

Stockholm Business Region

Jämställdhets- och mångfaldsplan 3- årsplan

Avseende period

2015 - 2017

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Samverkan	4
3 Arbetsförhållanden	5
3.1 Planering	5
4§ Lämpliga arbetsförhållanden	5
5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap	7
6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier	7
4 Rekrytering	8
4.1 Planering	8
7§ Möjlighet att söka lediga anställningar	8
8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.....	9
9§ Insatser vid ojämn könsfördelning	10
5 Lönefrågor	10
5.1 Planering	10
10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor	10
11§ Handlingsplan för jämställda löner	11
12§ Informera fackliga organisationer	11
6 Lönekartläggning	12
7 Analys och utvärdering av föregående plan	12

1 Inledning

Jämställdhet och mångfald är ett förbättrings- och kvalitetshöjande arbete som handlar om att skapa förutsättningar för demokrati, rättvisa mellan individer och grupper samt att följa lagar och avtal. Arbetet kan i förlängningen leda till ökad effektivitet, produktivitet och lönsamhet.

För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Det är en förutsättning för att staden som arbetsgivare ska kunna leva upp till de krav som finns i diskrimineringslagstiftningen, Europeiska deklARATIONEN för jämställdhet och internationella konventioner som rör allas rätt till demokrati och trygghet.

Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att ingen diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen.

Definitioner

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen skyddar mot direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och mot instruktioner att diskriminera. Det är dessutom förbjudet att utsätta någon som gjort en anmälan för repressalier. Lagen ställer krav på att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Diskrimineringsombudsmannen ansvarar för att lagen efterföljs.

Jämställdhet avser förhållanden och villkor mellan kvinnor och män och betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Diskriminering definitioner enligt diskrimineringslagen 1 kap 4 § omfattar direkt- och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera.

- *Direkt diskriminering* är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Indirekt diskriminering* är att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

- *Trakasserier* är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.
- *Sexuella trakasserier* är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- *Kön*: Att någon är kvinna eller man.
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck*: Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- *Etnisk tillhörighet*: Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- *Funktionshinder*: Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: Uppnådd levnadslängd.

Aktiva åtgärder är åtgärder som vidtas för att främja lika rättigheter och möjligheter. De syftar inte i första hand på åtgärder i enskilda fall utan på åtgärder som är framåtsyftande och av generell och kollektiv natur. Åtgärderna ska vara pådrivande för att motverka diskriminering.

Jämlikhet handlar om alla individers lika värde det vill säga att individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet.

Mångfald Ett samhälle med mångfald som grund utgår från alla människors lika värde och att varje människa ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar och önskningsar.

Likabehandling innebär att alla människor ges likvärdiga förutsättningar att ta del i samhället. Alla människor ska garanteras möjligheter, oberoende av deras skiftande förutsättningar. Människors utgångsläge och behov är individuella. Den enskilda individen är unik och inte representant för en grupp. Likabehandling innebär inte att alla ska behandlas lika.

Inkludering att alla individer inbegrips, olikheter uppskattas, respekteras och tillåts.

Nämndernas och styrelsernas arbete

2 Samverkan

Jämställdhets- och mångfaldsfrågor är en naturlig del i det dagliga arbetet och innebär att alla har ett ansvar att skapa en god och trygg arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier. Frågor som rör arbetsmiljön ska lyftas och följas upp på arbetsplatsträffar, avdelnings- och bolagsmöten. Alla chefer har ett särskilt ansvar för att göra jämställdhets- och mångfaldsplänen, personalpolicy, värdegrund och Stockholm Business Regions (SBR) program för trygghet och säkerhet kända bland medarbetarna. Cheferna har också en viktig roll i att skapa en god arbetsmiljö som genomsyras av jämställdhet, jämlikhet, mångfald och frihet från diskriminering. Alla medarbetare ska också uppmärksamma eventuella missförhållanden och direkt vidta åtgärder vid minsta behov.

3 Arbetsförhållanden

I Stockholms stads budget anges ambitionen om ett jämlikt och hållbart Stockholm utifrån fyra inriktningsmål under tiden fram till 2018. Stadens inriktningsmål innebär sammanfattningsvis att:

- Stockholm ska bli en socialt hållbar stad
- Stockholm ska bli en ekologiskt hållbar stad
- Stockholm ska bli en ekonomiskt hållbar stad
- Stockholm ska bli en demokratiskt hållbar stad

Stockholmsregionen är Sveriges tillväxtmotor och drivs av människornas innovationsförmåga, entreprenörskap och kreativitet. Stockholms diversifierade näringsliv ger en stabil grund för fortsatt tillväxt vilket skapar möjligheter för ökad välfärd och service till stadens invånare.

