

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/bovärdar 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 mansdominerande 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 anförts 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.

./..