



NACKA ENERGI

JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

2021



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 2020.....	13
6.3.	Utbildning och kompetensutveckling	14
6.4.	Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	14
6.5.	Förvärvsarbete och Föräldraskap.....	15
6.6.	Kränkande särbehandling.....	15
7.	Information om kränkande särbehandling	17
7.1.	Vad är kränkande särbehandling.....	17
7.2.	Förebyggande insatser	18
7.3.	Vad är sexuella trakasserier?	18
7.4.	Exempel på sexuella trakasserier.....	19
7.5.	Förbud mot sexuella trakasserier	19
7.6.	Åtgärder vid kränkande särbehandling.....	19
7.7.	Bolagets åtgärder vid anmälan om kränkande särbehandlingar:	20
8.	Pågående projekt	21
9.	Uppföljning av jämställdhetsmål 2020	23



NACKA ENERGI

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 2022.

För företaget

Jonas Kellberg

VD

För de anställda

Johan Söderqvist

Vision

Charlie Zetterberg

SEKO/Huvudskyddsombud



NACKA ENERGI

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.



NACKA ENERGI

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 60 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 kommunedel. Distributionsverksamheten omfattar knappt 28 600 anläggningar varav 24 anläggningar är högspänning. Inom området finns det även ca 120 anläggningar



NACKA ENERGI

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 till exempel 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, till exempel reservkraftentreprenader åt kommunen samt uthyrning av byggskaåp, 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 sidoordnad 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	2017	2018	2019	2020
Antal:	47	47	52	60
Kvinnor:	19	20	23	24
Män:	28	27	29	36
Andel Kvinnor:	40%	43%	44%	40%
Andel Män:	60%	57%	56%	60%

Styrelse inkl suppleanter	2017	2018	2019	2020
Antal:	17	18	16	16
Kvinnor:	7	6	5	6
Män:	10	12	11	10
Andel Kvinnor:	41%	33%	31%	38%
Andel Män:	59%	67%	69%	63%

Ledningsgrupp	2017	2018	2019	2020
Antal:	5	5	5	7
Kvinnor:	2	2	2	3
Män:	3	3	3	4
Andel Kvinnor:	40%	40%	40%	43%
Andel Män:	60%	60%	60%	57%

Antal chefer/ledare exkl ledningsgrupp	2017	2018	2019	2020
Antal:	2	3	3	3
Kvinnor:	0	0	0	0
Män:	2	3	3	3
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	0%
Andel Män:	100%	100%	100%	100%



NACKA ENERGI

Personer som slutat under perioden	2017	2018	2019	2020
Antal:	3	5	8	7
Kvinnor:	2	1	3	5
Män:	1	4	5	2
Andel Kvinnor:	67%	20%	38%	71%
Andel Män:	33%	80%	63%	29%

Nyanställda	2017	2018	2019	2020
Chefer:	1	1	2	3
Kvinnor:	0	0	0	2
Män:	1	1	2	1
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	67%
Andel Män:	100%	100%	100%	33%
Övriga:	5	3	11	11
Kvinnor:	4	2	5	5
Män:	1	1	6	6
Andel Kvinnor:	80%	67%	45%	45%
Andel Män:	20%	33%	55%	55%

Internt avancerade till högre befattningar	2017	2018	2019	2020
Antal:	2	0	0	2
Kvinnor:	0	0	0	1
Män:	2	0	0	1
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	50%
Andel Män:	100%	0%	0%	50%



NACKA ENERGI

Sjukfrånvaro	2017	2018	2019	2020
Personer:	35	34	34	37
Kvinnor:	17	14	17	15
Män:	18	20	17	22
Andel Kvinnor:	49%	41%	50%	41%
Andel Män:	51%	59%	50%	59%
Dagar:	377	417	272	347
Kvinnor:	94	106	131	114
Män:	283	311	141	233
Andel Kvinnor:	25%	25%	48%	33%
Andel Män:	75%	75%	52%	67%

Frisknärvaro	2017	2018	2019	2020
Antal:	12 av 47	13 av 47	13 av 52	23 av 60
Andel av totalt anställda	26%	28%	25%	38%
Kvinnor:	2 av 19	6 av 20	3 av 23	9 av 24
Män	10 av 28	7 av 27	10 av 29	14 av 36
Andel av anställda kvinnor:	11%	30%	13%	38%
Andel av anställda män:	36%	26%	34%	39%



NACKA ENERGI

Vård av barn	2017	2018	2019	2020
Personer som tagit ut VAB:	18	18	15	13
Kvinnor:	8	9	9	5
Män:	10	9	6	8
Andel Kvinnor:	44%	50%	60%	38%
Andel Män:	56%	50%	40%	62%
Antal uttagna dagar:	133	103	90	123
Uttagna dagar kvinnor:	69	59	66	101
Uttagna dagar män:	64	44	24	22
Andel dagar uttagna av kvinnor:	52%	57%	73%	82%
Andel dagar uttagna av män:	48%	43%	27%	18%

