Region Stockholm

POSTLISTA

Trafiknämnden
Perioden 2022-02-04 - 2022-03-04

Trafiknämnden
2022-03-15, punkt 20

Datum	Från/till	Angående	Handläggning
2022-02-23 TN 2021-1308	Saco	Inkommen skrivelse från Saco-föreningen på trafikförvaltningen	Svar

Trafikförvaltningen
HR

BREV
2022-02-23

Ärende/Dok. id.
TN 2021-1254

Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Handläggare
Lotta Hörnfeldt Jonsson

Trafikförvaltningens kommentarer på inkommen skrivelse från Saco-föreningen på trafikförvaltningen

Saco-föreningen på trafikförvaltningen har under december 2021 inkommit med en skrivelse riktad till Trafiknämnden, Arbets- och personalutskottet, Region Stockholm och Trafikförvaltningen.

Skrivelsens rubrik samt inledande mening, "För att bli chef är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund", är en kommentar hämtad från Nyckeltalsinstitutet presentation av 2020 års kartläggning av mångfalden inom Region Stockholm. Uttrycket är således inte ett konstaterande av Region Stockholm utan en slutsats Nyckeltalsinstitutet drar av det statistiska underlaget från undersökningen. I Nyckeltalsinstitutets kartläggning ingick även trafikförvaltningen som en av regionens enheter, med vid tidpunkten för insamlandet av data, 879 anställda.

I Sacos skrivelse lyfts, förutom frågan om mångfald, även jämlikhet, lönebildning, diskriminering och förtroendemannarollen som problemområden inom trafikförvaltningen. Nedan följer trafikförvaltningens kommentarer och i vissa fall klargöranden på inkommit brev från Saco.

Trafikförvaltningen
HR

BREV
2022-02-23

Ärende/Dok. id.
TN 2021-1254

Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Mångfald - anställda med utländsk bakgrund på trafikförvaltningen

Trafikförvaltningen har, jämfört med arbetsgivaren Region Stockholm som helhet och befolkningen i Stockholms region, en lägre andel anställda med utländsk bakgrund. Andelen anställda med utländsk bakgrund på Trafikförvaltningen ökar och för år 2020 var andelen med utländsk bakgrund på trafikförvaltningen 19,5 % (17,2 % år 2019) jämfört med Region Stockholms 38,2 %.

Saco menar i sin skrivelse att trafikförvaltningen *har gett utfästelser om att man kommer att se till att det blir bättring genom bland annat nyrekrytering*.

Att ge utfästelser eller garantier, vilket ordet innebär, om att öka antalet utlandsfödda medarbetare inom vår verksamhet är riskabelt att göra och har inte heller gjorts. Mångfald är dock en viktig fråga för trafikförvaltningen.

Det rör sig om ett successivt och långsiktigt förändringsarbete. Trafikförvaltningen verkar och konkurrerar på en helt annan del av arbetsmarknaden än regionen i stort. Av det skälet kan det vara mer relevant att jämföra trafikförvaltningen med jämförbara förvaltningar och arbetsmarknad. Med det specifika uppdrag trafikförvaltningen har är utmaningen i nuläget att attrahera och rekrytera rätt kompetens. Att exkludera en stor grupp sökande mot bakgrund av härkomst går inte endast mot trafikförvaltningens värderingar och rekryteringsprocess, utan vore också kontraproduktivt i en situation där behovet är att hitta de bästa kompetenserna. Av det skälet använder trafikförvaltningen som ett komplement till traditionell rekrytering med annonsering, också riktad search på flertalet roller.

Saco skriver att det *i stort sett i 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.*

Detta påstående stämmer, det är trafikförvaltningens målsättning att nå ett så brett urval som möjligt och att välkomna alla som uppfyller annonsens krav att söka.

Rekryteringsprocessen

Saco skriver att det finns *svagheter* i trafikförvaltningens rekryteringsprocess.

Trafikförvaltningen arbetar sedan 2019 med kompetensbaserad rekrytering. Det innebär att en i förväg upprättad kravprofil är styrande genom hela processen, att den person som i allra högsta grad matchar kravprofilen ska gå vidare i processen och att intervjuer sker kompetensbaserat.

Sedan hösten 2018 testas alla kandidater, som uppfyller skall-kraven i kravprofilen, tidigt i processen i syfte att säkra objektiva bedömningar i samband med urval. De kandidater som bäst matchar kompetensprofilen går vidare till intervju. Testen grundar sig i verifierad vetenskap baserad på den senaste forskningen inom arbetspsykologi och mäter egenskaper såsom personlighet och problemlösningsförmåga.

From 2021 begärs inte längre något personligt brev in av de sökande, endast ett CV ska bifogas ansökan. Syftet är att ytterligare öka objektiviteten i processen och därmed minska risken för ofrivillig diskriminering.

Ett bestämt mål eller kvotering av andel anställda med utländsk bakgrund finns inte fastslaget inom Region Stockholm och således inte heller inom trafikförvaltningen. Trafikförvaltningen önskar dock följa effekten av sin egen rekryteringsprocess och beställde därför för 2020, via Nyckeltalsinstitutet som erhåller uppgifterna från SCB, en rapport över andelen nyrekryterade med utländsk bakgrund. Rapporten visar en positiv utveckling där andelen nyanställda med utländsk bakgrund för 2020 låg på 26 % att jämföra med 19 % under 2018. Motsvarande rapport har även beställts för 2021 men är i skrivande stund inte tillgänglig ännu.

Saco påpekar att det till arbetsgivaren har *föreslagits anonyma rekryteringsprocesser för att undvika diskriminering*.

Trafikförvaltningen arbetar i det regiongemensamma rekryteringssystemet Varbi. En förutsättning för att i systemet ställa om till avidentifierad (CV-lös) ansökan är att hela regionen ställer om arbetssätten. Trafikförvaltningen har tagit frågan om CV-lös ansökan i rekryteringssystemet vidare till regionen. I nuläget finns det dock inte några kända planer på en sådan förändring.

Åldersdiskriminering

Saco uttrycker att man ser *indikationer på åldersdiskriminering*.
Detta är svårt att bemöta då påståendet är ospecificerat i det brev som har inkommit och inte heller har framförts till trafikförvaltningen i form av något konkret ärende.

Inom Region Stockholm och på trafikförvaltningen råder nolltolerans mot alla former av diskriminering, vi följer kollektivavtalets intentioner i fråga om lönesättning och i rekryteringssammanhang är ålder inte ett kriterium för urval.

För att ge en bild av nuvarande åldersdemografi inom trafikförvaltningen kan meddelas att medelåldern för alla anställda är 47,9 år. Medelålder för trafikförvaltningens 93 chefer är 51 år och utgörs av chefer i åldrarna 37 till 67 år. Ålder är inte avgörande för möjligheterna att erhålla en chefstjänst på trafikförvaltningen.

HME-resultat utsatthetsfrågor – etnicitet och kön

Av Sacos inkomna skrivelse kan det tolkas som att det råder en diskriminerande, kränkande och icke-transparent kultur på trafikförvaltningen. Trafikförvaltningen känner inte igen sig i Sacos beskrivning.

I den årliga medarbetarenkäten finns ett avsnitt med specifika utsatthetsfrågor. Utdrag ur 2021 års medarbetarenkät visar att det är 6 % som har upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling. Detta kan jämföras med Region Stockholm där motsvarande siffra är 8 %.

- 4 % av totalt 49 medarbetare som svarat att de blivit utsatta för kränkande särbehandling upplever att det haft samband med diskrimineringsgrunden *etnisk tillhörighet*. 4 % motsvarar 2 personer.

- 14 % av totalt 49 medarbetare som svarat att de blivit utsatta för kränkande särbehandling anger att det haft samband med diskrimineringsgrunden *kön*. 14 % motsvarar ca 7 personer.

Enkäten är anonym vilket torde ge alla möjlighet att ge sin ärliga uppfattning om sin upplevelse.

Dock råder nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling och ingen medarbetare ska behöva känna sig utsatt för kränkande särbehandling. Som arbetsgivare är vi skyldiga att agera om vi får kännedom om upplevelse av kränkning och vi följer regionens riktlinje och vägledning i det fall en anmälan görs. Under 2021 har sammanlagt 4 kränkningsanmälningar inkommit och hanterats.

Skillnad i lön kvinnor och män

Saco gör gällande att kvinnor på trafikförvaltningen utsätts för lönediskriminering, och att gapet mellan kvinnor och mäns medianlöner är 10 %. Detta görs med referens till JÄMIX kartläggning för år 2020.

Inom Region Stockholm och på trafikförvaltningen råder nolltolerans mot alla former av diskriminering.

Jämställdhetsindex (JÄMIX) är en kartläggning som på uppdrag av Region Stockholm utförs årligen av Nyckeltalsinstitutet och trafikförvaltningen har ingått i mätningen sedan 2006.

Resultatet av JÄMIX för 2020 visar att gapet mellan kvinnors och mäns medianlön på trafikförvaltningen var 8,3 %. År 2016 var skillnaden i medianlön på trafikförvaltningen 11 % och gapet har därefter successivt minskat till 2020 års nivå. Skillnaden år 2020 var därmed mindre inom trafikförvaltningen än för Region Stockholm som helhet med 14,5 %. Även vid en jämförelse med hela regionbranschen, som hade ett gap på 9,2 %, är gapet fortfarande mindre inom trafikförvaltningen.

I Sacos skrivelse framstår det som att trafikförvaltningen inte genomför lönekartläggningar, detta då Saco på sidan 6 i punktlistan skriver: ... *utan någon lönekartläggning på flera år.*
Detta stämmer inte. Enligt diskrimineringslagen ska en lönekartläggning genomföras årligen vilket också har skett inom trafikförvaltningen. Resultatet presenteras i central facklig samverkan på regional nivå.

Förtroendemannarollen på trafikförvaltningen

På Trafikförvaltningen finns ett samverkansavtal vars intention är att parterna gemensamt ska verka för att utveckla verksamheten på ett konstruktivt sätt. Samverkansmöten genomförs regelbundet och gruppen är sammansatt av representanter från arbetsgivaren och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna verksamma vid trafikförvaltningen. I dessa möten behandlas förändringar i verksamheten, information och arbetsmiljöfrågor. Individuella medarbetarfrågor och lön hanteras utanför samverkansgruppen gentemot respektive facklig part.

Samverkanssystemet kräver en öppen och tidig dialog mellan parterna som innefattar respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden.

Saco skriver i sitt brev: *En förtroendevald ska inte behöva upplevas utsatts, varnad eller utfryst när man för på tal den här typer av frågeställningar eller utmaningar.*

Trafikförvaltningen håller med, ingen medarbetare ska behöva uppleva det så som beskrivs av Saco i brevet. Inom Region Stockholm råder nolltolerans mot alla former av kränkningar. Trafikförvaltningen har inte mottagit någon förhandlingsframställan avseende brott mot fackliga företrädare och anser sig inte ha brutit mot förtroendemannalagen eller föreningsrätten.

Slutligen

Sedan några år pågår ett aktivt arbete inom trafikförvaltningen med att förtydliga, utveckla och förbättra de processer som styr arbetet inom samtliga områden som Saco pekar ut som problemområden i den inskickade skrivelsen.

Saco skriver i brevet att de av trafikförvaltningen möts av *ifrågasättande, ovilja, oförståelse samt motstånd* när Saco lyfter sina frågeställningar.

Trafikförvaltningen känner inte igen sig i denna beskrivning, då vi i ett flertal samverkansmöten med Saco och övriga lokala arbetstagarorganisationer har beskrivit genomförda och pågående utvecklingsinsatser i våra processer. Det skedde senaste var vid rapporteringssamverkan den 24 september 2021 där trafikförvaltningen, jämte nyckeltal, presenterade ett sammandrag av aktiva åtgärder som har vidtagits och planeras framåtriktat, se bilaga nedan.

Trafikförvaltningen
HR

BREV
2022-02-23

Ärende/Dok. id.
TN 2021-1254

Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Trafikförvaltningen har även tillhandahållit underlag som Saco har efterfrågat. Exempelvis CV på samtliga kallade till intervju i alla chefsrekryteringar under det senaste halvåret.

Trafikförvaltningen arbetar kontinuerligt med att förbättra sin verksamhet, både ur ett arbetsmiljöperspektiv men också för att förbli en hållbar och attraktiv arbetsgivare som med rätt kompetens kan nå verksamhetens uppdrag och mål. Effekterna av ett utvecklingsarbete går inte alltid att se på kort tid, det tar tid att förändra processer och beteenden, men ett kvitto på att utvecklingen går åt rätt håll är att trafikförvaltningen uppnådde högsta resultat och tilldelades utmärkelsen "Bäst i branschen: Bästa jämställdhetsindex bland regioner 2020", en kartläggning av regionanställdas faktiska arbetsvillkor (Nyckeltalsinstitutet). Samma kartläggning visade också att trafikförvaltningen tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna kopplat till jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor, och för det tilldelas vi certifikatet ”Excellent arbetsgivare 2021”.

Dessa utmärkelser är vi som arbetsgivare naturligtvis stolta över och vi hoppas att också våra fackliga förtroendevalda ska dela känslan av att arbeta i en högpresterande och utvecklingsinriktad organisation där den gemensamma ambitionen är att genom konstruktiv samverkan skapa bra och jämställda arbetsförhållanden för alla våra anställda.

Med vänlig hälsning,

David Lagneholm
Förvaltningschef

Bilaga

Nedan är *utdrag* från den presentation som trafikförvaltningen gick igenom med de fackliga parterna under rapporteringssamverkan den 2021-09-24:

Aktiva åtgärder inom mångfald och jämställdhet

- Nytt rekryteringssystem som stödjer en kompetensbaserad rekryteringsprocess och möjliggör nya arbetssätt i urvalet så som urvalsfrågor kopplat till skallkrav.
- Chefsutbildning "Hållbart ledarskap" bygger på Region Stockholms medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt "Riktlinje mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier"
- Chefsutbildningen inom kompetensbaserad rekrytering som inkluderar moment kring icke-diskriminerande lönesättning.
- Nano-learning inom likabehandling för alla medarbetare och chefer
- Jobbsprånget, ett samarbete mellan Ingenjörsvetenskapsakademin och Arbetsförmedlingen. Syftet är att integrera nyanlända akademiker på den svenska arbetsmarknaden genom meningsfulla och lärorika praktikperioder. 2021 hade Trafikförvaltningen 8 praktikanter, att jämföra med tidigare ca 2-3 praktikanter per år.
- Årlig lönekartläggning genomförs inom regionen i vilken även trafikförvaltningen ingår.
- Årlig process för löneöversyn. Fackliga parters synpunkter på löneöversynen 2021 har återförts till ledningen och kommer att beaktas i samband med planeringen av kommande löneöversyn.
- Utbildning inom jämställdhet, jämlikhet och mångfald inom Region Stockholm bygger på vetenskaplig grund och utgår från de lagar som ska styra arbetet med jämlikhet, jämställdhet och diskriminering. Motsvarande utbildning ges även HR.

