

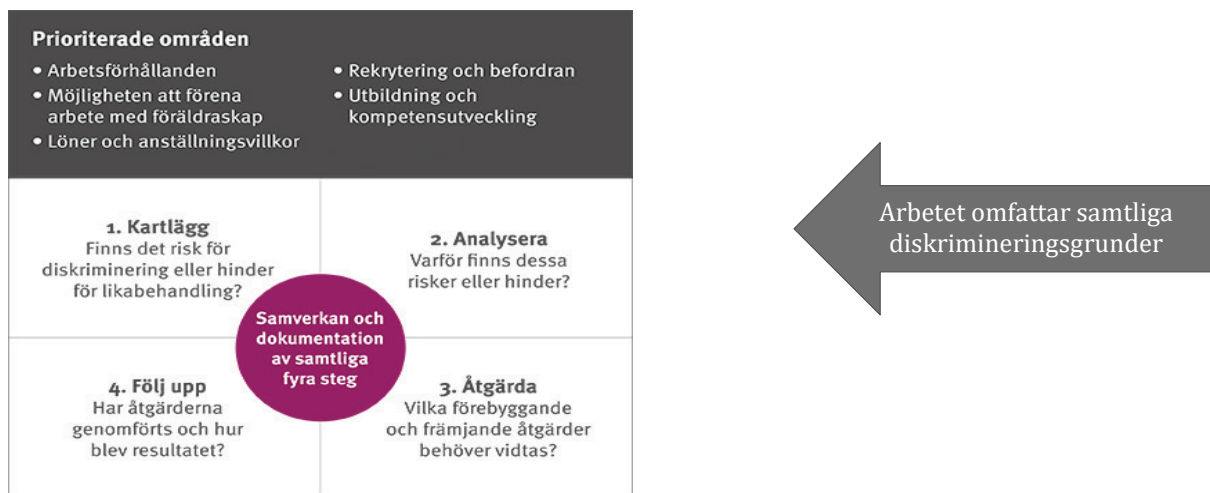
# **Likabehandlingsplan för Ellevio AB**

**2019**

## Inledning och bakgrund

Det övergripande målet för vårt likabehandlingsarbete är att samtliga medarbetare inom Ellevio ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Ingen kandidat eller medarbetare i vår verksamhet ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi accepterar inte att medarbetare utsätts för någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier och har en särskild policy för detta område.

Nedan bild beskriver vårt systematiska arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering. Fem områden kartläggs, och därutöver arbetar vi förebyggande för att motverka trakasserier och för en jämn könsfördelning. Varje år genomförs dessutom en lönekartläggning som syftar till mer jämställda löner. Arbete sker i samverkan med arbetstagarrepresentanter. Långsiktiga mål och aktiviteter dokumenteras årligen i denna plan. Diskrimineringslagens krav på ett strukturerat, systematiskt och dokumenterat arbete för att förebygga och främja likabehandling väljer vi att sammanställa i en likabehandlingsplan.



## Ansvar

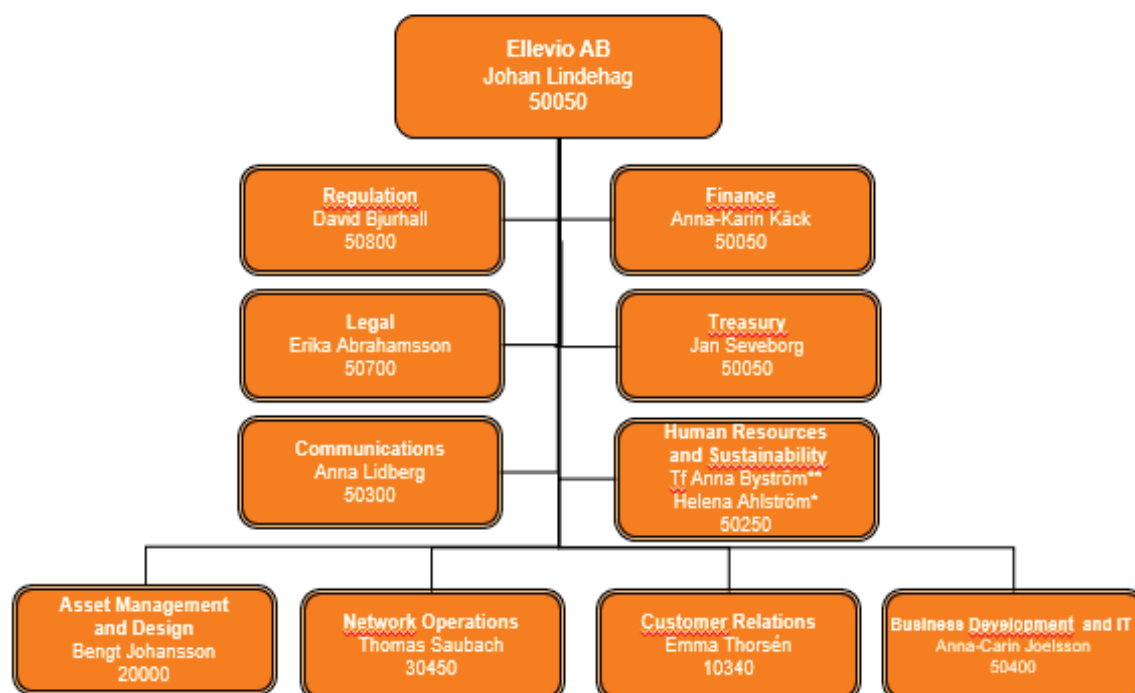
**Vd och ledning med hjälp av Human Resources (HR)** i samverkan med företrädare för de fackliga organisationerna på Ellevio är ytterst ansvarig för att planen upprättas och uppdateras, och att innehållet motsvarar lagstiftningens krav och verksamhetens egna ambitioner. Ledningen ansvarar också för verksamhetens olika delar bedrivs i enlighet med de mål och beslut som fattats.

