Region Stockholm

POSTLISTA

Trafiknämnden
Perioden 2021-12-03 - 2022-01-14

Trafiknämnden
2022-01-25

Datum	Från/till	Angående	Handläggning
2021-12-10 TN 2021-1308	Seko Lokalbaneklubben	Syn på upphandlingen av trafikaffär E43	Ska besvaras
2021-12-14 TN 2021-1254	SACO	Jämlikhet, jämställdhet, mångfald, rekryteringsprocesser	Ska besvaras

Vår referens
Ulrika Carlsson

E-post: ulrika.carlsson@seko.se

Trafikförvaltningen och Trafiknämndens
ledamöter i Region Stockholm

Seko Lokalbaneklubbens syn på upphandlingen av trafikaffär E43 avseende trafikering av Nockebybanan, Tvärbanan, Saltsjöbanan, Lidingöbanan och Spårväg City.

Nu är upphandlingen för fyra spårvägar i gång, Nockebybanan, Tvärbanan, Saltsjöbanan, Lidingöbanan och Spårväg City. Seko har bred erfarenhet av lokalbanorna och är representerad i verksamhetens alla delar såväl inom underhåll, trafik, information och infrastruktur. Mot bakgrund av detta bör Seko vara den självklara parten att prata med framöver.

Inom Seko bär vi med oss en historia av flertalet tidigare misslyckade upphandlingar av trafik runt om i Sverige. Offentlig upphandling har visat sig vara en grogrund för att pressa arbetsvillkor och försämra passagerarsäkerheten. Otryggheten för Sekos medlemmar inom kollektivtrafiken har ökat. Det handlar inte bara om att man tvingas söka om sina jobb efter varje upphandling. Varje ny upphandling kan dessutom innebära att arbetsgivare ges tillfälle att slingra sig ur tidigare överenskommelser. Detta har vållat stora problem och ibland har kollektivtrafiken blivit stillastående på grund av konflikter mellan Seko och Almega.

Alla försök att försämra för personalen eller tumma på säkerheten i den framtida kollektivtrafiken i Stockholm kommer att möta motstånd från Seko.

Tidigare erfarenheter från andra regioner visar att anbudsgivande företag inte alltid har koll på eller har räknat på de rätta personalkostnaderna från början. Detta har, i vissa fall, lett till att vinnande operatör inte har fått ekonomi i verksamheten och därför varit på randen till konkurs. Av den anledningen har också en del trafikkontrakt brutits i förtid.

Trafik i egen regi

Seko Lokalbaneklubben förordade att SL inte gör en ny upphandling utan tar över och driver trafiken i egen regi.

Verksamheten ska bedrivas i en och samma organisation, fördelad på ett antal driftområden.

Oavsett om SL:s verksamhet bedrivs i egen regi eller upphandlat krävs samverkan med oss i Seko för att säkerställa bra arbetsvillkor och god arbetsmiljö. Arbetstagare som mår bra ger också bra service samt trygg miljö för resenärerna.

Sekos viktigaste uppgift är att stå upp för våra medlemmars arbetsvillkor och resenärernas trygghet.

Sammanhållen verksamhet

Sekos uppfattning är att det bästa är att hålla ihop upphandlingen i ett avtal så att en entreprenör ansvarar för samtliga lokalbanors drift och underhåll samt fastighetsskötsel. Detta för att alla verksamma i daglig drift skall ha samma arbetsgivare och på så sätt behålla kompetens, vagn-och bankännedom och känna en stark samhörighet och ansvarskänsla för trafiken och varandra. Om sedan entreprenören behöver ta in underentreprenörer må det vara så. Dock anser Seko att antalet underentreprenörsled horisontellt ska begränsas så att inte fler än två underentreprenörer tillåts tas in för att utföra verksamhet.

Det finns vidare personalpolitiska nackdelar med en uppdelning. Delas verksamheten på flera operatörer finns en uppenbar risk för att dessa kommer att fungera som rena bemanningsföretag med minskat inflytande för de anställda och dess fackliga organisationer. En uppdelning slår även direkt mot de anställda när det gäller omplaceringsmöjligheter vid medicinska problem eller vid arbetsbrist. Även utvecklingsmöjligheterna för de anställda begränsas.

Meddelarfrihet

SL:s verksamhet – egen eller upphandlad - angår alla stockholmare. Såväl anställda som dess fackliga organisationer och andra intresserade ska kunna hämta information i olika frågor, oavsett vad SL, regionen eller entreprenörer väljer att informera om. Erfarenheter från tidigare visar att det även finns en mängd missförhållanden som behöver komma fram i dagsljuset för att lämpliga åtgärder ska vidtas. Seko och våra medlemmar inom har varit delaktiga i att, genom åren, avslöja flertalet missförhållanden och säkerhetsfarliga brister. Det har exempelvis handlat om entreprenörer som fuskat med biljettviseringar för att tjäna pengar på SL:s bekostnad. Men också om fordon med allvarliga säkerhetsbrister.

För att den framtida verksamheten inom lokalbanorna ska fungera så tryggt och säkert som möjligt krävs att verksamheten omfattas av meddelarfrihet för de anställda. På så vis kan de anställda utan risk för repressalier rapportera om missförhållanden till SL.

I den nu stundande upphandlingen av trafikaffär E43 kräver Seko att SL ställer krav på meddelarfrihet och efterforskningsförbud. Detta krav ska vara så långgående att det inte upphävs av lagen om skydd av företagshemligheter. Kravet på meddelarfrihet ska givetvis även gälla för eventuella underentreprenörer.

Arbetsmiljö och rådighet över lokaler, fordon och stationsutrymmen

Dagens gränssnitt mellan operatör och SL leder i många fall till att de anställda har svårt att utöva sin rätt att påverka verksamhet och arbetsmiljö. Allt för många frågor hamnar i långbänk med hänvisning till ”någon annans bord”. Ingen är betjänt av att synpunkter och förslag på verksamhet och arbetsmiljö inte når fram till de som har ansvaret.

I upphandlingen är det av vikt att det byggs upp en trepartsmodell mellan operatör, SL och facket för samverkan kring arbetsmiljön i lokaler, fordon och andra utrymmen. I dagens verksamhet kan det uppkomma en oklarhet vem som har ansvaret för exempelvis arbetsmiljön? Har operatören rätt att ändra i lokalers utformning eller fordonens teknik? Eller äger SL ansvaret? För att undvika att saker hamnar mellan stolarna i framtiden krävs att forum etableras för att hantera frågor där den som har rådighet över situationen också kan ta sitt ansvar. Detta kommer leda till en bättre arbetsmiljö såväl som en bättre miljö för resenärerna.

Avtalsperiodens längd

Seko ser inga fördelar med korta avtalsperioder; tvärtom. Att såväl anställning som anställningsvillkor ifrågasätts med några års mellanrum, underlättar inte arbetet att skapa samverkan och goda arbetsförutsättningar i övrigt på arbetsplatsen.

Långa avtalsperioden skapar bättre förutsättningar för såväl personal som entreprenör att utveckla både kvaliteten i verksamheten och arbetsmiljön.

Seko förordar minst 10-åriga avtalsperioder. Och som vi förstått det är det något som även SL i dagsläget förordar.

Övertagande av verksamhet

Seko anser att eventuell ny entreprenör skall ta över befintlig verksamhet och personal. Det skapas en oerhört märklig situation om den nye entreprenören kan snirkla sig ur tidigare överenskommelser och befintlig personal ska bli lidande för att en eventuellt ny arbetsgivare tar över. Personalen som finns i verksamheten idag har den kunskap och erfarenhet som krävs för att leverera trafik i världsklass. Inom ramen för EU:s kollektivtrafikförordning finns särskilt utrymme för att ställa krav på verksamhetsövergång vid offentlig upphandling.

Avtal och villkor för personalen

Seko förutsätter också att entreprenören ska tillämpa de villkor som finns i kollektivavtalet/överenskommelser. Om det står klart för alla tilltänkta anbudsgivare att Sekos avtal gäller för verksamheten idag blir det klart och tydligt vilka spelregler som gäller samt vilka kostnader som företagen ska

räkna på. Utan samverkan med oss i Seko över personalens villkor riskerar problem att uppstå med för låga anbud och operatörer som inte klarar av att bära verksamheten under hela kontraktstiden.

Seko kommer aldrig acceptera försämringar av de anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö. Om frågor av denna karaktär inte löses riskerar verksamheten på lokalbanorna bli lidande.

Underentreprenörer

Vi anser att i de fall entreprenören avser att anlita underentreprenörer skall även dessa ta över befintlig verksamhet och personal. Vad gäller krav på underentreprenörer i anbudsunderlaget bör även ställas formella krav på F-skattsedel, kollektivavtal, maskinutrustning, utbildning o.s.v.

Utökad bemanning

Det finns ett antal områden i verksamheten som fungerar mindre bra idag och där bemanningen behöver utökas.

På Tvärbanan hade vi tidigare konduktörer som nu blivit ersatta av betalstolpar. Man har även tagit bort tågvärdar på delar av Saltsjöbanan. Konduktörerna hade inte bara funktionen att visera biljetter, dom stod även för tryggheten för förare och trafikanter ombord på tågen.

Idag är det bara förare ombord på Tvärbanan, det finns ingen egen service eller trygghetspersonal utan man får ”låna” ambulerande personal i form av trygghetsvärdar, biljettkontroll och ordningsvakter. Tyvärr innebär det att det förebyggande arbetet mot hot och våld blivit eftersatt. På Saltsjöbanan har det varit stora problem med hot och våld. När föraren larmar om något är otryggheten ofta ett faktum. För att trafikanter och förare ska känna trygghet och säkerhet behöver det vara personal ombord i form av t e x tågvärdar. Därför vill vi att man återinför tågvärdar där det tagits bort och behåller dem där de finns kvar.

Tyvärr innebär kraven att köra så billig trafik som möjligt att man inte har några reservtjänster/reservförare som beredskap vid sjukdom eller trafikhändelser. Detta behöver tas med i beräkningen.

Nu utökar vi också trafiken och kommer behöva ett helhetsgrepp vad gäller bemanning. Vi behöver ha egna anställda som arbetar med service och information.

Vidare är hot och våld för de anställda inom kollektivtrafiken ett omfattande problem. Sekos medlemmar vittnar om att de dagligen får utstå glåpord eller till och med på veckobasis våld. Ska situationen för de anställda förbättras samt tryggheten för resenärerna öka krävs mer tillgänglig personal i trafiksystemet. Dessutom krävs ett förbud mot ensamarbete.

Kompetensutveckling

Under den kommande avtalsperioden kommer mycket att hända. Mer automatisering och digitalisering vilket leder till att personal kommer att få nya arbetsuppgifter. Skall det skiftet gå smidigt krävs framförhållning och att resurser avsätts för att utveckla personal så att man kan ta på sig nya arbetsuppgifter.

Vi ser också en utmaning i att digitaliseringen går snabbt och det finns ingen ”backup” när systemet inte fungerar. Ett större strömavbrott kan skapa mycket oreda.

Följ upp de krav som ställs

Det är ingen mening med att ställa krav på sådant som utbildning, arbetsvillkor, samarbete med fackföreningar, skatteinbetalningar o.s.v. om inte kraven följs upp. Uppföljning måste ske av SL:s egenanställda personal. Det innebär alltså att konsulter inte är lämpligt för detta. Huvudorsaken till att SL själv ska följa upp verksamheten är att oberoende och objektivitet måste försäkras.

Vidare är det av vikt att brott mot avtalet motsvaras av kännbara sanktioner och böter. Dessa måste vara på sådan nivå att det rent ekonomisk inte ska löna sig att fuska.

Utvärderingskriterier

Det är viktigt att kvalitetskriterier lyfts fram framför prisaspekter och övriga kommersiella villkor. Genom ökat fokus på kvalitet framför lägsta pris skapas förutsättningar för en bättre verksamhet samt bättre och tryggare miljö.

Seko förutsätter att SL även fortsättningsvis ger kvalitets- och säkerhetskriterier hög vikt.

Kontakt med anbudsgivare

Seko kommer att ta kontakt med potentiella anbudsgivare för att ge vår syn på verksamheten samt de villkor som gäller idag. Av tidigare erfarenheter vet vi att SL inte kan lämna ut namnen på de företag som är prekvalificerade, men vi ser gärna att ni i anbudet anger avtalsbärande facklig organisation och uppmanar de som avser att lämna anbud att ta kontakt med oss.

Vänliga hälsningar
Seko Lokalbaneklubben

Mottagare: Trafiknämnden, Arbets- och personalutskottet, Region Stockholm, Trafikförvaltningen

202112

”*För att bli chef är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund*”

Ni läste rätt!

”*För att bli chef är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund*”. Det är ett av konstateranden av Region Stockholm. Konstaterandet är ett resultat av en omfattande analys för år 2020 avseende bland annat nyckeltal utländsk bakgrund och jämlika arbetsförhållanden. Analysen sammanställdes i mars 2021.

Analysen visar även att kvinnor på Trafikförvaltningen har ca 10 % lägre medianlön i relation till männen. Det finns så klart även män som påverkas i relation till kvinnor, men analysen visar tydlig nackdel för kvinnor.

Vi ser även indikationer på åldersdiskriminering.

Vi inom Saco har lyft utmaningarna i samverkan med arbetsgivaren i flera år. Vi har bland annat önskat att lönekartläggning samt lönesatsningar genomförs, utöver ordinarie löneöversyn, för att överbrygga det konstaterade lönegapet. Detta i linje med kollektivavtalets skrivningar avseende diskriminering.

Vi har även under flera år tagit upp begränsningarna för personer med utländsk bakgrund, men även för personer som riskerar att diskrimineras på grund av andra grunder, samt dess möjlighet till karriärutveckling utöver att vi har tagit upp möjlighet till utveckling för alla våra medlemmar, där vi anser att kompetensbaserad rekrytering ska råda. Förslag på införandet av anonyma rekryteringsprocesser samt jämlika grupper som rekryterar för att motverka all sorts diskriminering eller möjlighet till diskriminering har varit uppe på bordet. Även här i linje med kollektivavtalets skrivningar avseende diskriminering.

I dialog med arbetsgivaren har vi utmaningar med att komma vidare.

Vi har ett bekymmersamt läge.

Man kan inte tolka analysen av ageranden på annat sätt än att om man vill ha möjlighet till en karriärutveckling är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund. För att erhålla en arbetsmarknadsmässig lön behöver du vara man.

Dataunderlag

I Region Stockholm bor ca 35 – 40 % personer med utländsk bakgrund.

Mottagare: Trafiknämnden, Arbets- och personalutskottet, Region Stockholm, Trafikförvaltningen

202112

Region Stockholms analys av karriärmöjligheter som arbetsgivare konstaterar följande:
- En av 15 anställda med svensk bakgrund är chef.
- En av 40 anställda med utomeuropeisk bakgrund är chef.

När man tittar närmare, har Trafikförvaltningen vid analysen visat sig vara en av organisationerna inom Region Stockholm som har än större gap.
För Trafikförvaltningen gäller följande (ungefärlig analys utifrån tillgängligt underlag):
- En av ca 10 anställda med svensk bakgrund är chef.
- En av ca 100 anställda med utländsk bakgrund är chef (nordisk, europeisk samt utomeuropeisk inräknad).

Arbetsgivaren har gett utfästelser om att man kommer att se till att det blir bättring genom bland annat nyrekrytering.

Lika snabbt som hoppet tändes med utfästelser om bättring, lika snabbt släcktes hoppet när analysen av flera chefsrekryteringar genomfördes efter arbetsgivarens utfästelser.

Under 2021 har vi genomfört en analys av tolv (12) chefsrekryteringar. Av totalt 421 sökanden fördelat på 12 chefstjänster har två personer, av vad som kan uppfattas vara externt sökande med utländsk bakgrund samt icke svensk-/nordiskklingande namn, kallats till intervju. Ingen har fått någon chefstjänst trots fullgoda meriter som matchar rekryteringsannonsernas krav.
Det är 0,48 % av totalt antal sökanden som endast har kallats till intervju i relation till ett spann på mellan cirka 10 – 30 % med vad som kan uppfattas vara personer med utländsk bakgrund eller icke svensk/nordiskklingande namn som har sökt.

Ledningen är medveten om situationen.
I stort sett alla rekryteringsannonser framgår att Trafikförvaltningen *”eftersträvar jämställdhet och jämlikhet på vår arbetsplats och ser gärna sökande med olika bakgrund och förutsättningar.”*. Till det finns flera riktlinjer som ska värna om lika möjlighet för alla.

Det är inte endast ovan som är beklämmande.
I de senaste fyra (4) rekryteringarna till Trafikförvaltningens ledningsgrupp har det varit 251 sökanden fördelat på fyra tjänster. En enda person, av vad som kan uppfattas vara en externt sökande med utländsk bakgrund samt icke svensk-/nordiskklingande namn, med fullt goda meriter i relation till annonsen har kallats till intervju. Det säger nästan sig självt att personer med vad som kan uppfattas vara av utländsk bakgrund och med icke svensk-/nordiskklingande namn inte heller har blivit anställd.

Kvinnor har fortsatt ca 10 % lägre lön i relation till männen.

Analys av situationen

När man tar upp utsattheten som personer med utländsk bakgrund och den lönediskriminering kvinnorna utsätts för samt rekryteringsprocessernas svagheter så, i stället för att mötas av proaktivitet till en förbättring, möts man av, ifrågasättande, ovilja, oförståelse samt motstånd.

