



JÄMSTÄLLDHETSPLAN

2015

Innehållsförteckning

1. Förord	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2. Jämställdhets och mångfaldspolicy	4
2.1. Jämställdhetslagens ändamål	4
2.2. Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering	4
2.3. Nacka Energi's beslut	4
3. Jämställdhetsplan	5
4. Företagsbeskrivning	6
5. Nulägesbeskrivning	8
6. Aktiva åtgärder	12
6.1. Personal/Rekrytering	12
6.2. Löner och andra förmåner	12
6.2.1. Lönestatistik 2014	13
6.3. Utbildning och kompetensutveckling	14
6.4. Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	14
6.5. Förvärvsarbete och Föräldraskap	15
6.6. Sexuella trakasserier	16
7. Information om sexuella trakasserier	17
7.1. Vad är sexuella trakasserier?	17
7.2. Exempel på sexuella trakasserier	17
7.3. Förbud mot sexuella trakasserier	18
7.4. Åtgärder vid sexuella trakasserier	18
7.5. Bolagets åtgärder vid anmälan om sexuella trakasserier:	18
7.6. Den som trakasserar medarbetare	18
8. Pågående projekt	19
9. Uppföljning av jämställdhetsmål 2014	20

1. Förord

Jämställdhetsarbetet är en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och skall leda till god arbetsmiljö där medarbetare respekterar varandra.

Företaget står också för att ett mångfaldsperspektiv, att olikheter är betydelsefullt för kreativiteten, effektiviteten och utvecklingen i företaget.

Föreliggande jämställdhetspolicy/plan gäller för Nacka Energi AB. Jämställdhetsplanen har framtagits i samverkan med representanter för personalen.

Denna jämställdhetsplan gäller 2015

För företaget



Håkan Askelöf

VD

För de anställda



Johan Söderqvist

Visionen



Mikael Flodfält

SEKO/Huvudskyddsombud



Christin Åhlén

Sveriges Ingenjörer



Ola Heed

Unionen

2. Jämställdhets och mångfaldspolicy

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivaren årligen upprätta en plan för arbetet med jämställdhetsfrågor.

Enligt lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering skall arbetsgivare planmässigt arbeta för att öka mångfalden.

2.1. Jämställdhetslagens ändamål

Lagen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt möjligheter till utveckling i arbetet.

2.2. Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering

Lagens ändamål är att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

2.3. Nacka Energi's beslut

Nacka Energi AB har beslutat om följande jämställdhets- och mångfaldspolicy.

- Inom Nacka Energi AB skall alla medarbetare, oavsett kön eller etnisk bakgrund, ha likvärdiga arbetsförhållanden vid lika arbeten.
- Inom Nacka Energi AB ska all rekrytering vara könsneutral.
- Inom Nacka Energi AB får inga som helst sexuella trakasserier förekomma eller trakasserier på grund av etnisk tillhörighet.
- Inom Nacka Energi AB får vid rekrytering och organisationsförändringar ingen diskriminering på grund av ålder eller etniskt tillhörighet förekomma.

3. Jämställdhetsplan

Föreliggande jämställdhetsplan gäller för Nacka Energi AB.

Jämställdhetsplanen har framtagits i samverkan med representanter för personalen.

Ledningen står bakom följande övergripande policydeklaration:

- Att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet.
- Att kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika värde och i övrigt lika anställningsvillkor.
- Att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden skall ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- Att jämnare fördelning mellan kvinnor och män uppnås i sådana sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visar sig vara könsbundna.
- Att förvärvsarbete kan förenas med föräldraansvar.
- Att ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier.
- Att åldersdiskriminering ej skall förekomma.
- Att etnisk diskriminering ej skall förekomma.

4. Företagsbeskrivning

Nacka Energi AB (NEAB) är ett helägt kommunalt elnätbolag med c:a 42 st anställda och en årsomsättning på ca 142 MKr.