Trafikförvaltningen
HR

BREV
2022-02-23

Ärende/Dok. id.
TN 2021-1254

Infosäk. klass
K1 (Öppen)

Nedan är den utmärkelse och det certifikat som trafikförvaltningen tilldelades under 2021 av Nyckeltalsinstitutet avseende 2020 års resultat på Jämställdhetsindex (JÄMIX):



Nyckeltals Institutet ni

Utmärkelsen Bäst i Branschen
Bästa Jämställdhetsindex JÄMIX®
inom Regioner 2020

har tilldelats

Trafikförvaltningen
Region Stockholm

Som har uppnått högsta resultat i Nyckeltalsinstitutets Jämställdhetsindex JÄMIX® i sin bransch. En kvantitativ kartläggning av hur jämställda organisationens arbetsvillkor är för män och kvinnor, liksom arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter.

Tina Ekström

Tina Ekström
VD Nyckeltalsinstitutet AB



Certifikat

Excellent arbetsgivare™ 2021

Trafikförvaltningen
Region Stockholm

har uppnått excellenta resultat i Nyckeltalsinstitutets Jämställdhetsindex JÄMIX® 2020 års databas. Trafikförvaltningen tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor i svenskt arbetsliv. De är därmed en excellent och jämställd arbetsgivare!