Ovan måste sättas i relation till flera års utfästelser om förbättring.

Vi blir även uppringda av potentiella kandidater innan de beslutar sig för att söka en viss tjänst. Antagandet av att man inte kommer att få tjänsten är påtaglig i dessa samtal när personerna uttrycker sin vånda över att ens härkomst kommer att avslöjas via namn eller utseende och därför vara avgörande för om man kommer att kallas till intervju eller inte. För att inte tala om våndan över att inte få jobbet av samma anledning. Det är inte främst egna meriter man våndas över.
Vi har i god tro uppmanat samma individer att söka i tron om att det skulle bli bättring, men icke.

På förlorarnas bänk står därför de utsatta och bland annat regionens invånare.

I nyhetssammanhang kan vi läsa om att patienter tillåts att välja vårdpersonal efter etnicitet eller hudfärg hos bland annat offentliga arbetsgivare (https://www.dn.se/sverige/regioner-gar-emot-egna-riktlinjer-later-patienter-valja-etniskt-svenska-lakare/). På SVT och SR ser vi liknande utmaningar (https://sverigesradio.se/artikel/svt-anstallda-vittnar-om-rasism).
Nyligen presenterades en omfattande studie om mekanismerna som ligger till grund för hur rasism sker i arbetslivet, som Lunds universitet har gjort på uppdrag av Länsstyrelsen Stockholm vilken konstaterar att det finns ett motstånd mot antidiskrimineringsarbete på arbetsplatser (https://www.lansstyrelsen.se/stockholm/om-oss/pressrum/nyheter/nyheter---stockholm/2021-09-30-ny-studie-motstand-mot-antidiskrimineringsarbete-pa-arbetsplatser.html).
Men för Region Stockholm och Trafikförvaltningen har vi en annan dimension. Här konstaterar man genom omfattande analys, av vad som uppfattas ageranden vid rekrytering, att det är viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund om man vill bli chef.

Att döma av analysresultatet är man som person med utländsk bakgrund inte välkommen i någon större utsträckning till några mer sofistikerade tjänster inom Region Stockholm och Trafikförvaltningen oaktat meritförteckning.

Om man hela tiden får höra att man inte är tillräcklig eller inte har ”rätt profil” så är risken stor att man börjar tro på det. Då blir Region Stockholm heller inte bättre.

Vissa kan skylla på att personer med utländsk bakgrund eller personer som tillhör någon av diskrimineringsgrunderna inte är tillräckliga, lika mycket värda eller har ”rätt profil” eller så kan vi ta itu med det riktiga problemet.
Ett problem som är rotat i ett system där personer med annan bakgrund än svensk eller nordisk och kanske ser ut på ett visst sätt förhindras att nå sin fulla potential bara för att tanken på att dessa människor skulle lyckas gör kanske vissa människor illa till mods.

Framtiden borde vara nu. Framtiden borde tillhöra alla som vill ha ett bättre samhälle, bättre kollektivtrafik och bättre Region Stockholm samt tillhöra alla som bor här.
Där är vi tyvärr inte idag och dataunderlag bekräftar det.

En Region som Stockholm blir inte starkare av att vi tillåts kränka andra på grund av deras etnicitet, kön, religion, läggning, medlemskap i fackliga förbund eller tillåter oss att tillsätta tjänster baserat på våra medvetna eller omedvetna fördomar. En Region som Stockholm når inte visionen om ”*en attraktiv, hållbar och växande Stockholmsregion med frihet för invånarna att själva forma sina liv och fatta avgörande beslut*” där man genom omfattande undersökning konstaterar att det är viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund om man vill ha en chefskarriär, där ca 35 - 40 % av invånarna har annan bakgrund än svensk.

En Region Stockholm blir bland annat starkare av om alla erbjuds samma möjligheter där man eliminerar enskilda beslutfattares subjektiva fördomsfulla bedömningar om en persons kompetens eller prestationsförmåga och med det även eliminerar vad som kan uppfattas vara ”kompisrekryteringar”. En Region Stockholm blir starkare genom att alla erbjuds samma möjligheter till en intervju och anställning utan en presumtiv uppfattning om vem man är.

För att få någon form av karriärutveckling verkar meriter och resultat inte spela någon större roll, men härkomst, vad man heter eller vem man känner verkar vara betydelsefullare attribut på den osynliga sidan av ens CV.

Att då i rekryteringsannonserna annonsera om att man gärna ser sökanden med olika bakgrund och förutsättningar i relation till utfallet av tillsättningar ger ingen större trovärdighet.

Det är agerandet som leder till konstaterandet.

Man kan vara skärrad av analysen och konstaterandet, men tyvärr bör man inte vara förvånad över konstaterandet eller resultaten från analysen.

Många är väldigt luttrade. PR-slipade svar som kan låta enligt följande: ”vi ser allvarligt på det här och kommer att agera”, ”vi ska ha en plan för jämställda löner och agera”, ”det är

nolltolerans mot diskriminering", "att jag skulle stötta någon form av rasism, det ligger så oerhört långt från allt jag står för" biter inte längre.

Vi har ett bekymmersamt läge. Konstaterandet från analysen är i sig illavarslande, men det är inte det som skrämmer mest. Det är det som verkar ske i det tysta, som går under radarn för interna riktlinjer, lagar och regler, där den här typen av frågor sällan följs upp och beivras.
Vi kan i sammanhanget även komma ihåg Elie Wiesels citat: "*Låt oss komma ihåg: det som gör mest ont hos offret är inte förtryckarens grymhet, utan* ***åskådarens tystnad.***"

Om man är en välmeriterad person med utländsk bakgrund och har icke svensk-/nordiskklingande namn visar data att man inte behöver göra sig besväret att skicka in ansökningshandlingar till någon sofistikerad tjänst hos Trafikförvaltningen, man kommer högst sannolikt inte att få den.
Det är ett bevisat faktum.

Personer känner sig förtvivlade och otrygga. Region Stockholm och Trafikförvaltningen tappar värdefull kompetens, attraktionsförmåga och i förlängningen i konkurrenskraft om det här tillåts fortsätta.

Mottagare: Trafiknämnden, Arbets- och personalutskottet, Region Stockholm, Trafikförvaltningen

202112

Sammanfattning

- Under flera års diskussioner samt utfästelser om översyn och förbättring av rekryteringsprocesserna, jämställda löner och att vi genom rekrytering ska förbättra jämlikheten inom Trafikförvaltningen för att spegla den befolkning som bor i Region Stockholm har vi följande resultat:
    - Konstaterande från Region Stockholms egen analys sammanställd 2021: ”*För att bli chef är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund*”.
    - Välmeriterade sökanden med olika bakgrunder har funnits vid alla 12 senast analyserade chefsrekryteringar med 421 sökanden.
    - 0,48 % av vad som kan uppfattas vara externt sökande med utländsk bakgrund samt icke svensk-/nordiskklingande namn har kallats till intervju. Ingen av de 0,48 % har blivit anställd.
    - I de 4 senaste chefsrekryteringsprocesser till Trafikförvaltningens ledningsgrupp har endast 0,4 % (1 person) med vad som kan uppfattas vara externt sökande med utländsk bakgrund samt icke svensk-/nordiskklingande namn kallats till intervju av totalt 251 sökanden. Ingen av de 0,4 % har blivit anställd.
    - Fortsatt ca 10 % skillnad i lön till nackdel för kvinnor utan någon lönekartläggning på flera år.
    - Otrygghet för medarbetare/förtroendevalda som lyfter problematiken (se bilaga: 202112_Saco_underlag_TN_Brev_på_utsatthet_förtroendevald-person_med_utländsk bakgrund.

Även om det finns uttalad ambition om bättring visar resultaten en annan bild.

I sammanhanget måste vi även komma ihåg alla diskrimineringsgrunderna. Därför har vi till arbetsgivaren vid flera tillfällen föreslagit införandet av anonyma rekryteringsprocesser samt mer jämlik sammansättning av grupper som rekryterar, utan något vidare gehör.

Vi har även eftersökt budgeterade anslag för lönejustering vid oskäliga löneskillnader, utan resultat.

En förtroendevald ska inte behöva upplevas utsatts, varnad eller utfryst när man för på tal den här typer av frågeställningar eller utmaningar. Det här är utmanande ämnen samt frågeställningar och insikten är att Trafikförvaltningen behöver stöd och hjälp.

Därför är det viktigt att inse att innan vi ser oss som jämlikar kan vi inte bedöma varandra jämlikt.

Frågor

Trafiknämnden har det övergripande ansvaret för planering och upphandling av trafiktjänster och följer upp verksamheten. Arbets- och personalutskottet ansvarar bland annat för arbetsgivarfrågor och strategisk kompetensförsörjning i Region Stockholms egna verksamheter.

Vi ställer därför följande frågor som många av våra medlemmar, men sannolikt även många invånare, saknar svar på:

Frågor till Kristoffer Tamsons, ordförande för Trafiknämnden samt ledamot av Arbets- och Personalutskottet för Region Stockholm och Irene Svenonius, ordförande för Arbets- och Personalutskottet:

- Resultaten är i flera avseenden nedslående. När kan trygghet skapas och samma möjligheter erbjudas alla invånare oavsett diskrimineringsgrund?
- När kan trygghet skapas och samma möjligheter erbjudas oavsett om man är fackligt förtroendevald eller inte inom Trafikförvaltningen?
- Vilka krav kan politiken ställa på att regionen och Trafikförvaltningen ges förutsättningar att som arbetsgivare i möjligaste mån spegla befolkningen i alla led?
- Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Enligt analysen får kvinnor ca 10 % mindre i lön än männen inom Trafikförvaltningen där lönerna enligt analysen först, dvs. om lönen utvecklas enligt analysen, kommer att bli jämställda i början på 2030-talet. När kan vi i budgeten se öronmärkta pengar för jämställda och jämlika löner för att motverka den långsamma utvecklingen?
- Har vi råd att bortse från den samlade kompetensen oaktat bakgrund?

Med vänliga hälsningar

Saco-föreningen på Trafikförvaltningen

Bilagor:

- Region Stockholm BRG 20210421
- 202112 Saco underlag TN Brev lönestruktur jämlikhet mångfald
- 202112 Saco underlag TN Brev rekryteringar
- 202112 Saco underlag TN Brev på utsatthet förtroendevald-person med utländsk bakgrund

Vanliga frågor och våra svar:

- Vilka är ansvariga för rekryteringsannonserna?
  - Rekryterande chefer.
- Vem är ansvarig för rekryteringsgrupperna?
  - I stora drag rekryterande chef.
- Vem är ansvarig för valet av kandidat?
  - Rekryterande chef.
- De som söker, uppfyller de, de utannonserade kraven?
  - Många uppfyller utannonserade krav.
- Även personer tillhörande diskrimineringsgrunderna?
  - Ja.
- Genomförs tester inför anställning?
  - Ja.
- Går det att verifiera tillförlitligheten i testerna?
  - Nej, vi har ingen insyn. Det är rekryterande chef och den grupp som rekryterar som genomför bedömningar.
- Har ni redovisat brister i rekryteringsprocesserna?
  - Ja.
- Har arbetsgivaren vidtagit åtgärder?
  - Inte vad vi känner till och rekryteringsprocessen har inte ändrats trots förslag till förbättringar.
- Kan det vara så att anledningen till icke jämställda löner ligger i att kvinnor arbetar inom yrken som är lägre betalda eller kan det ligga andra orsaker bakom?
  - Det finns ingen lönekartläggning. Anledningar till icke jämställda löner kan analyseras efter genomförd kartläggning.
- Har ni lyft frågorna i samverkan?
  - Ja.
- Hur länge?
  - Under flera år.
- Finns det åtgärdsplaner framtagna?
  - Vi har inte sett några åtgärdsplaner förutom att en lönekartläggning är på gång utan några utfästelser om öronmärkta pengar för lönejusteringar.

Jämställdhetsindex JÄMIX

och

Nyckeltalsinstitutets
Nyckeltal utländsk bakgrund



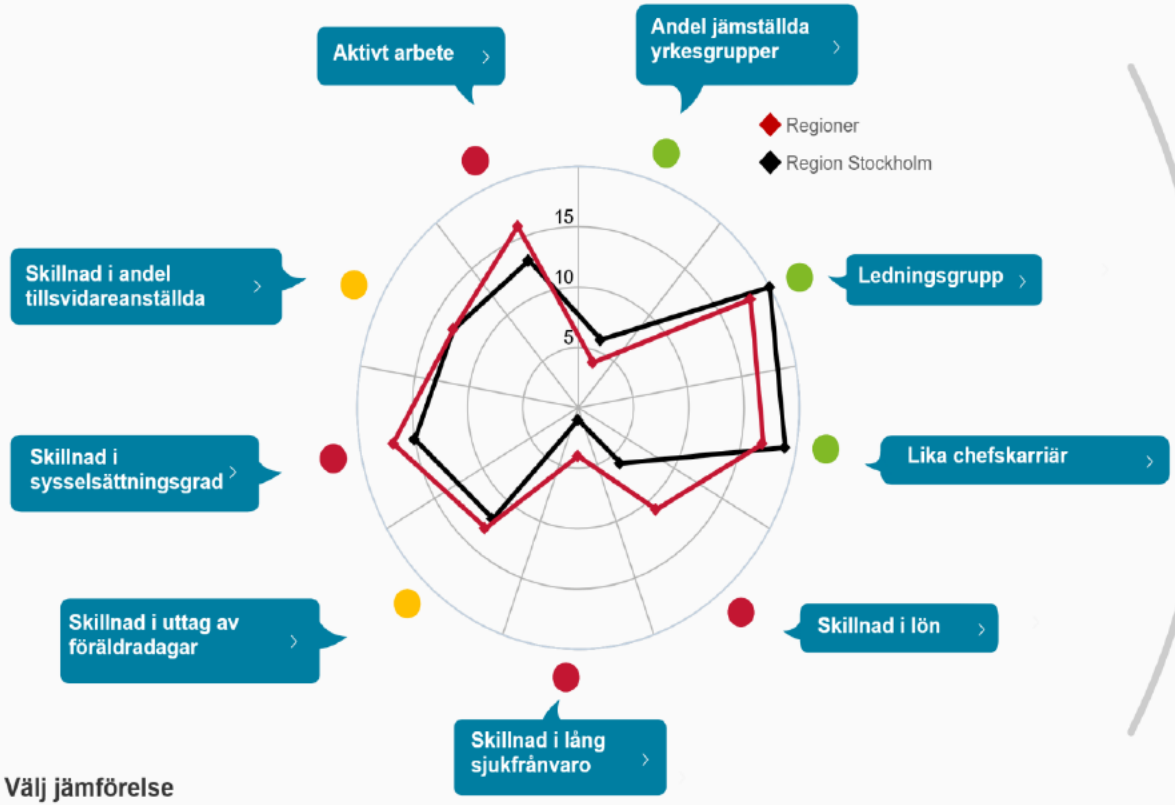
BRG 2021-04-21

Nyckeltals Institutet

Region Stockholm

JÄMIX - Region Stockholm 2020

Så beräknas indexet



Branschmedian 108p

105p

Region Stockholm

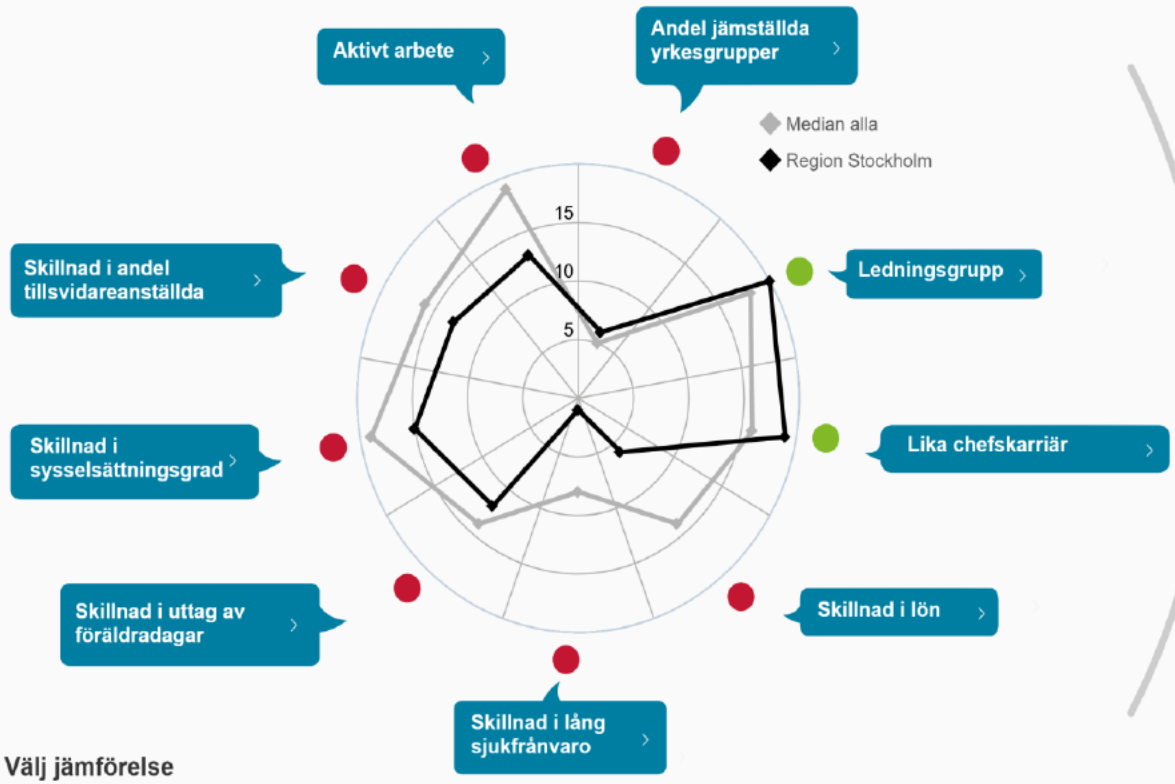
Välj jämförelse

Branschmedian | Föregående år | Median samtliga | Bästa verksamhet | Se poängtabell

