor. Stokab har även i jämställdhets- och mångfaldsplanen kartlagt omfattningen av kvinnliga chefer vilket visar att andelen kvinnliga chefer uppgick till 27 % under 2005. Flertalet av bolagets kvinnliga chefer innehar befattningar inom stabsfunktionerna, en av de kvinnliga cheferna innehar en chefsposition inom den operativa verksamheten.

Inriktningsmålet för Stokab är att sträva mot att andelen kvinnor i chefs/ledarbefattning 2006 ska vara minst 30% med en inriktning mot 35%.

### Ledarutvecklingsprogram

På Stokab pågår sedan något år tillbaka olika utvecklingsprogram för bolagets ledare. Många av de övergripande mål som nämns i stadens ledarstrategi återfinns i bolagets personalpolicy och i ledarutvecklingsprogrammet. Arbetet sker främst genom kontinuerliga ledarkonferenser med en kombination av verksamhetsövergripande utvecklingsområden och av en utveckling av gruppen och enskilda ledare. Detta utförs både med teoretiska avsnitt och praktiska övningar. Därutöver sker det också individuella utvecklingsprogram utifrån en 360 graders mätning av ledarens faktiska ledarbeteende och önskvärda ledarbeteende. Genom utvecklingssamtalen konkretiseras de individuella behov ytterligare. Det kan handla om aktiviteter som (UGL) utveckling i grupp och ledare, mentorskap, coaching mm.

Genom koncernens regi har också två, en kvinna och en man, av Stokabs chefer fått möjligheten att genomföra ett ledarutvecklingsprogram under 11 månader. Deltagarna kommer från 6 av koncernens bolag och gruppen består av lika många män som kvinnor. Stokabs medarbetare ser mycket positivt på initiativet och genom denna typ av satsningar skapas möjligheter att attrahera kvinnor och män att utvecklas vidare i koncernen.

## Etnisk mångfald inom Stokab

Stokab har såväl anställda som chefer med olika etnisk bakgrund. Stokab för inte statistik över chefers och medarbetares etniska bakgrund varför närmare uppgifter inte kan lämnas. En grov uppskattning leder dock till att det bland Stokabs chefer är färre personer med annan etnisk bakgrund än svensk i jämförelse den kvinnliga representationen.

Som ett led i jämställdhets- och mångfaldsarbetet har Stokab i de övergripande målen som arbetsgivare särskilt tagit fasta på att **alla** medarbetare ska omfattas av Stokabs värdegrund och inriktningsmål.

- Ingen ska diskrimineras lönemässigt och löneutveckling ska ske på lika villkor
- Alla medarbetare ska utifrån sitt obligatoriska, årliga utvecklingssamtal, teamets och företagets behov, ges samma möjlighet till kompetensutveckling
- Alla medarbetare ska känna bekvämlighet, delaktighet, trygghet och trivsel oberoende av etnisk bakgrund, funktionshinder, hälsa, kön, hudfärg, nationalitet, sexuell läggning och trosbekännelse.

Som ett led i att stimulera till att fler kvinnor och personer med olika etnisk bakgrund skall anställas inom Stokab görs en särskild informationsinsats till cheferna om rekryteringsprocessen för att säkerställa att jämställdhets- och mångfaldsaspekterna skall beaktas vid nyrekryteringar.

## Svar på ”Remiss om kvinnliga chefer i koncernen”

Stockholm Parkering har tagit del av skrivelsen om kvinnliga chefer i koncernen.

”I en skrivelse till personal- och kvalitetsutskottet konstateras att det behövs en klar strategi och en aktiv plan för hur bl.a. bolagsstyrelserna arbetar mot en jämnare könsfördelning. I utskottet anförs att vinsten för staden skulle bli en mer effektiv verksamhet med mindre löneskillnader, jämnare könsfördelning på chefsnivå och en högre kvalitet. Villkoren för att arbeta för Stockholms stad skall fungera oavsett om du är kvinna eller man.”

Bolaget delar uppfattningen om att det är positivt med en jämn könsfördelning inom samtliga arbetsområden. Stockholm Parkering har det senaste året medvetet arbetat i den riktningen. Under 2005 och 2006 har tre strategiska tjänster tillsatts, informatör, chef för driftavdelningen och VD för dotterbolaget Parkab. Samtliga har varit kvinnor rekryterade från Stockholm stads verksamheter. De två sista tjänsterna har tidigare innehafts av män.

Bolaget anser att stadens utvecklingsprogram för eventuella blivande chefer ger en god grund för att fånga upp duktiga medarbetare. Förvaltningarna har idag många kompetenta kvinnor i olika ledande positioner. Aktiviteter för att stimulera en ökad rörlighet mellan förvaltningar och bolag skulle sannolikt också bidra till att höja andelen kvinnliga chefer inom bolagen.

