

Likabehandlingsplan för Ellevio Sverige AB

2024

Innehållsförteckning

Likabehandlingsplan	1
för Ellevio Sverige AB	1
2024	1
1. Inledning och bakgrund	3
2. Ansvar	4
2.1 Organisationen 2023-12-31	4
3. Kartläggning/Analys	4
3.1 Statistik	4
3.2 Arbetsförhållanden	7
3.2.1 EEI (Engagemangsindex)	9
3.2.2 Nyckeltalsinstitutet	10
3.2.3 Upplevelsen av likabehandling per maj 2024	11
3.3 Möjligheter till att förena föräldraskap och arbete	13
3.4 Löner och anställningsvillkor	14
3.4.1 Lönekartläggning	14
3.5 Rekrytering och befordran	15
3.5.1 Rekrytering	15
3.5.2 Karriärramverk	16
3.6 Utbildning och kompetensutveckling	16
4. Slutsats	18
5. Mål och fokusområden 2024	1
6. Uppföljning fokusområden 2022.	4

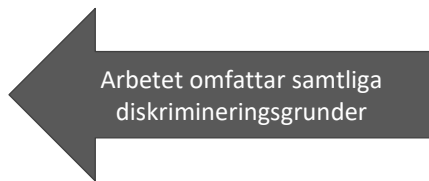
1. Inledning och bakgrund

I diskrimineringslagen står det att alla arbetsplatser aktivt ska arbeta mot diskriminering och se till att alla behandlas lika. Det räcker alltså inte att ta itu med diskriminering om den förekommer, utan arbetsgivaren ska arbeta förebyggande. Därutöver beskriver även de 17 globala hållbarhetsmålen, Agenda 2030, tydligt vad som förväntas av företag och organisationer för att vara ansvarsfulla och arbeta hållbart. Agenda 2030 är en handlingsplan med mål för omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välbefindandet. Agenda 2030:s mål och delmål är integrerade och odelbara och omfattar samtliga tre dimensioner av hållbar utveckling: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.



Syftet med Ellevios likabehandlingsplan är att visa hur vi arbetar aktivt, både proaktivt och utvecklande, för att främja lika rättigheter, möjligheter och motverka diskriminering samt bidra till ett hållbart arbetsliv. Likabehandlingsplanen innehåller kartläggning och analys vilket ger Ellevio och alla anställda olika kunskap inom området. Med ökad medvetenheten kan alla bidra med utveckling där vi tillsammans ser att det skulle ha en positiv verkan både för oss som företag men även i syfte att bidra till samhället i stort inom området. Genom medvetenhet och aktivt arbete säkerställer vi att ingen kandidat eller anställd utifrån: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder känner sig diskriminerad eller kränkt. Ellevio har utöver denna plan även särskilda riktlinjer för trakasserier/sexuella trakasserier. Årligen följer vi upp denna plan, utbildar våra chefer och medarbetare, alla medarbetare kan ta del av likabehandlingsplanen via medarbetarportalen och vi samverkar i frågan med våra fackliga parter och arbetsmiljöombud. Att arbeta med dessa frågor inom Ellevio är en självklarhet och en viktig del i vår uppförandekod!

Bilden nedan illustrerar hur vi systematiskt och metodiskt arbetar med att kartlägga, dokumentera och analysera fem olika områden: arbetsförhållanden, möjligheten att förena arbete med föräldraskap, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling.



2. Ansvar

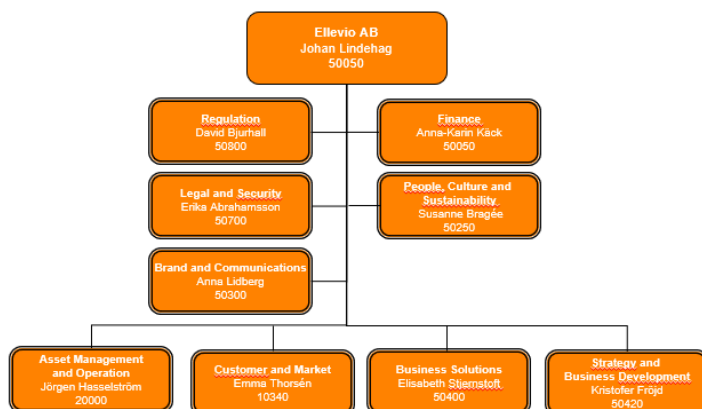
Vd och ledning är ytterst ansvariga för att en Likabehandlingsplan (eller annan likvärdig dokumentation av arbetet) tas fram årligen samt att Ellevio arbetar aktivt inom området. Arbetet med att ta fram en plan sker med stöd av People & Culture (P&C). Innehållet i planen möter lagstiftningens krav med att kartlägga, analysera, identifiera behov samt formulera mål och aktiviteter inom de olika områdena.

Chefen ansvarar för att leda arbetet med likabehandling inom ramen för sitt ansvarsområde. Chefen ansvarar även för att kommunicera planen och dess innehåll samt andra riktlinjer inom området till sina medarbetare.

Alla medarbetare är Kulturbärare och har ansvar för att genom sina beteenden verka för likabehandling och motverkande av all form av diskriminering. Det görs bland annat genom att aktivt välkomna och inkludera alla kollegor i gemenskapen, genom att bidra till god samarbetskvalitet, reflektion och löpande lärande för ökad självinsikt och förståelse för eventuella fördomar och hur de kan utgöra ett hinder för likabehandling och inkludering. Där utöver är alla sina kollegors arbetsmiljö och förväntas agera vid misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkning.

People & Culture ansvarar för att ta fram och följa upp Likabehandlingsplanen (eller likvärdig dokumentation av arbetet) samt att stödja verksamheten inom området för att främja arbetet och fortsatt utveckling. P&C säkerställer att Likabehandlingsplanen årligen förankras i Elleviorådet (MBL 19 fackliga representanter & huvud arbetsmiljöombud).

2.1 Organisationen 2023-12-31



3. Kartläggning/Analys

Kartläggningen är en del av det underlag som analyseras för att identifiera fokusområden/aktiviteter för Ellevio 2024 och framåt.