Region Stockholm

JÄMIX - Region Stockholm 2020

Så beräknas indexet



Median samtliga org. 121p

105p

Region Stockholm

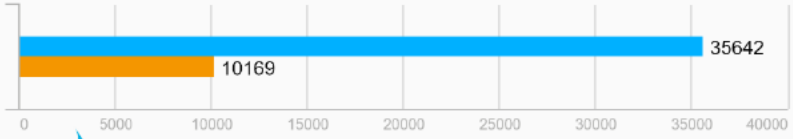
Välj jämförelse

Branschmedian | Föregående år | Median samtliga | Bästa verksamhet | Se poängtabell

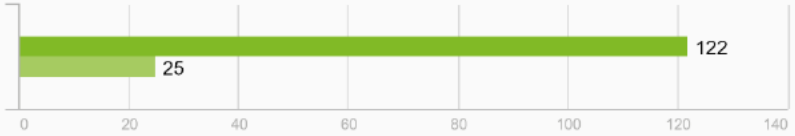
Region Stockholm

Bakgrundsdata - Region Stockholm

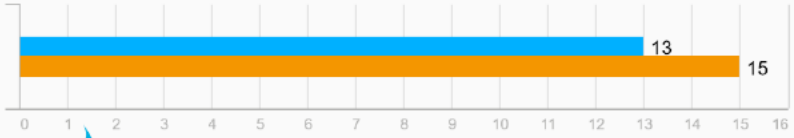
Kvinnor
Män



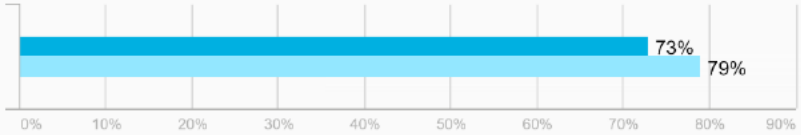
Antal anställda



Yrkesgrupper Totalt
Yrkesgrupper Jämställda

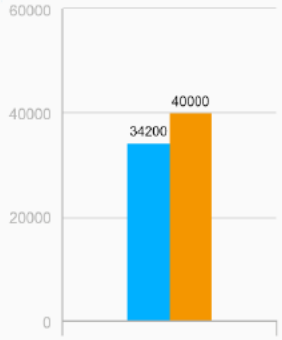


Ledningsgrupp

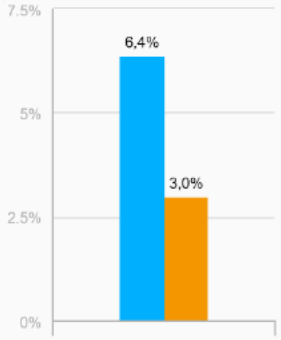


Andel chefer som är kvinnor
Andel anställda som är kvinnor

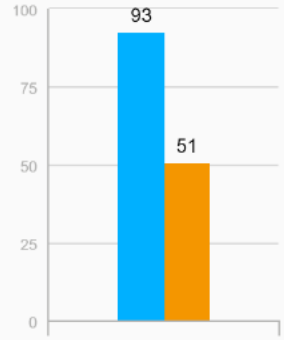
Lön



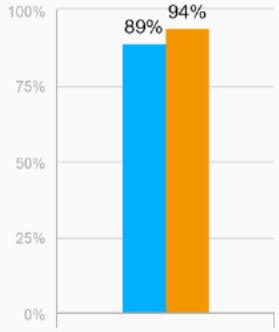
Långtidssjukfrånvaro



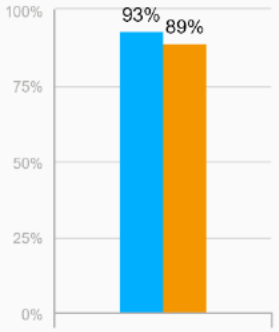
Föräldradagar



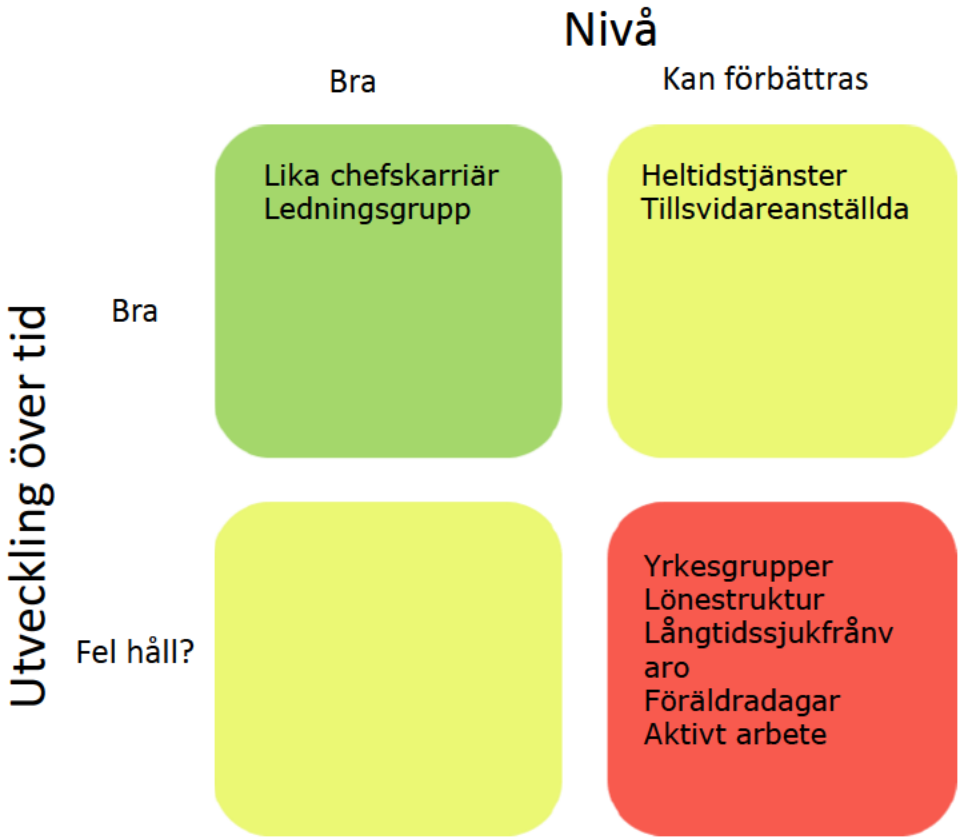
Heltidstjänster



Tillsvidareanställda



Styrkor och utmaningar i trend och nivå



Region Stockholm



Nyckeltalsinstitutets analys av Region Stockholm 2020

Yrkesgrupper (20% jämställda):
Ni har ett bättre värde än medianen i er bransch vad gäller yrkesgrupper.
Generellt är det få yrkesgrupper i Sverige som är jämställda, ungefär var 6:e yrkesgrupp. Så har det varit under många år och det finns i samhället ingen långsiktigt uppåtgående trend mot ökad jämställdhet.

Ledningsgrupp (46% kvinnor):
Ni har en jämställd struktur i högsta ledningsgruppen.
I Sverige är det generellt en stor skillnad mellan offentliga och privata ledningsgrupper. Offentliga organisationers ledningsgrupper är i genomsnitt mer jämställda än privata företags ledningsgrupper även om vi ser en ökad jämställdhet även i privata företag.

Karriärmöjlighet (kv chefer / kv anställda) (0.93):
1 796 av cheferna är kvinnor och **668** av cheferna är män.
Det innebär att **73%** av cheferna är kvinnor och **79%** av de tillsvidareanställda är kvinnor.
Den relationen, **73% / 79%** blir **0,93**.
Relationen mellan andel chefer som är kvinnor och andel anställda kvinnor bör i en jämställd organisation vara 1,0.
För att det ska bli helt jämställt bör bör antalet chefer som är kvinnor öka med **139**.

Lön (-14.5% skillnad):
Medianlönen är lägre för kvinnor än för män.
I Sverige minskar löneskillnaderna mellan kvinnor och män men det är fortfarande en bra bit kvar till medianlönerna är lika för kvinnor och män. Notera att nyckeltalet inte visar om det är lika lön för lika arbete. En skillnad i medianlön mellan kvinnor och män kan antingen bero på att det är olika löner för lika arbeten eller att kvinnor och män har olika typer av arbeten med olika typer av betalning.

Långtidssjukfrånvaro (3.4%-enheter skillnad):
Kvinnor har mycket högre långtidssjukfrånvaro än män.
Det här är det nyckeltal som generellt visar störst skillnad mellan kvinnor och män. Medan de allra flesta jämställdhetsnyckeltal visar positiva trender, mot ökad jämställdhet, så visar utvecklingen av långtidssjukfrånvaron inte någon positiv trend.

Föräldraledighet (42.7):
Kvinnor tar ut mycket längre föräldraledighet än män.

Heltidstjänster (-5.6%-enheter skillnad):
Kvinnor har heltidstjänster i mindre omfattning än män.
Detta nyckeltal visar stora skillnader i olika branscher. Det är en stor jämställdhetsfråga inom vård och omsorg, detaljhandel m.fl. branscher medan det i andra branscher inte längre är en stor jämställdhetsfråga.

Tillsvidareanställningar (3.9%-enheter skillnad):
Kvinnor har tillsvidareanställningar i högre omfattning än män.
Detta nyckeltal visar att det i Sverige under de senaste åren i genomsnitt är kvinnor som har tillsvidareanställningar i högre grad än män även om variationerna mellan olika organisationer är stora.

Aktivt arbete (13 av 20 poäng):
Det aktiva arbetet för likabehandling kan förbättras.
De allra flesta stora företag och organisationer uppfyller det mesta av det jämställdhetsarbete som regleras i Diskrimineringslagen..

Nyckeltalsinstitutets
Nyckeltal utländsk bakgrund

Att använda personalnyckeltal
Mäta Jämföra Analysera Agera!



Region Stockholm

Utmärkt Företag Nyckeltalet

Kartlägger ”mångfalden” i företaget

Sammanställd mars 2021



Utländsk bakgrund – definition

Svensk Bakgrund: Person som själv är född i Sverige eller med en förälder född utomlands.

Utländsk bakgrund: Person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands.



Indikatorer/nyckeltal:

1. **Andel anställda med respektive bakgrund**
2. **Andel kvinnor och män med respektive bakgrund**
3. **Andel chefer med respektive bakgrund**
4. **Högskolekompetens**
5. **Lönestruktur**
6. **Yrkesgrupper**



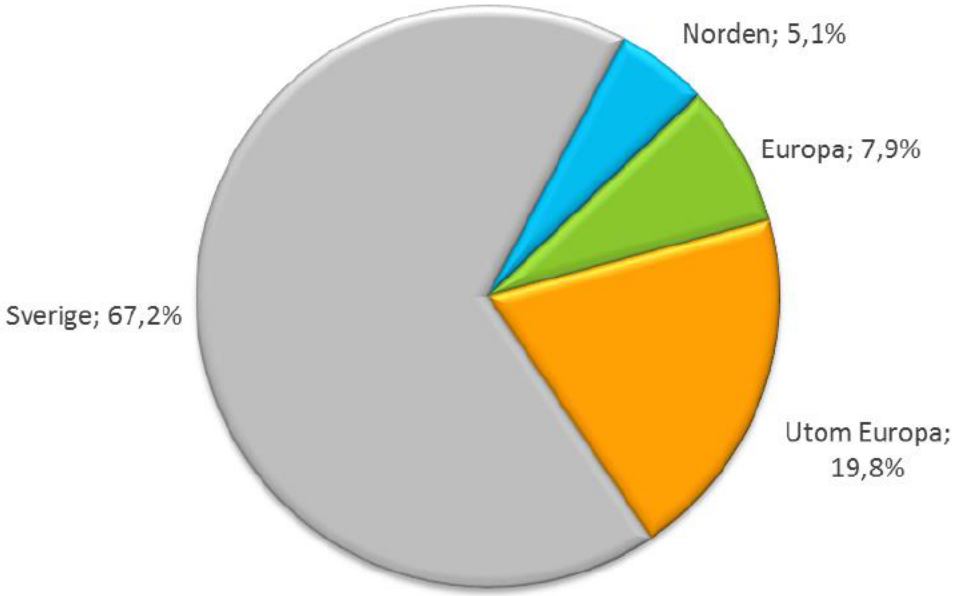
Enheter inom Region Stockholm

1. **Ambulanssjukvård Storstockholm AB (435 anställda)**
2. **Danderyds sjukhus (4353)**
3. **Folktandvården (1974)**
4. **Hälso- och sjukvårdsförvaltningen (629)**
5. **Karolinska universitetssjukhuset (15128)**
6. **S:t Eriks ögonsjukhus (450)**
7. **Serviceförvaltningen (577)**
8. **Stockholms läns sjukvårdsområde (11932)**
9. **Södersjukhuset (4634)**
10. **Södertälje sjukhus (1291)**
11. **TioHundra AB (2161)**
12. **Trafikförvaltningen (879)**
13. **Övriga mindre enheter (815)**



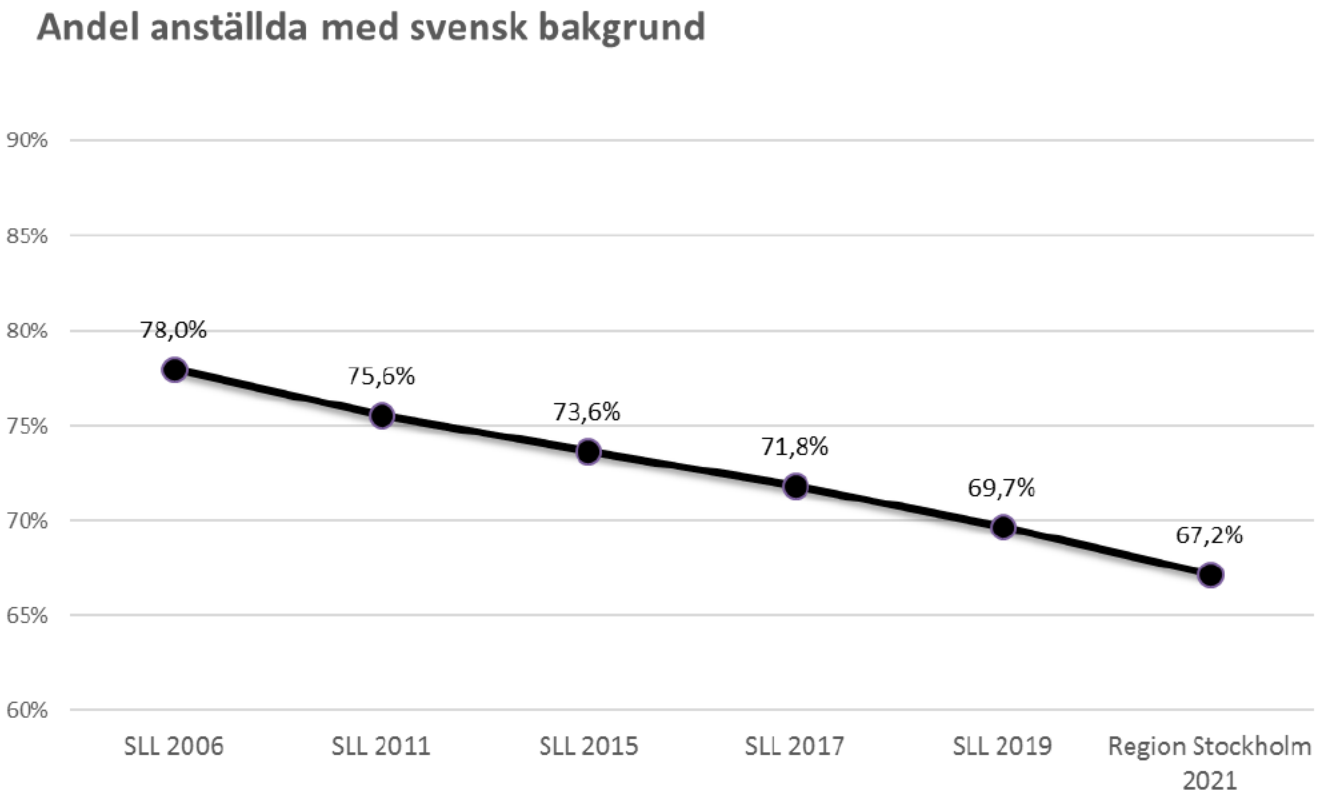
Fördelning bakgrund

Andel anställda med respektive bakgrund
Region Stockholm 2021 (45258 personer)