Stockholm den 19 maj 2006

Olle Zetterberg  
VD

## Svar på ”Remiss om mångfald i stadens bolag”

Stockholm Parkering har tagit del av skrivelsen om mångfald i stadens bolag.

På samma sätt som det råder brist på kvinnliga chefer råder det brist på mångfald och särskilt etnisk mångfald bland personalen och cheferna inom stadens bolag.

Bolaget delar uppfattningen om att det är positivt med både en jämn könsfördelning och en mångfald av olika etniska grupper inom personalen. Det är viktigt att personalbemanningen speglar det svenska samhället.

Inom Stockholm Parkering finns många anställda med olika kulturell bakgrund. Särskilt utbrett är det inom områdena drift av garage och Parkabs övervakning där personalgrupperna är stora. Dock har de flesta europeiskt ursprung. Bolaget har ingen statistik på hur stor del av personalen som har annat ursprung än svenskt men en grov uppskattning ger ca 10 – 15 %. Bland chefer och arbetsledare i olika nivåer ligger den siffran lägre.

Många av Stockholm Parkerings arbetsledande tjänster rekryteras internt. Eftersom personalgruppernas etniska sammansättning har ökat under åren så kommer detta sannolikt också att slå igenom inom arbetsledande tjänster på sikt.

Stockholm den 19 maj 2006

Olle Zetterberg  
VD

### **Svar på remiss om kvinnliga chefer i koncernen**

Stockholms Stadsteater AB har getts tillfälle att yttra sig över Stockholms Stadshus AB skrivelse ang "Kvinnliga chefer i koncernen".

Skrivelsen pekar på vikten av att i samtliga bolag inom koncernen Stockholms stad har en jämn representation av både manliga och kvinnliga chefer. I skrivelsen framförs det att trots att flertalet av de anställda inom koncernen är kvinnor så är det en stor underrepresentation på kvinnliga chefer och då speciellt då i befattningar som VD vice VD samt inom ledningsgrupperna.

Skrivelsen framför att Stockholms stad vill på sikt ändra detta genom att starta ett ledarutvecklingsprogram för kvinnor, att vid rekrytering av bolagschefer ha minst en kvinna med i slutomgången samt införa kort- och långsiktiga mål för att nå mer jämställda bolag.

Stockholms Stadsteater AB delar naturligtvis Stockholms Stadshus AB uppfattning om att det behövs en klar strategi och en aktiv plan för hur förvaltnings- och bolagsstyrelserna arbetar mot en jämnare könsfördelning.

Stadsteatern delar även Stockholms stadshus målsättning att jämställdhetsarbetet ska vara målinriktat och ingå som en del i förvaltningarnas och bolagens verksamhets- och budgetarbete. Konsekvenser ska kunna redovisas ur jämställdhetssynpunkt när det gäller förslag till verksamhetsförändringar. För att det ska bli verklighet krävs att både kvinnor och män finns representerade på alla nivåer och att begreppet "Hållbar utveckling" omfattar såväl kvinnors som mäns erfarenheter och värderingar och att deras resurser tas tillvara.

Kvinnor är fortfarande underrepresenterade på ledande befattningar i de flesta företag och organisationer och skrivelsen pekar på att så även är fallet inom Stockholms stads förvaltningar och bolag. Följden av detta är bl a att anställda kvinnor har få chefsförebilder. Det är då viktigt att Stockholms stad, där det i skrivelsen konstateras att kvinnor är underrepresenterade som chefer, aktivt arbetar för en medveten satsning på utbildning av kvinnliga anställda som bedöms ha framtida ledarkapacitet. Målsättningen måste vara att kvinnor och män delar ledarskap, inflytande och ansvar på alla områden inom förvaltningarna och bolag.

Stockholms Stadsteater AB ställer sig positiva till arbetet med att inventera kvinnliga potentiella chefer samt att satsa på chefsutveckling för kvinnor. Det är viktigt att det finns en strategisk och strukturerad metod för hur arbetet ska fortskrida när inventeringen väl är gjord. Detta förslag är ut alla aspekter mycket positivt men undertecknad anser att det behöver förstärkas i några moment. Det behövs en strategi men även en realistisk handlingsplan på hur detta ska ske. Det räcker inte med att redovisa resultat och ha en aktiv rekryteringspolitik. Det krävs integrerade strategier för att detta ska gå att hantera och att komma tillrätta med bristerna. Integrerade strategier kan t ex vara ett väl förankrat mentorprogram, utbildning för manliga chefer och även för anställda. Ett fokus på kvinnliga blivande chefer kan väcka många frågor både hos kvinnliga och manliga anställda. En annan väg kan vara att göra mellanchefer medvetna om hur man kan skapa lika möjligheter för alla anställda i arbetsrelationen för att på så sätt få fler kvinnor att söka chefsposter. Ett annat verktyg för att möjliggöra för fler kvinnor att bli chefer är att kontinuerligt sprida kompetens och ansvar genom att sträva efter jämnare könsfördelning vid arbete i projekt- och arbetsgrupper.