3.1 Statistik

1. Anställda och anställningsform
2. Könsfördelning i ledningsgrupper
3. Könsfördelning av chefsposter
4. Könsfördelning per funktion/stab
5. Åldersfördelning
6. Exit

7. Utrikesfödda

Område	2018-12-31	2019-12-31	2020-12-31	2021-12-31	2022-12-31	2023-12-31
Anställda och anställningsform						
Antal anställda	490	512	526	571	659	730
Antal anställda män	356 (73%)	353 (69%)	357 (68%)	366 (64%)	419 (64%)	454 (62%)
Antal anställda kvinnor	134 (27 %)	159 (31 %)	169 (32%)	205 (36%)	240 (36%)	276 (38%)
Antal anställda tjänstemän	490 (100 %)	512 (100 %)	526 (100%)	571 (100%)	659 (100%)	730 (100%)
Tillsvidare anställda	484 (99 %)	503 (98 %)	518 (98%)	564 (99%)	652 (99%)	725 (99%)
Allmän visstidsanställning	6 (1 %)	9 (2 %)	8 (2%)	7 (1%)	7 (1%)	5 (1%)
Andel män/kvinnor Ledningsgrupp Ellevio AB						
Antal	11	10	10	10	10	10
Antal män	5 (45%)	4 (40 %)	4 (40%)	4 (40%)	4 (40%)	4 (40%)
Antal kvinnor	6 (54%)	6 (60 %)	6 (60%)	6 (60%)	6 (60%)	6 (60%)
Andel män/kvinnor Funktionsledningsgrupper						
CM	-	Totalt: 8 M: 4 K: 4	Totalt: 8 M: 4 K: 4	Totalt: 9 M: 5 K: 4	Totalt: 9 M: 5 K: 4	Totalt: 9 M: 5 K: 4
AMO	-	Totalt: 11 M: 8 K: 3	Totalt: 11 M: 8 K: 3	Totalt: 11 M: 8 K: 3	Totalt: 11 M: 7 K: 4	Totalt: 13 M: 8 K: 5
Business Solutions	-	Totalt: 12 M: 9 K: 3	Totalt: 12 M: 8 K: 4	Totalt: 8 M: 6 K: 2	Totalt: 8 M: 6 K: 2	Totalt: 8 M: 5 K: 3
<i>(Tidigare del av BandIT men numera egen funktion. 2019 och 2020 avser BandIT)</i>						
Strategy & Business Development				Totalt 4: M: 2 K: 1 (+1 vakans)	Totalt 5: M: 3 K: 2	Totalt: 6 M: 4 K: 2
<i>(Tidigare del av BandIT men numera egen funktion. 2019 och 2020 avser BandIT))</i>						
Andel män/kvinnor funktioner resp. Stabsfunktioner						
CM	Totalt 112: M: 65 (58%) K:47 (42%)	Totalt 110: M: 57 (52%) K: 53 (48%)	Totalt 122: M: 67 (55%) K: 55 (45%)	Totalt 159: M: 76 (48%) K: 83 (52%)	Totalt 174: M: 83 (48%) K: 91 (52%)	Totalt 183: M: 87 (48%) K: 96 (52%)
AMO	(AMD) Totalt 222: M: 187 (84%) K: 35 (16%) (NO) Totalt 54: M: 41 (76%) K: 13 (24%)	Totalt 287: M: 228 (80%) K: 59 (20%)	Totalt 283: M: 220 (78%) K: 63 (22%)	Totalt 311: M: 236 (76%) K: 75 (24%)	Totalt 357: M: 267 (75%) K: 90 (25%)	Totalt 397: M: 285 (72%) K: 112 (28%)
<i>(AMD och NO är numera en funktion men redovisas separat 2018)</i>						
Business Solutions	Totalt 51: M: 41 (80 %)	Totalt 63: M: 49 (78 %)	Totalt 69: M: 50 (72%)	Totalt 26: M: 18 (69%)	Totalt 45: M: 36 (80%)	Totalt 57: M: 39 (68%)

<i>(Tidigare del av BandIT men numera egen funktion. Redovisades tillsammans med Strategy & BD 2021)</i>	K: 10 (20 %)	K: 14 (22 %)	K: 19 (28%)	K: 8 (31%)	K: 9 (20%)	K: 18 (32%)
Strategy & Business Development <i>(Tidigare del av BandIT men numera egen funktion. Redovisades tillsammans med Business solutions 2021)</i>				Totalt 19: M: 13 (68%) K: 6 (32%)	Totalt 19 : M: 10 (53%) K: 9 (47%)	Totalt: 19: M: 15 (79%) K: 4 (21%)
Stabsfunktionerna	Totalt 50: M: 21 (42%) K: 29 (58%)	Totalt 52: Män 19 (37 %) Kvinnor 33 (63 %)	Totalt 52 Män 20 (38%) Kvinnor 32 (62%)	Totalt 55 Män 22 (40%) Kvinnor 33 (60%)	Totalt 63 Män 22 (35%) Kvinnor 41 (65%)	Totalt: 73 M: 27 (37%) K: 46 (63%)
Könsfördelning chefspositioner Ellevio AB (Chefsbefattningar (definition lönesättande chefer))						
Antal chefer	67	68	72 (70 anställda + 2 konsulter)	82 (81 anställda + 1 konsult)	99 (98 anställda + 1 konsult)	99
Antal män	53 (79 %) vilket är 14 % av den totala andelen män på Ellevio.	51 (75 %) vilket är 14% av den totala andelen män på Ellevio.	51 (71%) vilket är 14% av den totala andelen män på Ellevio.	55 (67%) vilket är 15% av den totala andelen män på Ellevio.	65 (66%) vilket är 16% av den totala andelen män på Ellevio.	65 (66%) vilket är 14% av den totala andelen män på Ellevio.
Antal kvinnor	14 (21 %) vilket är 10 % av den totala andelen kvinnor på Ellevio.	17 (25 %) vilket är 9% av den totala andelen kvinnor på Ellevio.	21 (29%) vilket är 12% av den totala andelen kvinnor på Ellevio.	27 (33%) vilket är 13% av den totala andelen kvinnor på Ellevio.	33 (34%) vilket är 14% av den totala andelen kvinnor på Ellevio.	34 (34%) vilket är 12% av den totala andelen kvinnor på Ellevio.
Åldersfördelning						
Genomsnittsålder Ellevio AB	44 år	44 år	44 år	43 år	43 år	43 år
Genomsnittsålder män	44 år	44 år	44 år	43 år	43 år	43 år
Genomsnittsålder kvinnor	42 år	44 år	44 år	43 år	43 år	43 år
Exit från Ellevio (antal)						
Exit total	30	53	46	53	63	75
Exit kvinnor	12	15	18	17	26	22
Exit män	18	38	28	36	37	53
Utrikesfödda						
Antal utrikes födda totalt	-	54 (10,5 %)	62 (11,8%)	60 (10,5%)	70 (10,6%)	88 (12%)
Antal män	-	38	43	40	45	54
Antal kvinnor	-	16	19	20	25	34
Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar						
Totalt			25	32	42	42
Antal män			16	19	26	27
Antal kvinnor			9	13	16	15