Tina Ekström VD
Nyckeltalsinstitutet AB

ni

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



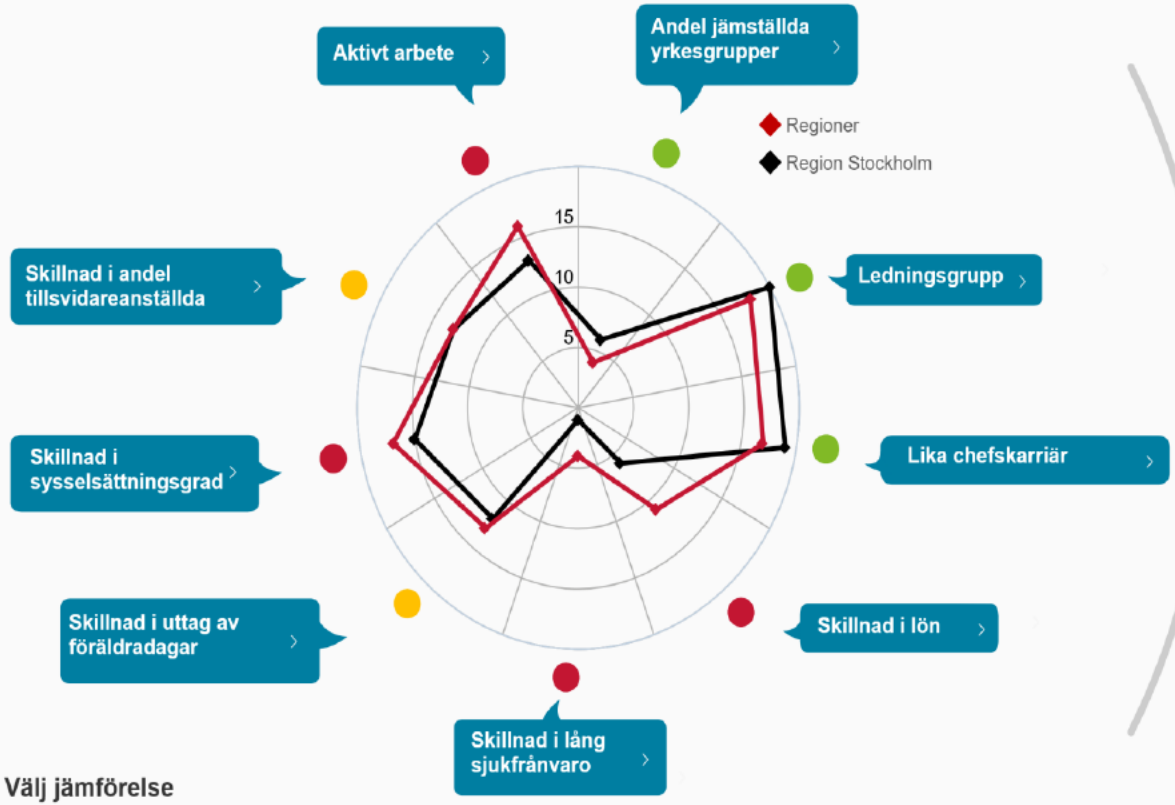
BRG 2021-04-21

Nyckeltals Institutet

Region Stockholm

JÄMIX - Region Stockholm 2020

Så beräknas indexet



Branschmedian 108p

105p

Region Stockholm

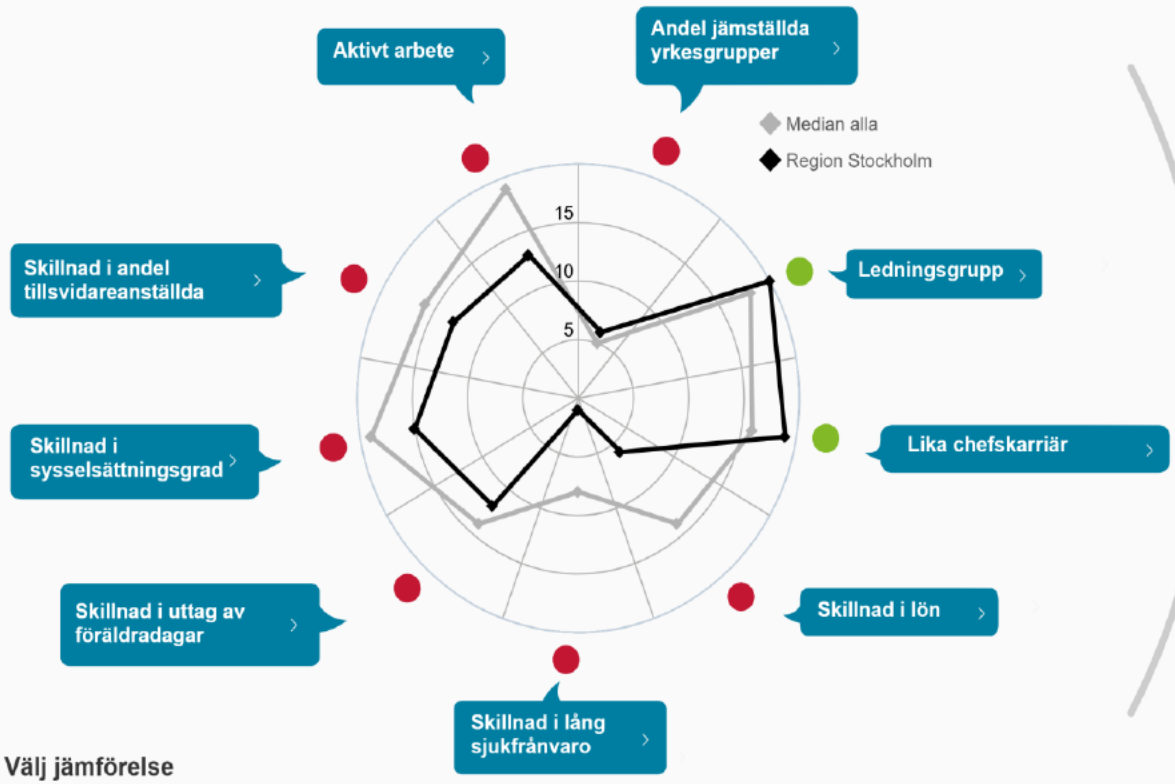
Välj jämförelse

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

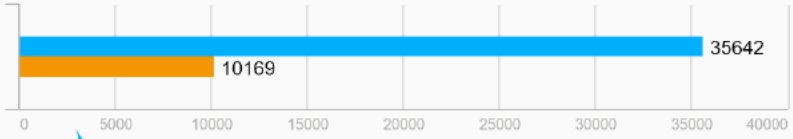
Välj jämförelse

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

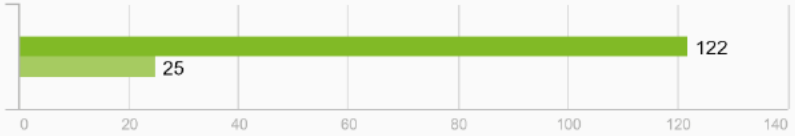
Region Stockholm

Bakgrundsdata - Region Stockholm

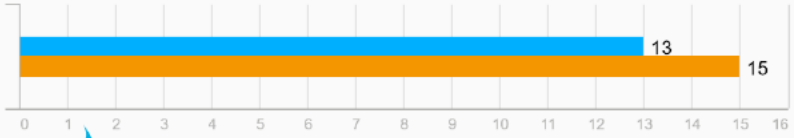
Kvinnor
Män