Nätverksamheten

Nätverksamheten kräver specifik teknisk kompetens och resurser i personal för utförarverksamhet samt beredskap tjugofyra timmar per dygn för felavhjälpning.

Nacka Energis koncessionsområde är Nacka Kommun, exklusive Boo kommunedel. Distributionsverksamheten omfattar drygt 27 400 kunder varav ca 26 600 kunder á 16-63 A, ca 600 kunder á 80-250 A och ca 180 effektkunder. Distributionsnätet omfattar 9 fördelningsstationer, 312 nätstationer samt ca 1122 km ledning.

NEABs huvuduppgift är att med god kvalitet och god ekonomi driva, förvalta och vidareutveckla befintligt elnät inom företagets koncessionsområde. NEAB skall ansvara för att den elenergi som företagets elnät kunder köper från sin elleverantör kommer fram till kunden med hög tillgänglighet och kvalitet och att el-volymer som kunden köper mäts och rapporteras till elleverantören, balansansvariga och Svenska Kraftnät. Nätverksamheten är ett naturligt monopol och begränsat till NEABs koncessionsområde

Teknisk sidoordnad verksamhet

Den sidoordnade verksamheten bedrivs i dotterbolaget NEFAB (Nacka Energi Försäljning AB).

Till sidoordnad verksamhet räknas också verksamheten med så kallad samförläggning. Samförläggning innebär att andra ledningsläggande verksamheter, som t.ex. Telia och STOKAB, mot ersättning för extra behov av schakt mm, förlägger sina kablar i samband med att NEAB gör förändringar i sitt nät.

Tillfälliga arbeten, t.ex. reservkraftentreprenader åt kommunen samt uthyrning av byggskåp, detta ger ett mycket marginellt tillskott och kan betraktas som en del av den serviceverksamhet som vi som nätägare bör hålla för att täcka vårt behov av kvalitetsbevakning i elnätet.

Till ny sidordnad verksamhet har vi att verifiera andra nätägares mätsystem. Vi kan utföra denna tjänst för lågspänningsabonnemang 80 A och uppåt. Detta är något vi utför med egen personal inom vårt koncessionsområde samt har som ambition att erbjuda denna tjänst till andra nätbolag inom vårt närområde.

Nätadministration

Nätverksamheten innehåller följande administrativa delar:

- Fakturering och debitering.
- Att i det löpande arbetet hantera mätarställningar för fakturering och debitering.
- Leverantörsbyten, administration av kundernas byten av leverantörer inklusive nytilkomna kunder.
- Meddelandetrafiik i samband med leverantörsbyten; hantering av mätarställningar, anläggningsidentiteter, namn- och adressuppgifter.
- Kundtjänst, dialog med kunderna i dessa frågor.

Nätadministrationen bedrivs även på uppdrag av andra företag och då inom dotterbolaget NEFAB.

5. Nulägesbeskrivning

2012 2013 2014

Antal anställda totalt			
Antal:	34	39	42
Kvinnor:	13	15	16
Män:	21	24	26
Andel Kvinnor:	39%	40%	38%
Andel Män:	61%	60%	62%

Styrelse inkl suppleanter			
Antal:	15	14	14
Kvinnor:	4	5	4
Män:	11	9	10
Andel Kvinnor:	26%	36%	29%
Andel Män:	74%	64%	71%

Ledningsgrupp			
Antal:	6	5	5
Kvinnor:	2	2	2
Män:	4	3	3
Andel Kvinnor:	34%	40%	40%
Andel Män:	66%	60%	60%

Antal chefer/ledare exkl ledningsgrupp			
Antal:	0	0	0
Kvinnor:	0	0	0
Män:	0	0	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%
Andel Män:	0%	0%	0%

2012
2013
2014

Personer som slutat under perioden			
Antal:	2	0	6
Kvinnor:	0	0	1
Män:	2	0	5
Andel Kvinnor:	0%	0%	16%
Andel Män:	100%	0%	84%