Ellevio är ett bolag där inkludering och likabehandling är en självklarhet i vårt arbete och våra beteenden. Vi vill vara ett jämställt bolag där mångfalden betraktas som en tillgång. Statistiken under 3.1 ökar vår medvetenhet och kan ge en guidning i arbetet. Att följa en mätbar minoritetsgrupp liksom kvinnorna ger Ellevio en bild av hur jämställdheten ser ut i siffror, men även arbetet med olika aktiviteter som rör inkluderade beteenden och främjandet av mångfald (alla olikheter), ger önskad effekt.

Sammanfattningsvis visar statistiken ovan på en positiv utveckling för Ellevio sett till ökad balans avseende kvinnor och män. Andelen kvinnor, en minoritetsgrupp, ökar inom Ellevio både på en övergripande nivå men även inom de funktioner där andelen kvinnor historiskt varit som lägst. För Ellevio är ett Jämställdhetsmål för 2027 (företagsövergripande KPI) 38% kvinnor och med ett resultat på 38% redan vid årsskiftet 2023/24 har medarbetare på olika nivåer och i olika roller bidragit till ett resultat över förväntan.

Sett till % andel kvinnor inom respektive funktion har CM en bra balans medan AMO & BS har ett bättre utgångsläge än tidigare men fortsatt mer arbete att göra för att nå önskad balans. SBD påvisar emellertid en negativ trend där andelen kvinnor om 47% vid årsskiftet 2022/23 minskat till 21% årsskiftet 2023/24. Sett till % andel män inom respektive funktion har stabsfunktionerna i sin helhet ett bättre utgångsläge än tidigare men fortsatt mer arbete att göra för att nå önskad balans inom respektive stödfunktion. Angående fördelningen av kvinnor och män inom företagets olika funktioner ser vi att AMO, BS och Strategy BD har något större utmaning när det gäller att uppnå jämställdhet kopplat till andel kvinnor, medan delar av stabsfunktionerna har motsatt utmaning med att uppnå jämställdhet kopplat till andel män. Med utgångspunkt i resultatet ovan och för 2024 och framåt behöver Ellevio fortsatt verka för ökad balans inom olika funktioner och olika yrkesgrupper.

EMT och CM har till andelen kvinnor och män mer jämställda ledningsgrupper än AMO och BS. Diskrimineringslagen uttrycker att arbetsgivare ska främja en jämn könsfördelning i sin helhet men även i ledande positioner. Andelen chefer som är kvinnor har ökat och då även inom den/de funktioner där andelen tidigare varit lägre än i övriga delar av verksamheten. Andelen chefer som är kvinnor har ökat med 5% från årsskiftet 2020/21 till 34% årsskiftet 2023/24. Trenden är positiv men för att betraktas som jämställd bör andel chefer som är kvinnor spegla den totala andelen kvinnor i företaget (38% årsskiftet 2023/24).

2020 visade exitstatistiken att en större andel kvinnor, av totala exit, valde att sluta på Ellevio under 2020 än under 2019. Vid årsskiftet 2021 visar statistiken på en positiv trend där andelen kvinnor av totala exit minskat till 32% från att ha varit 39% av den totala exit 2020. Vid årsskiftet 2022/23 var det ingen större förändring av andel kvinnor som slutat kontra totala exit medan det minskat till 29% 2023/24. Sammantaget visar det att vi i större utsträckning är ett attraktivt företag för såväl kvinnor som män.

Mångfald handlar om olikheter och alla typer av olikheter såsom personlighet, erfarenhet, uppväxtmiljö, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, kön, etnicitet och allt annat som gör en människa unik. Kön är en variabel och den statistik vi kan följa, varför det blir ett viktigt verktyg. Ellevio kan även se att den genomsnittliga åldern på Ellevio var 44år 2019 och 2020 vilket betraktas som relativt hög men under 2021 har medelålder sjunkit till 43år för att sedan ligga på den nivå varje årsskifte fram till 2023/24. Att främja möjligheter att både attrahera och utveckla kompetens från olika generationer och åldrar är en viktig parameter för fortsatt utveckling av bolaget liksom för all annan typ av olikhet såsom tex personlighet, kompetens, bakgrund och erfarenhet. Andelen utrikesfödda är högre än någonsin vid årsskiftet 2023/24 och vi ser en positiv trend vad gäller anställda med två utrikesfödda föräldrar.

Ellevio och Ellevios medarbetare behöver fortsätta bidra i arbetet med inkluderande beteenden och förståelse för både ämnesområdet, sig själv och sitt bidrag. Allas bidrag genom beteenden och kunskap kommer gagna jämställdhet, likabehandling och mångfald och därmed vara en möjliggörare för den företagskultur och de affärsresultat Ellevio önskar uppnå.

3.2 Arbetsförhållanden

Ellevio arbetar aktivt för att skapa förutsättningar för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö för alla medarbetare. Ellevio som arbetsplats ska vara inkluderande och fri från diskriminering. Ellevios företagskultur och arbetssätt -och processer ska möjliggöra för medarbetare att utvecklas, trivas och prestera både i sin yrkesroll och som människa. Ellevio arbetar aktivt med målet att vara en värderingsstyrd arbetsgivare

där likabehandling är integrerat i våra processer, vårt arbetssätt och att inkluderande beteenden främjas av såväl medarbetare, chefer och ledning.

Under 2020 implementerades ett nytt digitalt verktyg för att göra månatliga medarbetarpulsmätningar. Detta gör att medarbetare kan delge sin upplevelse kring arbetsplatsen månatligen. Detta möjliggör en löpande dialog mellan chef och medarbetare om arbetsmiljön. Med detta har Ellevio förbättrat sin analysförmåga vad gäller upplevelsen av arbetsplatsen i realtid (aggregerat resultat) på alla nivåer, vilket skapar goda förutsättningar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete. Både kvantitativa mätningar och kvalitativa mätningar kopplat till jämställdhet, jämlikhet, mångfald och inkluderande beteenden är möjlig och skapar förutsättningar för att hela tiden kartlägga, analysera, åtgärda och följa upp.