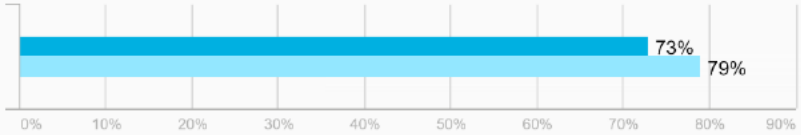
Antal anställda



Yrkesgrupper Totalt
Yrkesgrupper Jämställda

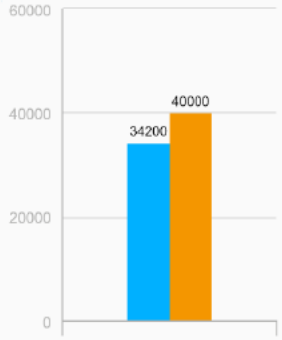


Ledningsgrupp

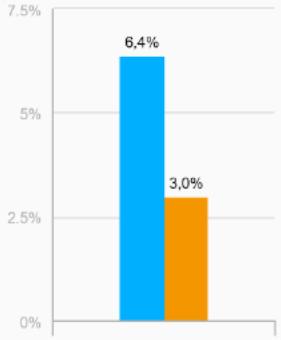


Andel chefer som är kvinnor
Andel anställda som är kvinnor

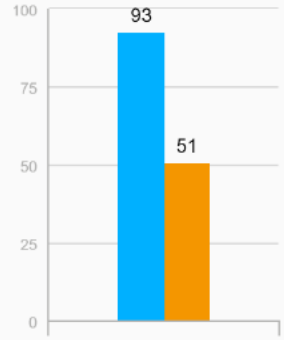
Lön



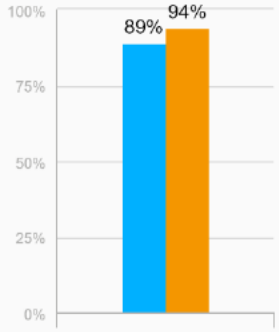
Långtidssjukfrånvaro



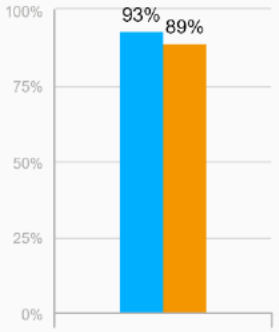
Föräldradagar



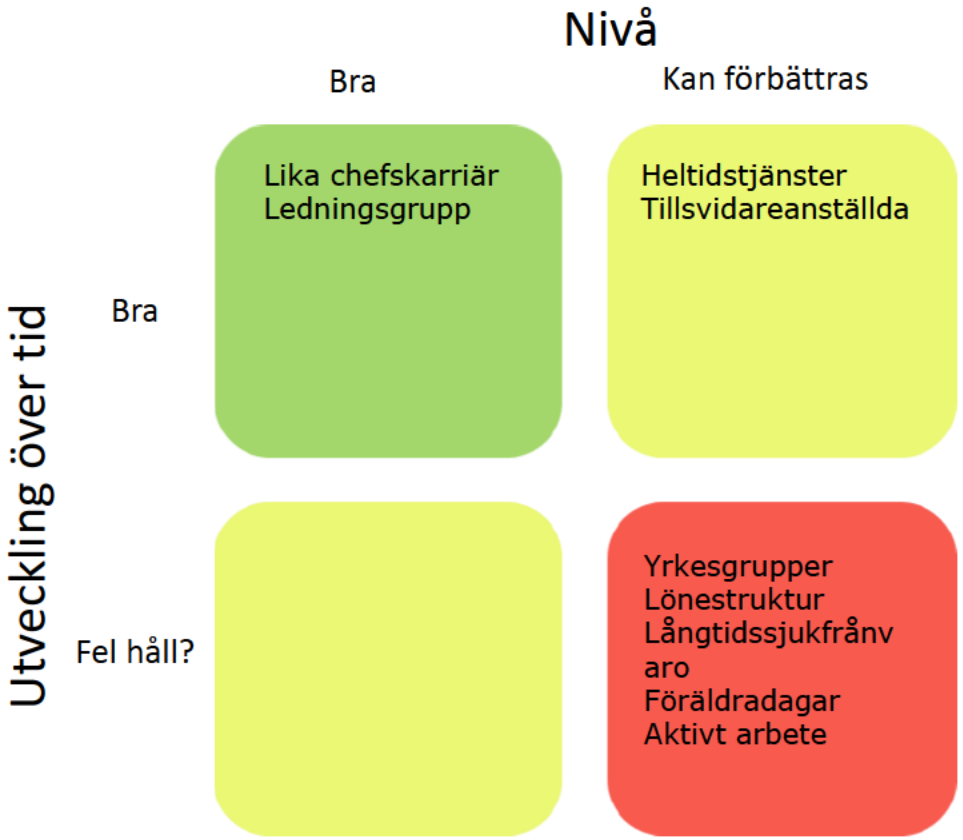
Heltidstjänster



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**



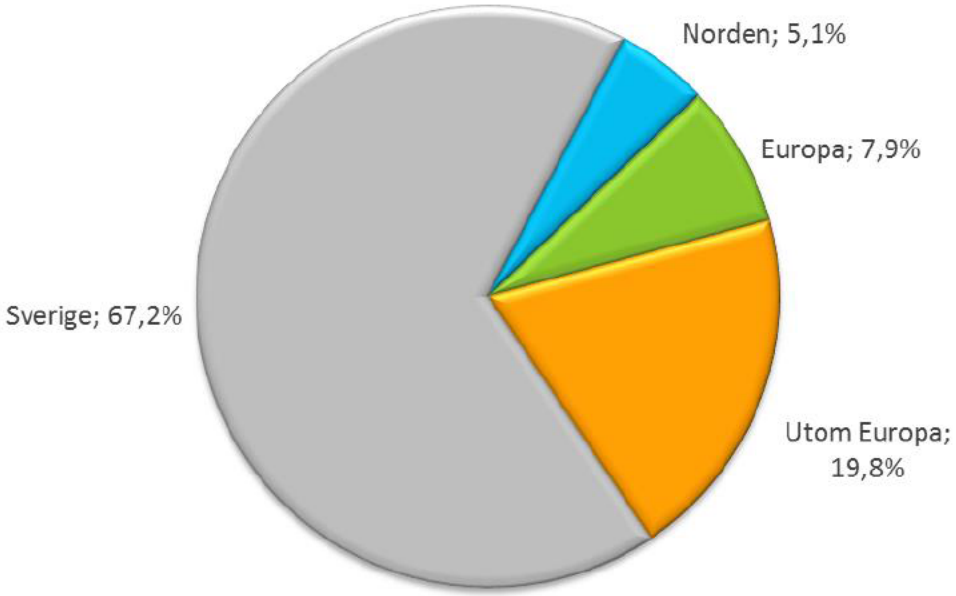
Enheter inom Region Stockholm

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)**