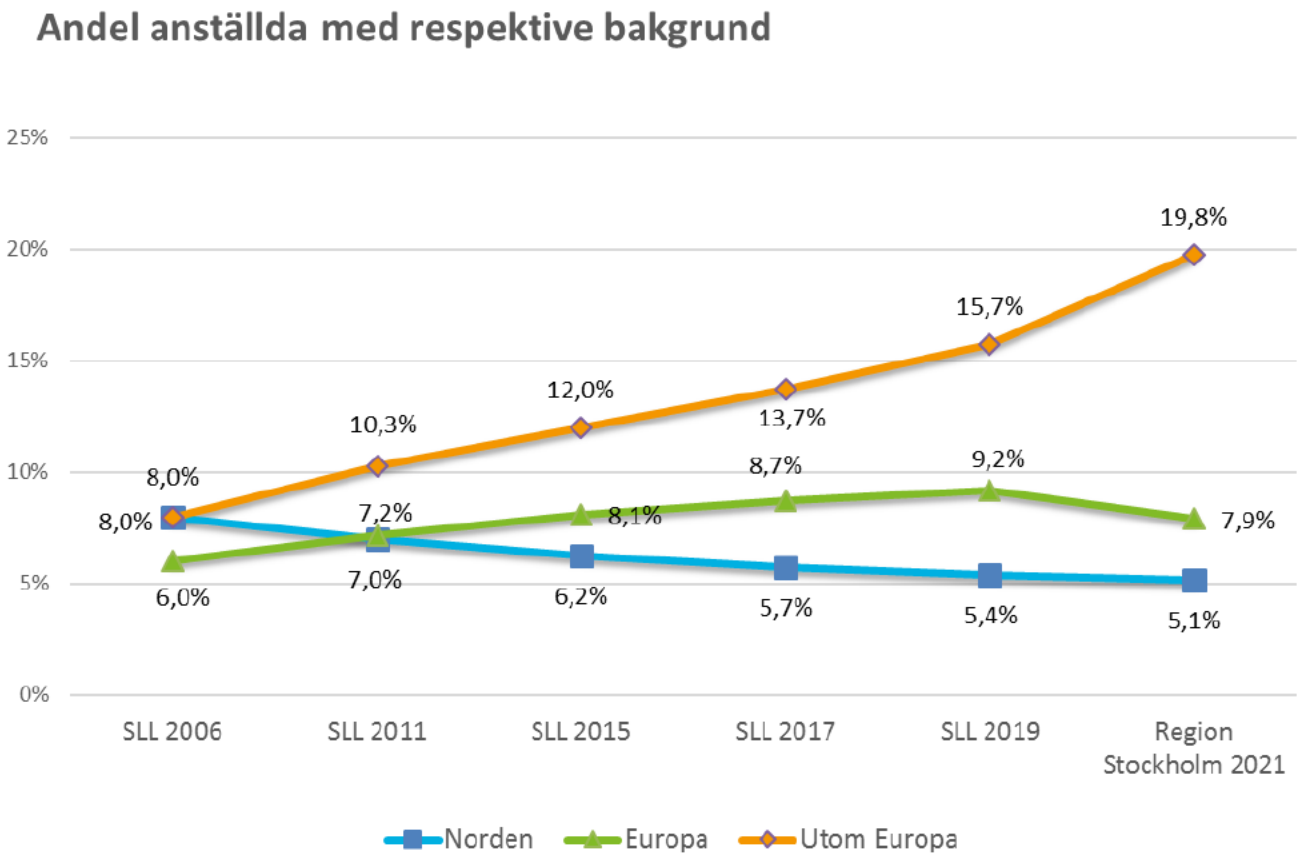


Anställda jämfört med tidigare



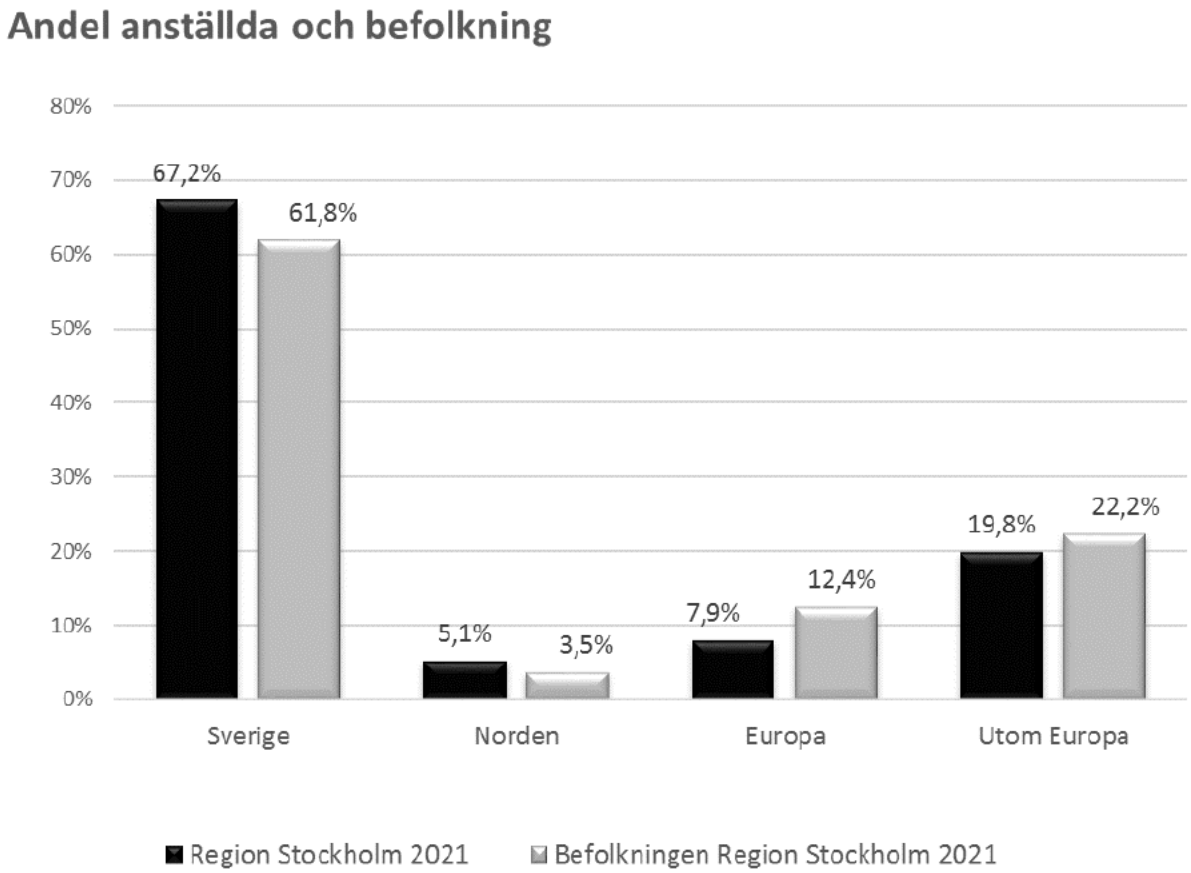


Anställda jämfört med tidigare



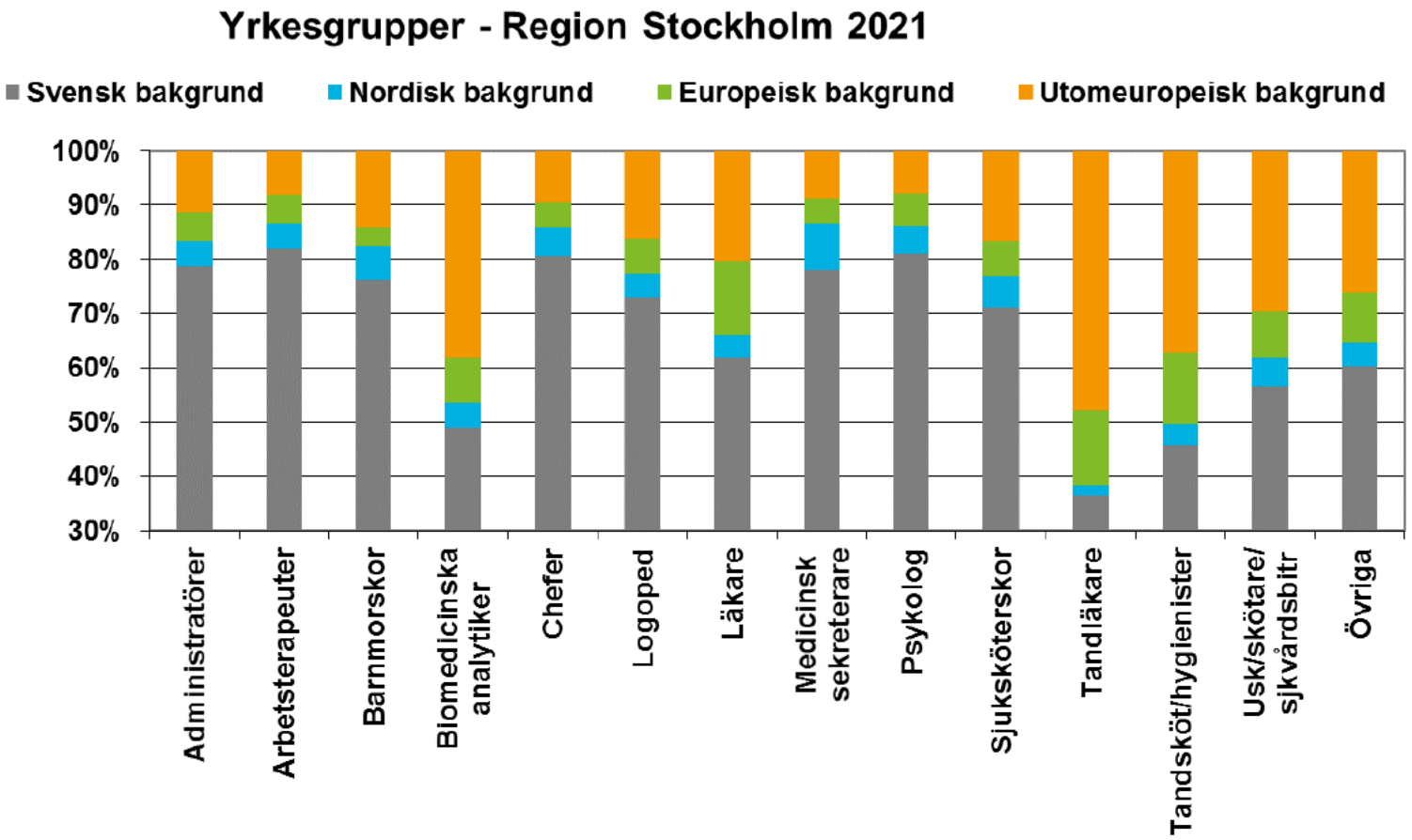


Anställda jämfört med befolkningen





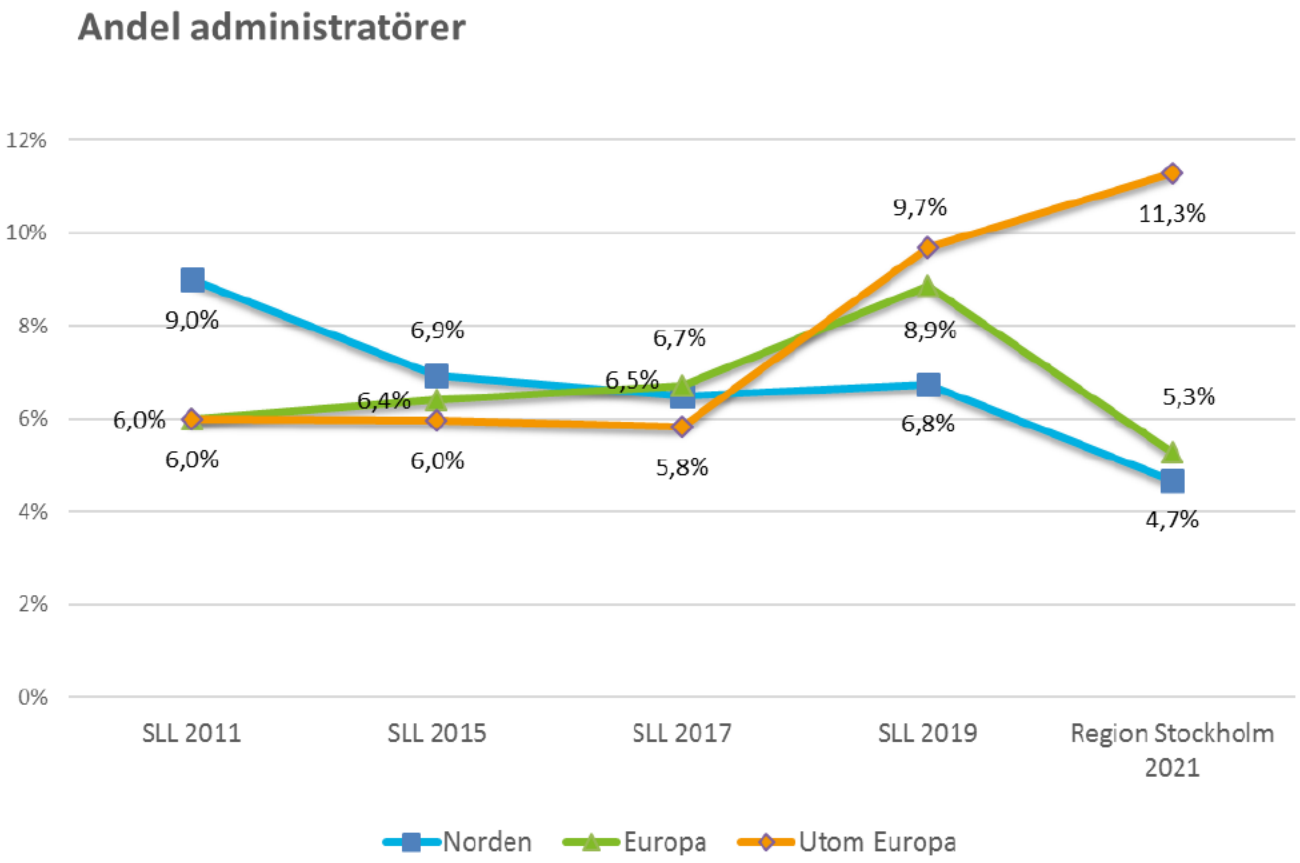
Fördelning på olika yrkesgrupper



I ”Övriga” ingår bl.a. ingenjör, teknik, vaktmästeri, övrigt



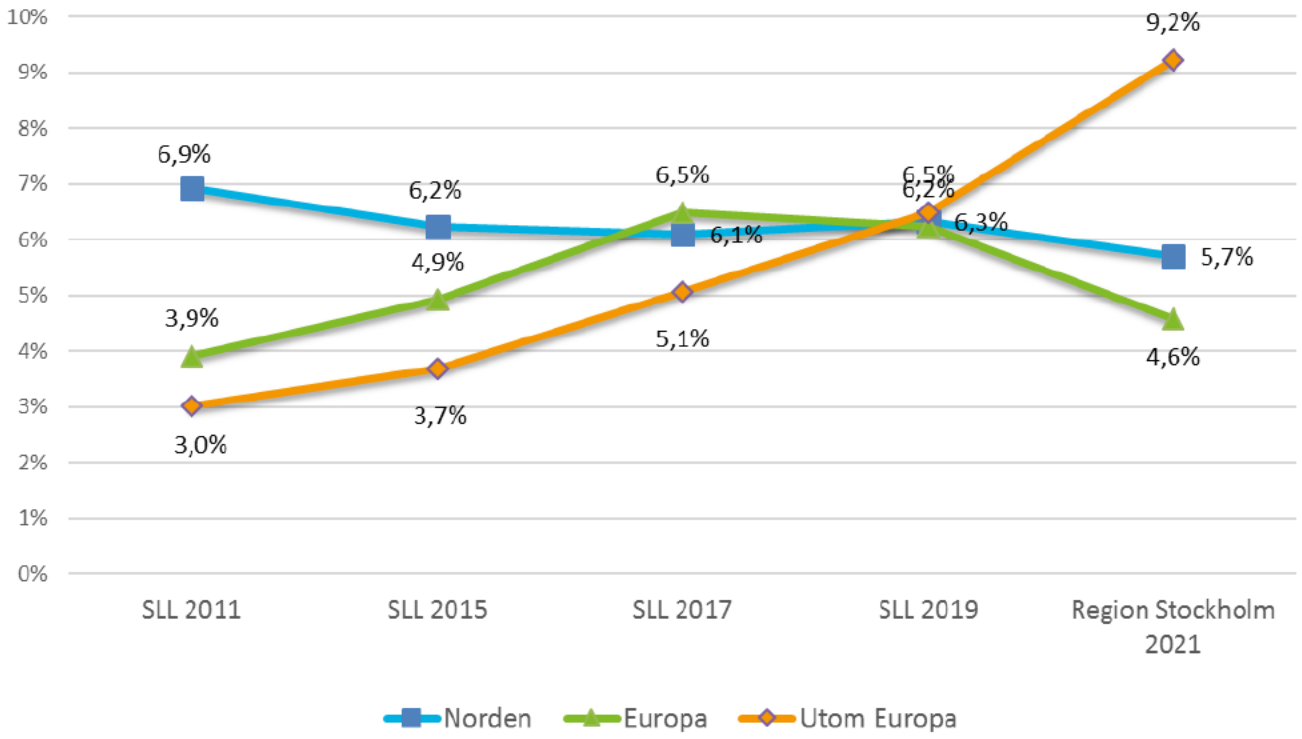
Administratörer över tid





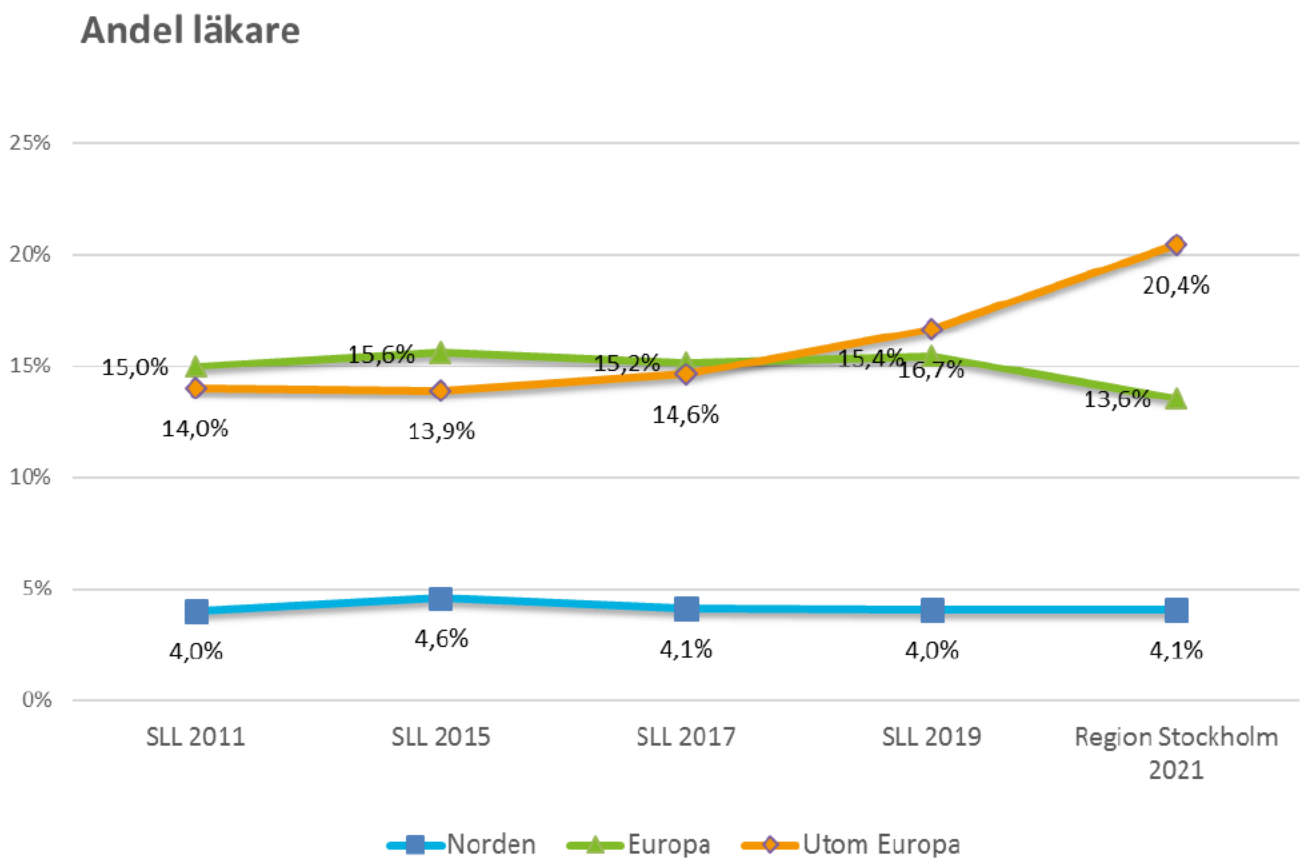