**Chefen** ansvarar för att integrera arbetet för likabehandling i verksamheten, genom att agera för att uppnå uppsatta mål och följa de riktlinjer som beslutats om. Chefen ansvarar även för att kommunicera planen och dess innehåll till sina medarbetare.

**Alla medarbetare** ansvarar för att främja likabehandling och motverka alla former av diskriminering. Det görs genom att aktivt välkomna och inkludera alla kollegor i gemenskapen och genom att agera enligt handlingsplanen om det finns misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkning. Samtliga anställda har också ansvar för att ta del av verksamhetens likabehandlingsarbete och agera på ett sätt som stöttar verksamhetens planer och ambitioner.

**Arbetsmiljökommittén** - Likabehandlingsplanen följs årligen upp i arbetsmiljökommittén som en del av "Systematiskt arbetsmiljöarbete".

## Organisationen 2018-12-31



\* Leave of absence  
\*\* Temporary hired manpower

## Bakgrund kartläggning

Dessa punkter skall beaktas och kartläggas i samband med revideringen av likabehandlingsplanen på Ellevio:

- Anställningsform
- Könsfördelning i ledningsgruppen
- Könsfördelning av chefsposter
- Åldersfördelning

### Kartläggning av risker och hinder

Kartläggning har skett genom statistiska underlag från våra HR-system, i enlighet med företagets affärsplan och fokusområden kring likabehandling.

### Kartläggning, uppdaterad 2018-12-31

Ellevio har 2018-12-31 totalt 490 medarbetare, av dessa är 356 (73%) medarbetare män och 134 (27 %) medarbetare kvinnor.

490 (100 %) av alla anställda är tjänstemän.

## **Anställningsform**

Av de 490 medarbetarna är 484 (99%) medarbetare tillsvidareanställda, 6 (1%) medarbetare har en allmän visstidsanställning.

## **Könsfördelning i ledningsgruppen, Ellevio AB**

Ledningsgruppen i Ellevio AB består av 11 medarbetare varav 5 män (45,45%) och 6 kvinnor (54,45 %).

## **Könsfördelning av chefsposter**

På ledande positioner, chefsbefattningar, med definitionen lönesättande chefer arbetar idag 67 personer.

21 % (14 personer) av de lönesättande cheferna är kvinnor och

79 % (53 personer) av de lönesättandecheferna är män.

53 manliga chefer motsvarar 14 % av totala antalet män.

14 kvinnliga chefer motsvarar 10 % av totala antalet anställda kvinnor.

## **Åldersfördelning**

Genomsnittsåldern på Ellevio AB är 44 år.

Genomsnittsåldern för män är 44 år och för kvinnor 42 år.

## Handlingsplan för likabehandling inom respektive område

### 1. Arbetsförhållanden

Ellevio ska erbjuda en arbetsmiljö som är psykosocialt och fysiskt god och är fri från diskriminering oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder gör det möjligt för medarbetarna att utvecklas både i sin yrkesroll och som människa.

Ellevio vill verka för en inkluderande arbetsmiljö och förstärka kulturen så företaget blir en mer värdestyrd organisation.