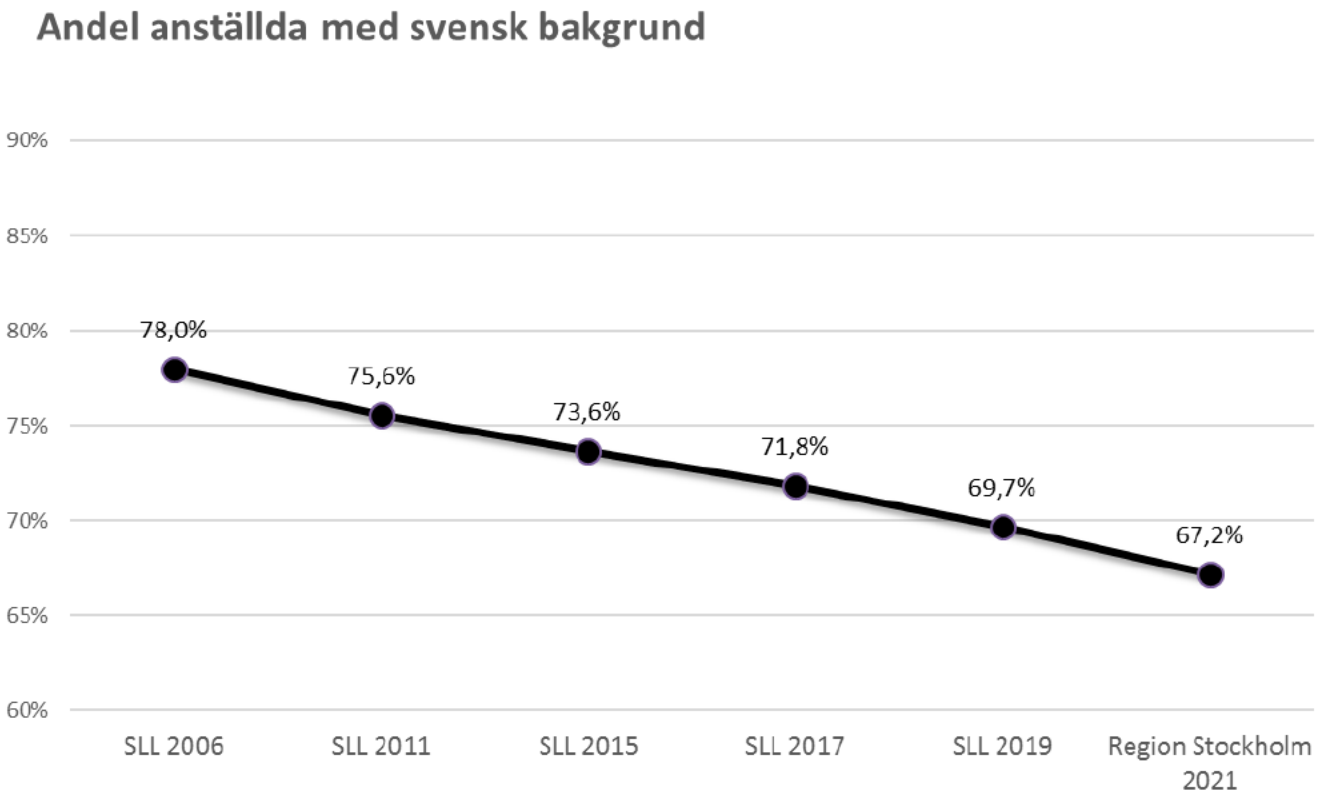
Fördelning bakgrund

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



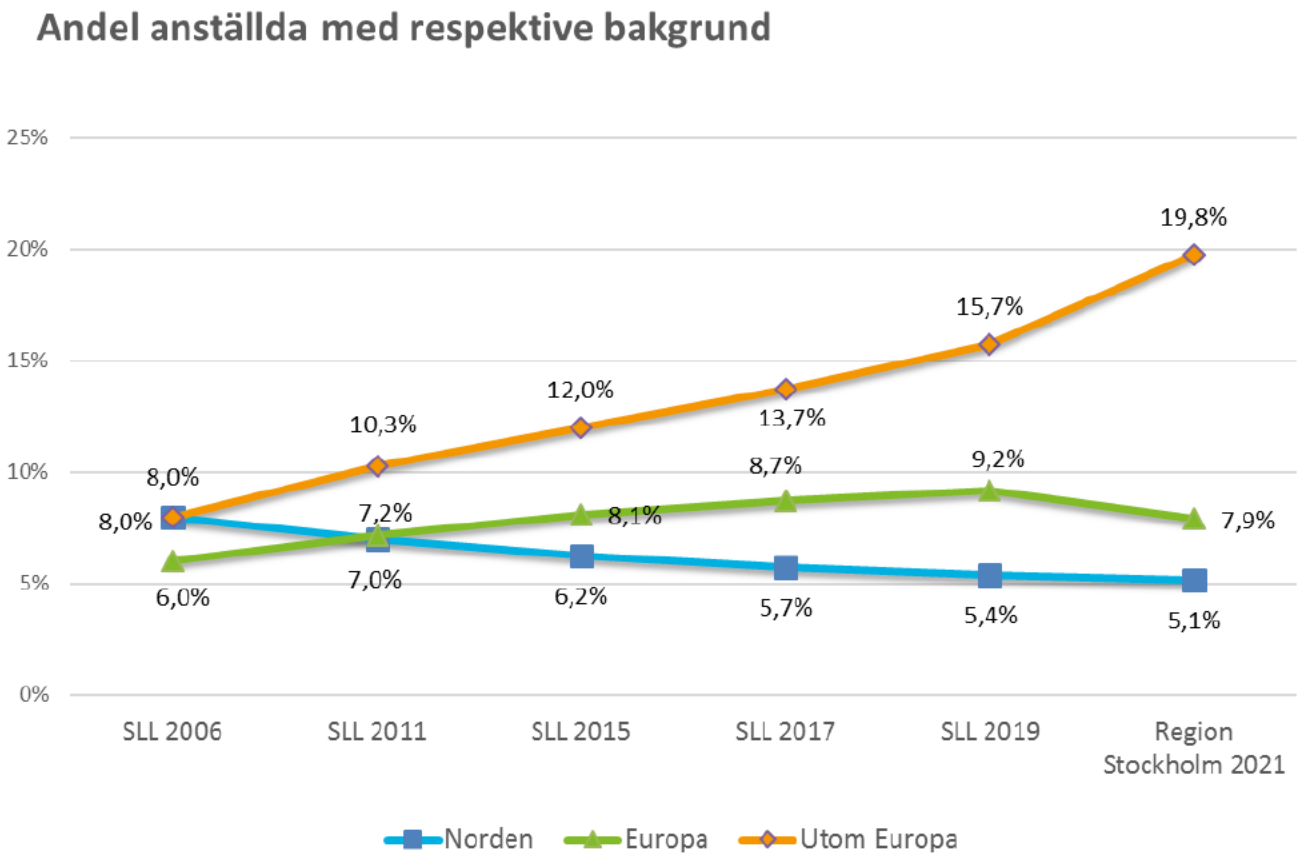


Anställda jämfört med tidigare



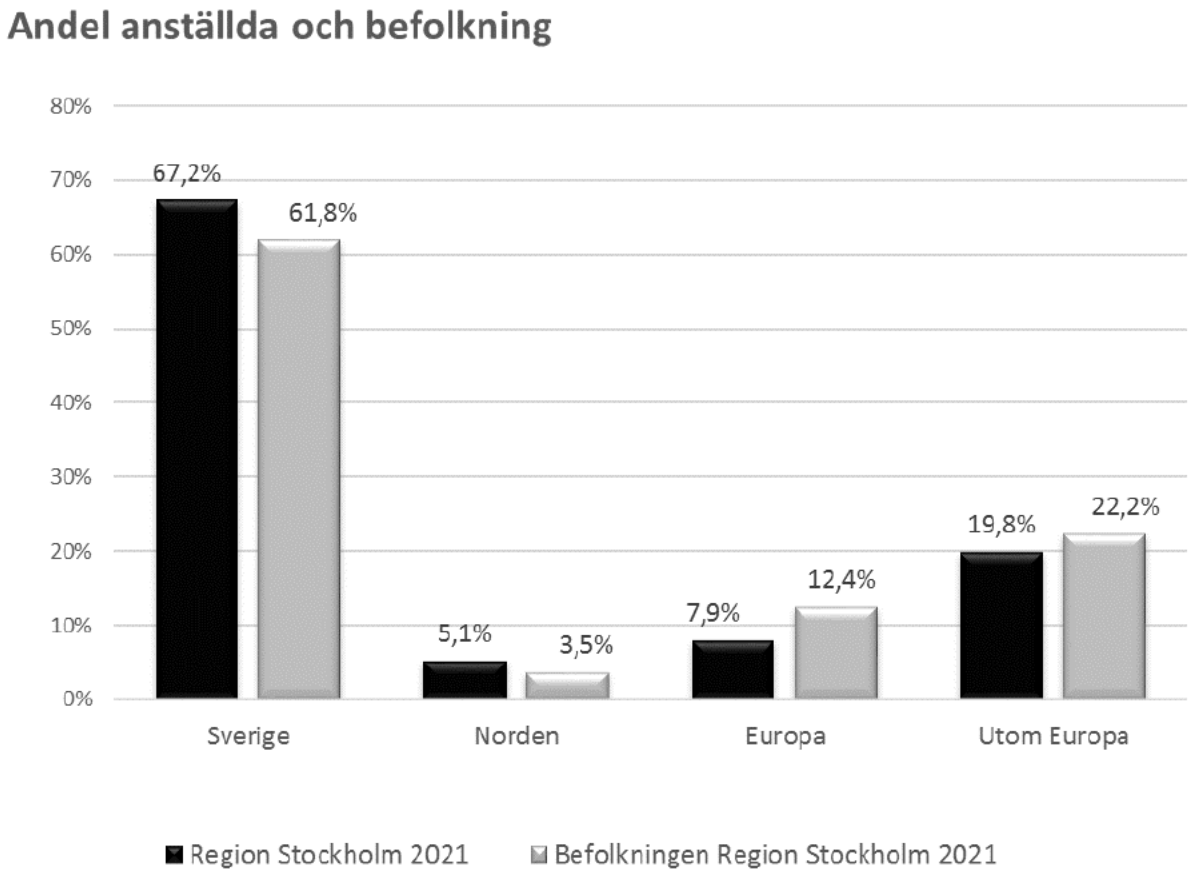


Anställda jämfört med tidigare



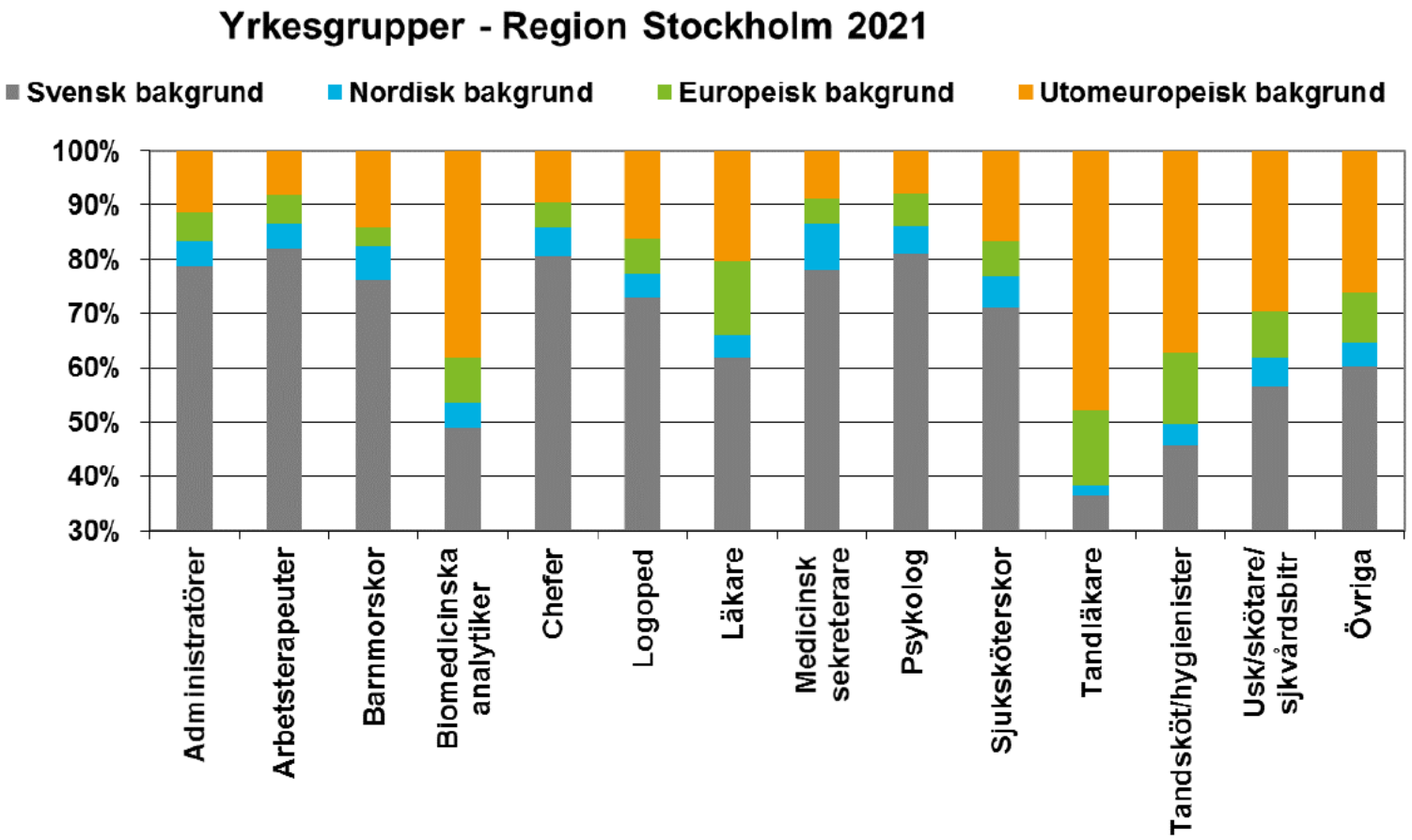


Anställda jämfört med befolkningen





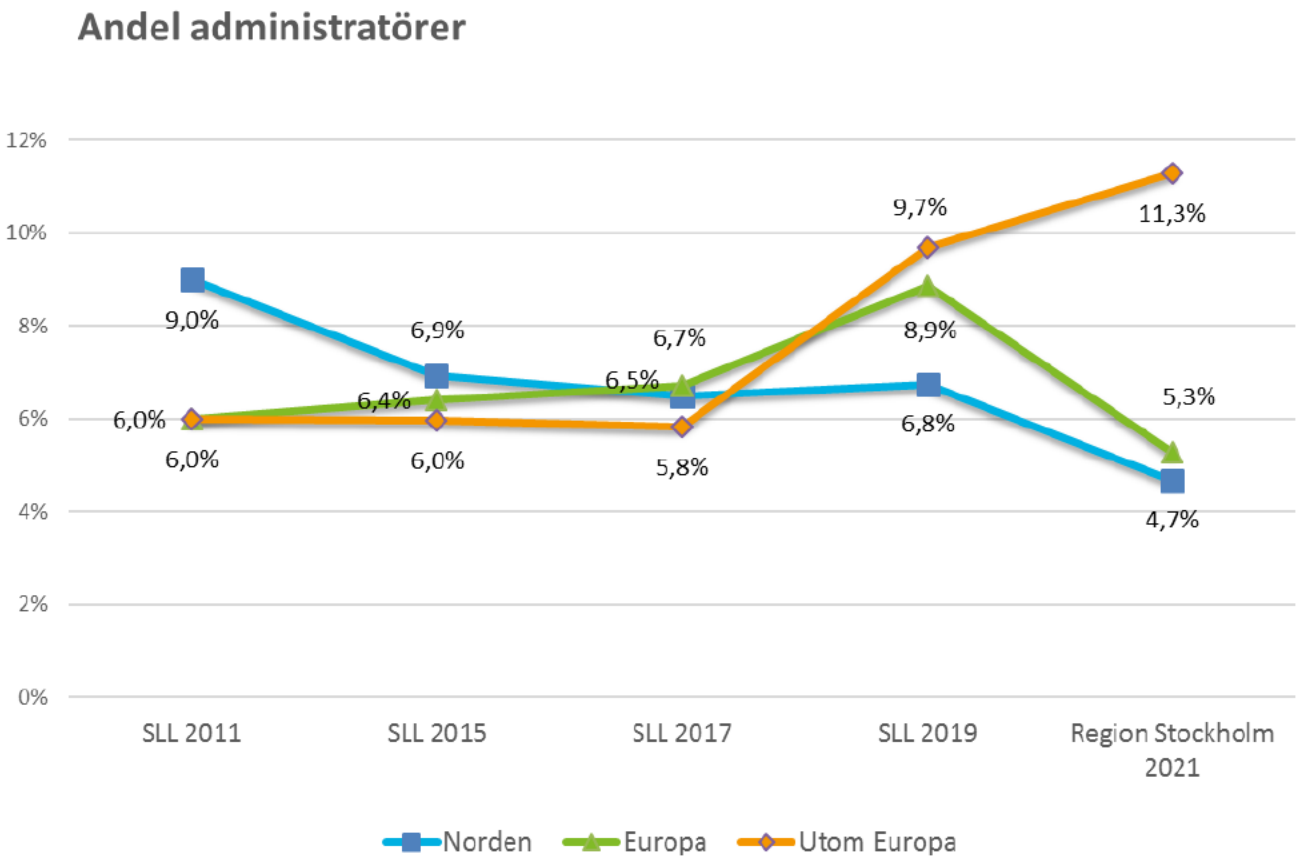
Fördelning på olika yrkesgrupper



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



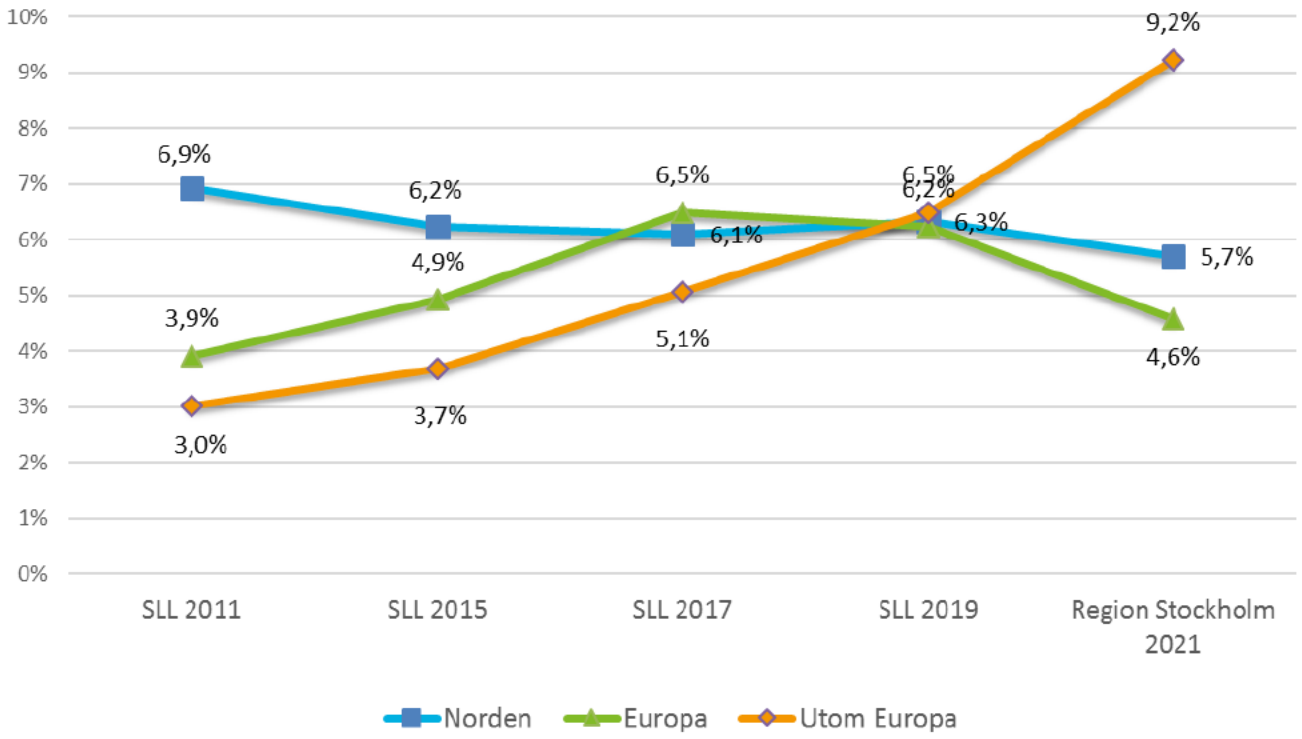
Administratörer över tid





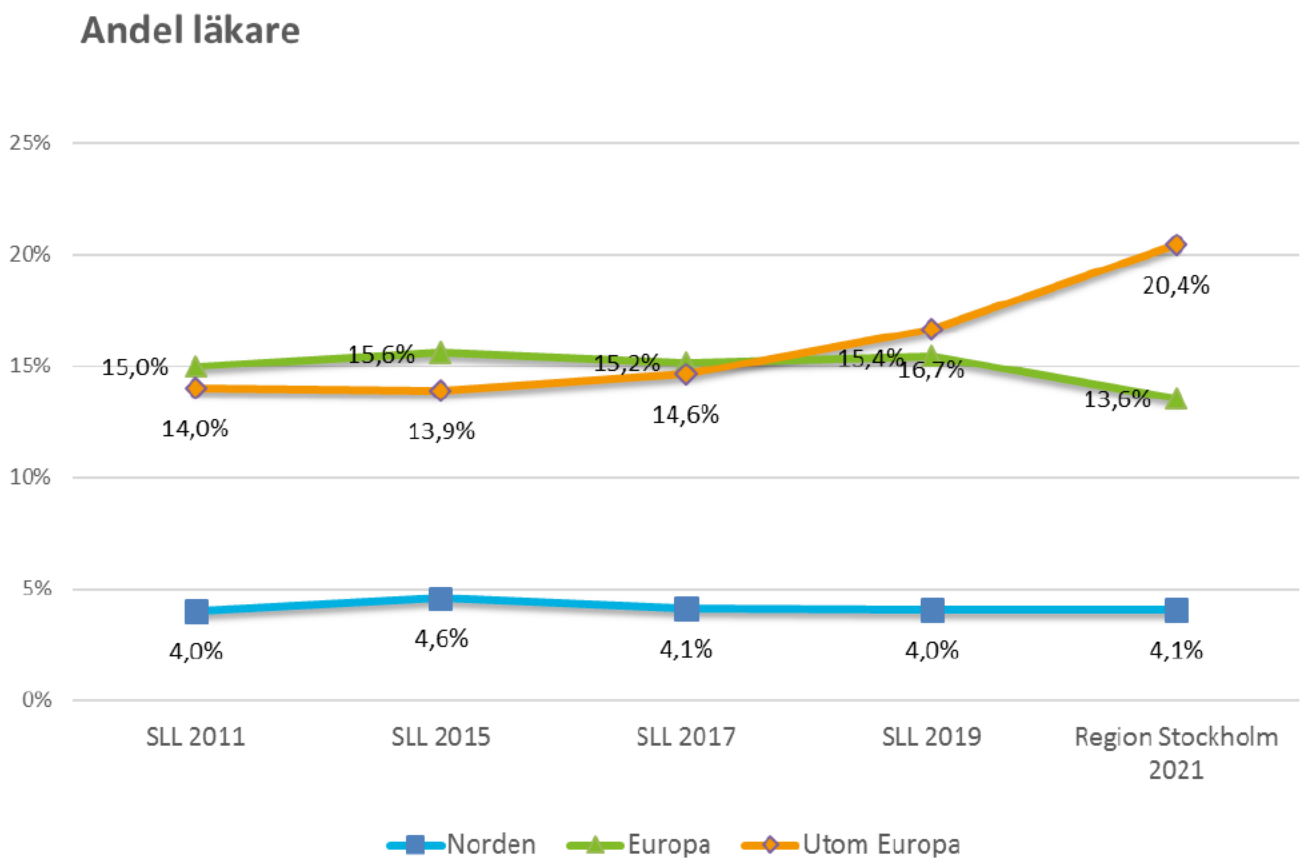
Chefer över tid

Andel chefer av samtliga chefer över tid





