



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN 2020

Innehållsförteckning

1.	Förord	3
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	4
4.	Företagsbeskrivning	5
5.	Nulägesbeskrivning	7
6.	Aktiva åtgärder	12
6.1.	Personal/Rekrytering	12
6.2.	Löner och andra förmåner	12
6.2.1.	Lönestatistik 2019	13
6.3.	Utbildning och kompetensutveckling	13
6.4.	Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	14
6.5.	Förvävsarbete och Föräldraskap	14
6.6.	Kränkande särbehandling	15
7.	Information om kränkande särbehandling	16
7.1.	Vad är kränkande särbehandling	16
7.2.	Förebyggande insatser	17
7.3.	Vad är sexuella trakasserier?	17
7.4.	Exempel på sexuella trakasserier	17
7.5.	Förbud mot sexuella trakasserier	18
7.6.	Åtgärder vid kränkande särbehandling	18
7.7.	Bolagets åtgärder vid anmälan om kränkande särbehandling:	19
8.	Pågående projekt	20
9.	Uppföljning av jämställdhetsmål 2019	21

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 intill revision skett under början av 2021

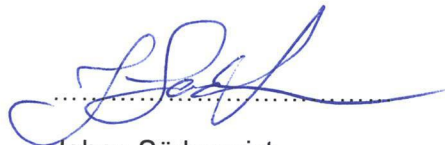
För företaget



Jonas Kellberg

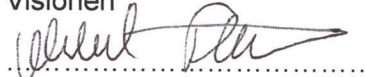
VD

För de anställda



Johan Söderqvist

Visionen



Mikael Flodfält

SEKO/Huvudskyddsombud

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 etnisk 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 ska kunna förenas med föräldraansvar.
- Att ingen anställd skall utsättas för sexuella trakasserier.
- Att åldersdiskriminering ej skall förekomma.
- Att etnisk diskriminering ej skall förekomma.
- Att könsdiskriminering ej skall förekomma

4. Företagsbeskrivning

Nacka Energi AB (NEAB) är ett helägt kommunalt elnätbolag med 52 st anställda och en årsomsättning på ca 190 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 kommun. Distributionsverksamheten omfattar knappt 28 600 anläggningar varav 24 stycken anläggningar är högspänning. Inom området finns det även ca 120 stycken anläggningar med småskaligproduktion. anslutna. Distributionsnätet omfattar 9 fördelningsstationer, 316 nätstationer samt ca 1 340 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 sidordnad verksamhet har vi att verifiera andra nätägares mätsystem. Vi kan utföra denna tjänst för lågspänningsabonnemang kategori 2. 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 nytillkomna kunder.
- Meddelandetrafik i samband med leverantörsbyten; hantering av mätarställningar, anläggningsidentiteter, namn- och adressuppgifter.
- Kundtjänst, dialog med kunderna i dessa frågor.

5. Nulägesbeskrivning

Antal anställda totalt	2016	2017	2018	2019
Antal:	45	47	47	52
Kvinnor:	17	19	20	23
Män:	28	28	27	29
Andel Kvinnor:	38%	40%	43%	44%
Andel Män:	62%	60%	57%	56%

Styrelse inkl suppleanter	2016	2017	2018	2019
Antal:	16	17	18	16
Kvinnor:	6	7	6	5
Män:	10	10	12	11
Andel Kvinnor:	38%	41%	33%	31%
Andel Män:	62%	59%	67%	69%

Ledningsgrupp	2016	2017	2018	2019
Antal:	5	5	5	5
Kvinnor:	2	2	2	2
Män:	3	3	3	3
Andel Kvinnor:	40%	40%	40%	40%
Andel Män:	60%	60%	60%	60%

Antal chefer/ledare exkl ledningsgrupp	2016	2017	2018	2019
Antal:	0	2	3	3
Kvinnor:	0	0	0	0
Män:	0	2	3	3
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	0%
Andel Män:	0%	100%	100%	100%