Under 2021 medverkade Ellevios Head of People Culture & Sustainability och Vd i Energiföretagens program Qraftsamling. Programmets syfte var att stötta inkluderande normförändring och skapa arbetsplatser med likvärdiga karriärmöjligheter som engagerar och inspirerar. 2021 var programmets fokus på normförändring, inkluderande ledarskap och samtliga lagstiftade diskrimineringsgrunder. Genom programmet genomfördes en granskning av Ellevios arbete och resultatrapporten kan användas som en guide i vårt fortsatta arbete.

NORMPLATTFORMENS BEDÖMNING



Bild 1. Normplattformens utvärdering av Ellevio i sin helhet.

Kort sammanfattat visar analysen i sin helhet att Ellevio har ett systematiskt arbete inom området och rapporten visar också på goda insatser och positiva resultat. Olika delar inom Ellevio har tagit del av resultaten och de liksom P&C har inspirerats till vidare arbete. För att nämna några delar i rapporten så ser de att vi kan vara än mer normmedvetna och inkluderande i hur vi framställer och marknadsför våra kunderbudanden. Rapporten påtalar även att vi i vår kommunikation visar att vi tänker på mångfald och inkludering men att det kan utvecklas ytterligare. Generellt inom fler områden så rekommenderar de oss att se över valet av språkbruk på olika sätt. När det gäller det låga resultat på punkt 6. Så är det för att den ej kunnat bedömas under pandemin då besök ej kunde genomföras. Nu några år senare kan vi konstatera att olika åtgärder vidtagits efter pandemin för att främja fikakultur och sociala möten där våra kontor är en mötesplats för alla. Lokaler i Sthlm har byggts om för att främja det kollegiala spontana mötet, nytt kontor med aktivitetsbaserad utformning har etablerats i Bollnäs och gemensamma fikastunder har etablerats över alla Ellevios kontor. Kartläggningen ovan är en påminnelse om vikten av att arbeta brett med frågan och nu 2024 kan vi konstatera att ett aktivt arbete fortsatt att bedrivas under 2022 - 2024 inom samtliga kategorier.

3.2.1 EEI (Engagemangsindex)

Engagemangsindex (EEI) 0 - 10	2020 dec	2021 dec	2022 dec	2023 dec
Total EEI Ellevio				
	7,5	8,0	8,1	8,3
Per frågeområde				
Rekommendera	7,8	8,3	8,6	8,7
Lojalitet	6,9	7,4	7,5	7,7
Tillfredsställelse	7,8	8,2	8,4	8,4

Bild 1. Bilden ovan visar ett sammanvägt resultat på de tre frågor som mäter Engagemangsindex (EEI) i Ellevios medarbetarpuls. (Ny metod för mätning från mitten av 2020). Totalindex EEI baseras på frågorna: Engagemang - Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera Ellevio som arbetsplats? Lojalitet – Om du blev erbjuden samma jobb på ett annat företag, hur sannolikt är det att du skulle stanna kvar hos Ellevio? Tillfredsställelse – Hur nöjd är du generellt med ditt jobb på Ellevio?

Siffrorna visar att Engagemangsindex har ökat över tid inom samtliga frågeområden för EEI och därmed Ellevios attraktivitet som arbetsgivare. Med ett högre index ökar sannolikt Ellevios möjligheter att både attrahera, behålla och utveckla den mångfald av kompetens Ellevio behöver nu och i framtiden. Ett förbättrat resultat på Tillfredsställelse, dvs hur nöjd med är över att arbeta på Ellevio, ger goda förutsättningar för att den kompetens Ellevio behöver väljer att stanna och utvecklas hos Ellevio även fortsatt. Ett ökat resultat på både sannolikheten att man rekommenderar sin arbetsgivare och att man hellre stannar om man blev erbjuden samma jobb någon annanstans, bidrar förhoppningsvis både till en något lägre personalomsättning och en bredare marknad att rekrytera ifrån genom rekommendation.

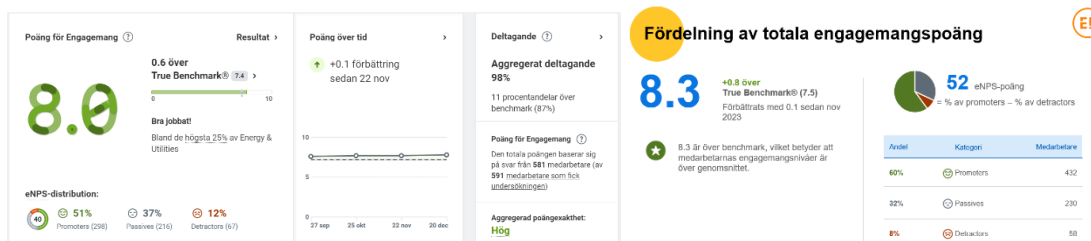


Bild 2. Bilden visar Ellevios Engagemangsindex (dec 2021 kontra dec 2023), resultat från arbetsgivarens medarbetarpulsverktyg Peakon, och då i förhållande till Energibranschen dvs True Benchmark. Bilden visar även eNPS fördelning dvs ett värde likt kundlojalitet. eNPS kopplar till hur medarbetare svarat på frågan: Lojalitet – Om du blev erbjuden samma jobb på ett annat företag, hur sannolikt är det att du skulle stanna kvar hos Ellevio? Där svar 1-6= detractors, 7-8 passives & 9-10 promoters.

Det vi ser på dec 2021 års mätning (bild2) är att Ellevios aggregerade resultat ligger 0,6 över branschsnittet för marknad energi vilket var en klar förbättring från 2020 års mätning. För resultatet dec 2023 ligger vi emellertid ytterligare 0,2 över branschsnittet vilket är än mer positivt. Avseende eNPS har "promoters" ökat med 9 % sedan dec 2021. Båda dessa resultat kan i liknelse med reflektion till bild 1, betraktas som en positiv trend och goda förutsättningar för Ellevios fortsatta utveckling.