Chefsutvecklingsprogrammet för blivande kvinnliga chefer och ledare bör främja flera syften. Anställd personal ska stimuleras genom att bli erbjuden möjlighet till karriär- och utveckling. Syftet är också att underlätta framtida rekrytering av chefer och öka andelen kvinnor på ledande poster. Vi vet att förebilder har stor betydelse. Normen för en chef inom koncernen är fortfarande en man, med följderna att många kvinnor inte kan se sig själva som lämpliga chefer och därför inte vågar söka jobben. På de kvinnor som trots allt blir chefer ställs höga krav. Enligt den traditionellt manliga normen förväntas de vara målinriktade och fatta beslut. Dessutom ska de leva upp till den kvinnliga norm som säger att de ska vara mjuka och förstående.

Avslutningsvis vill vi ännu en gång understryka det positiva i Stockholms stads förslag. Vi tror också precis som Stockholms stad att en jämnare könsfördelning på chefsnivå innebär på lång sikt en effektivare verksamhet och en högre kvalitet.

Benny Fredriksson  
Teaterchef/VD

Stockholm 2006-05-19

### **Svar på remiss om mångfald i stadens bolag**

Stockholms Stadsteater har alltid arbetat med mångfald. Det ligger i teaterns uppdrag teaterns verksamhet når alla medborgare. Det arbetet avspeglar sig i rekryteringen av medarbetare.

Stockholms Stadsteater har en snittarbetstid på ca 17 år. Många medarbetare har arbetat här sedan 70-talet. Teatern har under senaste åren effektiviserat verksamheten och minskat antalet medarbetare. De rekryteringar som har gjorts har i första hand skett på det konstnärliga området. Vid nyrekryteringar har vi medvetet arbetat med att få en mångfald bland medarbetarna.

Teatern har ingen statistik över medarbetarnas etniska bakgrund och har därför svårt att ge en siffra på hur det ser ut.

Teatern avser att fortsätta arbeta för mångfald bland medarbetarna för att kunna erbjuda medborgarna ett varierat och rikt utbud av teater. Detta arbete sker på alla nivåer.

Benny Fredriksson  
teaterchef/VD



060518  
Dnr SE-2006-0008

Stockholms Stadshus AB

## **Remiss om kvinnliga chefer i koncernen, Ert Dnr 06/11/27**

S:t Erik Försäkring har alltid eftersträvat att ha en jämn könsfördelning på samtliga befattningar i bolaget. I dag har bolaget 6 anställda varav 3 kvinnor. Bolagets styrelse har också en jämn könsfördelning med tre kvinnor och tre män, varav styrelsens ordförande är kvinna.

Stockholm dag som ovan

Anders Carlsund

Till  
Stockholms Stadshus AB

## **Kvinnliga chefer i koncernen, svar på remiss från Stockholms Stadshus AB**

Stockholm Business Region överlämnar och återoppar följande yttrande som svar på remiss från Stockholms Stadshus AB.

Tjänsteutlåtandet anmäls som kontorsyttrande till styrelsen för Stockholm Business Region den 23 maj 2006.

Jörgen Kleist

### **Ärende**

Stockholm Business Region har fått en remiss från Stockholm Stadshus angående hur bolagsstyrelsen arbetar för att få en jämnare könsfördelning på chefsnivå med fler kvinnliga chefer.

### **Stockholm Business Regions synpunkter**

Stockholm Business Region arbetar för en jämnare könsfördelning på alla nivåer i organisationen . På ledningsnivå finns sju chefer varav tre är kvinnor dvs 43 %. I dotterbolaget Stockholm Visitors Board finns på ledningsnivå sex chefer varav tre är kvinnor dvs 50 %.

Koncernen Stockholm Business Region arbetar för

- att organisera arbetet så att det underlättar för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och familjeliv
- att män och kvinnor ska ges lika möjligheter till utbildning, kompetens- och karriärutveckling
- att i utvecklingssamtal klargöra utvecklingsmöjligheter och upprätta individuella utvecklingsplaner för samtliga anställda

Stockholm Business Region arbetar kontinuerligt bl a i samband med rekrytering för att uppnå en jämnare könsfördelning, blandade åldrar och olika bakgrund bland de anställda.

I den satsning på chefsutveckling/utbildning som genomförs 2005/ 2006 av koncernen Stockholms Stadshus deltar en kvinna från Stockholm Business Region.