Personer som slutat under perioden	2016	2017	2018	2019
Antal:	4	3	5	8
Kvinnor:	1	2	1	3
Män:	3	1	4	5
Andel Kvinnor:	25%	67%	20%	38%
Andel Män:	75%	33%	80%	63%

Nyanställda	2016	2017	2018	2019
Chefer:	0	1	1	2
Kvinnor:	0	0	0	0
Män:	0	1	1	2
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	0%
Andel Män:	0%	100%	100%	100%
Övriga:	5	5	3	11
Kvinnor:	1	4	2	5
Män:	4	1	1	6
Andel Kvinnor:	20%	80%	67%	45%
Andel Män:	80%	20%	33%	55%

Internt avancerade till högre befattningar	2016	2017	2018	2019
Antal:	0	2	0	0
Kvinnor:	0	0	0	0
Män:	0	2	0	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	0%
Andel Män:	0%	100%	0%	0%

Sjukfrånvaro	2016	2017	2018	2019
Personer:	27	35	34	34
Kvinnor:	11	17	14	17
Män:	16	18	20	17
Andel Kvinnor:	41%	49%	41%	50%
Andel Män:	59%	51%	59%	50%
Dagar:	211	377	417	272
Kvinnor:	77	94	106	131
Män:	134	283	311	141
Andel Kvinnor:	37%	25%	25%	48%
Andel Män:	63%	75%	75%	52%

Frisknärvaro	2016	2017	2018	2019
Antal:	18 av 45	12 av 47	13 av 47	13 av 52
Andel av totalt anställda	44%	26%	28%	25%
Kvinnor:	6 av 17	2 av 19	6 av 20	3 av 23
Män:	12 av 28	10 av 28	7 av 27	10 av 29
Andel av anställda kvinnor:	36%	11%	30%	13%
Andel av anställda män:	44%	36%	26%	34%

Vård av barn	2016	2017	2018	2019
Personer som tagit ut VAB:	15	18	18	15
Kvinnor:	4	8	9	9
Män:	11	10	9	6
Andel Kvinnor:	27%	44%	50%	60%
Andel Män:	73%	56%	50%	40%
Antal uttagna dagar:	111	133	103	90
Uttagna dagar kvinnor:	42	69	59	66
Uttagna dagar män:	69	64	44	24
Andel dagar uttagna av kvinnor:	24%	52%	57%	73%
Andel dagar uttagna av män:	76%	48%	43%	27%

Föräldraledighet	2016	2017	2018	2019
Personer som tagit ut FL:	11	12	19	13
Kvinnor:	4	6	10	7
Män:	7	6	9	6
Andel Kvinnor:	37%	50%	53%	54%
Andel Män:	63%	50%	47%	46%
Antal uttagna dagar:	702	377	1111	772
Uttagna dagar kvinnor:	534	327	901	696
Uttagna dagar män:	168	50	210	76
Andel dagar uttagna av kvinnor:	76%	87%	81%	90%
Andel dagar uttagna av män:	24%	13%	19%	10%

Övertid	2016	2017	2018	2019
Timmar:	1 602	1 795	1 570	2 257
Varav jour	694	868	746	741
Kvinnor:	284	494	224	551,25
Män:	1318	1301	1346	1705,75
Andel timmar arbetade av kvinnor:	18%	28%	14%	24%
Andel timmar arbetade av män:	82%	72%	86%	76%

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 sex kvinnliga tekniker. Övriga kvinnor finns inom administrationen. Det finns per den 31 dec 2019 totalt 52 anställda varav 23 kvinnor och 29 män.

Mål

- Att långsiktigt öka andelen kvinnor och män inom underrepresenterade grupper.

Åtgärder

- Vid användning av rekryteringsföretag ge tydliga direktiv om att också ta fram rekryteringsunderlag för 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. Löneutvecklingssamtal 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.

