



NACKA ENERGI

# PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

## 2022/2023



## Innehållsförteckning

<b>1. Förord</b> .....	3
<b>2. Plan för lika rättigheter och möjligheter</b> .....	4
2.1. Diskrimineringslagens ändamål .....	4
2.2. Innebörd av aktiva åtgärder .....	4
2.3. 2.3 Nacka Energis inriktning .....	4
<b>3. Statistik 2021 – undersöka risker till diskriminering</b> .....	5
<b>4. Aktiva åtgärder</b> .....	8
4.1. Personal/Rekrytering .....	8
4.2. Löner och andra förmåner .....	9
4.2.1. Lönestatistik 2021 .....	10
4.3. Utbildning och kompetensutveckling .....	11
4.4. Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö .....	11
4.5. Förvärvsarbete och Föräldraskap .....	13
<b>5. Uppföljning</b> .....	14



NACKA ENERGI

## 1. Förord

Jämlikhetsarbetet är ska vara en naturlig del i verksamhetsutvecklingen och ska leda till god arbetsmiljö där alla medarbetare respekterar varandra.

Att varje människa är olika, och tillåts vara det, är betydelsefullt för kreativiteten, effektiviteten och utvecklingen i företaget.

Föreliggande plan för lika rättigheter och möjligheter gäller för Nacka Energi AB. Planen har framtagits i samverkan med representanter inom företaget och setts över av fackliga representanter och skyddsombud.

Denna plan gäller från att den godkänts, och under hela 2023.

För företaget

För de anställda

.....

Jonas Kellberg

VD

.....

Johan Söderqvist

Vision

.....

Charlie Zetterberg

SEKO/Huvudskyddsombud



## 2. Plan för lika rättigheter och möjligheter

Enligt diskrimineringslagens § 3 ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder, vilket innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. *Lag (2016:828)*.

### 2.1. Diskrimineringslagens ändamål

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

### 2.2. Innebörd av aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### 2.3. 2.3 Nacka Energis inriktning

Nacka Energi AB har beslutat om följande.

- kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder får inte påverka att medarbetare har rätt och möjlighet till;
  - goda arbetsförhållanden
  - anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet
  - löneutveckling och övriga anställningsvillkor
- Rekryteringsprocessen ska vara utformad så att alla ansökanden har lika rättigheter och möjligheter till att bli rättvist representerade.
- Att ha en tydlig kommunikation ut i företaget om att inga som helst sexuella trakasserier får förekomma.
- Att arbeta aktivt med att säkerställa att sexuella trakasserier och diskriminering inte förekommer



- Att förvärvsarbete ska kunna förenas med föräldraansvar.

### 3. Statistik 2021 – undersöka risker till diskriminering

<b>Antal anställda totalt</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	47	52	60	62
Kvinnor:	20	23	24	29
Män:	27	29	36	33
Andel Kvinnor:	43%	44%	40%	47%
Andel Män:	57%	56%	60%	53%

<b>Styrelse inkl suppleanter</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	18	16	16	16
Kvinnor:	6	5	6	7
Män:	12	11	10	9
Andel Kvinnor:	33%	31%	38%	44%
Andel Män:	67%	69%	63%	56%

<b>Ledningsgrupp</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	5	5	7	7
Kvinnor:	2	2	3	3
Män:	3	3	4	4
Andel Kvinnor:	40%	40%	43%	43%
Andel Män:	60%	60%	57%	57%

<b>Antal chefer/ledare exkl ledningsgrupp</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	3	3	3	4
Kvinnor:	0	0	0	1
Män:	3	3	3	3
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	25%
Andel Män:	100%	100%	100%	75%



## NACKA ENERGI

<b>Personer som slutat under perioden</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	5	8	7	3
Kvinnor:	1	3	5	0
Män:	4	5	2	3
Andel Kvinnor:	20%	38%	71%	0%
Andel Män:	80%	63%	29%	100%

<b>Nyanställda</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Chefer:	1	2	3	0
Kvinnor:	0	0	2	0
Män:	1	2	1	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	67%	0%
Andel Män:	100%	100%	33%	0%
Övriga:	3	11	11	5
Kvinnor:	2	5	5	4
Män:	1	6	6	1
Andel Kvinnor:	67%	45%	45%	80%
Andel Män:	33%	55%	55%	20%