Bilaga: Skrivelse - Kvinnliga chefer i koncernen

Till  
Styrelsen för Stockholm Business Region

Till  
Stockholms Stadshus AB

## **Remiss om mångfald i stadens bolag**

Stockholm Business Region överlämnar och åberopar följande yttrande som svar på remiss från Stockholms Stadshus AB.

Tjänsteutlåtandet anmäls som kontorsyttrande till styrelsen för Stockholm Business Region den 3 oktober 2006.

Jörgen Kleist

### **Ärende**

Stockholm Business Region har fått en underremiss från Stockholm Stadshus AB angående hur bolagen arbetar med mångfald.

### **Sammanfattning**

Stockholm Stadshus AB vill dels ha statistik över etnisk mångfald bland de kommunala bolagens chefer och anställda dels veta hur bolagen arbetar för att utöka den etniska mångfalden.

Koncernen Stockholm Business Region arbetar kontinuerligt bl a i samband med rekrytering för att uppnå en jämnare könsfördelning, blandade åldrar och olika bakgrund bland de anställda.

Koncernen arbetar i enlighet med jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Internationell erfarenhet och mångfald är en tillgång i verksamheten och bland koncernens anställda finns dels de som är födda utomlands, dels de som är födda i Sverige men där en eller båda föräldrarna är födda utomlands.

På ledningsnivå i Stockholm Business Region och Stockholm Visitors Board finns mångfald i huvudsak vad gäller kön och ålder. I Stockholm Business Regions ledningsgrupp är 100 procent från Sverige. I lednings -gruppen för Stockholm Visitors Board är 83 procent från Sverige och 17 procent från ett annat land.

11 procent av de tillsvidareanställda på Stockholm Business Region och 15 procent på Stockholm Visitors Board kommer från eller har en förälder från Danmark, Finland, Italien, Indien, Polen eller Tyskland.

### **Stockholm Business Regions synpunkter**

Stockholm Business Region har fått en remiss från Stockholms Stadshus AB - en skrivelse om mångfald i stadens bolag.

Stockholm Stadshus AB vill dels ha statistik över etnisk mångfald bland de kommunala bolagens chefer och anställda dels veta hur bolagen arbetar för att utöka den etniska mångfalden.

I koncernen Stockholm Business Regions jämställdhets- och mångfaldsplan definieras mångfald enligt följande:

Mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och att alla - oavsett ålder, kön, sexuell läggning, etniskt/kulturellt ursprung, religion och eventuella fysiska eller psykiska funktionshinder – har lika värde samt att var och en ska ha möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar.

Koncernen Stockholm Business Region arbetar kontinuerligt bl a i samband med rekrytering för att uppnå en jämnare könsfördelning, blandade åldrar och olika bakgrund bland de anställda.

Koncernen arbetar i enlighet med jämställdhets- och mångfaldsplanen:

- Alla medarbetare på ska ta ansvar för att lagstiftning i diskrimineringsfrågor följs.
- Avdelningschef åtar sig att på arbetsplatsträffar göra jämställdhets- och mångfaldsplanens innehåll känt för alla anställda.
- Avdelningschef åtar sig att beakta diskrimineringslagarna hela tiden från rekrytering och framåt.
- Avdelningschef åtar sig att arbeta för positiva attityder vad gäller jämställdhet, mångfald och funktionshinder.
- Bolaget strävar efter att öka antal anställda vad gäller under-representerat kön, samt arbeta för att få fler anställda med utländsk bakgrund i de fall det finns kandidater med likvärdiga kvalifikationer.
- Avdelningschef åtar sig att vid rekrytering/annonsering betona värdet av de kvaliteter som en jämn könsfördelning, etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

Internationell erfarenhet och mångfald är en tillgång i verksamheten och bland koncernens anställda finns dels de som är födda utomlands, dels de som är födda i Sverige men där en eller båda föräldrarna är födda utomlands.

På ledningsnivå i Stockholm Business Region och Stockholm Visitors Board finns mångfald i huvudsak vad gäller kön och ålder. I Stockholm Business Regions ledningsgrupp är 100 procent från Sverige. I lednings-gruppen för Stockholm Visitors Board är 83 procent från Sverige och 17 procent från ett annat land.

11 procent av de tillsvidareanställda på Stockholm Business Region och 15 procent på Stockholm Visitors Board kommer från eller har en förälder från Danmark, Finland, Italien, Indien, Polen eller Tyskland.

Därutöver kan flera olika nationaliteter finnas bland de som är säsongsanställda på Stockholm Visitors Board eftersom flerspråkighet är meriterande.

Bilaga: Skrivelse om mångfald i stadens bolag