Föräldraledighet	2017	2018	2019	2020
Personer som tagit ut FL:	12	19	13	14
Kvinnor:	6	10	7	7
Män:	6	9	6	7
Andel Kvinnor:	50%	53%	54%	50%
Andel Män:	50%	47%	46%	50%
Antal uttagna dagar:	377	1111	772	398
Uttagna dagar kvinnor:	327	901	696	318
Uttagna dagar män:	50	210	76	80
Andel dagar uttagna av kvinnor:	87%	81%	90%	80%
Andel dagar uttagna av män:	13%	19%	10%	20%



NACKA ENERGI

Övertid	2017	2018	2019	2020
Timmar:	1 795	1 570	2 257	2 530
Varav jour	868	746	741	991
Kvinnor:	494	224	551,25	769,75
Män:	1301	1346	1705,75	1760
Andel timmar arbetade av kvinnor:	28%	14%	24%	30%
Andel timmar arbetade av män:	72%	86%	76%	70%



NACKA ENERGI

6. Aktiva åtgärder

6.1. Personal/Rekrytering

Bakgrund

Branschen är mansdominerad. Det finns idag ingen kvinnlig montör. Det finns 7 kvinnor inom tekniska yrken. Övriga kvinnor finns inom administrationen. Under 2020 finns det totalt 60 anställda varav 24 kvinnor och 36 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. Lönekartläggning görs årligen. Se diagram.

Mål

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

Åtgärder

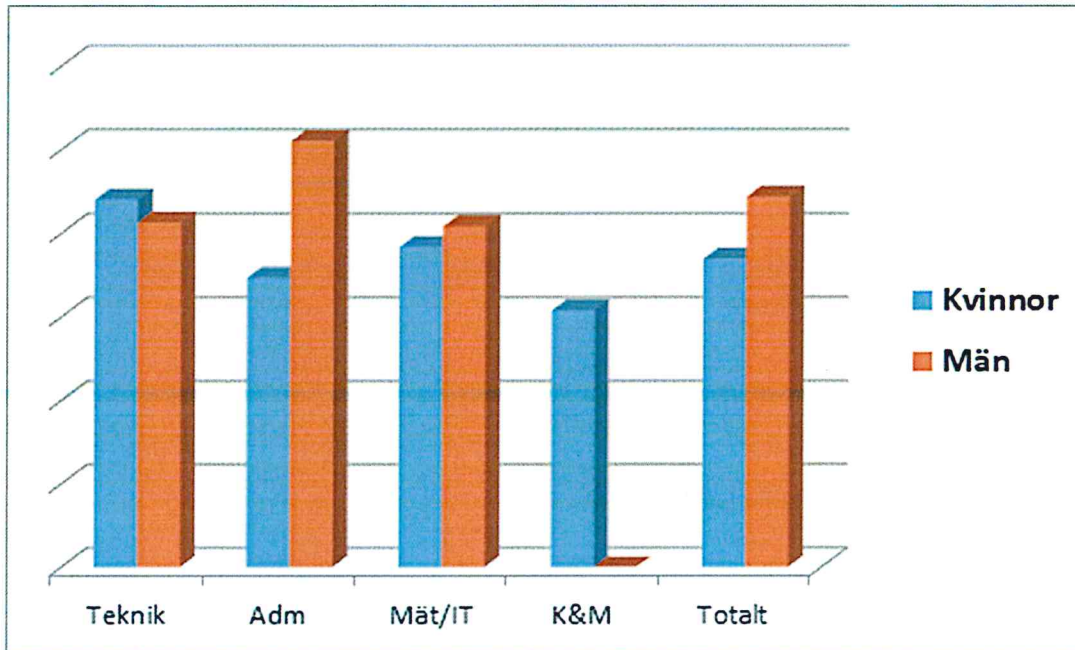
- Löpande uppföljning av lönesättningen för olika befattningsgrupper.

Ansvarig

- VD/LC



6.2.1. Lönestatistik 2020.



Teknik	Adm	Mät/IT	Kund- & Marknad	Totalt
107%	68%	94%	Ej tillämpligt	83%

Kvinnors lön i förhållande till männens i %



NACKA ENERGI

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 mål- och 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



NACKA ENERGI

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.



NACKA ENERGI

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



NACKA ENERGI

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 anställde att göra en anmälan om detta till arbetsgivaren och en skyldighet för arbetsgivaren att vidta 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



NACKA ENERGI

- 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 trakasserier 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.



NACKA ENERGI

7.4. Exempel på sexuella trakasserier

- Uppträdande grundat på kön som svärtar 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.



NACKA ENERGI

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 betar 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.



NACKA ENERGI

- Ärendet kan fortsätta med enskilt samtal med den som anklagats 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 allvarliga 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	



NACKA ENERGI

Rekrytering	Öka antalet kvinnliga tekniker/montörer från 6 till 8	När behov uppstår		
-------------	---	-------------------	--	--



NACKA ENERGI

9. Uppföljning av jämställdhetsmål 2020

Beskrivning	Mål	Utfall
Öka andelen kvinnor inom teknik delen.	från 7 till 8	7
Kvinnor i ledningsgruppen	minst 40%	43 % (3/7)
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 eller kränkningar	Ingen	Ej uppfyllt
Öka antal män inom kundservice	från 0 till 2	0 Ej uppfyllt