3.2.2 Nyckeltalsinstitutet

Ellevio deltar i Nyckeltalsinstitutets mätningar och även för 2023 får Ellevio ett toppresultat i Nyckeltalsinstitutets mätning av villkoren på den svenska arbetsmarknaden. Vi tillhör de bästa bolagen både när det gäller rådande arbetsvillkor och jämställdhet och är därför en av Sveriges mest attraktiva arbetsplatser. Kartläggningen av villkoren på den svenska arbetsmarknaden baseras på statistik från 2023. Den omfattar cirka 400 företag med sammanlagt 800 000 medarbetare. Ellevio tillhör de 10 procent bästa arbetsgivare och vi får därför även 2024 titulera oss "Excellent Arbetsgivare". Inom kategorien "Attraktiv arbetsgivare" placerar sig Ellevio på plats 5 sett till samtliga inrapporterande företag och på plats 2 inom branschen. När det gäller Jämix och den mest jämställda arbetsgivaren så placerar sig Ellevio på plats 2 sett till samtliga inrapporterade företag och på första plats inom branschen. Utmärkelsen "Excellent arbetsgivare" får vi för de sammanlagda resultaten i Nyckeltalsinstitutets två mätningar Attraktiv arbetsgivarindex och Jämställdhetsindex.

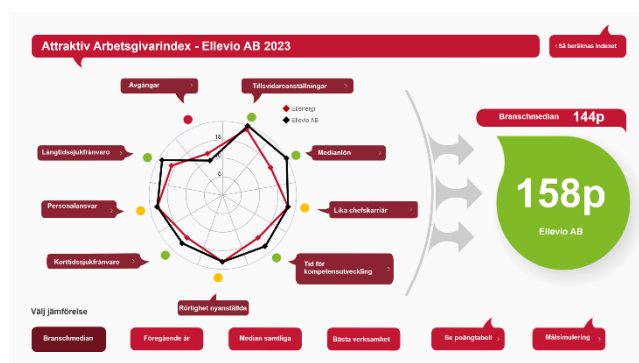


Bild 1: Attraktiv arbetsgivare i förhållande till branschen 2023 (baserat på 2022 års siffror)

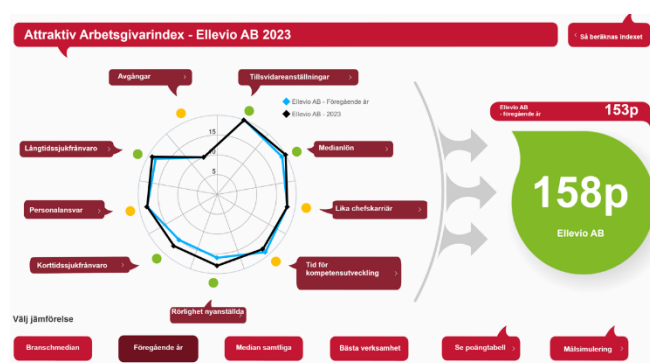


Bild 2: Attraktiv arbetsgivare, Ellevio 2022 kontra 2023 (baserat på 2022 års siffror)

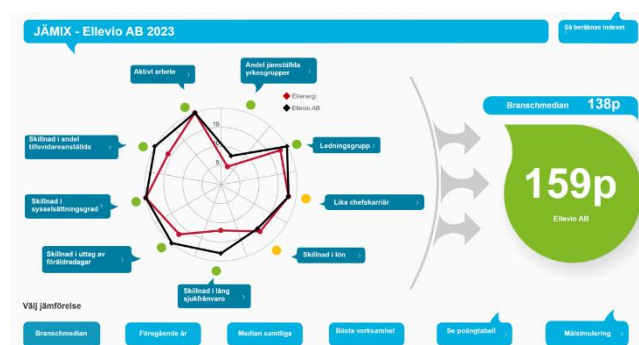


Bild 3: JÄMIX (Jämställdhetsindex) i förhållande till branschen 2023 (baserat på 2022 års siffror)

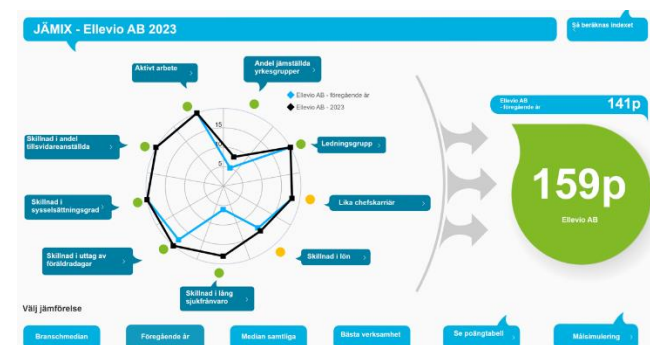


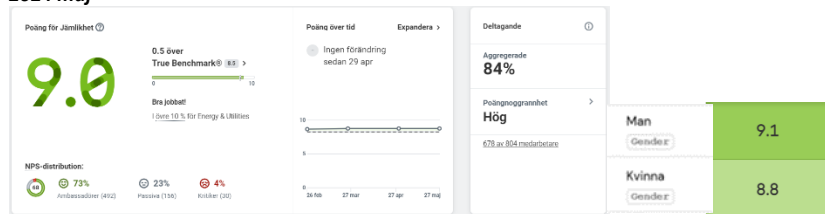
Bild 4: JÄMIX, Ellevio 2022 kontra 2023 (baserat på 2022 års siffror)

Generellt så visar 2023 års resultat ett exceptionellt kvitto på att Ellevio skapar goda förutsättningar för en arbetsplats som främjar attraktivitet, engagemang, hälsa och jämställdhet på olika sätt. Jämställdheten i form av andel kvinnor respektive män i företaget, har ökat i sin helhet, men detta behöver även speglas i chefsledet varför Ellevio får ett lägre resultat på "lika chefskarriär" (bild 3 och 4). Statistiken visar skillnader i medianlön men analysen av den statistik Ellevio lämnat in tar inte hänsyn till olika svårighetsnivåer i Ellevios karriärarnavverk eller liknande varför vi för närmare förståelse avseende Ellevio hänvisar till avsnittet om Lönekartläggning (5.1). I nyckeltalsinstitutets analys jämförs kvinnor och mäns löner mer generellt medan vår årliga lönekartläggning och övriga löneanalyser tar hänsyn till svårighetsgrader av tjänst och då i jämförelse med hela marknaden. Fortsatt fokus behöver ligga på att få en bättre balans vad gäller jämställda yrkesgrupper varför ett fortsatt arbete med extern och intern employer brand och karriärutveckling är viktigt.