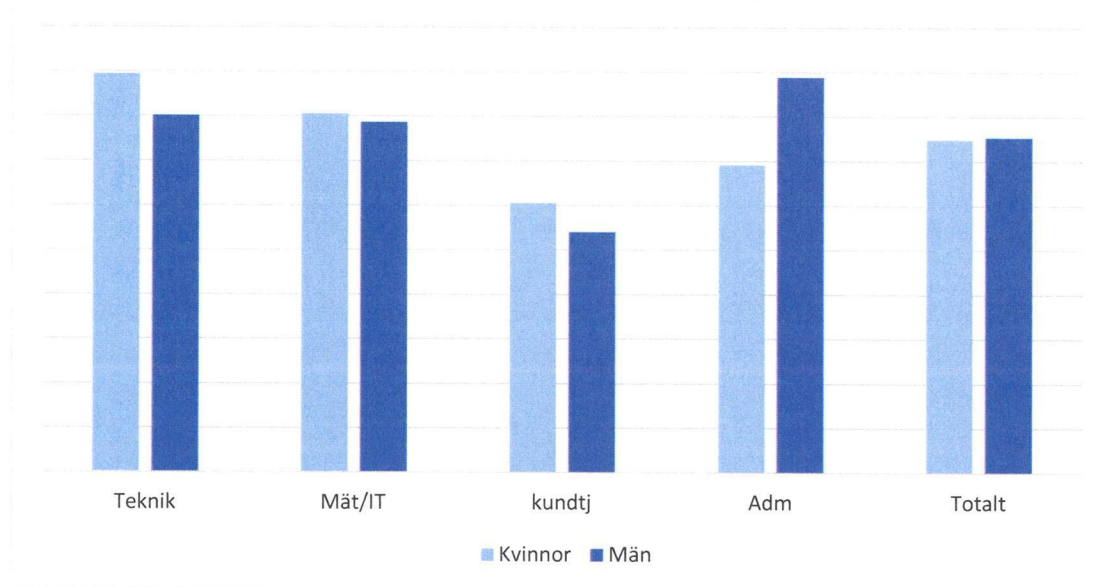
Åtgärder

- Löpande uppföljning av lönesättningen för olika befattningsgrupper.

Ansvarig

- VD/LC

6.2.1. Lönestatistik 2019.



111,54%

102,45%

111,88%

77,8%

99,29%

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.
- Återkoppling av Globenhälsan om hälsoundersökningar vilket sker vartannat år.

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. Kränkande särbehandling

Bakgrund

Inom företaget får det inte förekomma någon form av kränkande särbehandling.

Mål

- Att ingen skall utsättas för någon form av kränkande särbehandling.

Åtgärder

- Alla skall känna till och tillämpa företagets policy och åtgärdsplan mot kränkande särbehandling

Ansvarig

- VD/LC

7. Information om kränkande särbehandling

Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) definierar kränkande särbehandling som *"handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap"*.

Bolagets policy är att ingen anställd skall utsättas för kränkande särbehandling. Vi behandlar alla kollegor med vänlighet och respekt och tolererar således inte någon form av kränkande särbehandling.

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

I begreppet kränkande särbehandling ingår klandervärda beteenden såsom mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier. Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att medarbetarna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

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

7.1. Vad är kränkande särbehandling.

Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att medarbetarna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- att medvetet förolämpa en kollega
- att hota någon
- att medvetet frysa ut en kollega genom att t.ex. inte hälsa eller på annat sätt ignorera någon.
- att försvåra någons arbete, t.ex. genom att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig information
- att kritisera eller förlöjliga någon inför andra
- Sexuella trakasserier är ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur eller andra trakasserier på grund av kön som kränker en arbetssökande eller arbetstagare

7.2. Förebyggande insatser.

Vi strävar efter en arbetsplats utan någon form av särbehandling. Ett sätt att förebygga och uppmärksamma kränkande särbehandling i så tidigt skede som möjligt är att ta upp frågan i medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar och avdelningsmöten.

Alla våra medarbetare informeras om vårt åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling och om sina rättigheter och skyldigheter i detta avseende. Alla anställda har skyldighet att i förekommande fall vägleda sina kollegor.