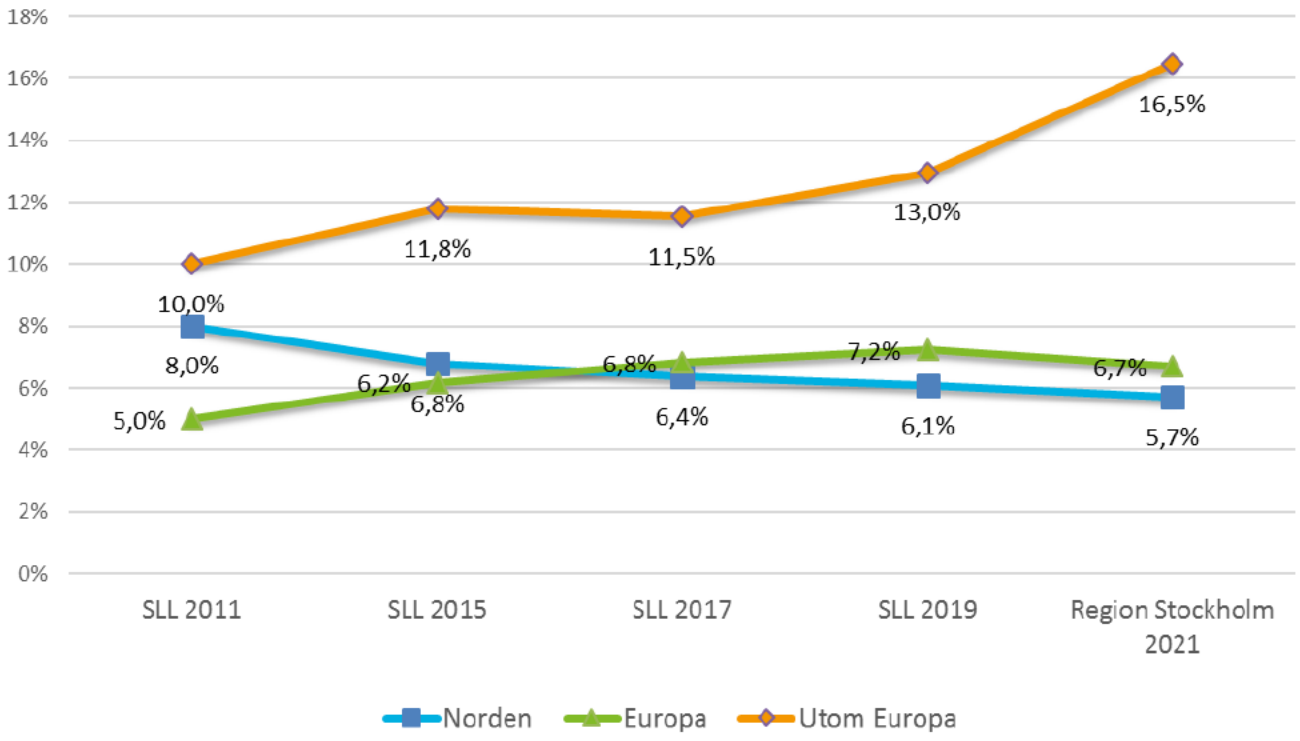
Läkare över tid





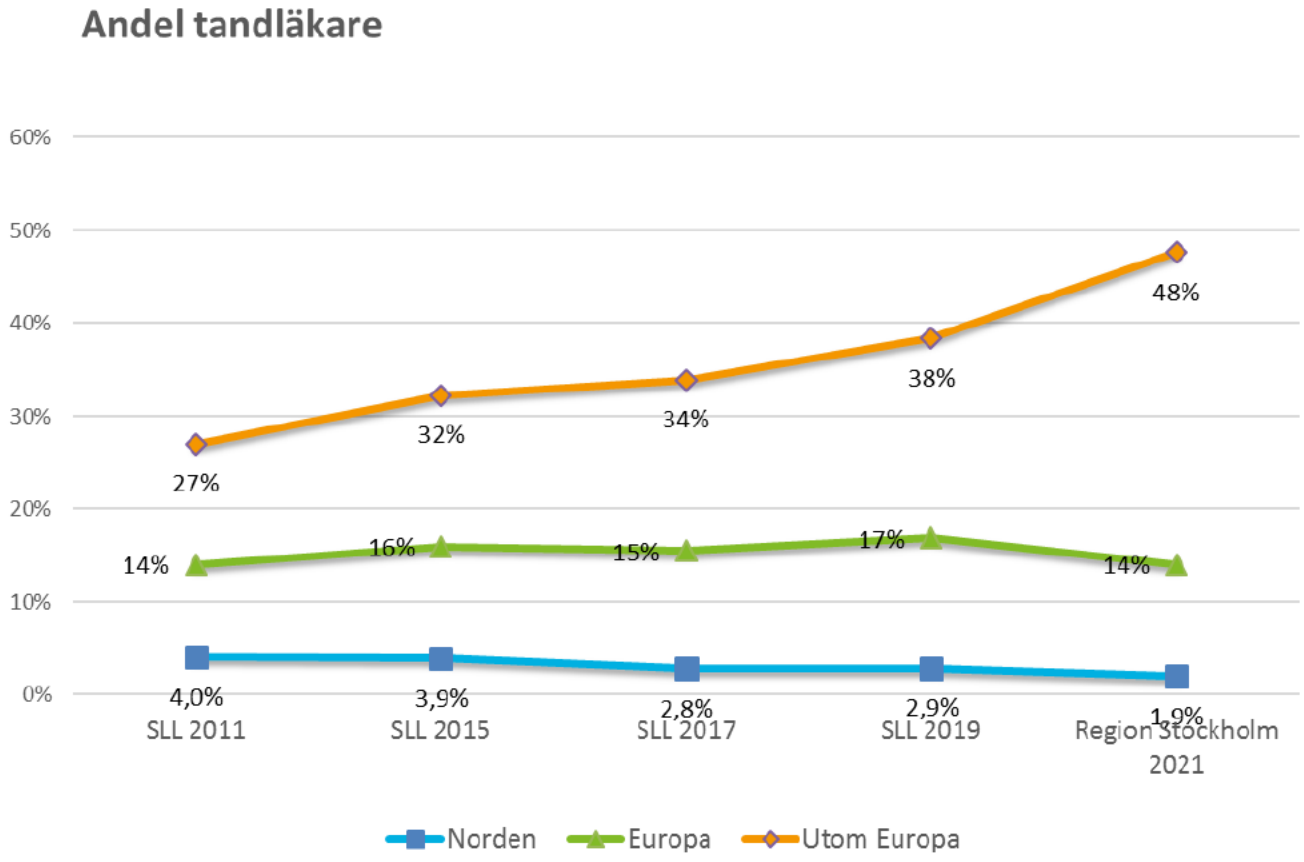
Sjuksköterskor över tid

Andel sjuksköterskor



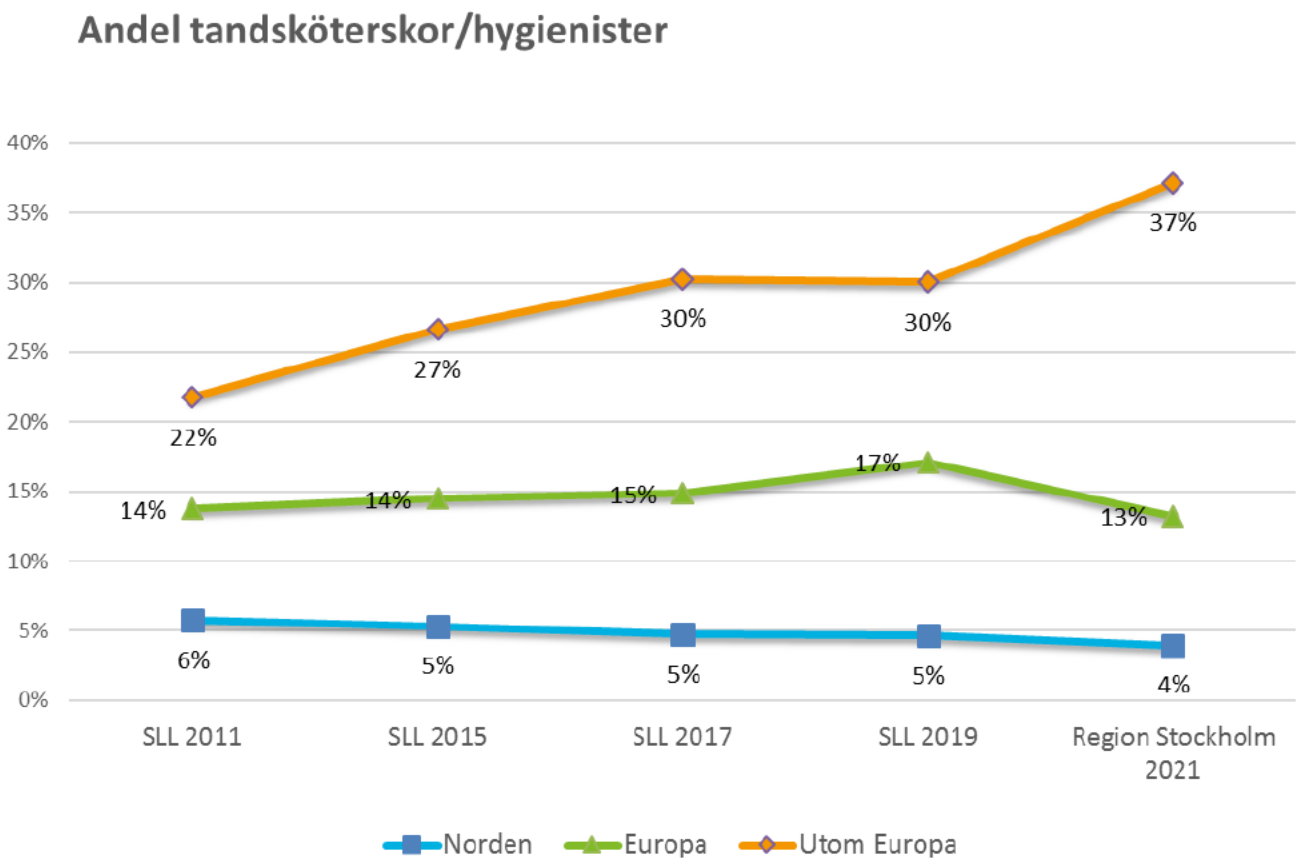


Tandläkare över tid



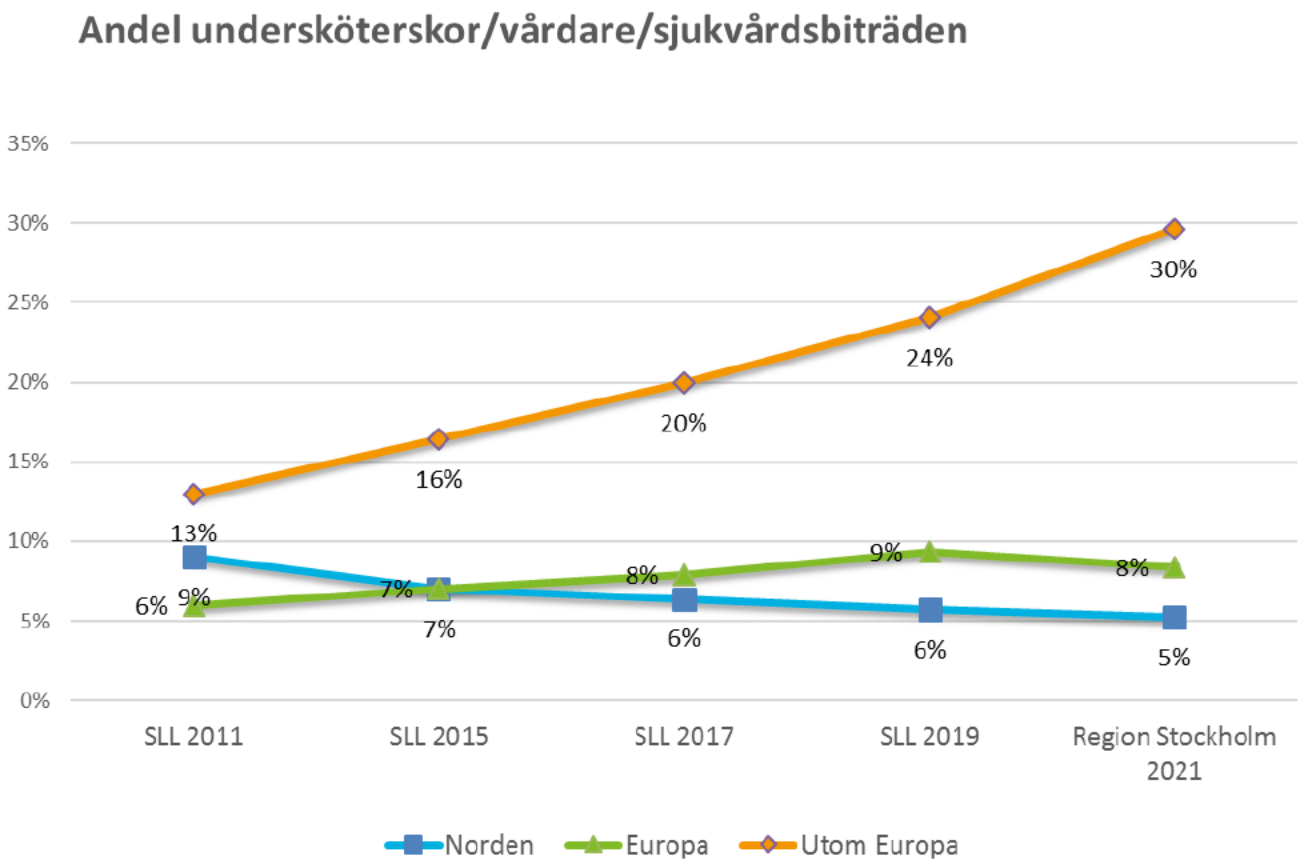


Tandsköterskor/hygienister över tid



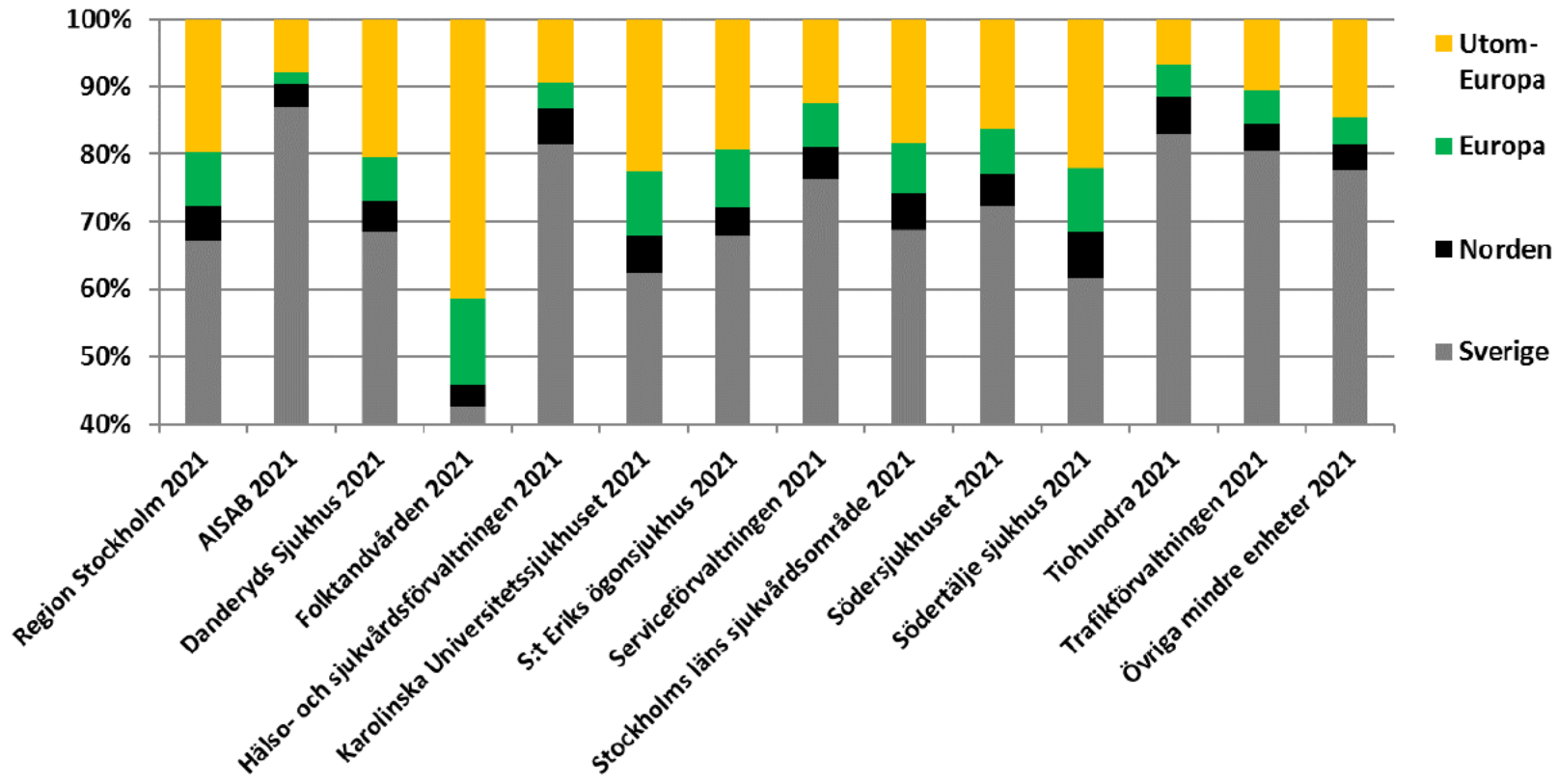


Usk/skötare/sjukvårdsbtr över tid



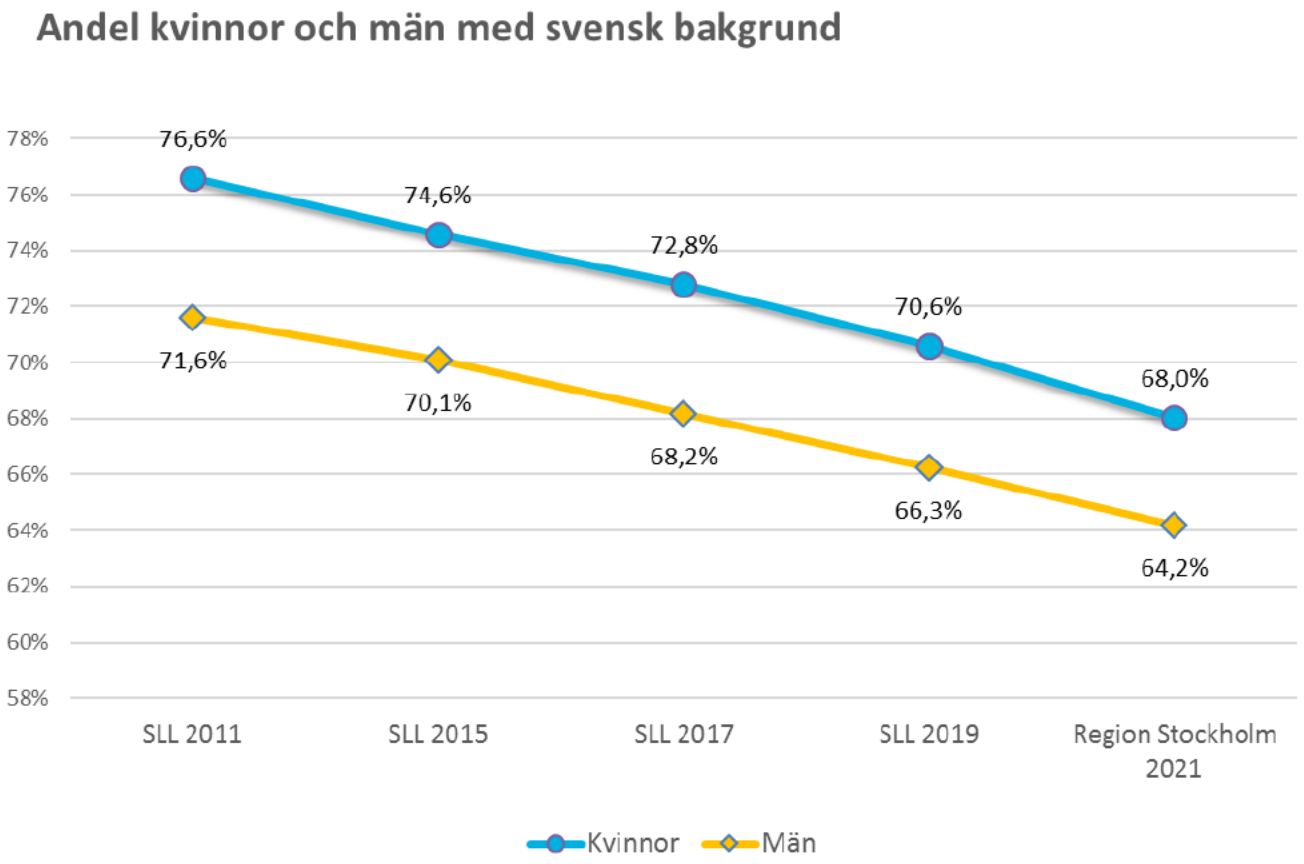


Fördelning på olika nämnder och bolag





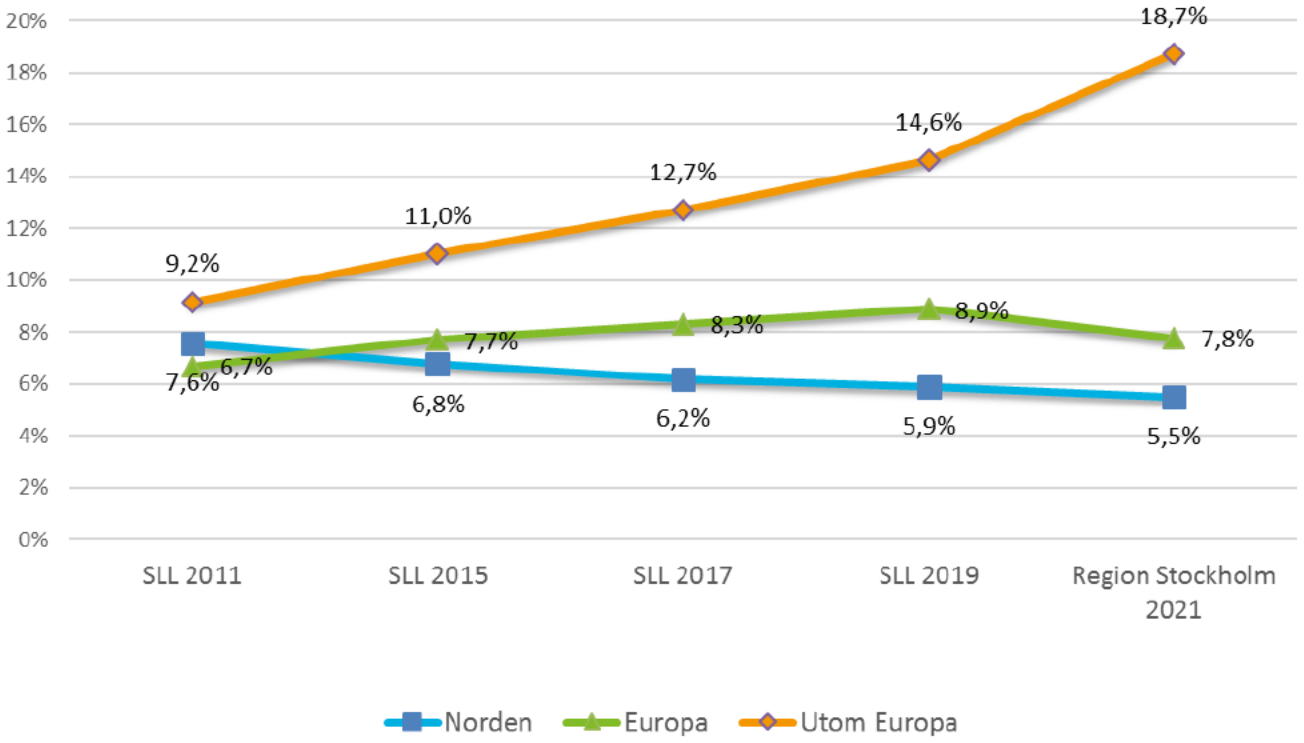
Andel kvinnor och män – svensk bakgrund





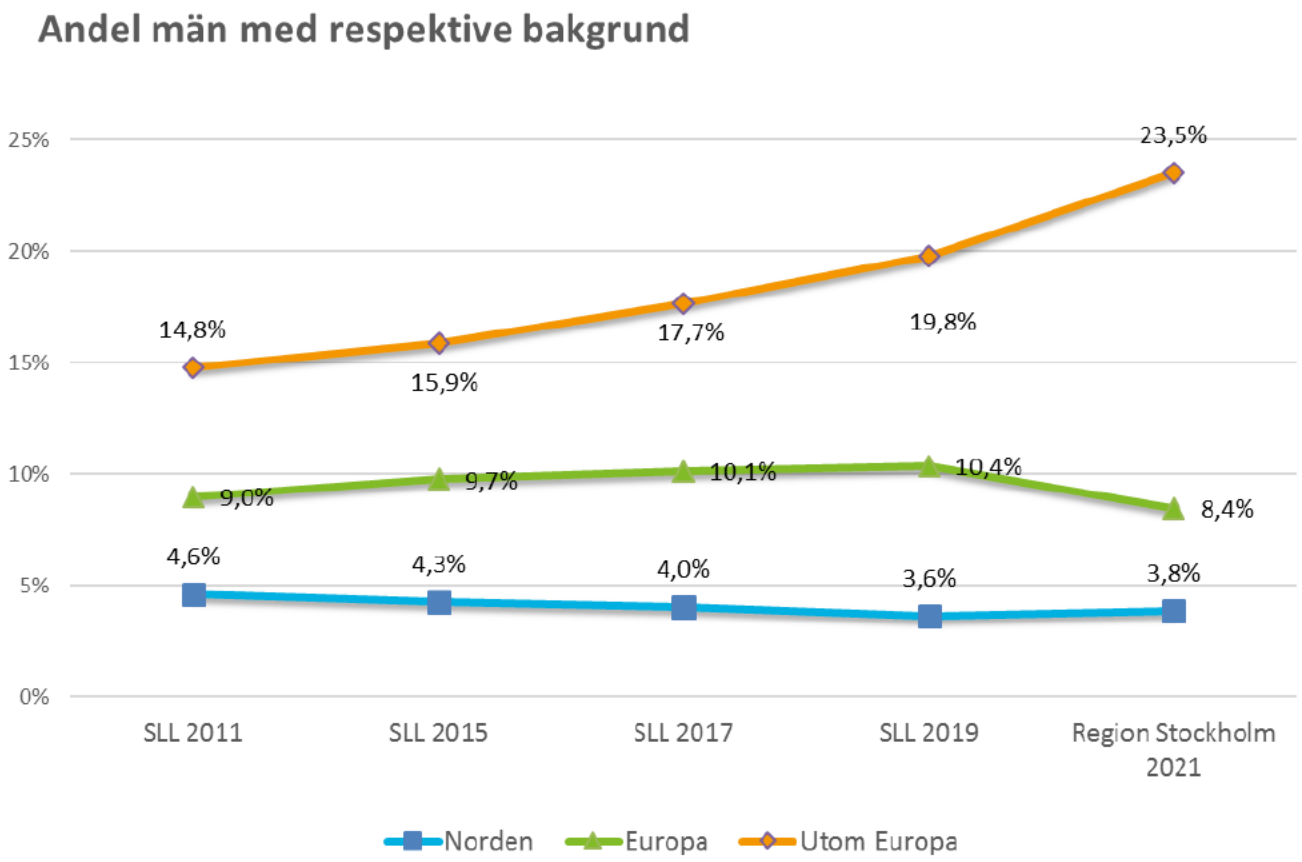
Andel kvinnor – utländsk bakgrund

Andel kvinnor med respektive bakgrund