Nyanställda			
Chefer:	0	1	0
Kvinnor:	0	0	0
Män:	0	1	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	0
Andel Män:	0%	100%	0%
Övriga:	3	3	3
Kvinnor:	0	2	0
Män:	3	1	3
Andel Kvinnor:	0%	66%	0%
Andel Män:	100%	34%	100%

Internt avancerade till högre befattningar			
Antal:	0	1	0
Kvinnor:	0	0	0
Män:	0	1	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%
Andel Män:	0%	100%	0%

2012 2013 2014

Sjukfrånvaro			
Personer:	26	23	25
Kvinnor:	11	11	9
Män:	15	12	16
Andel Kvinnor:	43%	48%	38%
Andel Män:	57%	52%	62%
Dagar:	437	248	419
Kvinnor:	103	72	253
Män:	334	176	166
Andel Kvinnor:	24%	29%	61%
Andel Män:	76%	71%	39%

Frisknärvaro			
Antal:	8 av 34	15 av 39	17 av 42
Andel av totalt anställda	24%	39%	41%
Kvinnor:	2 av 13	4 av 15	6 av 15
Män	6 av 21	12 av 24	11 av 26
Andel Kvinnor:	16%	27%	40%
Andel Män:	29%	50%	43%

Vård av barn			
Personer:	8	9	11
Kvinnor:	3	3	4
Män:	5	6	7
Andel Kvinnor:	38%	33%	37%
Andel Män:	62%	67%	63%
Dagar:	56	68	69
Kvinnor:	11	14	8
Män:	45	54	61
Andel Kvinnor:	37%	21%	12%
Andel Män:	63%	79%	88%

2012 2013 2014

Föräldraledighet			
Personer:	4	7	8
Kvinnor:	2	3	3
Män:	2	4	5
Andel Kvinnor:	50%	43%	38%
Andel Män:	50%	57%	62%
Dagar:	426	874	650
Kvinnor:	228	567	480
Män:	198	307	170
Andel Kvinnor:	54%	65%	74%
Andel Män:	46%	35%	26%

Föräldrar med barn mellan 0-12 år			
Antal personer:	11	13	15
Kvinnor:	4	4	4
Män:	7	9	11
Andel Kvinnor:	36%	31%	27%
Andel Män:	64%	69%	73%

Övertid (varav jour)	(925tim)	(797 tim)	(736tim)
Timmar:	1694	1453	1180
Kvinnor:	412	212	149
Män:	1282	1241	1031
Andel Kvinnor:	24%	15%	13%
Andel Män:	76%	85%	87%

6. Aktiva åtgärder

6.1. Personal/Rekrytering

Bakgrund

Företaget har låg personalomsättning och de flesta chefstjänster har tillsatts internt. Vid återrekrytering används i huvudsak annonsering i lokalpress och branschorgan. Branschen är mansdominerad. Det finns idag ingen kvinnlig montör. Det finns två kvinnliga tekniker. Övriga kvinnor finns inom administrationen. Det finns per den 31 dec 2014 totalt 42 anställda varav 16 kvinnor och 26 män.

Mål

- Att långsiktigt öka andelen kvinnor inom teknikkdelen (montörer, tekniker) till 5 vid eventuell nyrekrytering samt andelen kvinnliga chefer från 0 till 1.

Åtgärder

- Vid användning av rekryteringsföretag ge tydliga direktiv om att också ta fram rekryteringsunderlag från underrepresenterat kön.
- Vid annonsering formulera annonserna så att de attraherar både kvinnor och män samt alltid ha både en kvinna och en man som kontaktperson från företaget.
- Uppmuntra internrekrytering till otraditionella tjänster

Ansvarig

- VD/LC

6.2. Löner och andra förmåner

Bakgrund

Individuella och differentierade löner tillämpas för tjänstemän och montörer. Löneutvecklingsamtal hålls en gång per år. Kriterierna för lönesättningen är uttalade och kända av de anställda. En lönekartläggning har gjorts. Se diagram.