Chefer över tid

Andel chefer av samtliga chefer över tid





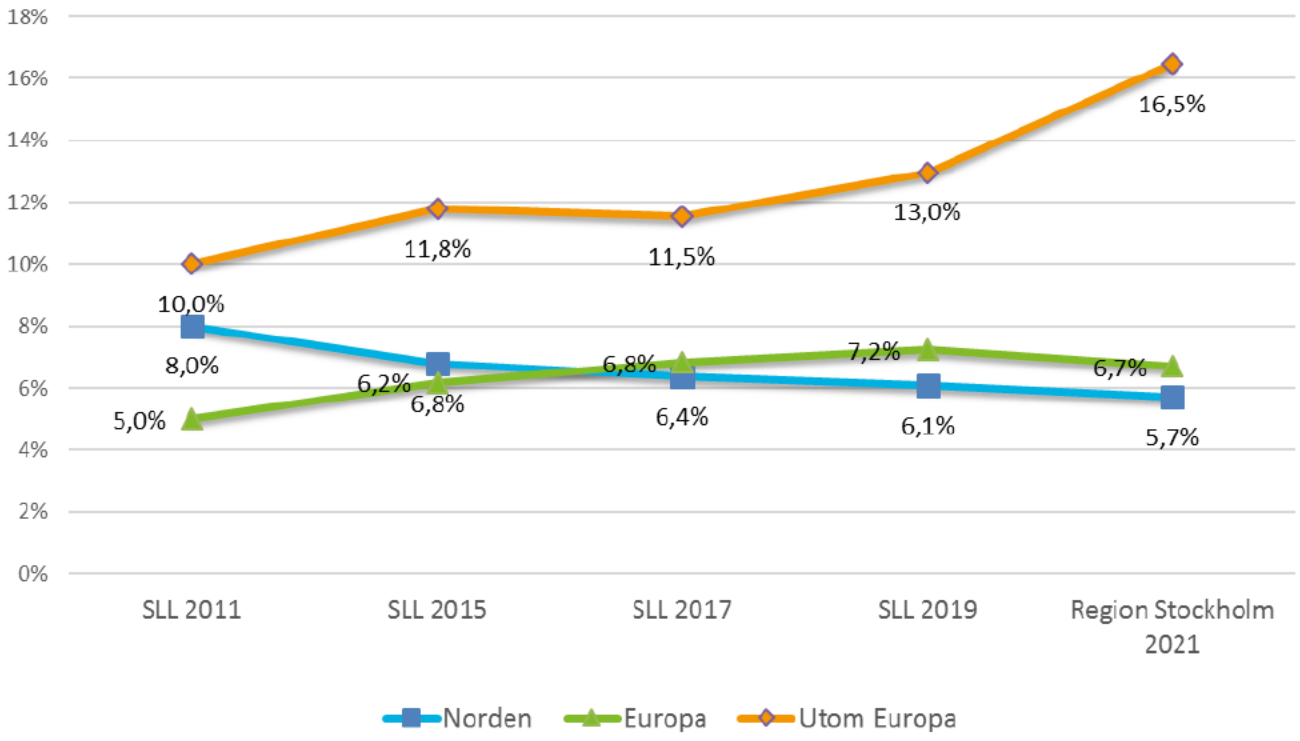
Läkare över tid





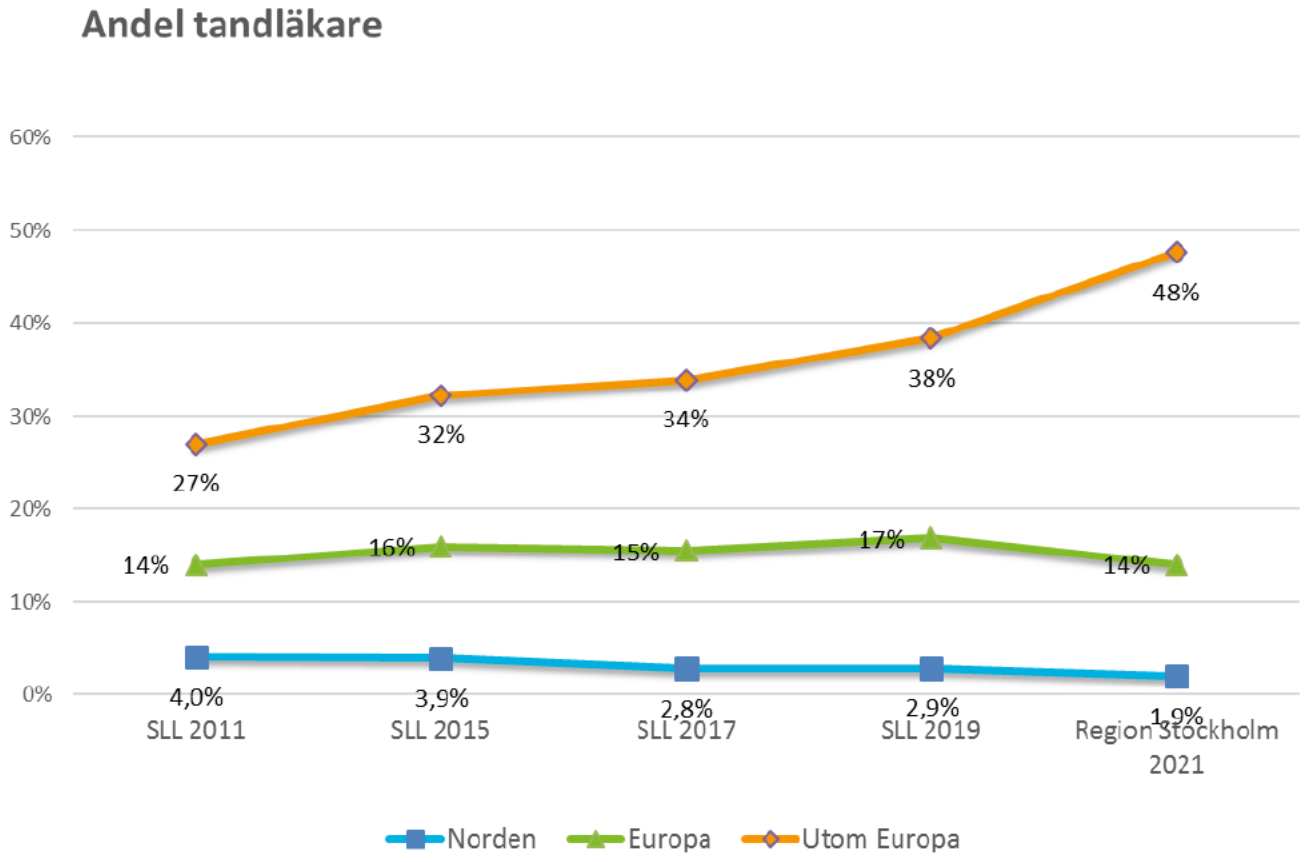
Sjuksköterskor över tid

Andel sjuksköterskor



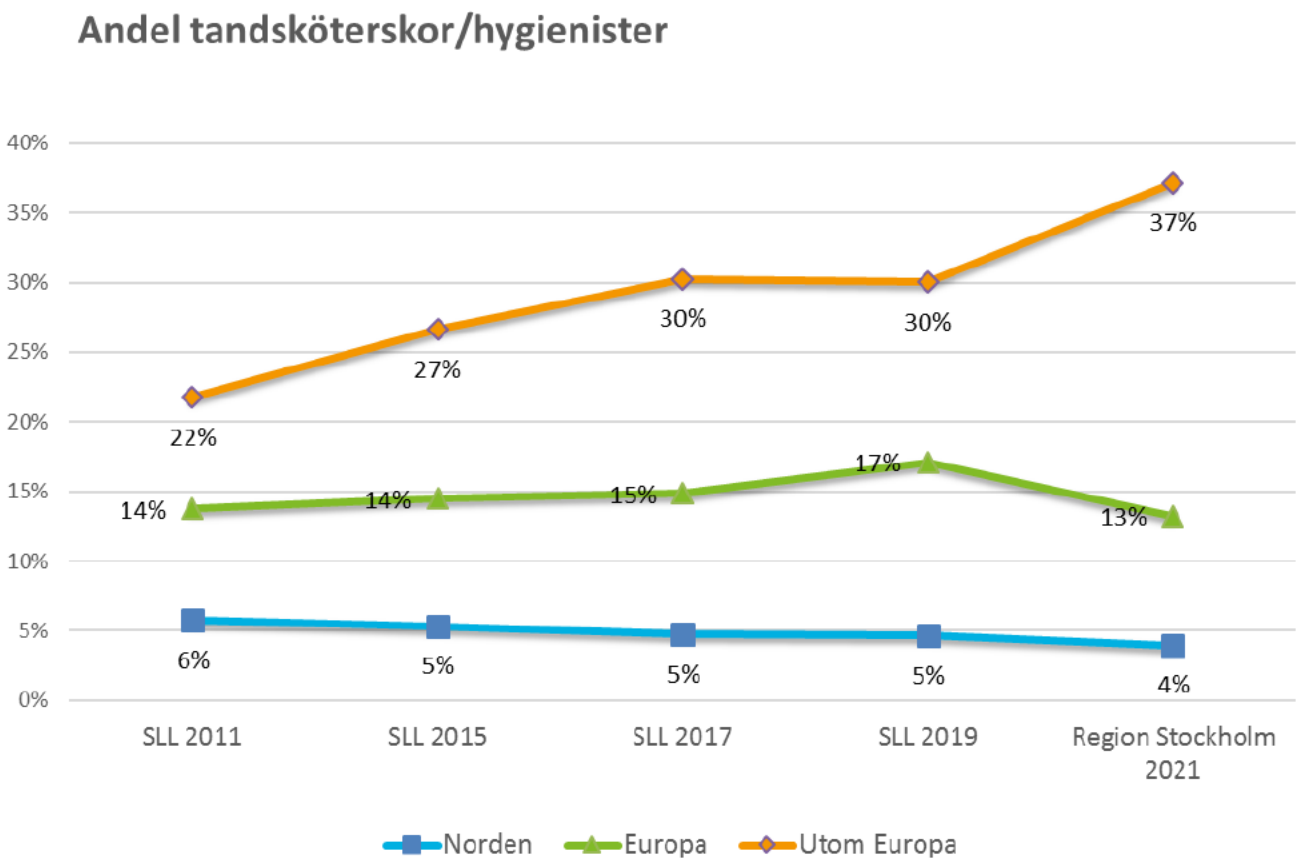


Tandläkare över tid



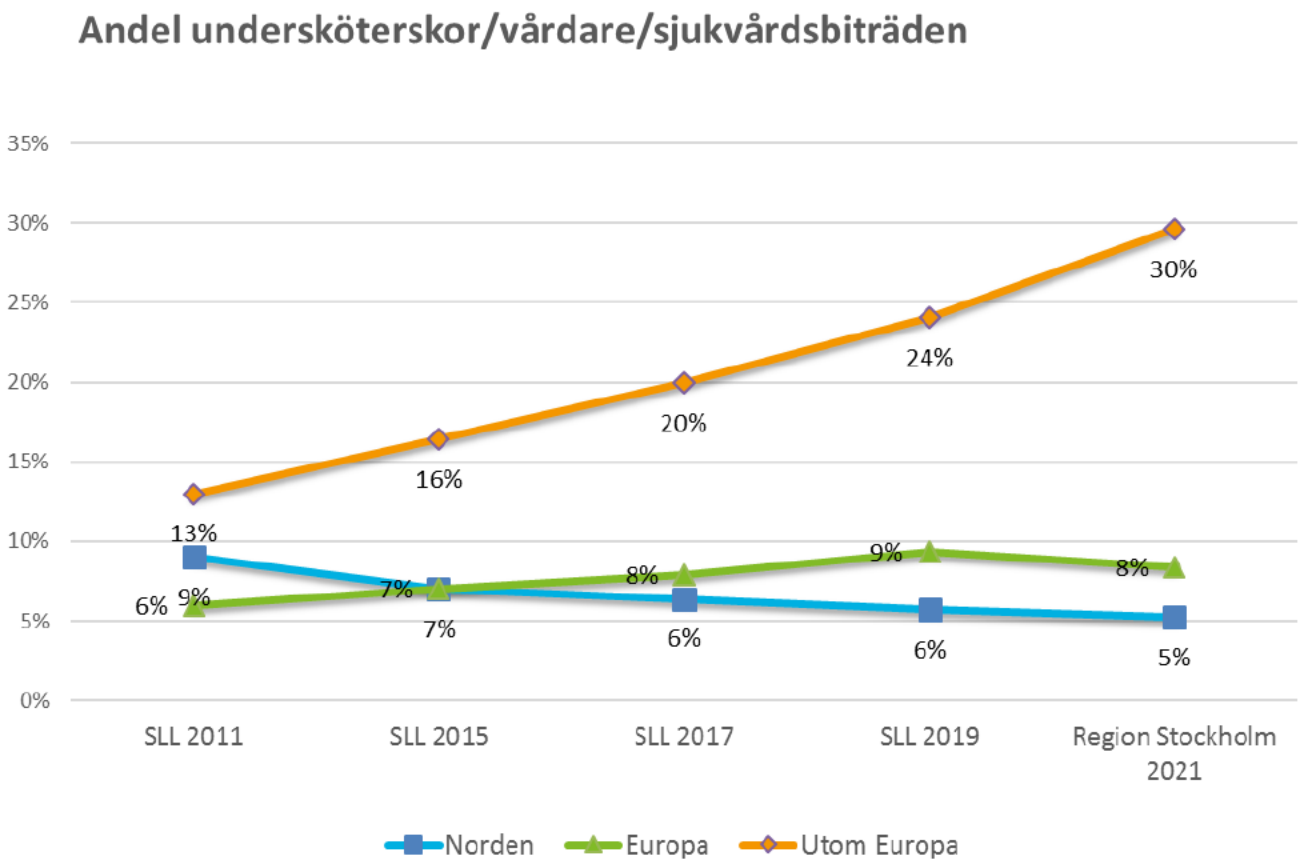


Tandsköterskor/hygienister över tid



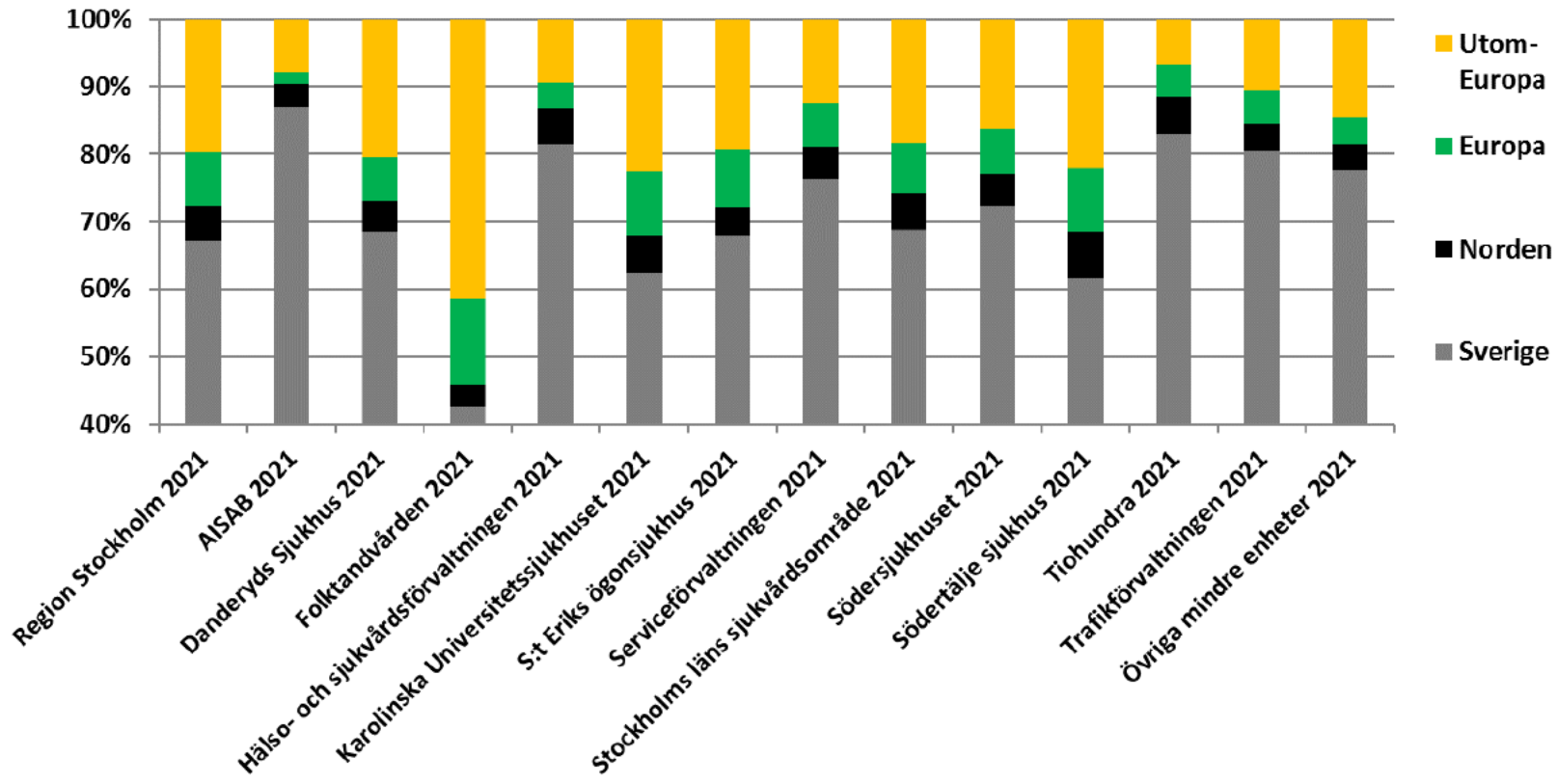


Usk/skötare/sjukvårdsbtr över tid



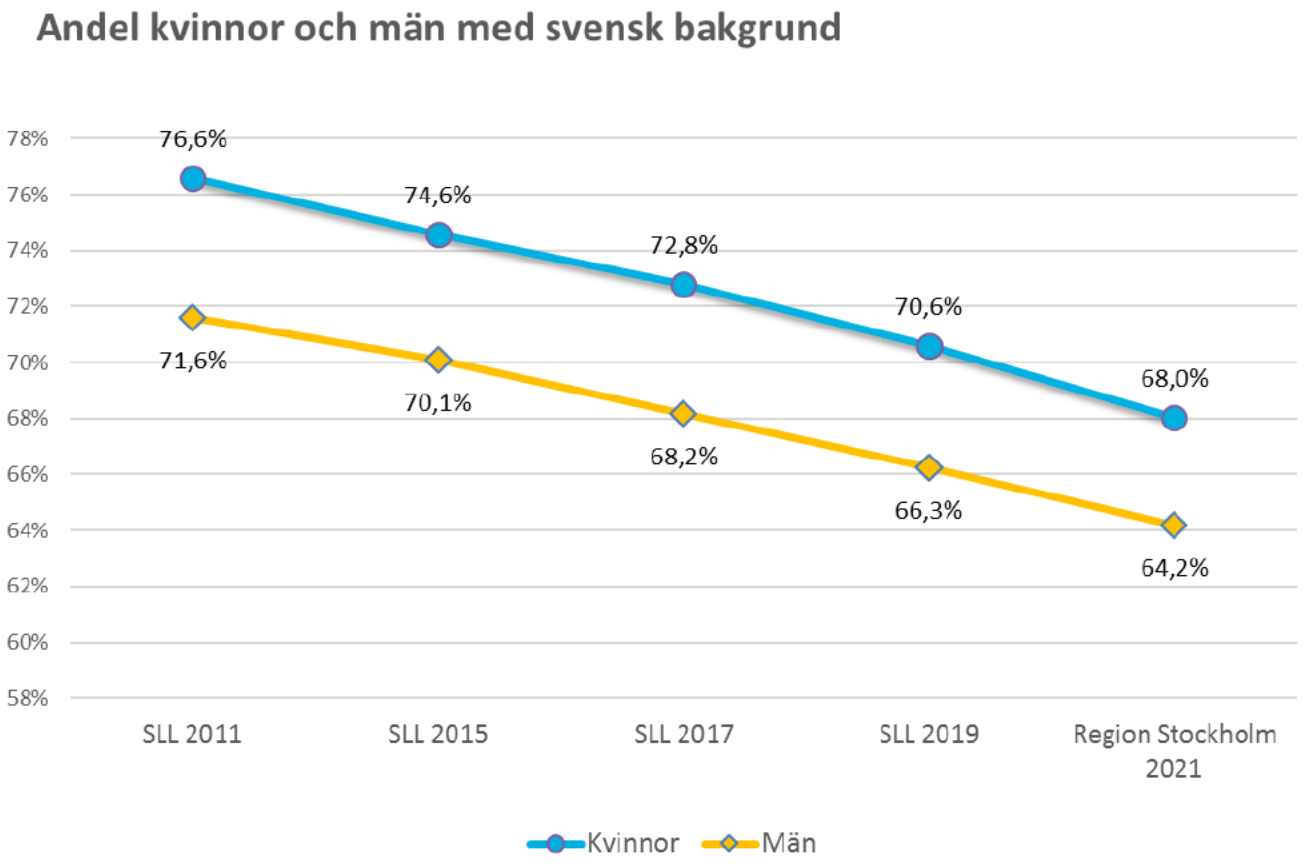


