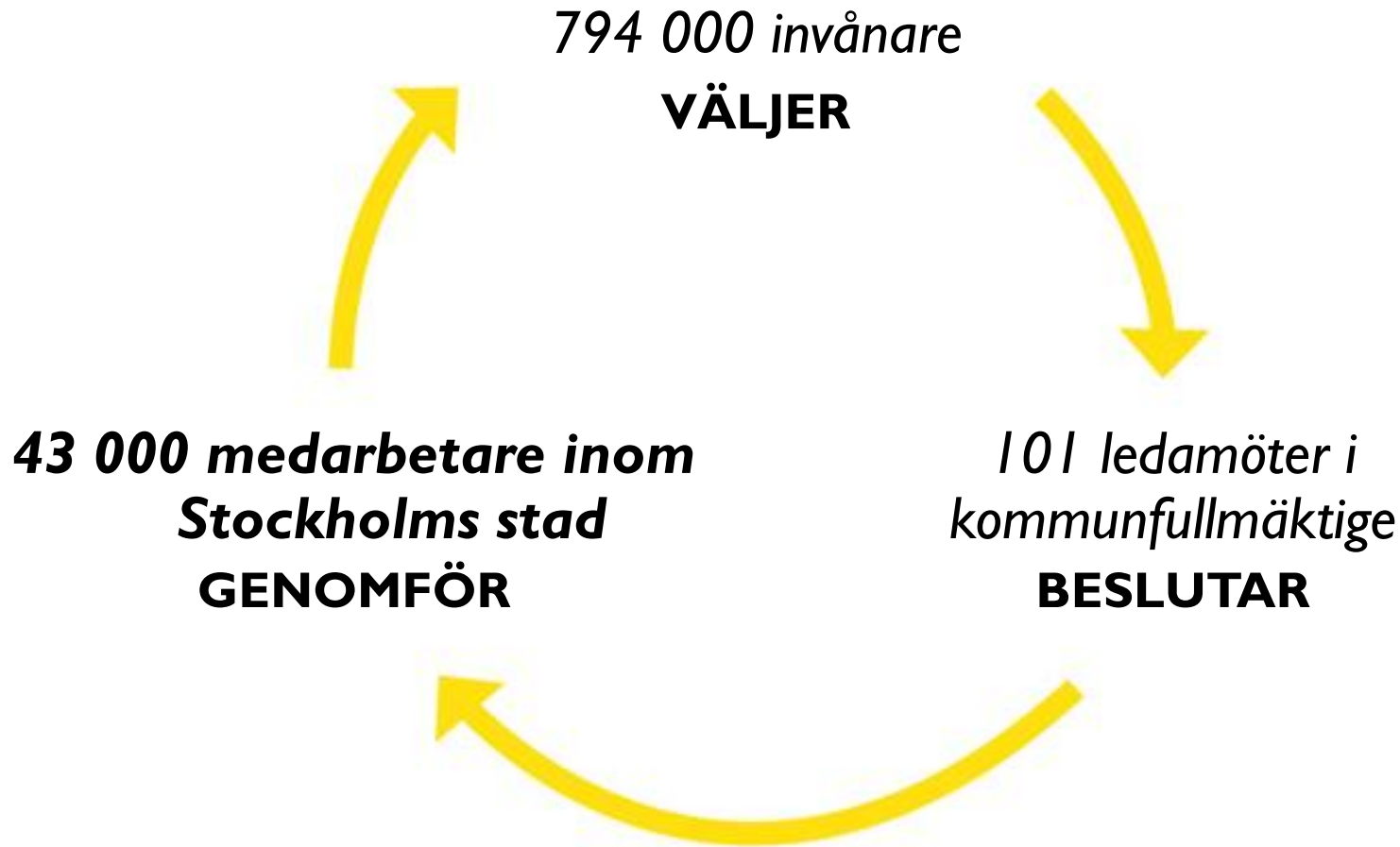




# Utbildning måste löna sig!

Personaldirektör Eva Frunk Lind  
Stockholms stad

# Så här fungerar Stockholms stad



# En kunskapsintensiv verksamhet!

Flyktingmottagning

Fritidsverksamhet för barn och ungdomar

Förskola, utbildning

Försörjningsstöd, budgetrådgivning och skuldsanering

Konsumentrådgivning

Lokala näringslivs- och stadsmiljöfrågor

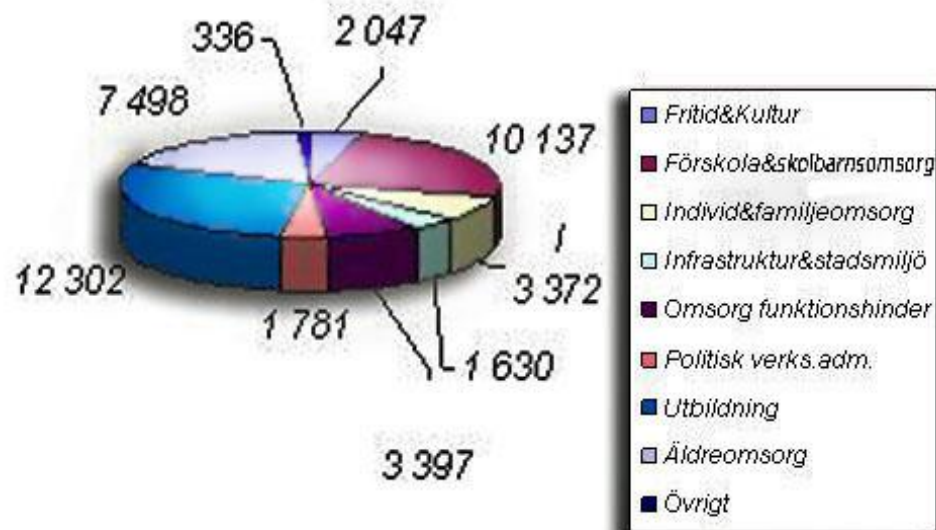
Renhållning, skötsel och underhåll av parker samt parkinvesteringar

Service och omsorg till personer med funktionsnedsättning