Mål

- Att kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

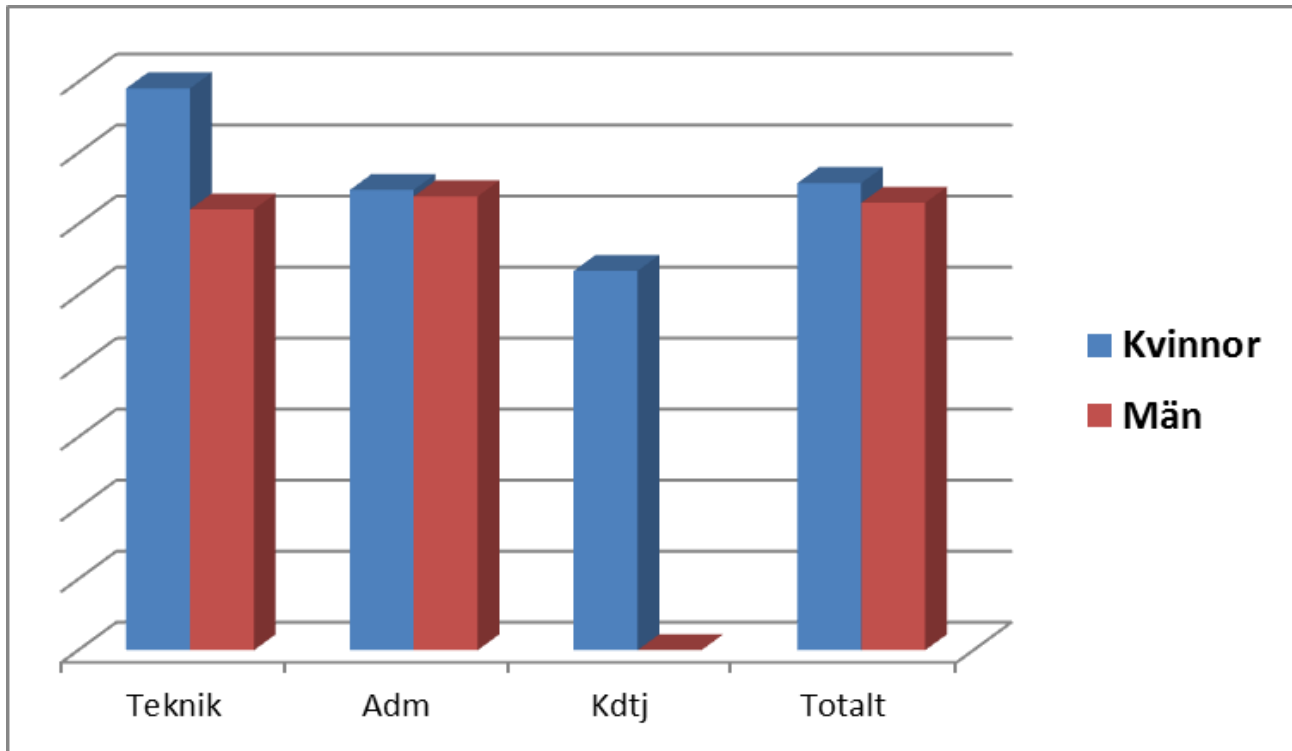
Åtgärder

- Löpande uppföljning av lönesättningen för olika befattningsgrupper.

Ansvarig

- VD/LC

6.2.1. Lönestatistik 2014



127 %

101%

0 %

104 %

Kvinnors lön i förhållande till männens i %

6.3. Utbildning och kompetensutveckling

Bakgrund.

Företaget står för en generös attityd till utbildning/kompetensutveckling. Årligen budgeteras en summa per anställd för utbildning.

Mål

- Att kvinnor och män skall ges samma möjligheter till utbildning/kompetensutveckling, befordran samt utveckling i arbetet.

Åtgärder

- I utvecklingssamtal tydliggöra kompetensutvecklingsbehov samt upprätta individuella utvecklingsplaner.