Fördelning på olika nämnder och bolag





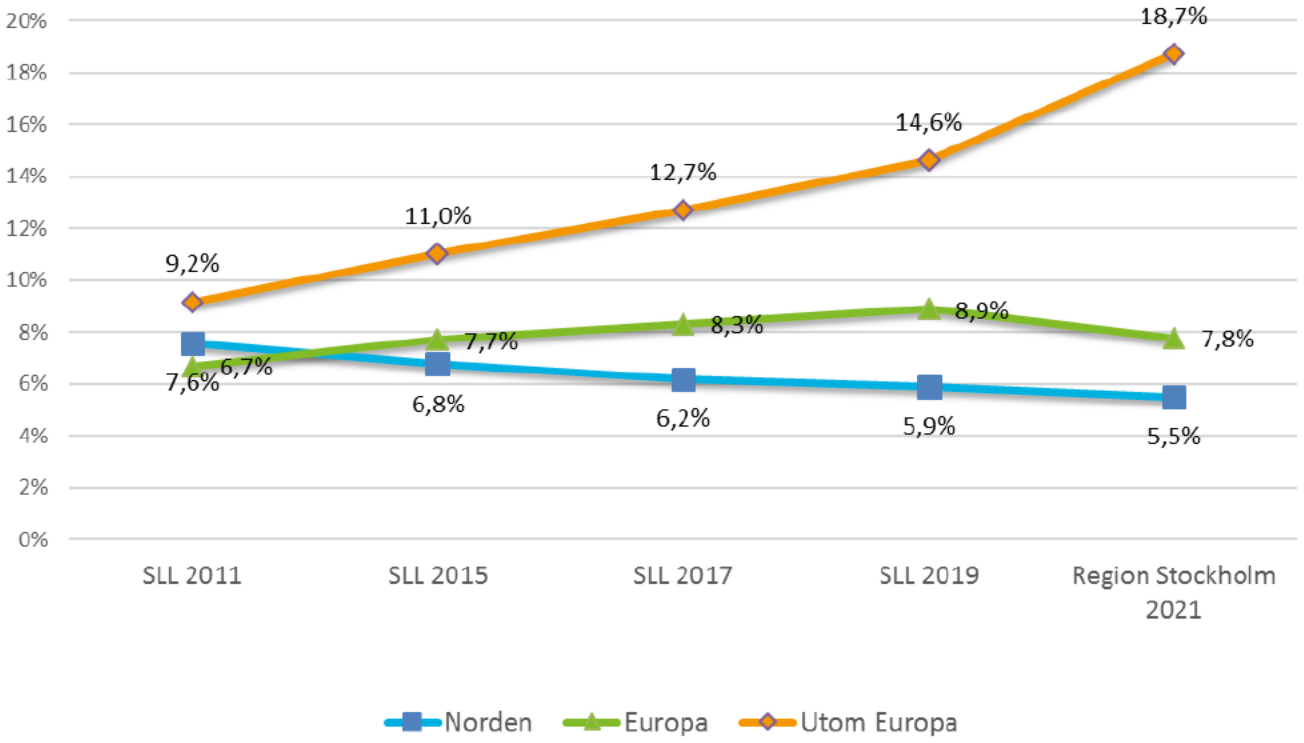
Andel kvinnor och män – svensk bakgrund





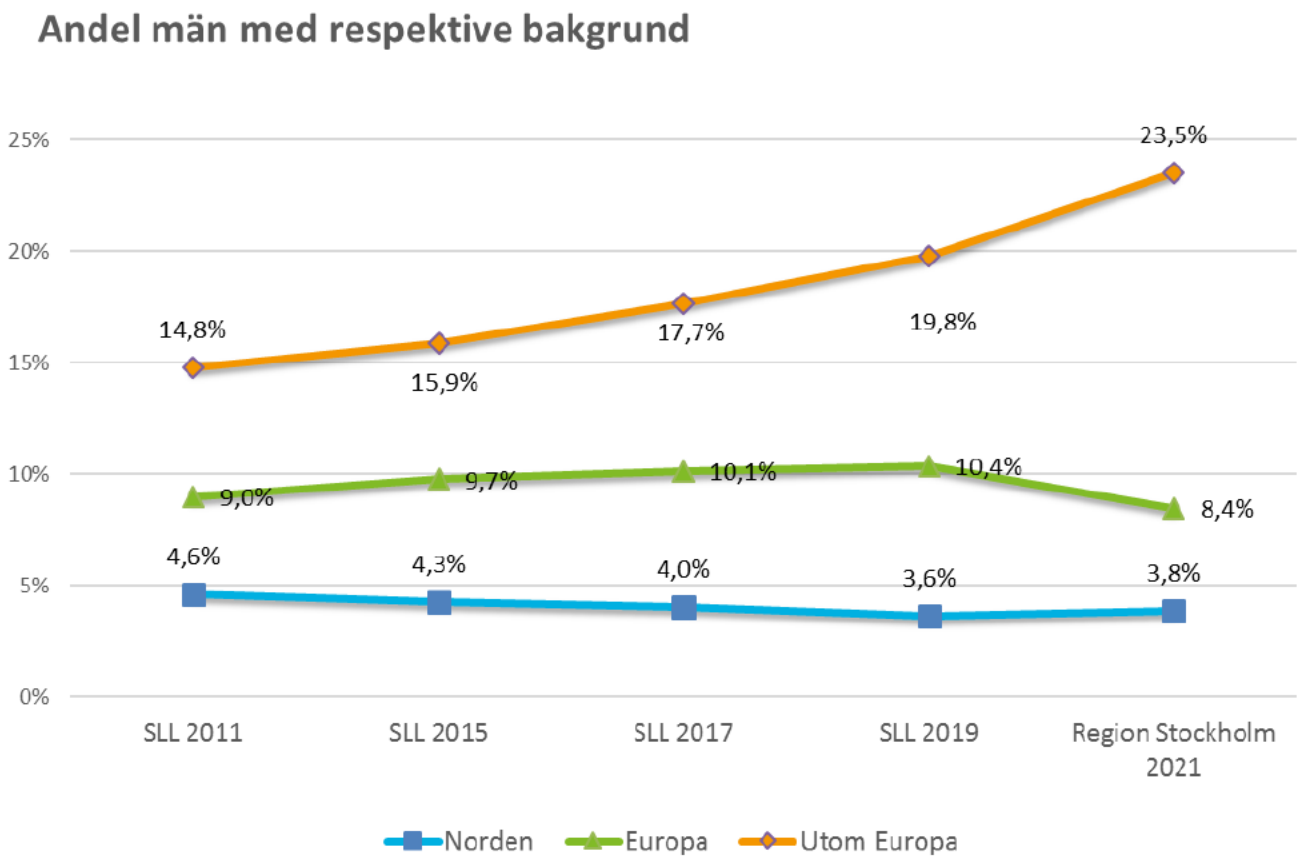
Andel kvinnor – utländsk bakgrund

Andel kvinnor med respektive bakgrund





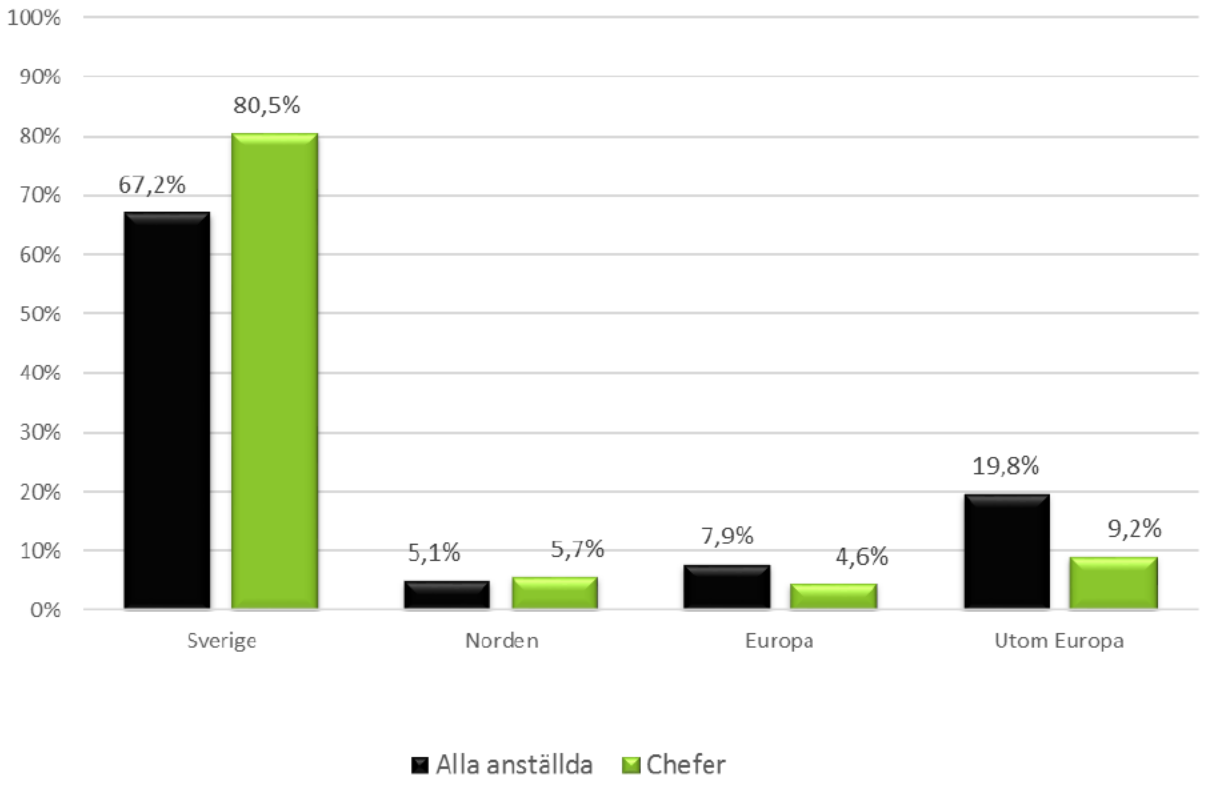
Andel män – utländsk bakgrund





Bakgrund anställda jämfört bakgrund chefer

Struktur anställda och chefer - Region Stockholm 2021

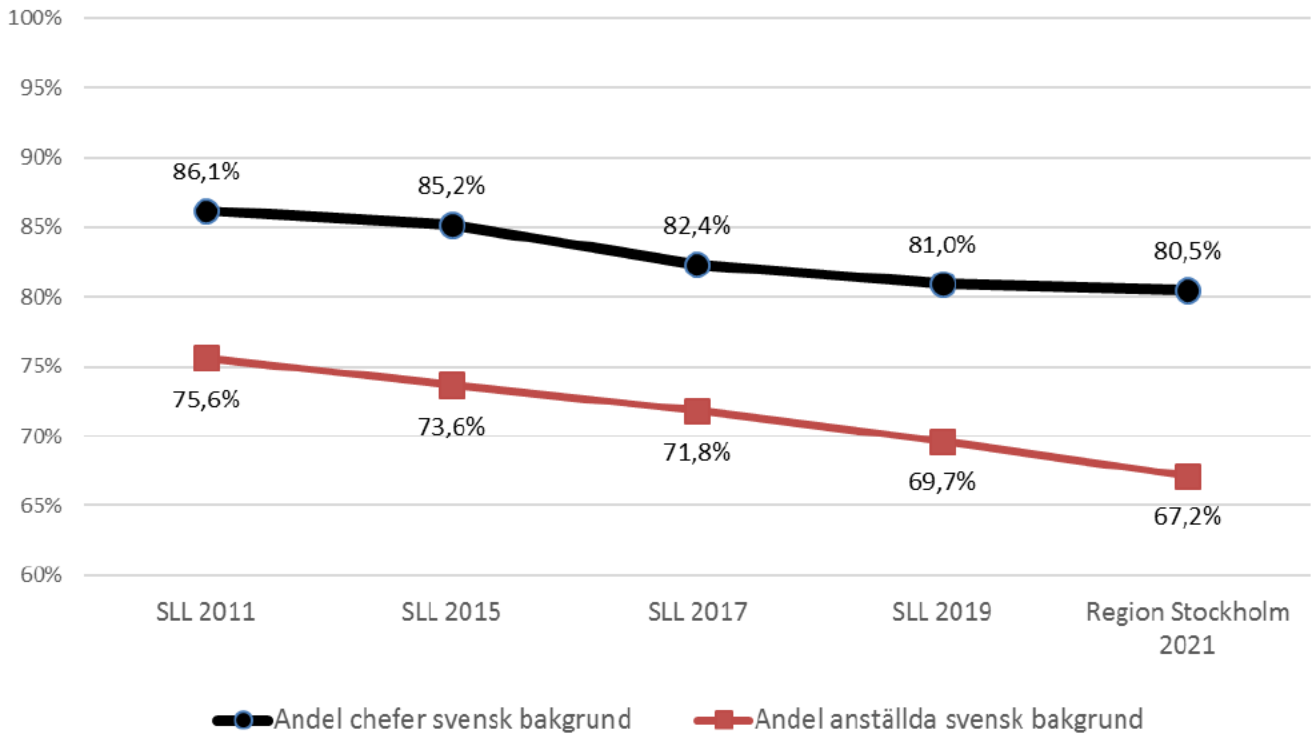


Totalt 45 258 anställda och 2474 chefer