<b>Internt avancerade till högre befattningar</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	0	0	2	2
Kvinnor:	0	0	1	2
Män:	0	0	1	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	50%	100%
Andel Män:	0%	0%	50%	0%

<b>Sjukfrånvaro</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Personer:	34	34	37	33
Kvinnor:	14	17	15	16
Män:	20	17	22	17
Andel Kvinnor:	41%	50%	41%	48%
Andel Män:	59%	50%	59%	52%
Dagar:	417	272	347	516



## NACKA ENERGI

Kvinnor:	106	131	114	244
Män:	311	141	233	272
Andel Kvinnor:	25%	48%	33%	47%
Andel Män:	75%	52%	67%	53%

<b>Frisknärvaro</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Antal:	13 av 47	18 av 52	23 av 60	29 av 62
Andel av totalt anställda	28%	35%	38%	47%
Kvinnor:	6 av 20	6 av 23	9 av 24	13 av 29
Män	7 av 27	12 av 29	14 av 36	16 av 33
Andel av anställda kvinnor:	30%	26%	38%	45%
Andel av anställda män:	26%	41%	39%	48%

<b>Vård av barn</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Personer som tagit ut VAB:	18	15	13	15
Kvinnor:	9	9	5	7
Män:	9	6	8	8
Andel Kvinnor:	50%	60%	38%	47%
Andel Män:	50%	40%	62%	53%
Antal uttagna dagar:	103	90	123	187
Uttagna dagar kvinnor:	59	66	101	123
Uttagna dagar män:	44	24	22	64
Andel dagar uttagna av kvinnor:	57%	73%	82%	66%
Andel dagar uttagna av män:	43%	27%	18%	34%

<b>Föräldraledighet</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Personer som tagit ut FL:	19	13	14	14
Kvinnor:	10	7	7	7
Män:	9	6	7	7
Andel Kvinnor:	53%	54%	50%	50%
Andel Män:	47%	46%	50%	50%
Antal uttagna dagar:	1111	772	398	452
Uttagna dagar kvinnor:	901	696	318	195



## NACKA ENERGI

Uttagna dagar män:	210	76	80	257
Andel dagar uttagna av kvinnor:	81%	90%	80%	43%
Andel dagar uttagna av män:	19%	10%	20%	57%

Övertid	2018	2019	2020	2021
Timmar:	1 570	2 257	2 530	2 599
Varav jour	746	741	991	1 077
Kvinnor:	224	551,25	769,75	1044,6
Män:	1346	1705,75	1760	1554,25
Andel Kvinnor:	14%	24%	30%	40%
Andel Män:	86%	76%	70%	60%

## 4. Aktiva åtgärder

### 4.1. Personal/Rekrytering

#### Mål

- Att långsiktigt öka representationen i mans- och kvinnodominerade roller.
- Att rekryteringsprocessen ska förhindra att medveten och omedveten diskriminering görs.
- Att Nacka Energi AB interna och externa kommunikation ska vara anpassad så att alla människor känner sig inkluderade och representerade.

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Vid användning av rekryteringsföretag, ge tydliga direktiv om att vi ser att underrepresenterade grupper lyfts i kandidatrepresentationerna	Löpande	HR-chef med rekryterande chef
Vid annonsering, formulera att vi är ett företag som främjar mångfald. Tydliggöra att vi särskilt välkomnar kandidater som är underrepresenterat i	Löpande	HR-chef med rekryterande chef





branschen/yrkes att söka sig till oss.		
Demografisk bakgrund döljs från rekryteringsverktyget, där det är möjligt. Vi informerar även om det i annonsen.	Löpande	HR med rekryterande chef
Delta i kommunens program för sommarjobbare. Syfte att erbjuda jobberfarenhet till unga från olika samhällsgrupper, i stället för att endast erbjuda möjligheten till anställdas barn/kontakter.	Sommaren 2023	HR med ledningsgruppen
Tillgänglighetsanpassa intranätet och hemsidan	Våren 2023	Kund och Marknad och HR
Vid val av bilder och formuleringar på intranät och hemsidan, visa upp en bred representation.	Löpande	Kund och Marknad och HR