EEL resultat totalt Ellevio 2015-2018:

Dimension	2018-Light	2018	2017-Light	2017	2016	2015
Stolthet	76	73	71,00	73,92	67,74	71,1
Trivsel	82	81	81,00	83,89	79,04	79,5
Rekommendation	72	76	72,01	74,87	70,97	68,1
Sällan söka nytt jobb	52	52	51,00	53,79	47,31	52,4
<b>EEL Totalt</b>	<b>70,5</b>	<b>70,58</b>	<b>68,75</b>	<b>71,62</b>	<b>66,27</b>	<b>68</b>

**Ytterligare kartläggning 2018 från EEL/medarbetarundersökning:** 5 % av medarbetarna har upplevt diskriminering de senaste 12 månaderna. Detta innebär uppskattningsvis 20 stycken medarbetare varav uppskattningsvis 8 stycken kvinnor. De två främsta anledningarna till diskriminering som uppgavs var ålder samt kön.

#### Åtgärder:

✓ Under perioden läggs särskilt fokus på att ge chefer och medarbetare ökad kunskap om Ellevios uppförandekod samt förtydligande av organisationens värdegrund. Ellevios diskrimineringspolicy finns i Personalhandboken samt Uppförandekoden (även i obligatorisk e-learning). I dessa policyer uppmanas medarbetaren att rapportera diskriminering till HR, Legal, chef eller facklig representant.

✓ Ellevio-dagarna hölls hösten 2018 för samtliga medarbetare, dessa två dagar ägnades åt att kartlägga/arbete med Ellevios företagskultur med inspirationspaneler, rollspel av extern leverantör, workshop etc.

#### Plan:

✓ Planerad ledardag för chefer i september 2019 då arbete med Ellevios företagskultur fortsätter.

✓ Uppföljning i frågorna jämställdhet och diskriminering i EEL/medarbetarundersökningar efter medarbetarundersökning varje maj samt december.

### 2. Möjligheter till att förena föräldraskap och arbete

Ellevio erbjuder flexibilitet gällande arbetstid, för att bland annat förenkla förenandet av arbete och föräldraskap.

Branschavtal Energi och lokala avtal inom Ellevio ger de anställda rätt till föräldraledighetstillägg vid föräldraledighet. Denna information finns detaljerat beskriven i Personalhandboken.

### 3. Löner och anställningsvillkor

Lönen sätts individuellt för alla medarbetare och är ett av verktygen för att stimulera medarbetare att uppnå företagets mål. Lönesättningen följs ständigt upp eftersom det är medarbetarens arbetsresultat, ansvar och omdöme, samarbetsförmåga samt initiativ, engagemang och idériakedom som avgör lönen, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Befattningsvärdering av samtliga tjänster genomförs som hjälpmedel för att uppnå en relevant lönesättning.

#### Lönedialog, uppföljning mål 2017-2018:

- HR håller i för chefer ett obligatoriskt löneseminarium, med syfte att cheferna ska känna sig tryggare i att hålla lönedialog kopplat till Ellevios lönekriterier samt värderingar.

#### Åtgärder:

✓ HR skapade en chefsutbildning i Praktiskt Ledarskap med ett seminarium "Lönedialog som skapar engagemang" som innehöll bland annat genomgång av Ellevios lönekriterier med tillhörande workshop inför lönerevisionen 2018. Denna utbildning erbjöds samtliga chefer på Ellevio i januari 2018 vid två tillfällen i Stockholm samt två tillfällen i Karlstad.

✓ Chefsutbildningen "Lönedialog som skapar engagemang" erbjöds samtliga nya chefer i december 2018 inför lönerevisionen 2019 i både Karlstad och Stockholm samt via Skype. Detta material finns att tillgå i Chefshandboken för fortsatt stöd.

#### Lönekartläggning

Lönekartläggning genomfördes 2018, och handlingsplanen innebar att där man kunde identifiera osakliga löneskillnader genomfördes sju stycken lönejusteringar.

### 4. Rekrytering och befordran

Mål Ellevios affärsplan 2019-2023: Öka antalet kvinnor med 1 % per år från 2019 fram till 2023:

KPI	A17	A18	P19	P20	P21	P22	P23
Ökning kvinnor Ellevio (%)	27%	27,3%	28%	29%	30%	31%	32%

#### Åtgärder:

✓ Anställa fler kvinnliga sommarjobbare 2018. HR har som kravställare mot rekryteringsfirman Studentwork 2018 diskuterat kampanj samt urval för att uppnå detta mål.

✓ Ny rekryteringsannonsmall. HR och Kommunikation i samarbete tog fram en ny annonsmall i mars 2018 för att med den nya mallen attrahera fler kvinnor i rekryteringsprocessen. Under 2018 rekryterades 35 % kvinnor, dvs. 24 kvinnor av 69 totalt.

✓ Jämställdhetsfokus på Ledardagarna våren 2018.