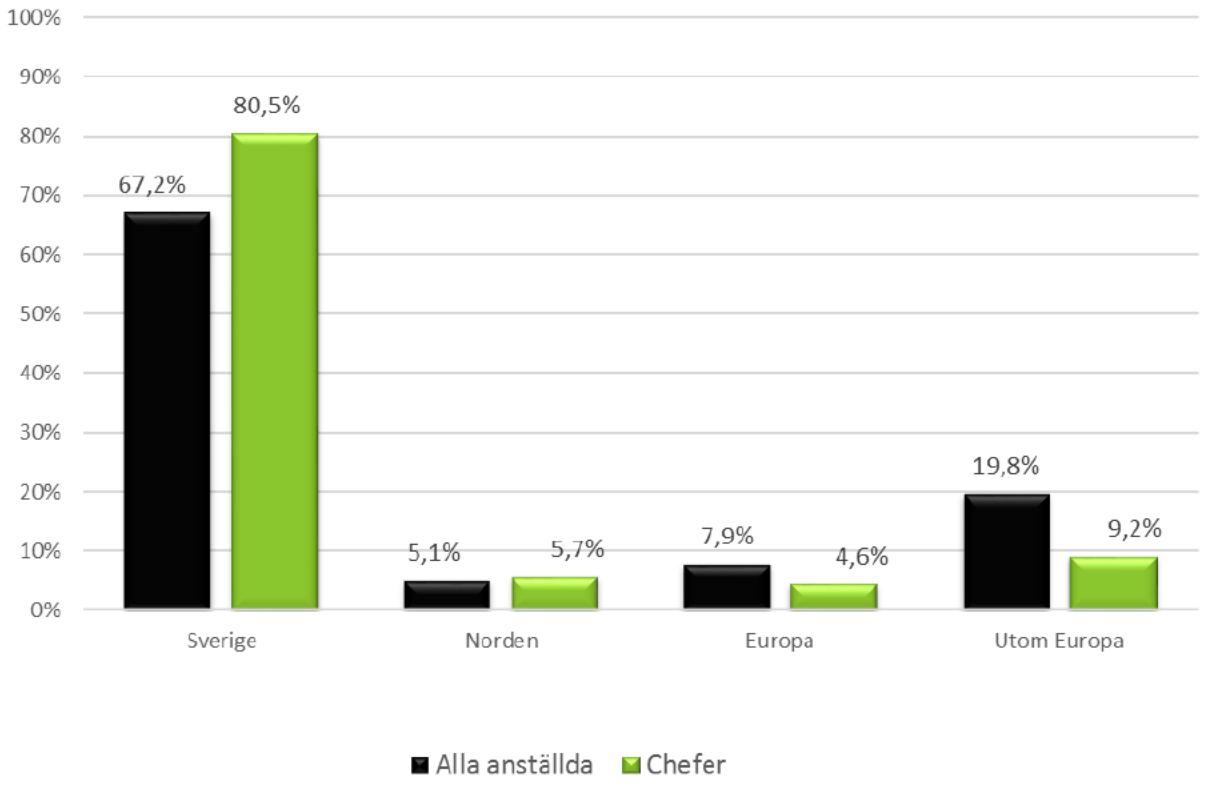
Andel män – utländsk bakgrund





Bakgrund anställda jämfört bakgrund chefer

Struktur anställda och chefer - Region Stockholm 2021

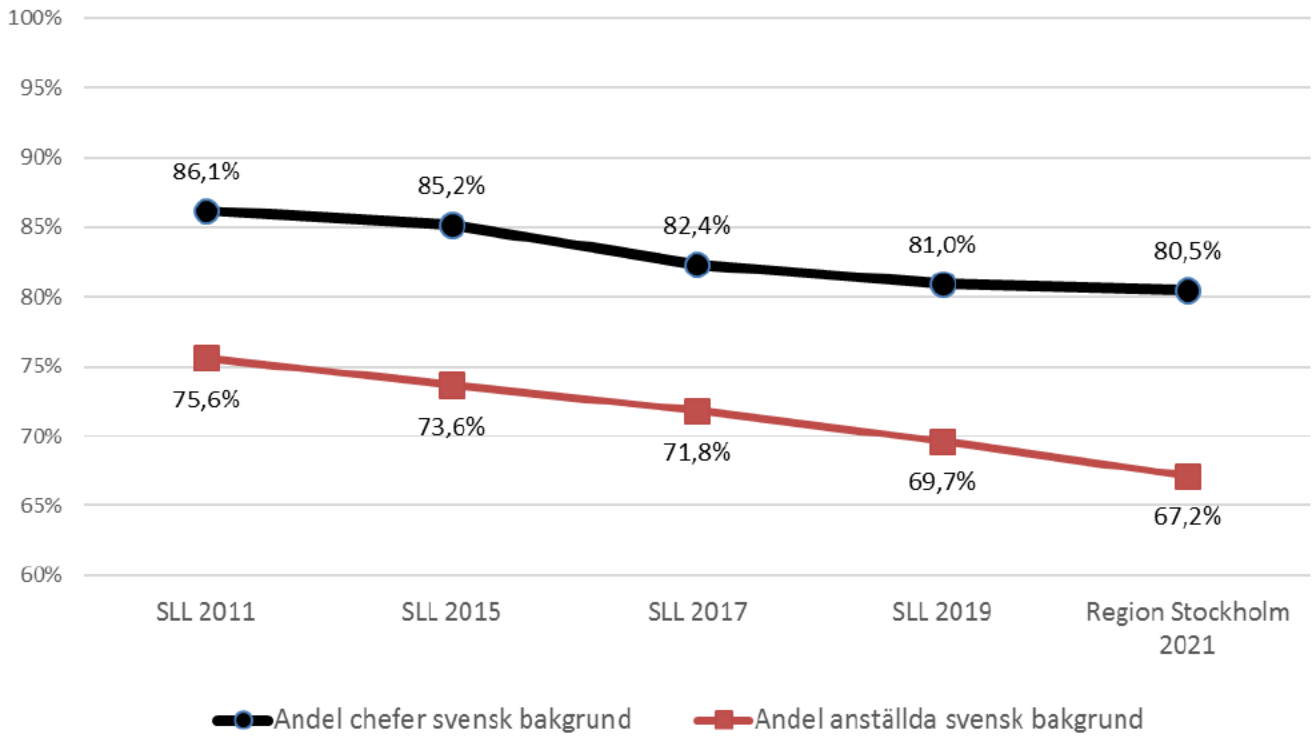


Totalt 45 258 anställda och 2474 chefer



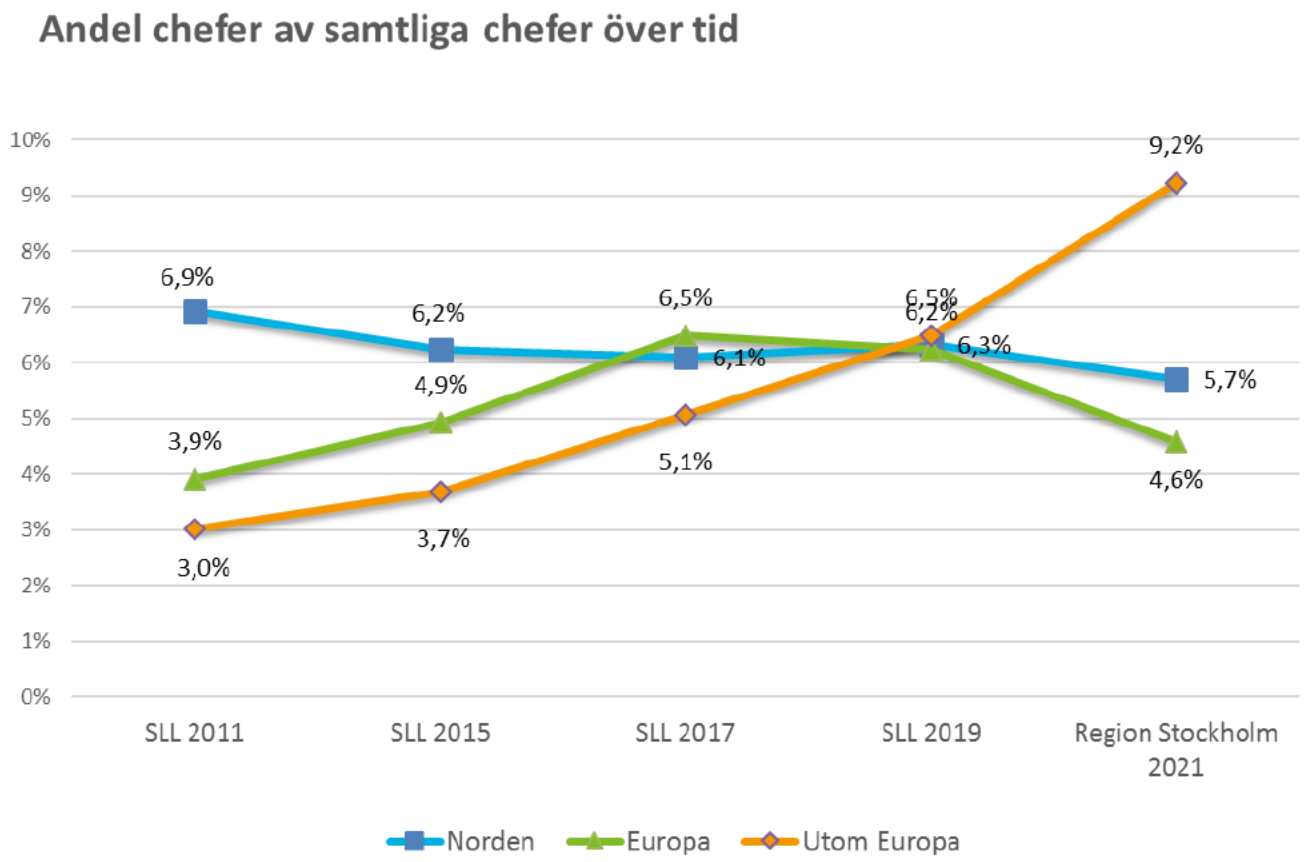
Chefer och anställda – svensk bakgrund

Andel chefer av samtliga chefer och andel anställda över tid



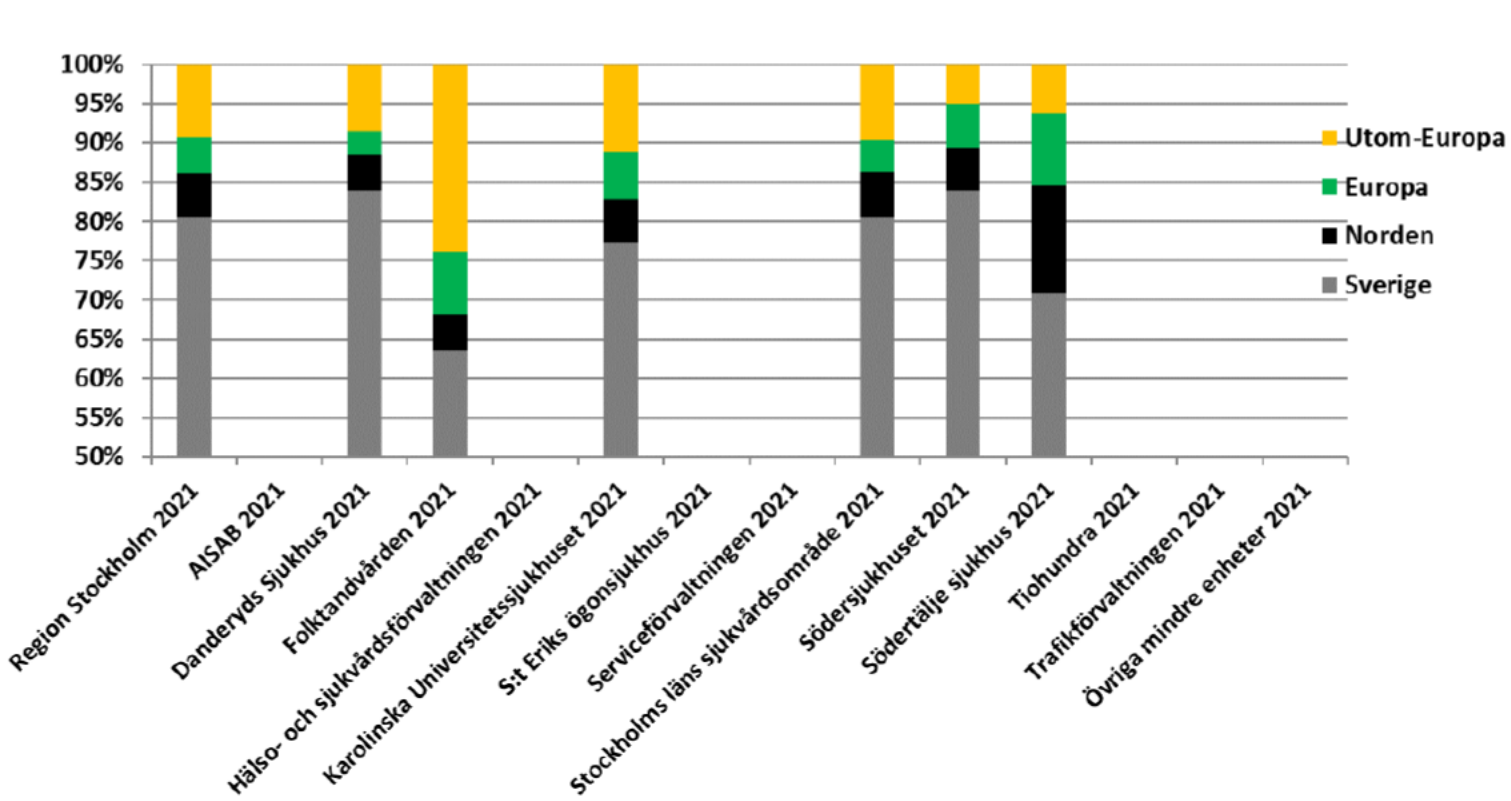


Andel chefer – utländsk bakgrund





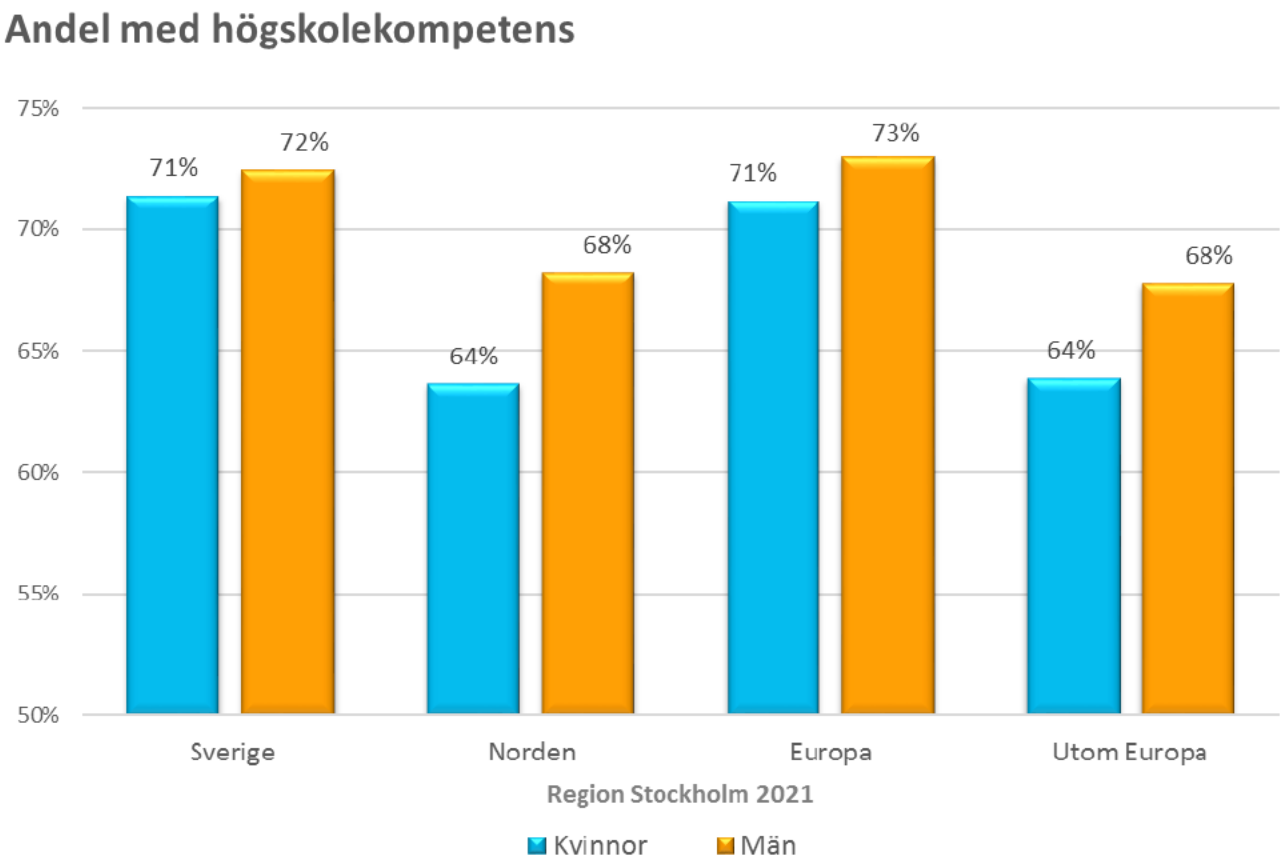
Chefer – olika enheter



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

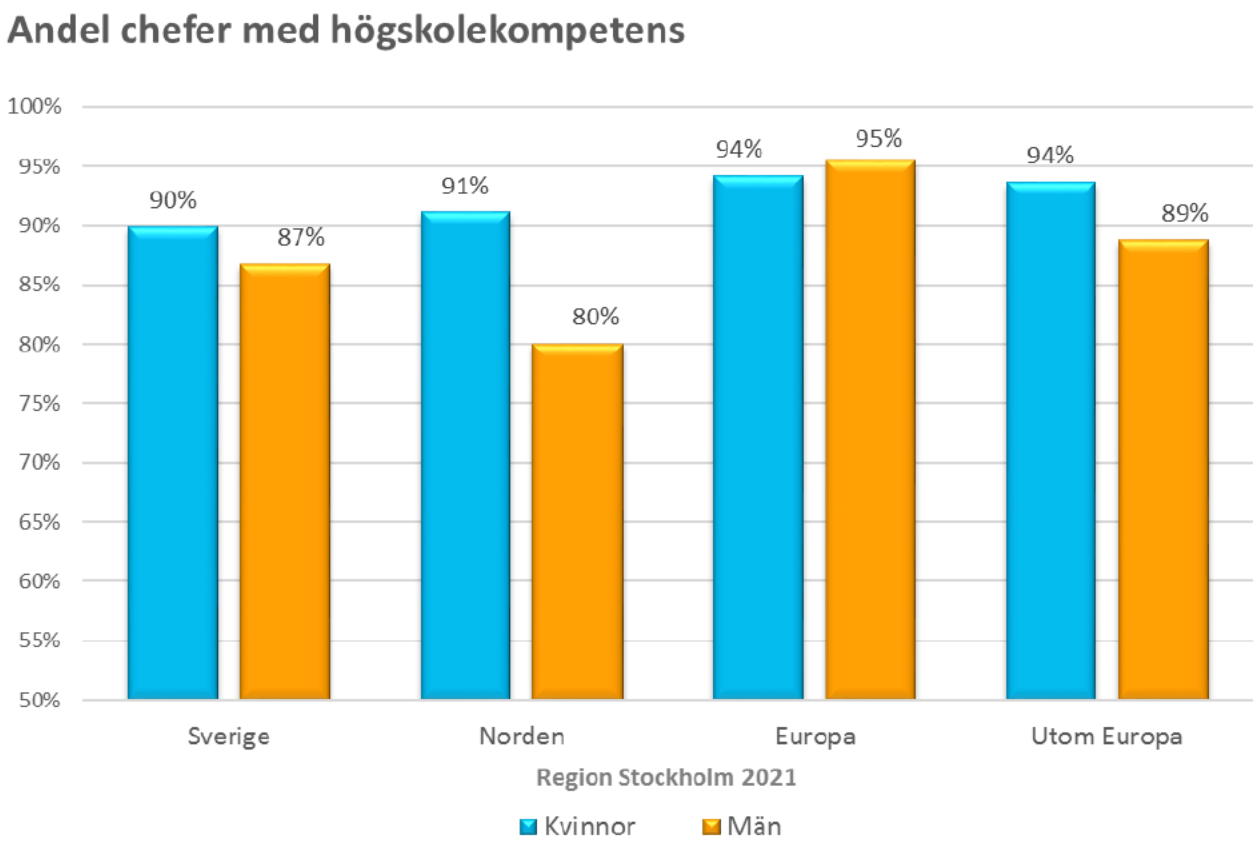


Högskolekompetens – kvinnor och män