I ägardirektiven från Stockholms Stadshus AB anges att Stockholm Business Region (SBR), som moderbolag i koncernen, ska samordna och utveckla regionen gentemot näringslivet. SBR ska marknadsföra Stockholm internationellt, i ett nära samarbete med näringslivet, för att attrahera besökare och investeringar till regionen utifrån varumärket Stockholm – The Capital of Scandinavia.

Målet med SBRs verksamhet är att Stockholm ska vara Europas ledande hållbara tillväxtregion 2020. Med hållbarhet avses såväl ekonomisk, social, demokratisk som ekologisk utveckling.

Alla som arbetar inom Stockholms stad bidrar till att forma morgondagens Stockholm och bidrar till att lägga grunden till en attraktiv stad som präglas av social, ekologisk, ekonomisk och demokratisk hållbarhet. Staden ska vara en bra arbetsgivare.

Individuellt ansvar är grunden för att gemensamt som organisation agera korrekt.

Medarbetarna utgör en viktig resurs när det gäller att uppnå uppsatta mål. Därigenom är jämställdhet, jämlikhet och frihet från diskriminering en självklarhet där olikheter tas tillvara och flerspråkighet är meriterande.

3.1 Planering

4§ Lämpliga arbetsförhållanden

Beskrivning

Vilka åtgärder planerar arbetsgivaren genomföra för att arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Koncernen arbetar aktivt med att försöka erbjuda en arbetsmiljö som passar alla.

Beskrivning

Den fysiska arbetsmiljön är till stor del anpassad så att den ska passa alla, men en del av arbetet för många medarbetare utförs utanför koncernens lokaler, på annan ort och utanför Sveriges gränser där koncernen inte har någon inverkan på den fysiska arbetsmiljön.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
■ Fråga 7 i medarbetarenkäten "Jag har en bra arbetssituation" ska uppnå 90% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.	90 %				
■ Sträva efter en fortsatt låg sjukfrånvaro	2,5 %				
			▶ Möjligheterna till förbättrad tillgänglighet inom koncernens lokaler ska alltid beaktas i samband med förändringsarbeten.	Förvaltningsledningen	2017-12-31

Koncernen strävar efter en jämnare könsfördelning och att öka antalet medarbetare med andra nationaliteter eller annan bakgrund.

Beskrivning

En jämställd och jämlik organisation präglad av mångfald ger grunden för en god arbetsmiljö där alla medarbetare kan utvecklas, lära av varandra och därmed bidra till att utveckla verksamheten.




Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ I möjligaste mån bereda medarbetare möjlighet till ledighet vid högtider förordade av religion eller trosuppfattning.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ I samband med rekrytering ska det noga beaktas vikten av mångfald.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			▶ Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31

5§ Förena förvärvsarbete och föräldraskap

Beskrivning

Hur planerar arbetsgivaren underlätta möjligheten för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Koncernen strävar efter att underlätta för alla kvinnliga och manliga arbetstagare att vara både förälder och förvärvsarbetare.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 Alla chefer ansvarar för att medarbetare inte missgynnas på grund av sitt föräldraskap genom att särskilt beakta arbetsituation, arbetsuppgifter, arbetstider, löneutveckling och karriärmöjligheter.	Samtliga chefer	2017-12-31
			 Avdelnings- och bolagsmöten ska i möjligaste mån förläggas på tider så att alla kan delta	Samtliga chefer	2017-12-31
			 Partiell föräldraledighet ska i möjligaste mån förläggas utifrån medarbetarens önskemål.	Samtliga chefer	2017-12-31

6§ Förebygga och förhindra trakasserier eller repressalier

Beskrivning

Här ska arbetsgivaren redovisa åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier. Bifoga eller hänvisa till policy och rutiner mot kränkande behandling inkluderande trakasserier.

Alla koncernens medarbetare ska alltid känna sig respekterade på sin arbetsplats. Kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier accepteras inte.