3.2.3 Upplevelsen av likabehandling per maj 2024

Bild tre till fem nedan visar frågepoäng för frågor som kan kopplas till Likabehandling (Peakon). Poängen visar upplevelsen av rättvisa och inkluderande beteenden. Resultatet är aggregerat över alla månader sedan starten 2020.

2024 maj



2021

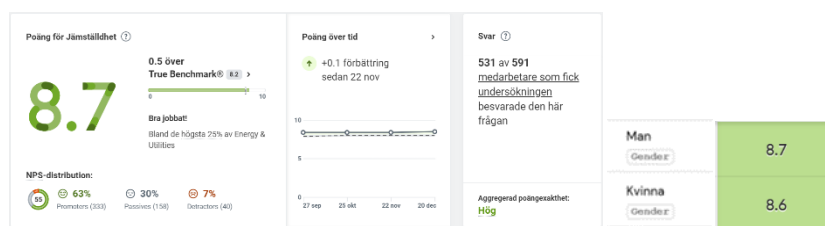
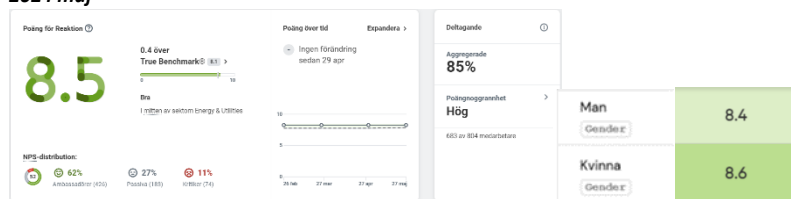


Bild 3. Frågepoäng för fråga i Peakon samt redovisat resultat av upplevelse för kvinna respektive man. **Fråga:** Person med alla typer av bakgrunder behandlas rättvist på Ellevio?

Bild 3. visar att Ellevio ligger över branschsnitt vilket är positivt och en bra grund att utgå ifrån i det fortsatta arbetet. Vi ser emellertid att branschsnittet ökat men kan samtidigt konstatera att Ellevio trots detta ligger med samma enheter över branschsnittet som tidigare. Sedan 2020 har det skett en positiv förflyttning och andelen som upplever rättvisa beteenden och behandling inom Ellevio är högre än 2021. Skillnaden i upplevelse mellan män och kvinnor var liten 2021 medan vi å andra sidan ser en något större skillnad nu i maj 2024. Ett led i Ellevios kulturarbete är att utmana befintliga normer och öka förståelsen för och vikten av jämställdhet, jämlikhet, mångfald och inkludering för företagets utveckling. Den generellt positiva förflyttningen sedan 2021 tyder på ökad kollektiv intelligens, stark och vägledande företagskultur samt en ökad medvetenhet om alla medarbetarnas ansvar att bidra i form av inkluderande beteenden. Vi noterar dock att skillnad i upplevelse mellan kvinnor och män har ökat.

2024 maj



2021

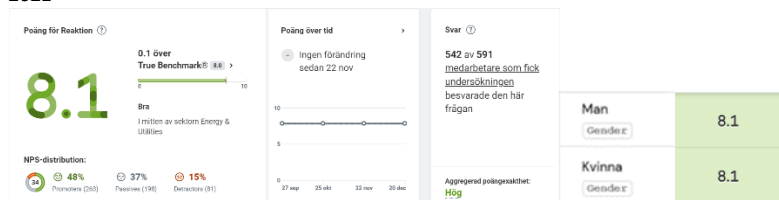
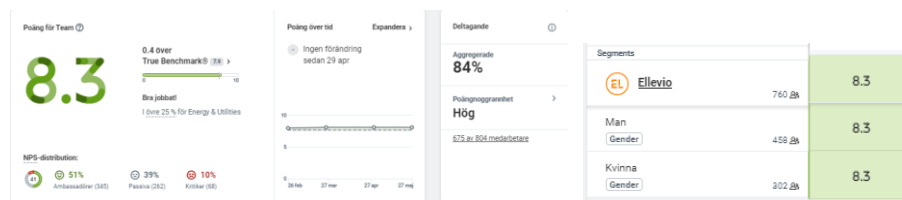


Bild 4. Frågepoäng för fråga i Peakon samt redovisat resultat av upplevelse för kvinna respektive man. **Fråga:** Om jag upplever att det förekommer ett mycket dåligt beteende på arbetet är jag säker på att Ellevio skulle vidta åtgärder för att rätta till situationen?

Bild 4. visar att Ellevio ligger över branschsnitt vilket är positivt och en bra grund att utgå ifrån i det fortsatta arbetet. Ellevio ligger dessutom fler enheter över branschsnittet nu än årsskiftet 21/22. När det gäller upplevelsen av, om man är säker på att Ellevio skulle vidta åtgärder för att rätta till situationen vid mycket dåligt beteende så såg vi ingen skillnad i upplevelsen mellan kvinnor och män årsskiftet 2021/22. Årsskiftet

2020 upplevde emellertid kvinnor det som mindre sannolikt att åtgärder skulle vidtas medan årets resultat visar likvärdig trygghet i att dåligt beteende inom Ellevio skulle hanteras. I maj 2024 ser vi en skillnad mellan män och kvinnor där männen uttrycker att de upplever det mer osannolikt medan kvinnorna är tryggare än någonsin.

2024 maj



2021

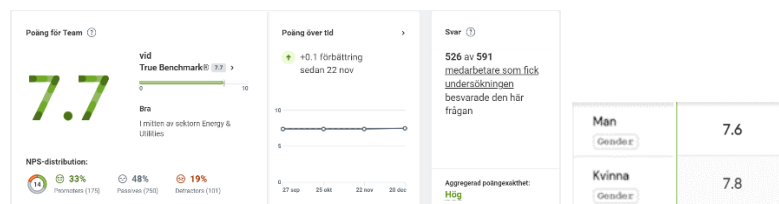


Bild 5. Frågepoäng för fråga i Peakon samt redovisat resultat av upplevelse för kvinna respektive man. **Fråga:** Mina kollegor uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna?