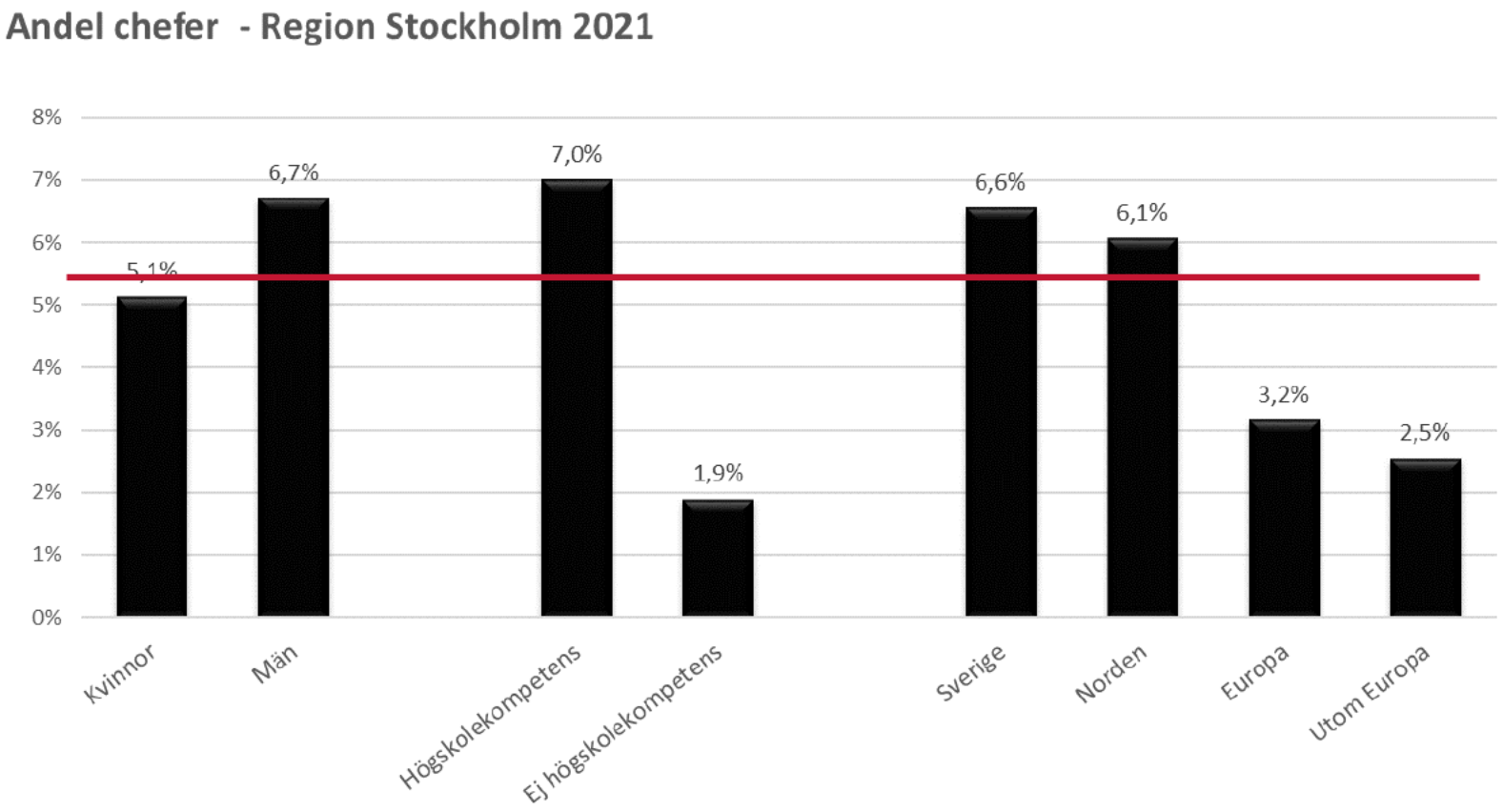
Högskolekompetens hos chefer – kv och m



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).

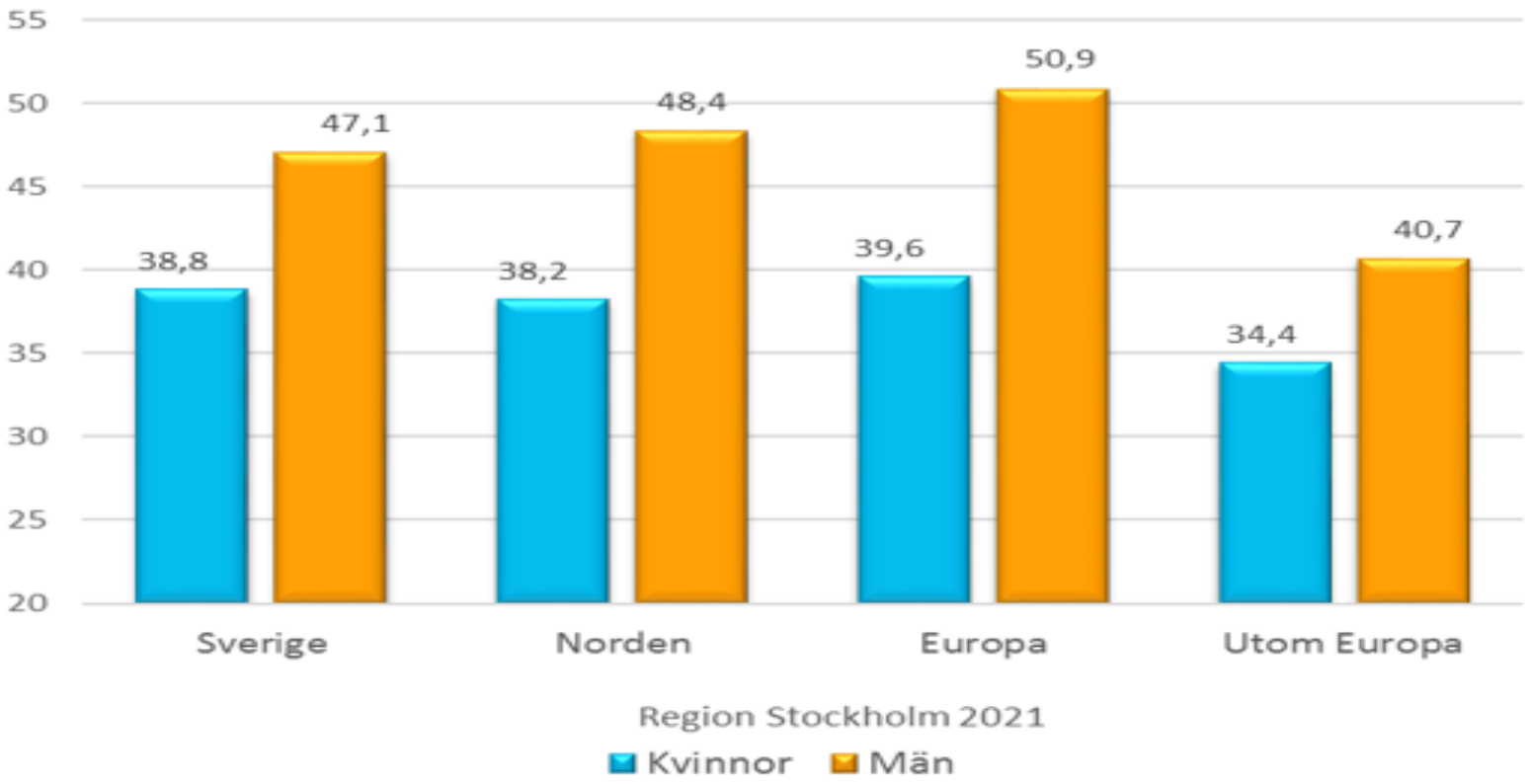
- För att bli chef är det viktigt att ha:
  - Högskolekompetens (7 procent av de med högskolekompetens är chefer, 1,9 procent av de utan högskolekompetens är chefer),
  - Att ha svensk eller nordisk bakgrund (6,1 – 6,6 procent mot 2,5 procent för de med utomeuropeisk bakgrund.
  - Män är i något högre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

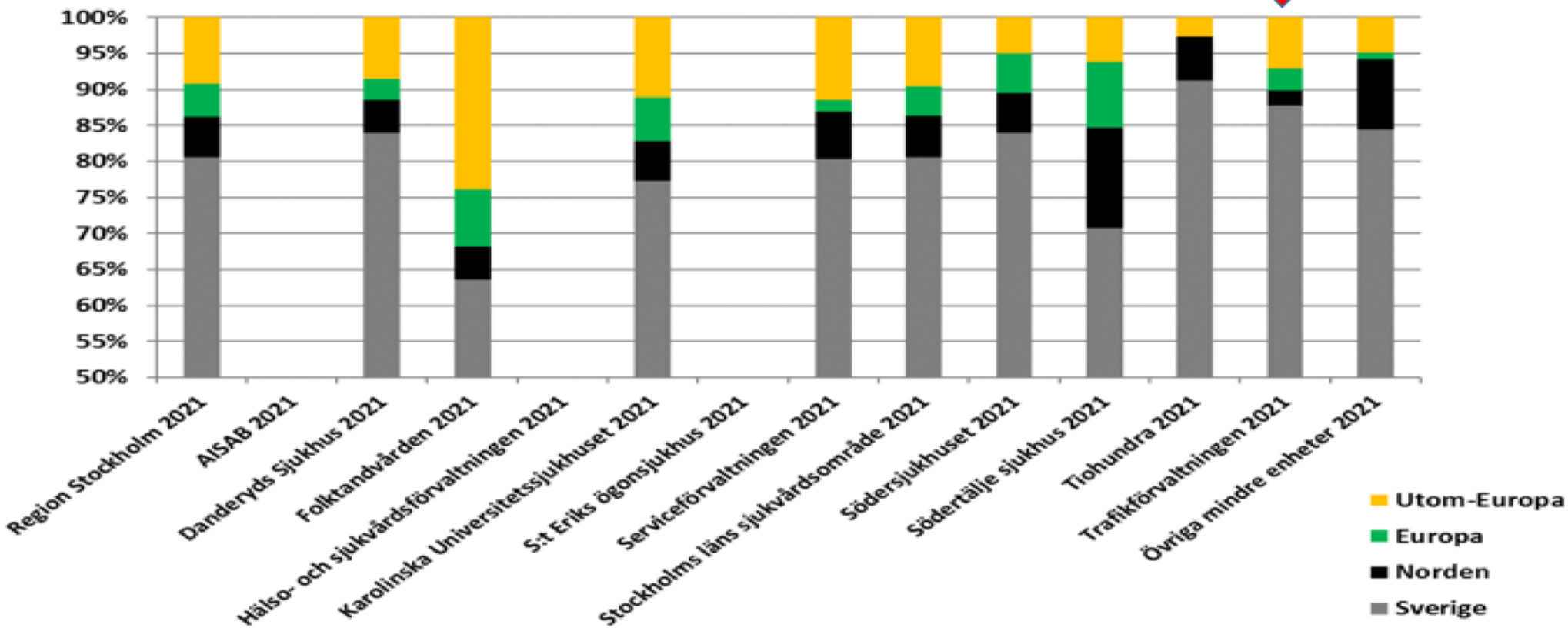
Nyckeltalsinstitutets
Nyckeltal utländsk bakgrund

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