## 4.2. Löner och andra förmåner

### Mål

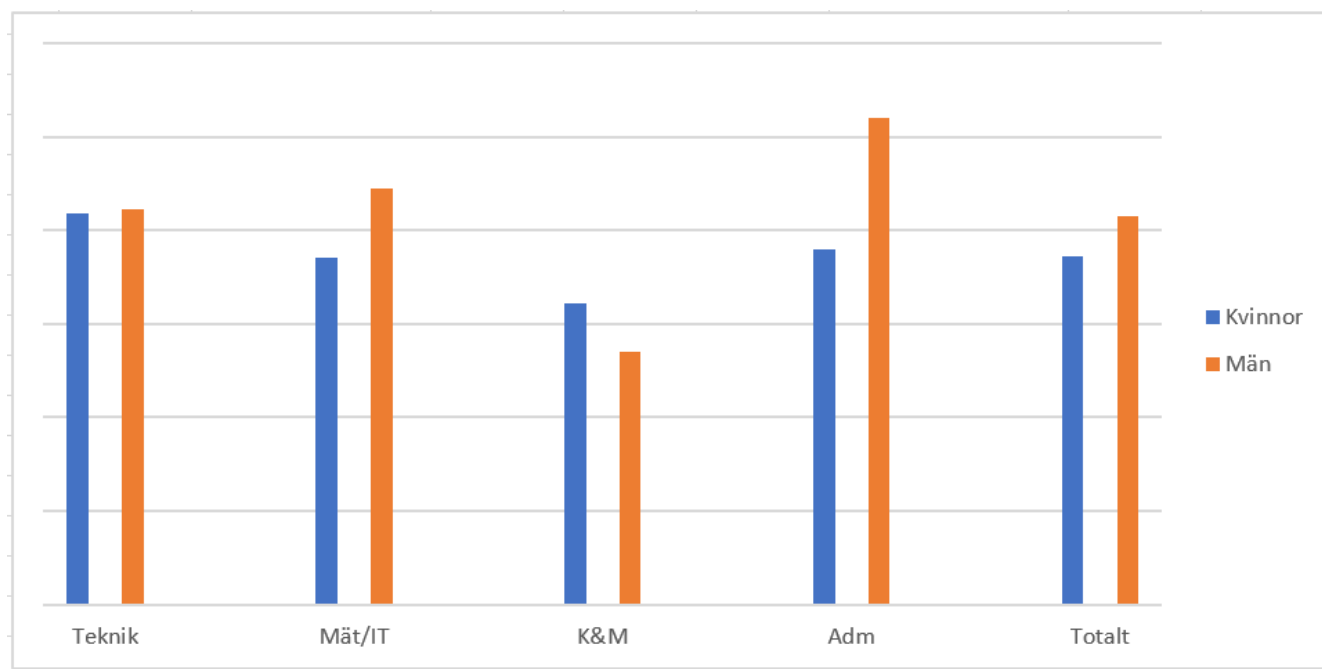
- Att alla medarbetare ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Eventuella differenser kan finnas utifrån ingångslön (marknaden vid den tidpunkten) och erfarenhet.

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Utreda att varje medarbetare ligger rätt lönemässigt utifrån sin rolls befattningsbeskrivning (BAS-värdering).	I slutet av varje år för nya roller  Uppdatering vid ändring av roll	HR-chef med VD



Genomföra en lönekartläggning för att säkerställa att det inte finns en lönepolitik som bygger på diskriminering mellan män och kvinnor.	I slutet av varje år	HR-chef
Utifrån lönekartläggningens resultat och BAS-värderingar - revidering sker i årets lönerrevision (men utanför lönerrevisionens pott).	Varje år 1 april	HR-chef med VD och ledningsgruppen

#### 4.2.1. Lönestatistik 2021.



Teknik	Adm	Mät/IT	Kund- & Marknad	Totalt
99%	73%	83%	119%	90%

Kvinnors lön i förhållande till männens i %.



Inför nästa kartläggning kommer istället lön utifrån befattningar och BAS-nivåer redovisas, eftersom det innebär en högre validitet.

### 4.3. Utbildning och kompetensutveckling

#### Mål

- Att medarbetare ska ges samma möjligheter till utbildning/kompetensutveckling, befordran samt utveckling i arbetet.