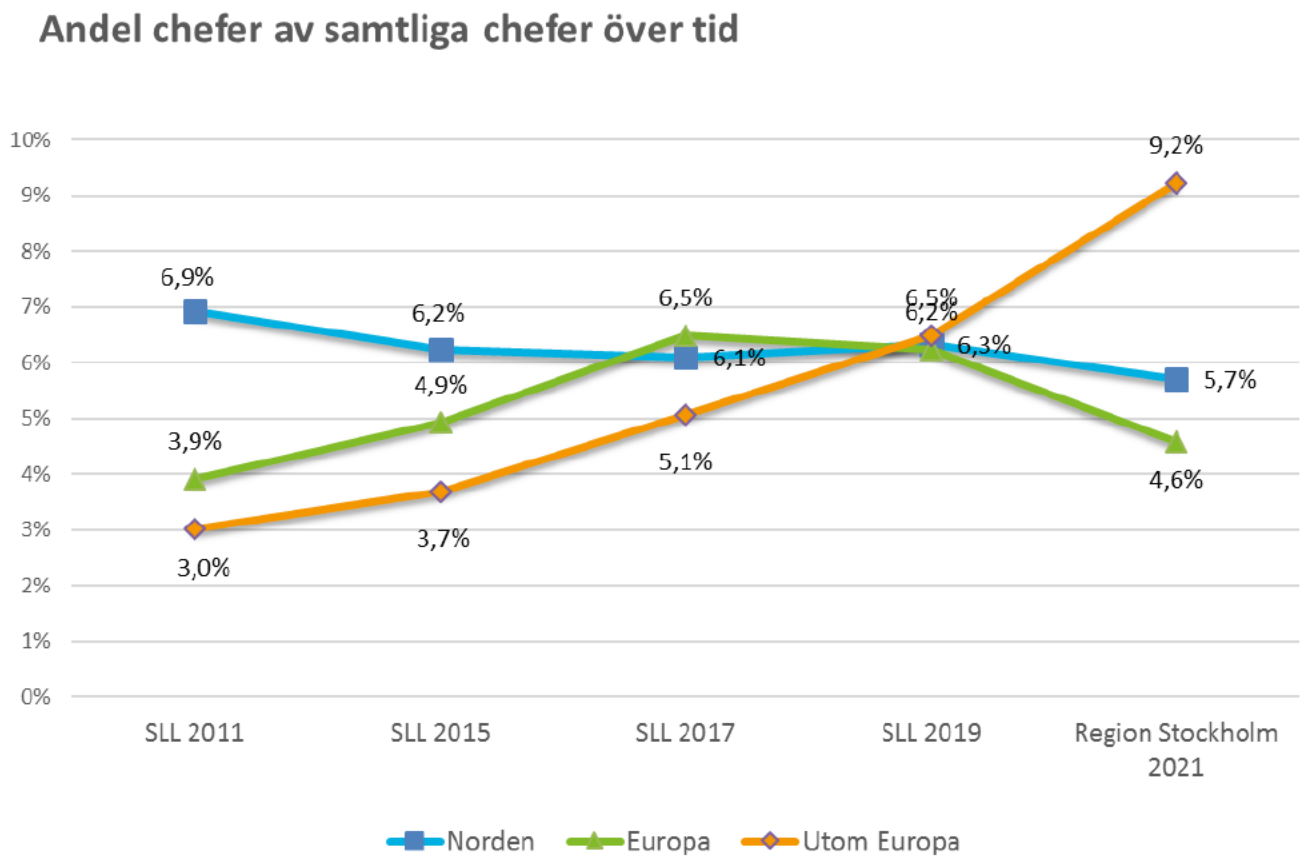
Chefer och anställda – svensk bakgrund

Andel chefer av samtliga chefer och andel anställda över tid



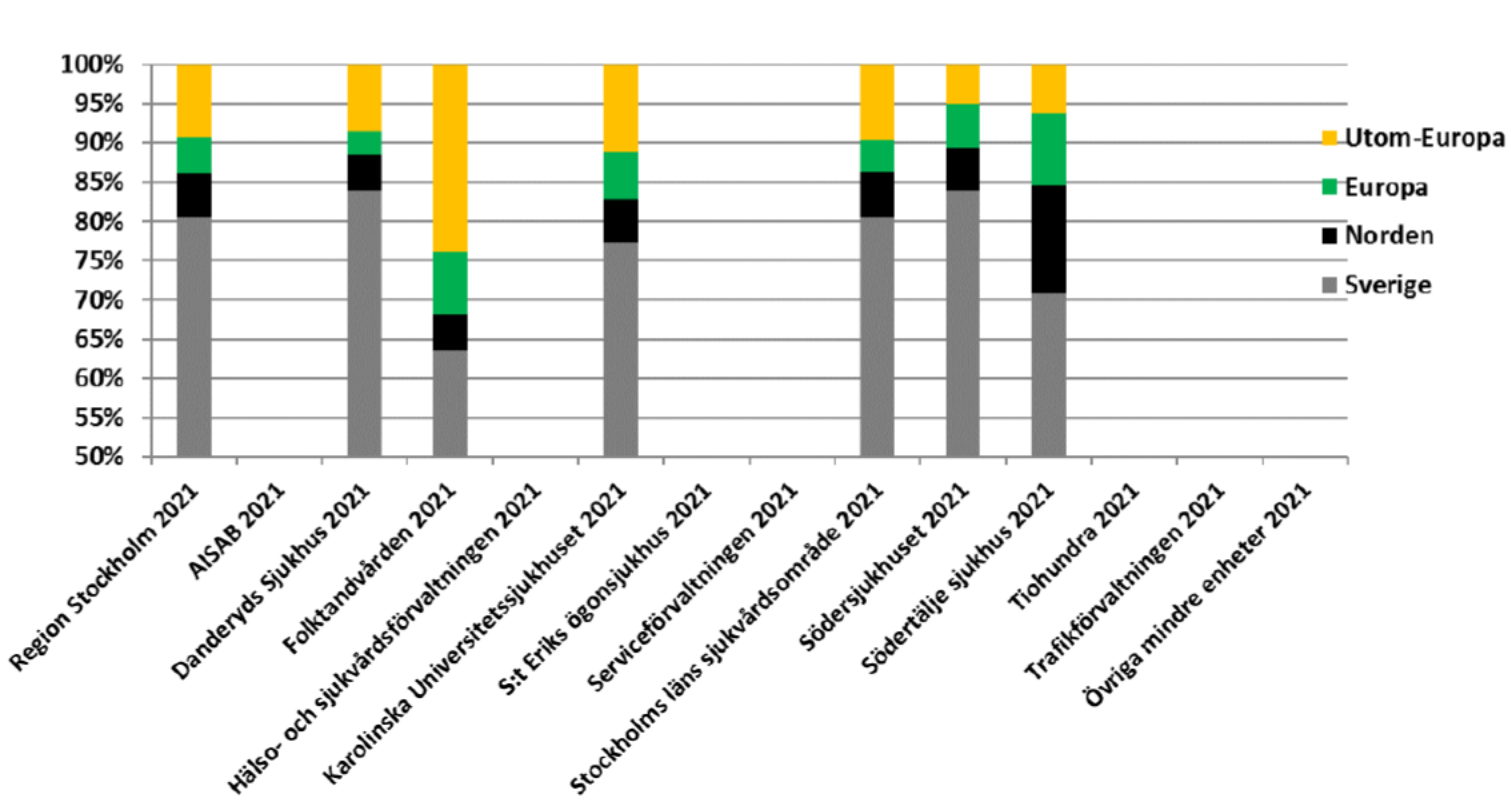


Andel chefer – utländsk bakgrund





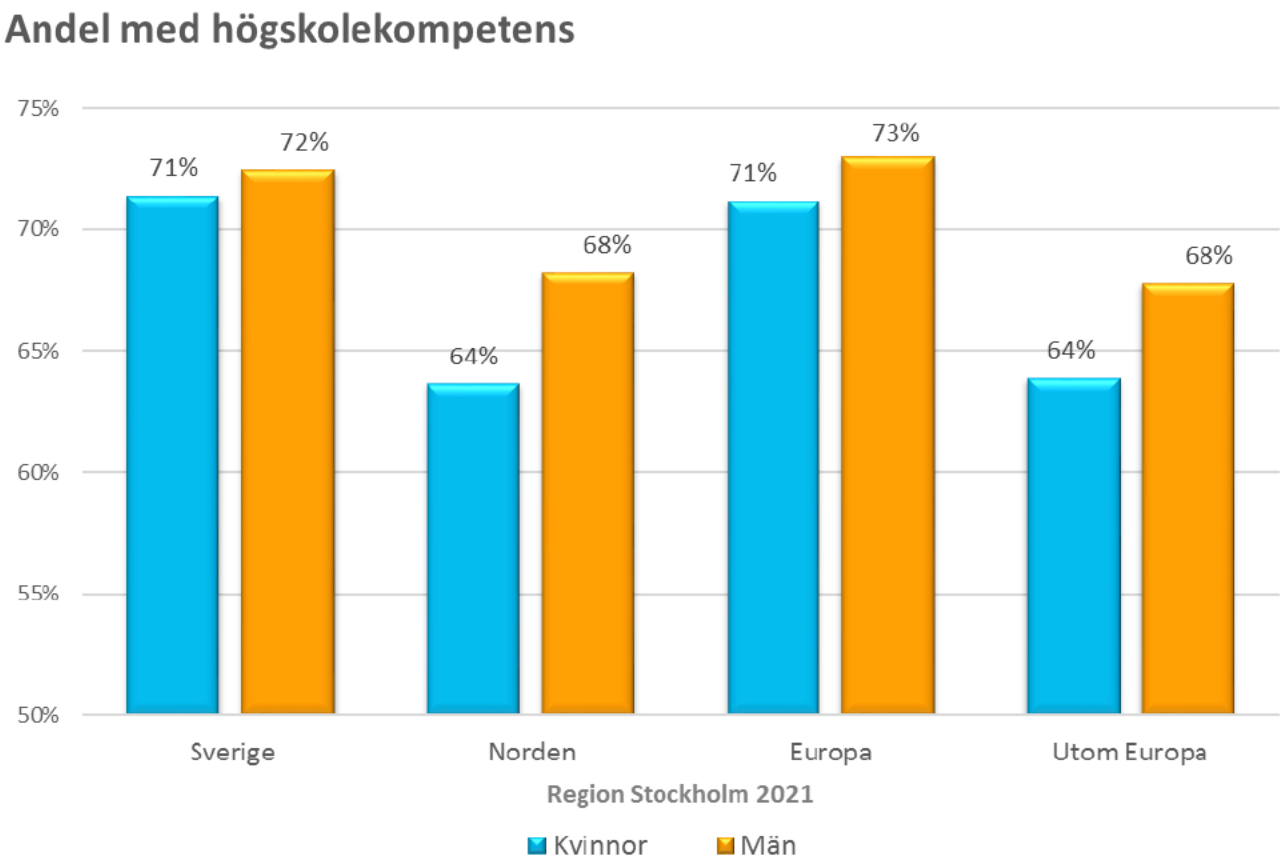
Chefer – olika enheter



AISAB, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen, S:t Eriks ögonsjukhus, Serviceförvaltningen, Tiohundra, Trafikförvaltningen samt övriga mindre enheter har för få chefer för att kunna redovisas.