## Resultat:

✓ Resultat mål uppnått - 50 % av de nyrekryterade sommaren 2018 var 9 kvinnor av totalt 18 anställda (se nedan bild med ytterligare statistik):

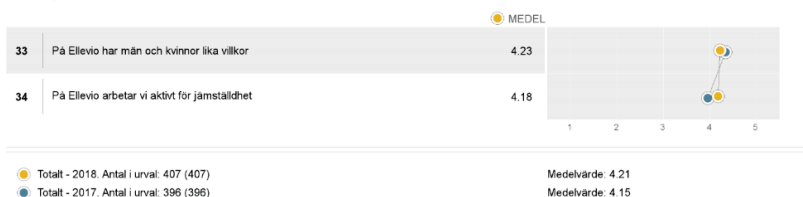
### Jämställdhet



✓ Medarbetarundersökning 2018 visade att medarbetarna upplever ett ökat aktivt arbete för jämställdhet på Ellevio, se bild statistik nedan från mätningar i maj 2017 och maj 2018:

**Mångfald:** fler ser jämställdhetsarbetet.

### Mångfald



## Plan:

✓ Samarbete med extern part We Select samt kommunikationsavdelningen kring rekrytering och Employer Branding på sociala medier med fokus på jämställdhet under 2019. Uppföljning sker under senare del av 2019.

✓ Öka medarbetares kännedom om jämställdhet. Workshops, temadagar, strategidagar etc. från ledningsgrupperna ut i funktionerna med kortleken #hurärdethososs (Mångfald & jämställdhetsfrågor i diskussionsform) har bidragit till viktiga diskussioner och ny kunskap angående att få ett mer inkluderande klimat på företaget. Pågående under 2018-2019.

✓ Jämställdhetsgrupp har satts samman 2018 (med en spridning kring ort, funktion för att få en så blandad grupp som möjligt) – leds alltid av en person från EMT. Jämställdhetsgruppen sammanställer initiativ kring jämställdhet samt stöttar och inspirerar till vidare jämställdhetsarbete inom organisationen.

✓ Jämställdhetsgruppen planerar ett seminarium den 3 april om Jämställdhet för hela Ellevio kring ämnet – "vad är jämställdhet och varför det är viktigt att jobba med frågan."

✓ Utveckla rekryteringsprocessen med tydliga riktlinjer för alla externa och interna parter enligt Ellevios jämställdhetsfokus.

## 5. Utbildning och kompetensutveckling

Utvecklingssamtal, uppföljning mål 2017-2018:

- *Seminarium i att ha hålla utvecklingssamtal kommer att ledas av HR för alla chefer med syfte att hjälpa till att få utvecklingssamtalen ännu bättre.*
- *Material "Hur Du förbereder dig inför utvecklingssamtalet - Till medarbetaren" kommer att skapas av HR för att hjälpa medarbetarna att förbereda sig inför PDP samtalet på bästa sätt.*

## **Åtgärder:**

✓ Våren 2017 hölls det seminarium om Utvecklingssamtalet för samtliga chefer inom Ellevio för att öka kvaliteten på samtalet. Detta material finns att tillgå i Chefshandboken för fortsatt stöd inför samtalen.

✓ Material "Guide till din förberedelse inför årets utvecklings- och medarbetarsamtal" har skapas av HR för att hjälpa medarbetarna att förbereda sig inför samtalet på bästa sätt. Detta material finns att tillgå i Personalhandboken för samtliga medarbetare.

✓ Utvecklingssamtalet flyttat i HR-årshjulet till september-oktober 2018 för att detta ska föregå lönedialogen samt att stärka den röda tråden mellan dessa samtal.

✓ Utvecklingssamtalsmodulen sågs över augusti 2018 av HR, där samtliga frågor skrevs om för att förenkla dialogen utifrån medarbetarsamtalsmaterialet som skickas ut till medarbetare samt finns att tillgå i Personalhandboken.

## **Resultat:**

✓ Resultat från medarbetarundersökningar kring Utvecklingssamtal: 92 % uppgav att de haft ett utvecklingssamtal 2018. Detta är en förbättring från 2017 då endast 81 % uppgav att de haft ett utvecklingssamtal under det senaste året.

✓ Resultat från medarbetarundersökningar kring individuell utvecklingsplan: 74 % uppgav att de tillsammans med sin chef skapat en individuell utvecklingsplan 2018. Detta är en förbättring från 2017 då endast 57 % uppgav att de hade en individuell utvecklingsplan.

## **Plan:**

✓ Kompetensutvecklingsprojekt planerat med start våren 2019.

✓ Pilotprojekt utvecklingsvägar påbörjat inom CR 2018-2019, implementeras först inom CR för att sedan utvärdera och skapa utvecklingsvägar för hela Ellevio.