Trafikförvaltningen
HR

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2022-02-07

Ärende
TN 2021-1271

Infosäkerhetsklass
K1 (Öppen)

Handläggare
Lotta Hörnfeldt-Jonsson
070-786 35 22
lotta.hornfeldt-jonsson@regionstockholm.se

Trafiknämnden
2022-03-15, punkt 10

Svar på skrivelse från (S) om rekrytering och personalhantering på trafikförvaltningen

Ärendebeskrivning

Socialdemokraterna har inkommit med en skrivelse till Trafiknämnden med anledning av ett brev till Trafiknämnden från en facklig förtroendeman på trafikförvaltningen. Socialdemokraterna önskar få svar på ett antal ställda frågor.

Beslutsunderlag

Förvaltningschefens tjänsteutlåtande.

Förslag till beslut

Trafiknämnden föreslås besluta följande:

1. Skrivelsen anses besvarad.

Trafikförvaltningen
HR

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2022-02-07

Ärende
TN 2021-1271

Infosäkerhetsklass
K1 (Öppen)

Förslag och motivering

Bakgrund

Saco-föreningen på trafikförvaltningen har under december 2021 inkommit med ett brev riktat till Trafiknämnden, Arbets- och personalutskottet, Region Stockholm och Trafikförvaltningen. Saco-föreningen gör i brevet gällande att det förekommer lönediskriminering, diskriminering i samband med rekrytering samt kränkning av facklig förtroendeman.
Socialdemokraterna har efter att ha tagit del av brevet, önskat få svar på ett antal frågeställningar kopplat till Saco-föreningens påståenden.

Överväganden och motivering

Trafikförvaltningen har tagit del av Sacos brev och drar slutsatsen att de områden som pekas ut av brevskrivaren som problemområden, är processer som trafikförvaltningen sedan ett antal år tillbaka arbetar aktivt och kontinuerligt med för att utveckla och förbättra. Detta både ur ett arbetsmiljöperspektiv men också för att förbli en hållbar och attraktiv arbetsgivare som med rätt kompetens kan klara att kompetensförsörja verksamheten framåt. Trafikförvaltningen är av uppfattningen att dessa processer, förutom sitt huvudsakliga syfte att tillförsäkra kompetensförsörjning, är skapade för att motverka just diskriminering och/eller kränkning.

Trafikförvaltningen tar starkt avstånd från all form av kränkning och som en del av Region Stockholm förhåller sig Trafikförvaltningen till de riktlinjer och policys som gäller för samtliga Region Stockholms verksamheter. Region Stockholms medarbetarpolicy (RS 2019-1060) anger bestämt att det råder nolltolerans mot alla former av diskriminering. Medarbetarpolicyn är ett av trafikförvaltningens styrdokument och gäller således för såväl chefer som medarbetare. Likaså är regionens riktlinje mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier (RS 2019-0446) ett styrande dokument som omfattar alla anställda. Som en del av implementeringen av den nya medarbetarpolicyn och riktlinjen, och för att skapa ett medvetande om dessa frågor i organisationen, har trafikförvaltningen under 2021 riktat en utbildning till samtliga anställda och chefer med fokus på mångfald, jämlikhet och jämställdhet.

Från den senaste HME-mätningen som avser trafikförvaltningen kan utläsas att andelen medarbetare som har upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling är 6 %. Detta kan jämföras med hela Region Stockholm där motsvarande siffra är 8 %. Trafikförvaltningens bedömning är således att det inte är en stor fråga i verksamheten. Dock råder nolltolerans och varje medarbetare som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling är en medarbetare för mycket. Arbetsgivares skyldighet att agera och utreda kränkningar förutsätter dock att en anmälan inkommer enligt fastlagen rutin.

Trafikförvaltningen har en strukturerad process för rekrytering och arbetar sedan 2019 med kompetensbaserad rekrytering samt testning i samband med urval. Den kompetensbaserade rekryteringsmetodiken och testningen syftar till att öka objektiviteten i processen och därmed ytterligare minska risken för ofrivillig diskriminering. Trafikförvaltningen är väl medveten om att andelen medarbetare med utländsk bakgrund är mindre än de med svensk bakgrund och välkomnar alla med rätt kompetens att söka de utlysta tjänsterna.

Avseende den påstådda lönediskrimineringen på trafikförvaltningen ingår trafikförvaltningen liksom övriga enheter i regionens lönekartläggning. Lönekartläggning ska enligt diskrimineringslagen genomföras årligen. Inom regionen presenteras resultatet i central facklig samverkan på regional nivå. En strukturerad årlig process för medarbetarsamtal finns där fokus är på varje enskild medarbetares specifika bidrag till verksamheten i form av måluppfyllnad, prestation och behov av utveckling. Utvärdering av mål och prestation utmynnar sedan i processen för årlig löneöversyn.

På Trafikförvaltningen finns ett lokalt samverkansavtal vars intention följer det centrala samverkansavtalet där parterna gemensamt ska verka för att utveckla verksamheten på ett konstruktivt sätt. Samverkanssystemet kräver en öppen och tidig dialog mellan parterna som innefattar respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden. Trafikförvaltningen har inte mottagit någon förhandlingsframställan avseende brott mot fackliga företrädare och anser sig inte ha brutit mot förtroendemannalagen eller föreningsrätten.

Ekonomiska konsekvenser
Inga ekonomiska konsekvenser

Trafikförvaltningen
HR

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2022-02-07

Ärende
TN 2021-1271

Infosäkerhetsklass
K1 (Öppen)

David Lagneholm
Förvaltningschef trafikförvaltningen

Lotta Hörnfeldt Jonsson
HR-chef

SKRIVELSE
2021-12-14

Socialdemokraterna
I STOCKHOLMSREGIONEN

Skrivelse om allvarliga uppgifter om trafikförvaltningens rekrytering och personalhantering

Trafiknämnden, Regionstyrelsen och Arbets och personalutskottet fick ta del av ett brev från Saco på trafikförvaltningen med allvarliga uppgifter om diskriminering i lönebildning och rekrytering. Man citerar en analys av Region Stockholm där man konstaterar att ”För att bli chef är det viktigt att ha svensk eller nordisk bakgrund”. Analysen visar att nyckeltalen för möjligheten att bli kallad till intervju för chefstjänster, eller anställd visar att möjligheten är extremt liten.

I brevet uppger man att ”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).”

Därutöver konstaterar man även att kvinnor har ca 10 procent lägre medianlön än män på trafikförvaltningen.

Med anledning av brevet vill socialdemokraterna ställa följande frågor:

1. Vilka slutsatser drar trafikförvaltningen av de uppgifter som framkommer i brevet till trafiknämnden?
2. Vilka åtgärder kommer vidtas för att komma tillrätta med problemen som beskrivs i brevet?
3. När uppskattar trafikförvaltningen att åtgärderna kommer att ha fått önskad effekt och diskriminering inte längre förekommer på trafikförvaltningen?
4. Vilka åtgärder kommer vidtas för att inte fackligt aktiva ska riskera känna sig utsatt, varnad eller utfryst när de i sin fackliga roll påtalar ovanstående?