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Varje år genomföra en kompetenskartläggning för varje roll	December 2022 och 2023	Närmaste chef med stöd av HR-chef
I utvecklingssamtalet utgå från kompetenskartläggningen och lägga en plan för att uppnå kompetensmålen.	Mars 2023	Närmaste chef och medarbetare
I utvecklingssamtalet ha en dialog kring hur medarbetaren vill utvecklas inom företaget och lägga en plan för att nå dit	Mars 2023	Närmaste chef med medarbetare

### 4.4. Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö

#### Mål

- Att bibehålla standarden på dagens fysiska arbetsmiljö/villkor.
- Den fysiska arbetsmiljön ska vara utformad så att alla medarbetare, oavsett funktionsvariation, kan utföra sitt arbete på ett säkert sätt.
- Aktivt arbeta mer med den psykosociala arbetsmiljön genom konkreta insatser och på så sätt förhindra att sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer.

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Granska, åtgärda och följa upp den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön i mål- och utvecklingssamtal med	Mars 2023	Närmaste chef



## NACKA ENERGI

medarbetaren.		
Granska, åtgärda och följa upp den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön i löpande avstämningar med enskild medarbetare	Ca en gång i månaden 2023	Närmaste chef
Följa upp resultaten i månatliga puls-mätningen tillsammans med arbetsgrupp.	Minst fyra gånger per år	Närmaste chef
Genomföra företagsgemensamma aktiviteter med fokus kultur och ledord.	Minst fyra gånger per år	Kulturgrupp på uppdrag av ledningsgruppen
Lägga en åtgärdsplan utifrån resultatet på hälsoundersökningarna som genomförs av Globenhälsan vartannat år.	2023	Ledningsgruppen med gruppchefer
Säkerställa att arbetsplatsen är utformad på ett sådant sätt att alla, oavsett funktionsvariation, kan ta sig runt oförhindrat.	Skydds rond en gång per år	Kontorsansvarig
Med fokus på den psykosociala arbetsmiljön ska företaget genomföra: <ol style="list-style-type: none"><li>1. En diskussionsövning i samband med att planen kommuniceras (på varje avdelning)</li><li>2. En workshop i kränkande särbehandling (på varje avdelning)</li><li>3. En extern föreläsning i lika rätt</li></ol>	Under 2023	HR-chef



Insatserna sker i en trestegsraket.		
Referensgruppen som tog fram aktiva åtgärder träffas en gång per halvår för att se över aktiviteterna och ev. lägga till fler eller justera de som finns.  - Representation från alla avdelningar och yrkesgrupper.	December 2022  Maj 2023	HR-chef
Upprätta chefsforum där kulturfrågor lyfts och diskuteras löpande	Maj 2023	HR-chef

## 4.5. Förvärvsarbete och Föräldraskap

### Mål

- Att ingen skall missgynnas på grund av föräldraledighet när det gäller karriärutveckling, löneutveckling eller annan utveckling inom företaget.

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Föräldralediga ska två månader innan återgång till aktiv tjänst kallas till samtal av närmaste chef för att diskutera villkor avseende tjänst, arbetstid samt utbildnings/introduktionsbehov.	Löpande	Närmaste chef
Föräldralediga ska likt övriga anställda omfattas av hela lönerevisionsprocessen, bjudas in till samtal och ha möjlighet att ta del av samma information.	Mars-april 2023	Närmaste chef



Vid lönerevisionen ska lönesättande chef göra bedömning utifrån prestationer när medarbetaren varit i arbete (historiskt), och inte lägga till bedömning att prestationen under föregående år inte kunnat bedömas på grund av föräldraledigheten.	Löpande	Närmaste chef med stöd av HR-chef
Föräldralediga skall om så önskas bjudas in till av företaget initierade aktiviteter som informationsmöten, personalmöten, sociala aktiviteter och utbildningar samt ges tillgång till information (t ex mejl och intranät). Den föräldraledige avgör själv graden av sin delaktighet.	Löpande	Närmaste chef och IT (ej ändra behörigheter)
Att om möjligt förlägga planerade möten med tidigast början 9.00 och slut 16.00	Löpande	Alla på företaget

Observera att den föräldraledige själv har ett ansvar att gå in på arbetsmejlerna för att ta del av inbjudningarna som skickas till en.

## 5. Uppföljning

Planen följs upp varje halvår av ledningsgruppen och referensgruppen som varit med och tagit fram aktiviteterna. Vid uppföljning kan revideringar och tillägg göras, beroende på hur verksamhetens behov ser ut just då. Ytterst ansvarig för att följa upp planen är HR-chef.