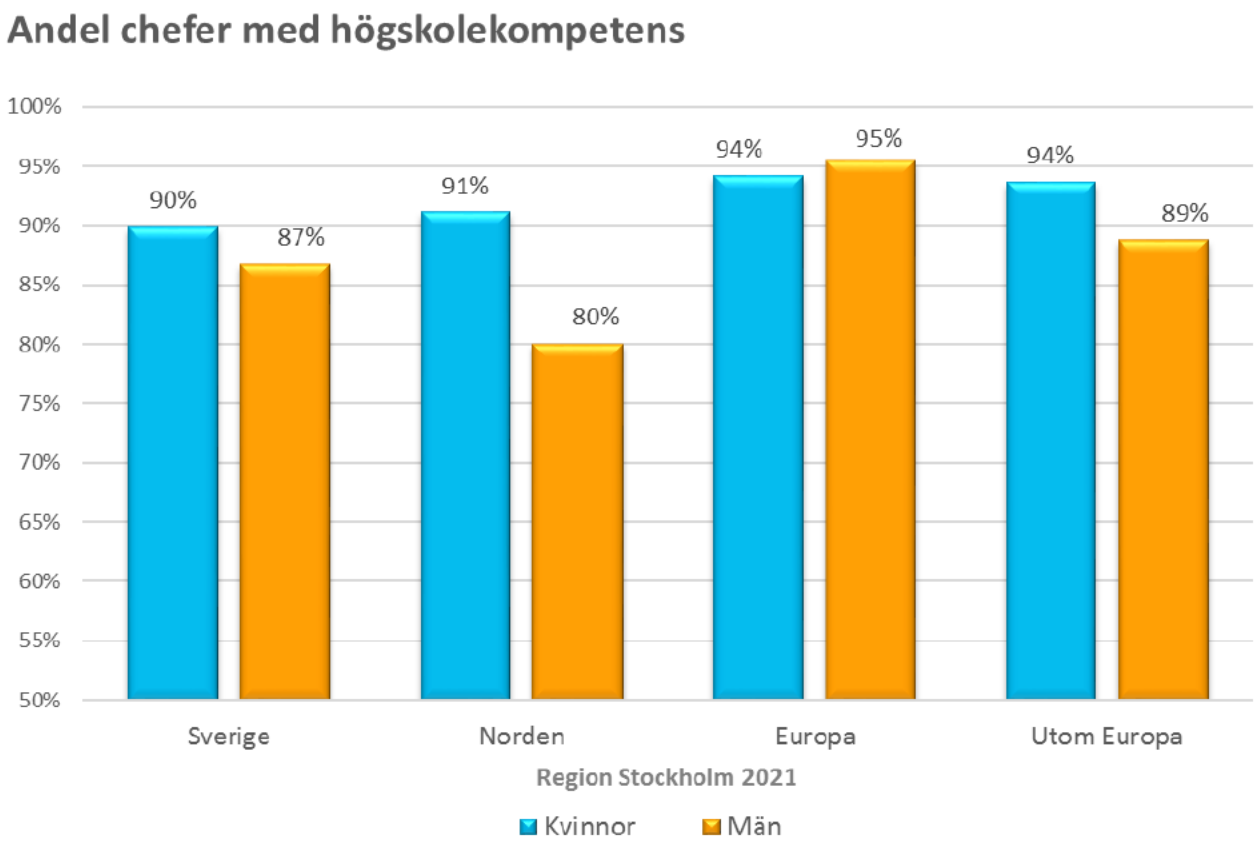


Högskolekompetens – kvinnor och män





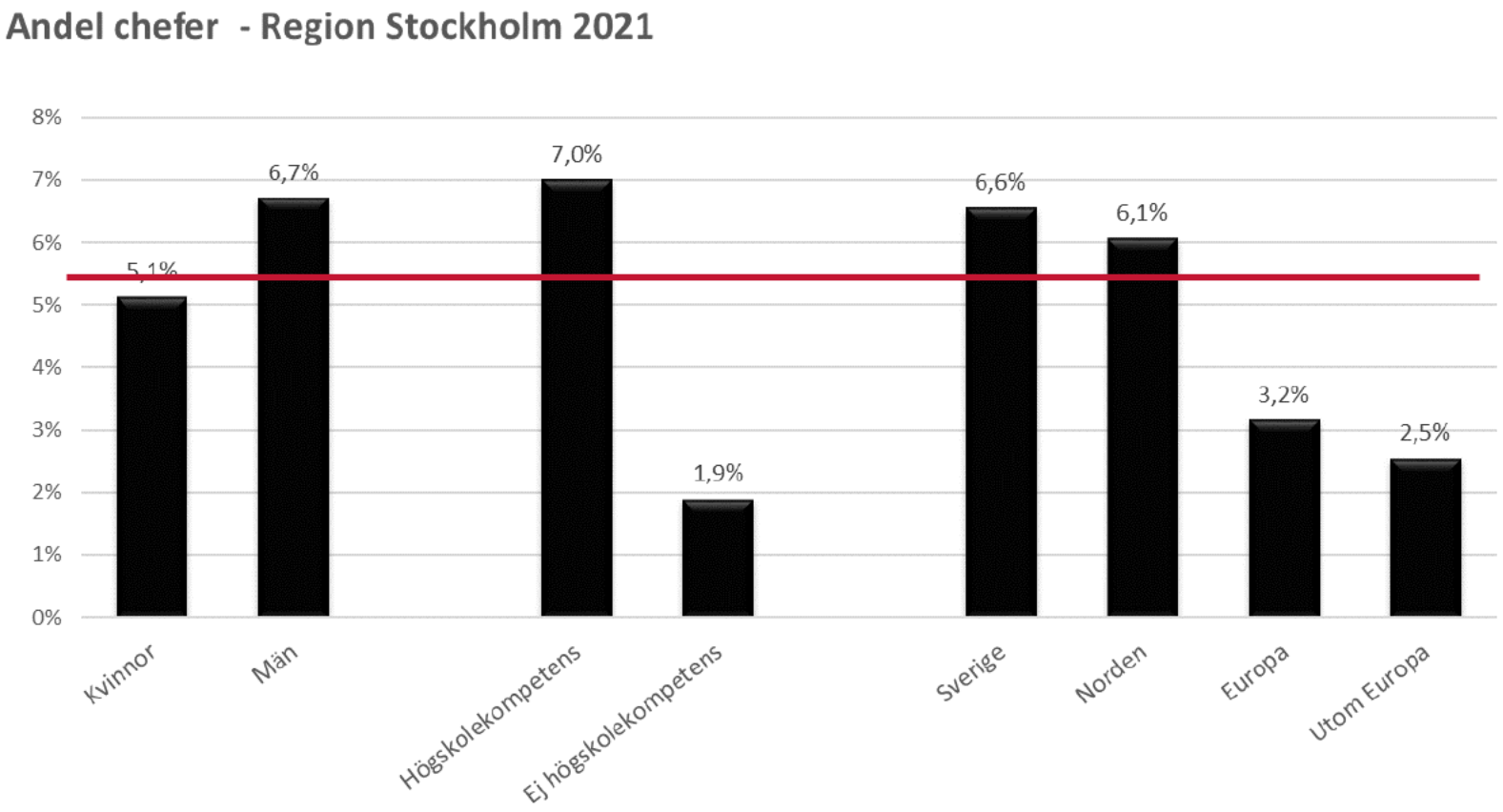
Högskolekompetens hos chefer – kv och m



Andel av cheferna som har högskolekompetens



Karriärmöjligheter – olika bakgrund



Röd linje = andel av samtliga anställda som



Analys av Region Stockholm (NYI)

- Region Stockholm ökar andelen anställda med utomeuropeisk bakgrund, och minskar framför allt andelen anställda med svensk bakgrund.

- Region Stockholm har en klart högre andel anställda med utländsk bakgrund än många andra organisationer. Region Stockholm speglar dock inte riktigt befolkningen i Stockholms län totalt sett. Däremot speglar Region Stockholms anställda män befolkning i länet väl.

- Region Stockholm har en högre andel män än kvinnor med utomeuropeisk bakgrund.

- Det är stor skillnad i andel anställda med utländsk bakgrund mellan olika yrkesgrupper. Högst andel, över 50 procent finns bland tandläkare, tandsköterskor/hygienister och biomedicinska analytiker. Lägst andel kring 20 procent, finns bland chefer, arbetsterapeuter och psykologer.



Analys (fortsättning)

- Ungefär 2 av 3 anställda har högskolekompetens. Anställda med svensk och europeisk bakgrund har högskolekompetens i något högre omfattning än anställda med nordisk och utomeuropeisk bakgrund.

- Anställda med utomeuropeisk bakgrund har högskolekompetens i något mindre omfattning (65 procent) som anställda med svensk bakgrund (72 procent).

- Män har klart högre medellön än kvinnor. Det gäller samtliga bakgrunder. Skillnaden i medellön mellan olika bakgrunder är mindre än skillnaden mellan män och kvinnor.

Analys karriärmöjligheter

- En av 15 (6,6 procent) anställda med svensk bakgrund är chef.
  En av 40 (2,5 procent) anställda med utomeuropeisk bakgrund är chef.
- Anställda med utomeuropeisk bakgrund har högskolekompetens i något mindre omfattning (65 procent) som anställda med svensk bakgrund (72 procent).

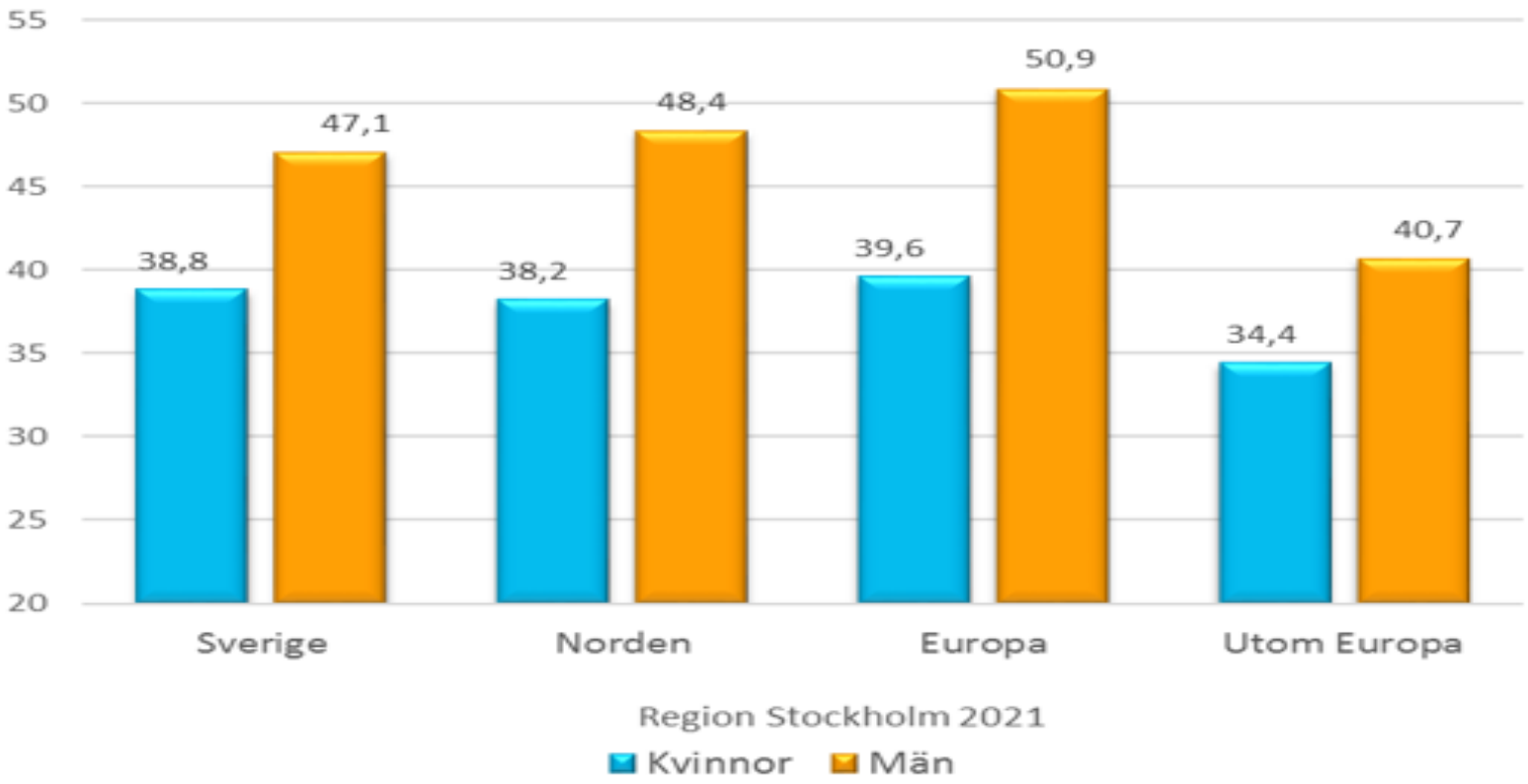
- För att bli chef är det viktigt att ha:
  - Högskolekompetens (7 procent av de med högskolekompetens är chefer, 1,9 procent av de utan högskolekompetens är chefer),
  - Att ha svensk eller nordisk bakgrund (6,1 – 6,6 procent mot 2,5 procent för de med utomeuropeisk bakgrund.
  - Män är i något högre grad (6,7 procent) chefer än kvinnor (5,1 procent).

Nyckeltalsinstitutets
Nyckeltal utländsk bakgrund



Lönestruktur – kvinnor och män

Medellön för respektive bakgrund (tkr)



Nyckeltals Institutet ni

- Region Stockholm konstaterar att: ”Män har klart högre medellön än kvinnor. Det gäller samtliga bakgrunder. Skillnaden i medellön mellan olika bakgrunder är mindre än skillnaden mellan män och kvinnor.”

- *För trafikförvaltningen ser utvecklingen ut på följande sätt:

Lön (median)	Jämix 2018	Jämix 2019	Jämix 2020	Jämix 2018 (lägre i % än männens)	Jämix 2019 (lägre i % än männens)	Jämix 2020 (lägre i % än männens)
Kvinnor	43600	45800	46150	10,09%	9,17%	10,18%
Män	48000	50000	50850			

*SACO-TF sammanställning

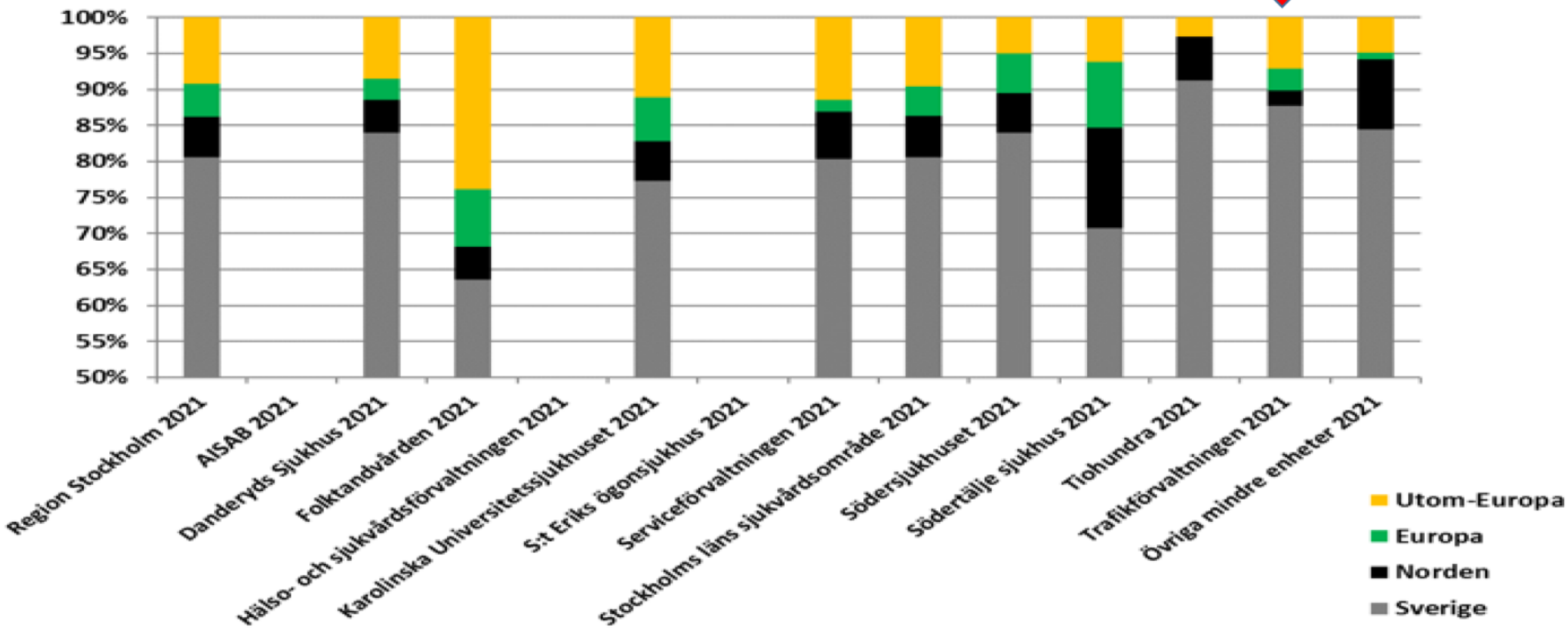
Nyckeltalsinstitutets
Nyckeltal utländsk bakgrund

Att använda personalnyckeltal!
Mäta Jämföra Analysera Agera!



*SACO-TF notering efter avstämning med ansvariga för sammanställningen hos Region Stockholm
(Röd pil inlagd av SACO-TF)

Chefer – olika enheter



***Notera!**
AISAB, HLS och S:tE ÖS har för få chefer med annan bakgrund än svensk för att redovisas, inte för få chefer, vilket innebär att man väljer att inte redovisa pga. risken att kunna identifiera på individnivå

AISAB, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och S:t Eriks ögonsjukhus, har för få chefer för att kunna redovisas.

Nyckeltals Institutet ni

*SACO-TF ungefärlig analys utifrån tillgängligt underlag

Region Stockholm

I Region Stockholm bor ca 35-40 % svenskar med utländsk bakgrund.
*För trafikförvaltningen gäller ungefär följande fördelning:
- En av ca 10
- En av ca 100 (även nordisk och europeisk bakgrund inräknad)

Analys karriärmöjligheter

- En av 15 (6,6 procent) anställda med svensk bakgrund är chef.
  En av 40 (2,5 procent) anställda med utomeuropeisk bakgrund är chef.
- Anställda med utomeuropeisk bakgrund har högskolekompetens i något mindre omfattning (65 procent) som anställda med svensk bakgrund (72 procent).

- För att bli chef är det viktigt att ha:
  - Högskolekompetens (7 procent av de med högskolekompetens är chefer, 1,9 procent av de utan högskolekompetens är chefer),
  - Att ha svensk eller nordisk bakgrund (6,1 – 6,6 procent mot 2,5 procent för de med utomeuropeisk bakgrund.
  - Män är i något högre grad (6,7 procent) chefer än kvinnor (5,1 procent).

202112_Saco_underlag_TN_Brev_rekryteringar

Annons-	Projektnamn	Alla sökande
177875	Gruppchef IT Organisationsstödjande tjänster och digital arbetsplat	2 sökanden
177812	Trafikdirektör	33 sökanden
177420	Sektionschef IT, Arkitektur och Säkerhet (intern rekrytering)	2 sökanden
177241	Sektionschef IT, Strategi & Verksamhetsutveckling	53 sökanden
175972	Chefscontroller för trafik och anläggning	47 sökanden
175261	Sektionschef Buss (intern rekrytering)	2 sökanden
174652	Sektionschef för Risk och Intern kontroll	21 sökanden
174626	Biträdande sektionschef Infrastruktur BEST	42 sökanden
173958	Gruppchef digital kundupplevelse (tf)	1 sökanden
172362	IT-direktör	149 sökanden
177816	Teknisk direktör	40 sökanden
	Avdelningschef Investeringsprojekt	29 sökanden
		421