Under vår introduktion belyser vi våra insatser mot kränkande särbehandling så att även nya medarbetare vet vad som gäller.

Våra chefer utbildas särskilt om sina skyldigheter att förebygga och ta itu med kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

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

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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 §).

7.6. Åtgärder vid kränkande särbehandling

Vi som arbetsgivare måste snabbt och konfidentiellt se till att det utreds om det är fråga om kränkande särbehandling och i förekommande fall att den kränkande särbehandlingen upphör. Inga åtgärder vidtas utan att den utsatte har informerats om dem.

Vad bör den utsatte göra

- Säg ifrån! Konfrontera den som kränker direkt eller genom ett mail. Tala om att beteendet upplevs som kränkande och kräv att det upphör.
- För minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, vittnen, vad den som kränker sa eller gjorde, samt dina reaktioner och känslor. Dessa anteckningar är ett bra stöd om kränkningarna fortsätter.
- Tala med en kollega
- Tala med din närmaste chef eller VD
- Tala med Globenhälsan
- Om den som trakasserade inte upphör med beteendet eller om det är fråga om grova kränkningar skall anmälan om saken göras. Anmälan kan göras direkt till VD/LC. Kontakt kan även tas med företagsläkaren vid Globenhälsan.
- Om det är frågan om straffbelagda handlingar: Kontakta närmaste polismyndighet.

Om du misstänker att någon annan är utsatt:

- Gör allt för att ingen ska hamna utanför.

- Säg ifrån och uppmärksamma om någon beter sig kränkande mot andra.
- Ta tag i saken – lita inte på att någon annan gör det
- Tala med den drabbade
- Tala med din närmaste chef om dina misstankar
- Om inte nödvändiga åtgärder vidtas, VD, fackliga företrädare eller Globenhälsan

Om du anklagas för att ha kränkt någon:

- Fundera på vad du sagt och gjort
- Tänk igenom i vilka situationer du kränker
- Tala med din chef
- Be om förlåtelse

7.7. Bolagets åtgärder vid anmälan om kränkande särbehandlingar:

- 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.
- Arbetsgivarens åtgärder ska inledas med samtal med den utsatte. Den utsatte avgör själv om ärendet ska drivas vidare.
- Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagas för kränkande särbehandling eller med medling när båda parter träffas med en utomstående.
- Vi har en skyldighet att både lyssna och samtala med de inblandade och vara helt opartisk och objektiv i frågan
- 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.

Om utredningen ska gå vidare bör den bli mer formell och eventuella vittnen höras. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den som anmäls hålls underrättade om vad som händer i ärendet.

Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot den som kränkt, inte mot den som utsatts. Sanktioner som kan bli aktuella är t.ex. varning, omplacering och i mycket allvariga fall uppsägning.

8. Pågående projekt

Checklista aktiva åtgärder 2019 - 2021				
Aktivitet	Beskrivning	Klart senast:	Ansvarig:	Klart, datum:
Arbetsförhållanden	Teamutbildning	Löpande	VD	
	Projektledarutbildning	Löpande	LC	
	Chefs- & ledarutbildning	Löpande	VD	
	Kulturarbete	Löpande	VD	
	Varumärkesarbete	2020	VD	
Rekrytering	Öka antalet kvinnliga tekniker/montörer från 6 till 8	När behov uppstår		

9. Uppföljning av jämställdhetsmål 2019

Beskrivning	Mål	Utfall
Öka andelen kvinnor inom teknik delen.	från 6 till 8	7
Kvinnor i ledningsgruppen	minst 40%	40 % (2/5)
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. föräldraledighet när det gäller karriär- och löneutveckling.	Ingen	Uppfyllt
Bibehålla standarden på dagens arbetsmiljövillkor	Behålla	Uppfyllt
Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier	Ingen	Ej uppfyllt
Öka antal män inom kundservice	från 0 till 2	Uppfyllt (2)

*