När det gäller frågan om mina kollegor uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna, hade Ellevio ett resultat med 0.4 under branschsnitt 2020. 2021 upplever medarbetarna i betydligt större utsträckning att olika åsikter uppmuntras och resultatet låg då i linje med branschsnitt. Män hade då en något lägre uppfattning av att olikheterna uppmuntrades. För utveckling och innovation behöver Ellevio fortsätta skapa förutsättningar så att våra olikheter får ta plats och att alla perspektiv mångfalden kan bidra med kommer företaget till gagn. 2021 års resultat visade en positiv rörelse och innebar ett bättre utgångsläge för fortsatt utveckling av inkludering av olikhet. I bilden ovan (2024) noterar vi att den positiva utvecklingen fortsatt. Ellevios medarbetare har ett högsta resultat någonsin vad gäller upplevelsen av att kollegor visar intresse och uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna. Det kan vi konstatera än bättre förutsättningar för att mångfalden om perspektiv kommer till sin rätt och kan förvaltas.

Hur väl stämmer känslan in på hur du känt dig på Ellevio?	Svarat att de Instämmer helt Helår 2020		Svarat att de Instämmer helt Helår 2021		Svarat att de Instämmer helt Helår 2023	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Betydelsefull	13%	0%	14%	30%	31%	25%
Kompetent	35%	0%	36%	30%	42%	33%
Omtyckt	26%	33%	64%	40%	46%	67%
Bekräftad	4,5%	16,55%	21%	30%	19%	17%

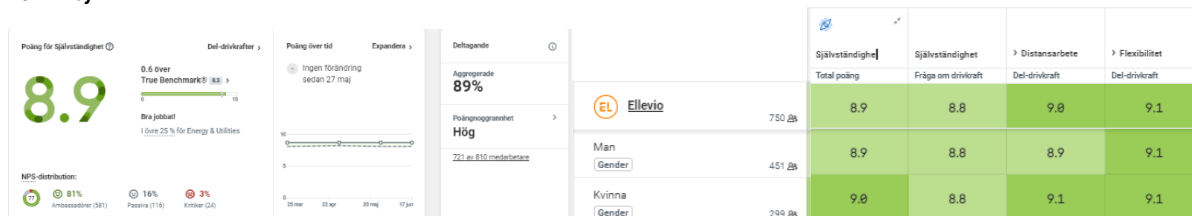
Bild 6: Svar ur exitenkäten vilken skickas till alla som avslutar sin anställning vid Ellevio. Ovan är del av svar på frågan: Hur väl stämmer känslan i in på hur du känt dig på Ellevio? Alternativa svarsalternativ är, Stämmer inte alls (1) till Instämmer helt (5) och tabellen visar de som instämmer helt.

Sammantaget ser vi att männens upplevelse där de instämmer helt med känslan av att vara betydelsefull och kompetent är högre än tidigare år för den andel som svarat. Känslan av att helt hålla med om att man är omtyckt och bekräftad är något lägre hos de som slutat och valt att svara på enkäten under 2023. Avseende de kvinnor som slutat under 2023 och som valt att svara, ser vi emellertid att andelen som instämmer helt med känslan att vara betydelsefull, kompetent och bekräftad både är lägre än männens upplevelse för 2023 samt lägre än kvinnornas upplevelse 2021. Att instämma helt med känslan av att vara omtyckt är å andra sidan högre än någonsin tidigare. För Ellevios fortsatta utveckling och möjlighet att nå affärsmålen behöver Ellevio fortsätta utveckla företagskulturen och då behöver inkluderande beteenden vara ett naturligt inslag i det personliga ledarskapet. Inkluderande beteenden är en förutsättning för Ellevios fortsatta utveckling av sin Kollektiva

Intelligens. Förmågan att som företag verkligen använda den kompetens som varje person besitter genom samarbeten som främjar just det. Integrationsförmågan inom Kollektiv intelligens handlar om den enskilde individen förmåga att agera för gruppens bästa. Att genom ett personligt ledarskap (förstå sig själv och andra) inkludera olikheter och synliggöra de beteenden som skapar obalans och bromsar utvecklingen. Ellevio kan ha en rik mångfald men utan en väl utvecklad integrationsförmåga tex genom inkluderande beteenden kommer mångfalden, allas perspektiv och olikhet, inte tas tillvara på bästa sätt.

3.3 Möjligheter till att förena föräldraskap och arbete

2024 maj



2021

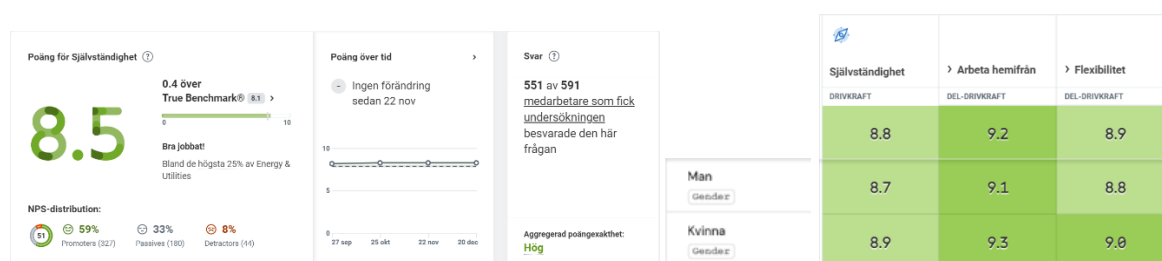


Bild 6. Självständighet rör den anställdas förmåga att få jobbet gjort utan detaljstyrning och på ett sätt som hen anser lämpligt. Ellevios Självständighetsindex redovisas ovan och det är ett resultat av medarbetarnas upplevelse och svar på **frågorna**: Jag har friheten att bestämma hur jag utför mitt arbete? Jag är nöjd med hur flexibelt mitt arbetsschema är? Jag har möjlighet att arbeta på distans när jag vill?

Ellevio erbjuder flexibilitet gällande arbetstid, för att skapa förutsättningar för en god och hälsosam kombinationen av arbete, utveckling, föräldraskap och fritid.

Enligt Ellevio's lokala avtal har alla anställda 46 timmars ATF (drygt 1 veckas ledighet) utöver semesterdagarna vilket möjliggör för alla anställda att, i samråd med chef, ta ut ledig tid i timmar vid behov. Ellevios önskan är att det främjar de anställdas möjlighet till en ökad flexibilitet med hänsyn till arbete och fritid.

Branschavtal Energi ger även de anställda rätt till föräldraledighetstillägg vid föräldraledighet. Denna information finns detaljerat beskriven i medarbetarguiden och skapar förutsättning för föräldraledighet med högre inkomst än enbart föräldrapenning.