Ansvarig

- VD/LC

6.4. Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö

Bakgrund

Arbetsuppgifterna lämpar sig lika bra för kvinnor som för män. Arbetsmiljön är också så utformad att den lämpar sig lika bra för kvinnor som för män. Generellt är det bra standard vad gäller den ergonomiska miljön. Företaget är anslutet till Globenhälsan och friskvård subventioneras.

Mål

- Att bibehålla standarden på dagens arbetsmiljö/villkor.

Åtgärder

- Kontinuerligt granska och följa upp arbetsmiljön även den psykosociala (bl a med avseende på stress) i utvecklingssamtal.
- Genom systematiskt arbetsmiljöarbete följa upp och vidmakthålla det som är bra samt förebygga att försämringar inträder.

Ansvarig

VD/LC

6.5. Förvärvsarbete och Föräldraskap

Bakgrund

Företaget står för en positiv attityd till att både kvinnor och män tar ut sin rätt till föräldraledighet.

Mål

- Att ingen skall missgynnas på grund av föräldraledighet när det gäller karriärutveckling, löneutveckling eller annan utveckling inom företaget.
- Att företaget så långt möjligt medverkar till att anpassa arbetet efter den enskildes behov.

Åtgärder

- Föräldralediga skall två månader innan återgång till aktiv tjänst kallas till samtal av närmaste ansvarig chef för att diskutera villkor avseende tjänst, arbetstid samt utbildnings/introduktionsbehov.
- Föräldralediga som tagit ut längre ledighet skall kallas till lönesamtal och har rätt - givet att den anställdes befattning är oförändrad - till uppjustering motsvarande den genomsnittliga löneökningnivån
- Föräldralediga skall om så önskas inbjudas till av företaget initierade aktiviteter som informationsmöten, personalmöten, sociala aktiviteter och utbildningar samt ges tillgång till information t ex mail meddelanden och skriftlig information. Den föräldraledige avgör själv graden av sin delaktighet.
- Att om möjligt förlägga planerade möten med tidigast början 9.00 och slut 16.00.

Ansvarig

- VD/LC

6.6. Sexuella trakasserier

Bakgrund

Inom företaget får det inte förekomma någon form av sexuella trakasserier.

Mål

- Att ingen skall utsättas för någon form av sexuella trakasserier.

Åtgärder

- Alla skall känna till och tillämpa företagets policy och åtgärdsplan mot sexuella trakasserier.

Ansvarig

- VD/LC

7. Information om sexuella trakasserier

Bolagets policy är att ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier. Alla anställda har rätt att bli behandlade med respekt och sexuella trakasserier tolereras inte på arbetsplatsen.

Med *arbetsplats* menas *alla situationer* där förövaren har någon anknytning till arbetet (ex konferenser, tjänsteresor, företagsfester, hemmet, telefonkontakt). Om någon utsätts för sexuella trakasserier är det en rättighet för den anställde att göra en anmälan om detta till arbetsgivaren och en skyldighet för arbetsgivaren att vidtaga åtgärder.

7.1. Vad är sexuella trakasserier?

Sexuell uppmärksamhet övergår i sexuella trakasserier om beteendet fortsätter efter det att den som blivit utsatt sagt ifrån att det är ovälkommet. Det krävs alltså normalt att den som utsätts för beteendet säger ifrån på ett klart och tydligt sätt. En enda händelse kan dock betraktas som trakasserier om beteendet är tillräckligt allvarligt.

Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller ickeverbalt uppträdande.

Två saker är viktiga att uppmärksamma i definitionen. För det första läggs tyngdpunkten på hur den som blivit utsatt för visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv trakasseraren har för sitt beteende. För det andra inbegriper sexuella trakasserier både beteenden av sexuell natur och andra trakasserier på grund av kön.

