



NACKA ENERGI

PLAN FÖR LIKA RÄTTIGHETER OCH MÖJLIGHETER

2023/2024



Innehållsförteckning

1. Förord	3
2. Plan för lika rättigheter och möjligheter	4
2.1. Diskrimineringslagens ändamål	4
2.2. Innebörd av aktiva åtgärder	4
2.3. 2.3 Nacka Energis inriktning	4
3. Statistik 2022 – undersöka risker till diskriminering	5
4. Aktiva åtgärder	8
4.1. Personal/Rekrytering	8
4.2. Löner och andra förmåner	9
4.3. Utbildning och kompetensutveckling	10
4.4. Arbetsförhållanden/Arbetsmiljö	10
4.5. Förvärvsarbete och Föräldraskap	11
5. Uppföljning	13



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

.....

Mikael Flodfält

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 främja 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 2022 – undersöka risker till diskriminering

Antal anställda totalt	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	47	52	60	62	61
Kvinnor:	20	23	24	29	29
Män:	27	29	36	33	32
Andel Kvinnor:	43%	44%	40%	47%	48%
Andel Män:	57%	56%	60%	53%	52%

Styrelse inkl suppleanter	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	18	16	16	16	16
Kvinnor:	6	5	6	7	7
Män:	12	11	10	9	9
Andel Kvinnor:	33%	31%	38%	44%	44%
Andel Män:	67%	69%	63%	56%	56%

Ledningsgrupp	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	5	5	7	7	7
Kvinnor:	2	2	3	3	2
Män:	3	3	4	4	5
Andel Kvinnor:	40%	40%	43%	43%	29%
Andel Män:	60%	60%	57%	57%	71%

Antal chefer/ledare exkl ledningsgrupp	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	3	3	3	4	6
Kvinnor:	0	0	0	1	3
Män:	3	3	3	3	3
Andel Kvinnor:	0%	0%	0%	25%	50%
Andel Män:	100%	100%	100%	75%	50%



NACKA ENERGI

Personer som slutat under perioden	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	5	8	7	3	8
Kvinnor:	1	3	5	0	2
Män:	4	5	2	3	6
Andel Kvinnor:	20%	38%	71%	0%	25%
Andel Män:	80%	63%	29%	100%	75%

Nyanställda	2018	2019	2020	2021	2022
Chefer:	1	2	3	0	2
Kvinnor:	0	0	2	0	0
Män:	1	2	1	0	2
Andel Kvinnor:	0%	0%	67%	0%	0%
Andel Män:	100%	100%	33%	0%	100%
Övriga:	3	11	11	5	5
Kvinnor:	2	5	5	4	2
Män:	1	6	6	1	3
Andel Kvinnor:	67%	45%	45%	80%	40%
Andel Män:	33%	55%	55%	20%	60%

Internt avancerade till högre befattningar	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	0	0	2	2	6
Kvinnor:	0	0	1	2	6
Män:	0	0	1	0	0
Andel Kvinnor:	0%	0%	50%	100%	100%
Andel Män:	0%	0%	50%	0%	0%

Sjukfrånvaro	2018	2019	2020	2021	2022
Personer:	34	34	37	33	43
Kvinnor:	14	17	15	16	23
Män:	20	17	22	17	20
Andel Kvinnor:	41%	50%	41%	48%	53%
Andel Män:	59%	50%	59%	52%	47%
Dagar:	417	272	347	516	708



NACKA ENERGI

Kvinnor:	106	131	114	244	374
Män:	311	141	233	272	334
Andel Kvinnor:	25%	48%	33%	47%	53%
Andel Män:	75%	52%	67%	53%	47%