Beskrivning

En god arbetsmiljö som genomsyras av jämställdhet, jämlikhet, mångfald och frihet från diskriminering ska prägla organisationen. Personalpolicy, värdegrund, jämställdhets och mångfaldsplan samt SBRs program för trygghet och säkerhet ligger till grund för detta och finns tillgängliga på intranätet.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
---------	---------	--------	------------------	----------------	-----------

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
■ Fråga 13 i medarbetar-enkäten "Jag känner mig respekterad av mina kollegor på min arbetsplats" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.	95				
■ Fråga 17 i medarbetar-enkäten "På min arbetsplats behandlas alla med respekt" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.	95				
■ Fråga 32 i medarbetar-enkäten "Min chef bemöter mig med respekt" ska uppnå 95% höga svar (8-10) på den tiogradiga skalan.	95				
			▶ Personalpolicy ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Programmet Trygg & säker ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31
			▶ Värdegrund ska alltid ingå vid introduktion av nyanställda.	Samtliga chefer	2017-12-31

4 Rekrytering

4.1 Planering


7§ Möjlighet att söka lediga anställningar

Beskrivning

Vad planerar arbetsgivaren göra för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

Koncernen eftersträvar en blandning av åldrar, etnisk mångfald och medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter då det främjar utveckling och nytänkande.

Mätetal	Års- mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig- grupp	Slutdatum
			▶ Platsannonser ska vara utformade så att de välkom-	Personalhand- lägg-	2017-12-31

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			nar alla oavsett kön, etnicitet eller annan bakgrund.	re/Personalenhet	
			 Vid rekrytering beakta värdet av de kvaliteter som en etnisk och kulturell mångfald tillför organisationen.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31

8§ Jämn könsfördelning mellan kvinnor och män.



Beskrivning

På vilket sätt planerar arbetsgivaren erbjuda utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder för att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Behöver inte vara en utbildning kring jämställdhet och mångfald specifikt utan en utbildningsinsats som syftar till att öka jämställdheten och mångfalden.

Alla medarbetare ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

Beskrivning

För att skapa en god arbetsmiljö arbetar koncernen med information och utbildning för att skapa förståelse och insikt om vikten av jämlikhet m.m.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fråga 43 i medarbetarenkäten "Jag tar egna initiativ till att utveckla min kompetens utifrån verksamhetens behov" ska uppnå 90% höga svar (8-10) på den tiogradiga ska-lan 	90 %				
<ul style="list-style-type: none"> ■ Koncernen uppmuntrar alla medarbetare att utveckla sina språkkunskaper. Målsättningen är att alla medarbetare inom koncernen tillsammans ska behärska 18 språk utöver svenska. 	18		 I samband med rekryteringen av säsongspersonal ska det noga beaktas vikten av mångfald och breda språkkunskaper.	Samtliga rekryterande chefer	2017-12-31
			 Vid medarbetarsamtalet ska medarbetare och chef komma överens om en individuell utvecklingsplan.	Samtliga chefer	2017-12-31

9§ Insatser vid ojämn könsfördelning

Beskrivning

Vilka insatser planerar arbetsgivaren vidta när det på en arbetsplats inte är en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare. Hur ska arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet, så att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar? Här kan hänsyn tas till arbetsgivarens resurser och andra omständigheter som försvårar för arbetsgivaren.

Koncernen arbetar för att uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor.

Beskrivning

Av koncernens tillsvidareanställda medarbetare är 15 män och 58 kvinnor vid årsskiftet 2014/2015.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Vid alla rekryteringar ska strävan efter en jämnare könsfördelning beaktas.	Samtliga rekryterande chefer	2015-12-31

5 Lönefrågor

5.1 Planering

10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse med minst 25 anställda ska vart tredje år göra lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Arbetsgivaren ska bedöma om eventuellt förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.

Inga osakliga löneskillnader för lika arbete mellan kvinnor och män ska förekomma.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			▶ Lönekartläggning upprättas årligen.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31
			▶ Varje medarbetare ska	Samtliga che-	2015-12-31


Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			ha ett lönesamtal med sin chef i samband med lönerrevisionen.	fer	

11§ Handlingsplan för jämställda löner

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§ Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Koncernen vill med ett aktivt arbete upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.


Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 I samband med den årliga lönekartläggningen upprättas en handlingsplan för jämställda löner.	Personalhandläggare/Personalenhet	2015-12-31

12§ Informera fackliga organisationer

Beskrivning

Varje nämnd och styrelse ska förse de fackliga organisationerna som arbetsgivaren har kollektivavtal med, med den informationen som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Det ska framgå att fackliga företrädare har blivit informerade om handlingsplanen.

Koncernen arbetar för att ha en konstruktiv dialog med de fackliga förbunden om jämställda löner.