7.2. Exempel på sexuella trakasserier

- Uppträdande grundat på kön som svärta ner eller förlöjligar det kön du tillhör eller som är skymfande för en arbetstagare.
- Pornografiska bilder, ”runda ord”, nedsättande skämt om det kön du tillhör - som rimligen kan uppfattas som stötande eller sårande.
- Ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, visslingar eller kommentarer om utseende.
- Ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.
- Ovälkommen fysisk kontakt, alltifrån avsiktlig onödig beröring, klappande, nypande till våldtäktsförsök.

7.3. Förbud mot sexuella trakasserier

Ovälkomna beteenden av sexuell natur eller trakasserier på grund av någons kön kan:

- Strida mot reglerna om könsdiskriminering i EU:s likabehandlingsdirektiv.
- Strida mot reglerna i jämställdhetslagen.
- I många fall strider de mot arbetsmiljölagens krav på en arbetsmiljö som inte utsätter arbetstagarna för ohälsa (kapitel 3, 2 §).
- Under vissa omständigheter kan beteendet vara kriminaliserat enligt brottsbalken (kapitel 4, 7 § och kapitel 6, 1-3 § samt 7 §).

7.4. Åtgärder vid sexuella trakasserier

- Det är viktigt att den som blir utsatt talar om för den som trakasserar att beteendet inte är välkommet och därför inte tolereras.
- Om den som trakasserade inte upphör med beteendet eller om det är fråga om grova sexuella trakasserier skall anmälan om saken göras. Anmälan kan göras direkt till VD. Kontakt kan även tas med företagsläkaren vid Globenhälsan.
- Om det är frågan om straffbelagda handlingar: Kontakta närmaste polismyndighet.

7.5. Bolagets åtgärder vid anmälan om sexuella trakasserier:

- En anmälan kommer att handläggas skyndsamt, senast en vecka efter anmälan.
- Anmälan behandlas så långt det är möjligt konfidentiellt. Tystnadsplikt får brytas först efter samråd med anmälaren.
- Den som gör en anmälan kommer att garanteras skydd av företaget (den drabbade skall inte utsättas för någon typ av försämring när det gäller arbetsuppgifter, lön eller andra villkor eller på annat sätt utsättas för diskriminering eller trakasserier).
- Den som gör en anmälan kommer att garanteras skydd av företaget. Vidare garanterar företaget att den som gör en anmälan om sexuella trakasserier inte negativt skall påverkas av detta.

7.6. Den som trakasserar medarbetare

Om trakasserier fortsätter trots korrekt handläggning, kan företaget ytterst överväga att säga upp den som trakasserar på grund av personliga skäl.

8. Pågående projekt

Checklista aktiva åtgärder 2015 - 2017				
Aktivitet	Beskrivning	Klart senast:	Ansvarig:	Klart, datum:
Arbetsförhållanden	Teamutbildning	Löpande	VD	2015-2016
	Projektledarutbildning	Löpande	LC	
	Chefs- & ledarutbildning	Löpande	VD	
Rekrytering	Öka antalet kvinnliga tekniker/montörer från 2 till 4	När behov uppstår		

Projektledarutbildning har genomförts för flertal projektledare på teknik under 2014 och detsamma för personal inom kundtjänst och IT. Inom teknik planeras projektledarutbildning under 2015 för de som inte genomförde detta 2014.

9. Uppföljning av jämställdhetsmål 2014

Beskrivning	Mål	Utfall
Öka andelen kvinnor inom teknik delen.	från 2 till 4	3
Kvinnor i ledningsgruppen	minst 2	2
Kvinnor och män lika lön för lika arbete.	utjämning	se diagram, kapitel 6.2
Kvinnor och män samma möjlighet till utbildning.	lika	Uppfyllt
Ingen ska missgynnas pga. föräldradighet när det gäller karriär- och löneutveckling.	Ingen	Uppfyllt
Bibehålla standarden på dagens arbetsmiljövillkor	Behålla	Uppfyllt
Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier	Ingen	Uppfyllt
Öka antal män inom kundtjänst	från 0 till 2	1*

*Projektanställd på kundtjänst