Social service, omsorg och behandling samt familjerätt

Äldreomsorg

# Antal månadsavlönade/ verksamhetsområde 2008



# Kön, ålder, anställningstid

- 76%  24% 
- Medelålder 46,8 år
- 26% av de anställda är födda utomlands (jmf. 17,6% av Stockholms totala arbetsmarknad)
- Av de månadsavlönade är 89,4% tillsvidareanställda
- 19% är deltidsanställda varav 20%  och 14% 

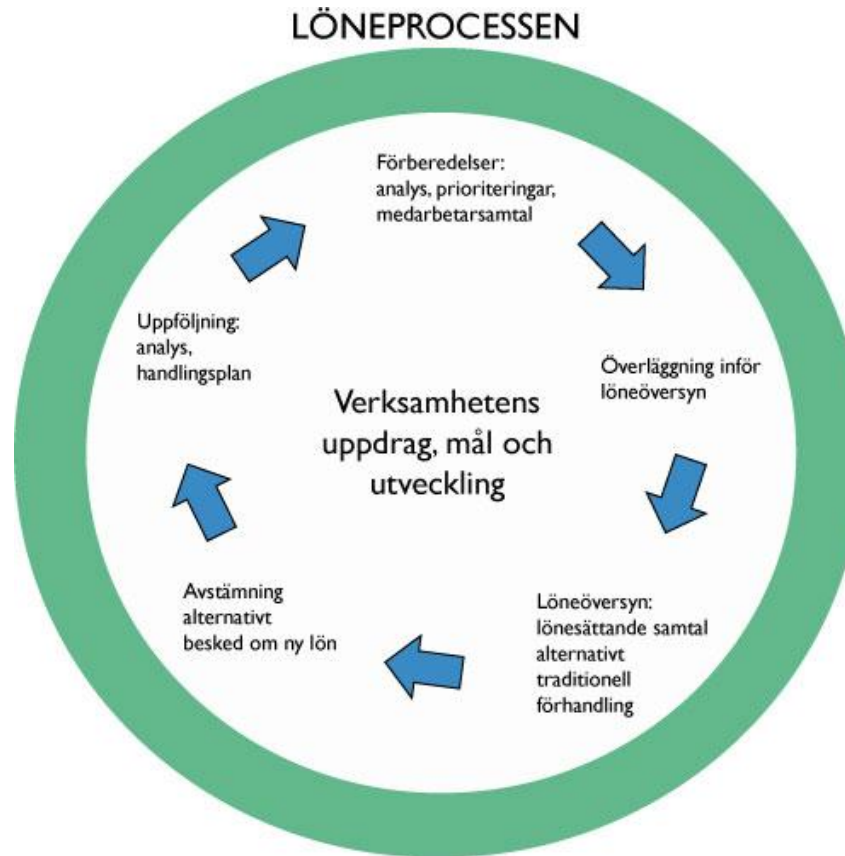
# Lön 2008

- Medellönen  24 577kr,  25 696kr
- Medellönen ökade med med 5,6% för  och 4,6% för 