Frisknärvaro	2018	2019	2020	2021	2022
Antal:	13 av 47	18 av 52	23 av 60	29 av 62	18 av 61
Andel av totalt anställda	28%	35%	38%	47%	30%
Kvinnor:	6 av 20	6 av 23	9 av 24	13 av 29	6 av 29
Män	7 av 27	12 av 29	14 av 36	16 av 33	12 av 32
Andel av anställda kvinnor:	30%	26%	38%	45%	21%
Andel av anställda män:	26%	41%	39%	48%	38%

Vård av barn	2018	2019	2020	2021	2022
Personer som tagit ut VAB:	18	15	13	15	17
Kvinnor:	9	9	5	7	7
Män:	9	6	8	8	10
Andel Kvinnor:	50%	60%	38%	47%	41%
Andel Män:	50%	40%	62%	53%	59%
Antal uttagna dagar:	103	90	123	187	173
Uttagna dagar kvinnor:	59	66	101	123	118
Uttagna dagar män:	44	24	22	64	55
Andel dagar uttagna av kvinnor:	57%	73%	82%	66%	68%
Andel dagar uttagna av män:	43%	27%	18%	34%	32%

Föräldraledighet	2018	2019	2020	2021	2022
Personer som tagit ut FL:	19	13	14	14	13
Kvinnor:	10	7	7	7	6
Män:	9	6	7	7	7
Andel Kvinnor:	53%	54%	50%	50%	46%
Andel Män:	47%	46%	50%	50%	54%
Antal uttagna dagar:	1111	772	398	452	642
Uttagna dagar kvinnor:	901	696	318	195	438



Uttagna dagar män:	210	76	80	257	204
Andel dagar uttagna av kvinnor:	81%	90%	80%	43%	68%
Andel dagar uttagna av män:	19%	10%	20%	57%	32%

Övertid	2018	2019	2020	2021	2022
Timmar:	1 570	2 257	2 530	2 599	3073
Varav jour	746	741	991	1 077	1169
Kvinnor:	224	551,25	769,75	1044,6	1287
Män:	1346	1705,75	1760	1554,25	1786
Andel Kvinnor:	14%	24%	30%	40%	42%
Andel Män:	86%	76%	70%	60%	58%

4. Aktiva åtgärder

4.1. Personal/Rekrytering

Mål

- Att långsiktigt öka den motsatta könsfördelningen i roller som är överrepresenterade åt något håll.
- Att skapa en rekryteringsprocess som minimerar risker med att medveten eller 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
Demografisk bakgrund döljs från rekryteringsverktyget, där det är möjligt.	Löpande	HR med rekryterande chef



Delta i kommunens program för sommarjobbare eller motsvarande. Syfte att erbjuda jobberfarenhet till unga från olika samhällsgrupper, i stället för att endast erbjuda möjligheten till anställdas barn/kontakter.	Sommaren 2024	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
Delta i jobbfestivalen (för inkludering och mångfald) tillsammans med Nacka vatten och avfall och Kommunen.	Maj 2023	HR-chef

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	I slutet av varje år	HR-chef



kvinnor.		
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

4.3. Utbildning och kompetensutveckling

Mål

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

Åtgärder	Klart när	Ansvarig
Ta fram måltal för utbildning och följa upp månadsvis.	oktober 2023	HR administratör
I utvecklingssamtalet ha en dialog kring hur medarbetaren vill utvecklas inom företaget och lägga en plan för att nå dit	Februari/mars 2024	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 psykosociala	Februari/Mars 2024	Närmaste chef



arbetsmiljön i mål- och utvecklingssamtal med medarbetaren.		
Granska, åtgärda och följa upp den fysiska och psyko-sociala arbetsmiljön i löpande avstämningar med enskild medarbetare	Ca en gång i månaden 2023/2024	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.	Skyddsron en gång per år	Kontorsansvarig
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 lönervisionsprocessen, bjudas in till samtal och ha möjlighet att ta del av samma information.	Mars-april 2023	Närmaste chef
Vid lönerrevisionen 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.



NACKA ENERGI

5. Uppföljning

Planen följs upp varje halvår av ledningsgruppen och HR 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.