Mätetal	Års-mål	Utfall	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig-grupp	Slutdatum
			 I samband med den årliga lönerrevisionen informera de fackliga förbunden om koncernens arbete med lönekartläggning och jämställda löner.	Personalhandläggare/Personalenhet	2017-12-31

6 Lönekartläggning

Koncernen genomför lönekartläggning årligen i samband med lönerevisionen. Lönekartläggningarna under föregående planperiod har inte visat på några osakliga löneskillnader.

7 Analys och utvärdering av föregående plan

Styrelsen för Stockholm Business Region beslutade den 15 mars 2012 om koncernens jämställdhets- och mångfaldsplan för åren 2012-2014, diariernr SBR 11-3/2012.

Koncernen arbetar dagligen med frågor som berör jämställdhet, jämlikhet, mångfald och frihet från diskriminering. Internt handlar det om arbetsförhållanden, den fysiska arbetsmiljön, föräldraskap, kompetensutveckling, rekrytering och lönefrågor. Den direkta service som koncernen ger till stockholmarna är främst genom evenemangslotsen och företagslotsen, på turistbyråerna samt genom samverkan med Stockholms Nyföretagarcentrum och Start Up Stockholm i olika projekt som syftar till att ge rådgivning om och inspirera till att starta företag.

Arbetet under perioden har förlöpt planenligt och uppsatta mål har uppfyllts. Många av målen är återkommande och koncernen strävar efter att, om möjligt, utvärdera eventuella förbättringsmöjligheter i syfte att öka kvaliteten och uppmärksamheten kring arbetet med jämställdhet och mångfald samt med övriga personalrelaterade styrdokument.

Internt arbete med jämställdhet och mångfald under perioden 2012-2014

Arbetsförhållanden

Koncernen har under planperioden fortsatt strävat efter att öka antalet medarbetare med andra nationaliteter eller annan bakgrund. Personalomsättningen har varit fortsatt låg under åren och främst har fokus inom detta område kunnat läggas vid rekryteringen av säsonganställda till turistbyrå Stockholm Visitor Center. Under perioden har över 80 säsonganställda ungdomar rekryterats som tillsammans med den ordinarie personalen har behärskat ungefär 15 språk samtidigt.

Fysisk arbetsmiljö

Under perioden har tillgängligheten till koncernens möteslokaler förbättrats genom byte av samtliga trösklar. Installation av en hörselslinga i ljusgården har påbörjats.

Föräldraskap

Arbetet har fortsatt med att övergripande beakta arbetsförhållanden i kombination med en individuell dialog mellan chef och medarbetare om arbetssituationen i syfte att underlätta för medarbetare att förena yrkesliv och föräldraskap. En översyn av löneutvecklingen för föräldralediga har gjorts årligen i samband med lönerevisionen för att säkerställa att inget missgynnande skett.

Kompetensutveckling

Varje medarbetare har haft ett medarbetarsamtal årligen där en individuell kompetensutvecklingsplan tagits fram. Flera medarbetare har också gått kurser i olika språk. Därutöver har informations- och utbildningsinsatser på avdelnings-, bolags- och koncernnivå hållits, samt en utbildning för koncernens chefer.

Rekrytering

Koncernen har strävat efter en enhetlighet i rekryteringsprocessen där varje platsannons ska vara utformad så att den välkomnar alla oavsett kön, etnicitet m.m. samt att annonsen ska vara tillgänglig och lätt att hitta.

Lönefrågor

Varje medarbetare har haft ett lönesamtal med sin chef årligen. Lönekartläggning har skett årligen i samband med lönerrevisionen. Lönekartläggningarna under planperioden har inte visat på några osakliga löneskillnader. En handlingsplan för jämställda löner har upprättats som omfattar de processer där jämställdhetsperspektivet ska ingå i syfte att säkerställa jämställda löner.

Verksamheten i förhållande till brukare och/eller medborgare under perioden 2012-2014

Basfunktionerna inom arbetet för företagslotsen och evenemangslotsen har under 2014 flyttats över till Kontakt center på Serviceförvaltningen.

Koncernen har tillräckliga personella resurser för att kunna tillhandahålla service på finska.

Antalet rådgivningar inom samarbetet med Start Up Stockholm under planperioden uppgår till 37 783 stycken och har riktat sig till 12 344 personer. Rådgivningarna fyller en viktig funktion i arbetet med att ge stockholmarna hjälp med att starta företag och därmed med att genomföra idéer och att uppmuntra innovationskraft.