# Genusperspektiv i styrning och uppföljning av verksamheten

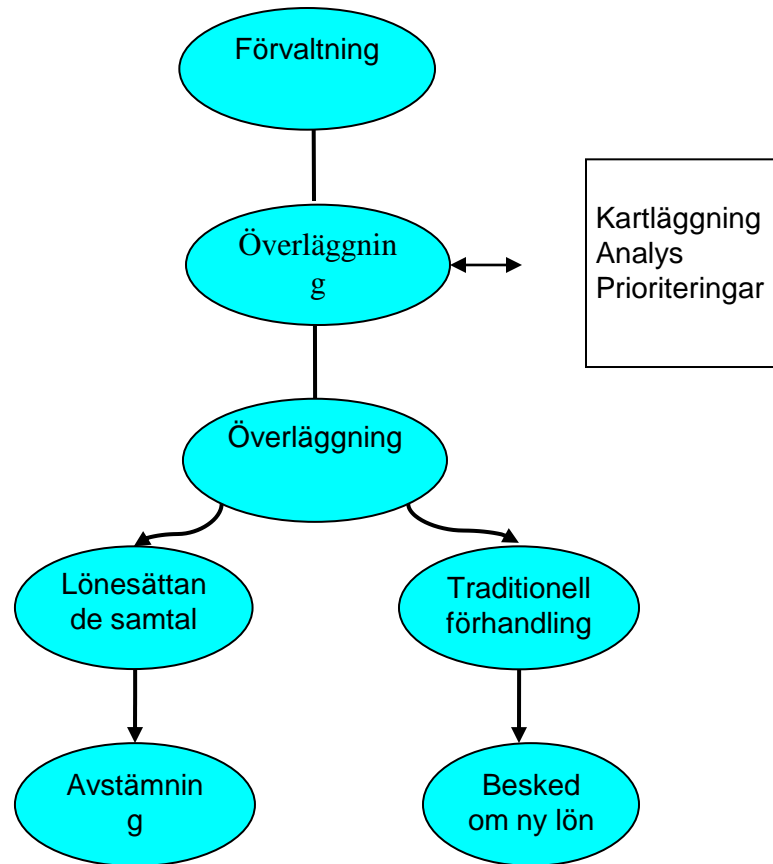
- Medarbetarstatistiken rapporteras och analyseras utifrån kön.
- Nöjd medarbetarindex- 59
- JÄMIX – en indikator för jämställdhet 130p (medel 109p)
- Kommunfullmäktiges riktlinjer för stadens jämställdhets- och mångfaldsarbete inkluderar lönekartläggning och tillhörande handlingsplan.
- Ny plan för lönekartlägningsarbetet samt reviderat befattningsystem.

# Löneprocessen i Stockholms stad pågår hela året





# Löneöversyn på två sätt



# Framtida kompetensutmaningar 2009-2012

- Fritidspedagoger
- Förskollärare
- Civilingenjörer
- Chefer
- Erfarna socionomer
- Ett visst behov av gymnasielärare inom matematik, natur och vissa yrkesinriktade ämnen
- Utbildade vårdbiträden

# SWOT-analys

## Styrkor

- Stockholm är en attraktiv region för kvinnor och män, och ligger långt fram vid en nationell jämförelse
- Stark kunskapsregion även för genusområdet
- Landets mest jämställda region enligt jämställdhetsindex

## Svagheter

- Grupper utsatta för flerfaldig diskriminering
- Brist på regional könsuppdelad statistik och analyser leder till bristande kunskap på lokal och regional nivå
- Kvinnors obetalda arbete
- Bristande tillgång på kapital för företagare som är kvinnor
- Sexualisering av det offentliga rummet
- Våld mot kvinnor

## Möjligheter

- Jämställdhetsintegrering av sak- och politikområden
- Utveckling av tillväxtområden där en stor del av företagarna är kvinnor
- EU:s nya strukturfondsprogram
- Export av jämställdhetskunskap för att möte internationell efterfrågan

## Hot

- Skillnader i förutsättningar mellan kvinnor och män kvarstår och förstärks
- Könsegregerad arbetsmarknad på nationell nivå kan hämma utvecklingen i regionen
- Okunskap om hur jämställdhet bidrar till regional utveckling och tillväxt

Regional strategi för jämställdhet i Stockholms län 2008-2013



# Ett gemensamt ansvar

- Arbetsgivarens ansvar är att bedriva en lönepolitik som tydligt kopplar till ansvar, utbildning och kompetens.
- De avtalsslutande parterna ansvarar för att de vägledande regelverken är tydliga och lättkommunicerade.
  - Utbildning måste löna sig- en förutsättning för att klara framtidens välfärd!