När det gäller frågan kring möjligheten att arbeta på distans var den möjligheten och förväntan ett faktum under 2020 och stora delar av 2021 då vi hanterade Pandemin. Förväntan på stor andel hemarbete fanns både från folkhälsomyndigheten och Ellevio till följd av Pandemin. Ellevios utveckling vad gäller digitalt arbetssätt och för chefer att leda på distans har varit oundviklig, utvecklande och framgångsrik. Under 2021 lanserade Ellevio "Worklife 2.0" vilket tydliggör att det "flexibla arbetslivet" är här för att stanna. En bred lansering genomfördes för att förankra, skapa dialog och ge både medarbetare och ledare verktygen för att implementera och arbeta i enlighet med Worklife 2.0. En ökad flexibilitet avseende var arbetet kan utföras kan tex resultera i mindre resor till och från jobbet och mellan kontoren samt erbjuda en bestående balans mellan arbete och fritid. Nu 2024 fortsätter arbetat med ett flexibelt arbetsliv och hur vi arbetar med flexibiliteten har vi dialog om både med medarbetare och chefer i lämpliga forum för att kalibrera och hitta en bra samverkan i frågan framåt, för både medarbetaren och företaget.

Bils 6 ovan visar att man som anställd upplever en positiv utveckling avseende upplevelsen av flexibilitet och självständighet. 2020 såg vi att kvinnor inom företaget tydligt upplevde en högre flexibilitet avseende balans

arbete och fritid jämfört med männen. I det aggregerade resultatet för 2021 såg en mindre ökning från kvinnornas redan höga resultat medan männens upplevelse har ökat till det en mer positiv upplevelse än tidigare. Den totala upplevelsen av flexibiliteten har ökat från 8,5 till 8,9. Kvinnor och mäns upplevelse är nu närmare varandra bortsett från möjligheten att arbeta på distans, där vi fortsatt ser en liten skillnad där kvinnor upplever det i högre utsträckning än männen. Med ett löpande arbete och kontinuerlig kalibrering i hur vi som företag arbetar med det flexibla arbetslivet på bästa sätt för alla parter, hoppas vi kunna ligga kvar på en fortsatt hög positiv upplevelse inom området.

3.4 Löner och anställningsvillkor

Lönen är individuell för alla medarbetare och är en av flera kompensationer för att stimulera medarbetare till prestation och engagemang i arbetet med att nå företagets mål. Ellevio arbetar utifrån en modell med fyra olika hörnstenar vid lönesättning och varje område har modeller, kriterier, statistik eller liknande till hjälp i bedömningen för att säkerställa rättvis hantering. Den modell Ellevio arbetar med avseende löner och anställningsvillkor möjliggör en likabehandling både med hänsyn till diskrimineringsgrunder och annan mångfald. Under 2021 deltog Ellevios chefer i en ny validering av befattningarna inom Ellevio. Detta gör att befattningens tyngd har reviderats och resulterat i ett nytt karriärramverk. Nu 2024 är vårt ”nya” Karriärramverket väl etablerat och känt inom organisationen. Arbetsätt och förhållningssätt till karriärramverket är väl integrerat i våra processer och skapar goda förutsättningar för rättvisa och jämställda löner samt lika hantering avseende interna karriärvägar.

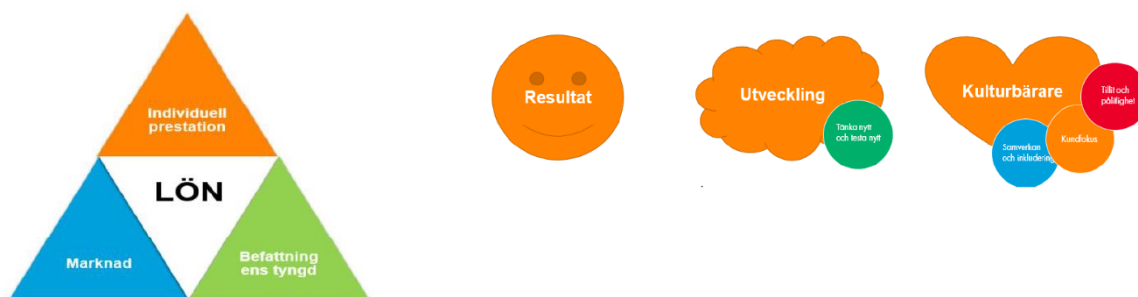


Bild1. Ellevios modell för lönesättning. Prestationskriterierna för bedömning Individuell prestation finner ni till höger. Befattningens tyngd bedöms genom Mercer valideringskriterier och marknadens löner bedöms med stöd av Mercer marknadslönedata.

Kulturbärare som ett prestationskriterium bekräftar att Ellevio synliggör vikten av att vara kulturbärare inom företaget och hur viktigt det är för Ellevios fortsatta utveckling och möjlighet att nå affärsmål. All kompetens inom företaget behöver synliggöras, förvaltas, utvecklas och varje enskild medarbetare behöver ta ett personligt ledarskap i sin roll med insikten att allas beteenden är en viktig komponent för framgång och trivsel.

3.4.1 Lönekartläggning

Syftet med lönekartläggningen enligt Diskrimineringslagen (DiskL Kap 3§10) är att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader som inte kan förklaras med sakliga skäl. Lönekartläggningen inkluderar analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete eller likvärdigt arbete. Ellevio har köpt in Heartpace som systemstöd (tidigare People Analytics).

I de fall där löneskillnaden ej kan förklaras ska en handlingsplan för lönejusteringar utformas och eventuella justeringar ska enligt lag justeras så snart som möjligt och senast inom 3år.

Efter lönerevisionen årligen genomför Ellevio en lönekartläggning som sedan också presenteras för de fackliga parterna.

- I analysen använder vi medianlön, EMT är exkluderade och en avgränsning är gjord och det är att löneskillnad mindre än 5% analyseras inte.

Lönekartläggning har genomförts i oktober 2023 samt i maj 2024:

1. Efter lönerevisionen 2023-04-01 (som betalades ut retroaktivt med septemberlönen 2023 p ga att löneavtalen blev försenade), identifierades och åtgärdades fyra osakliga löner. Analys presenterades och dialog fördes med fackliga parter i oktober 2023. 700 medarbetare var med i analysen, 38% kvinnor och 62% män.
2. Efter lönerevisionen 2024-04-01 identifierades och åtgärdades två osakliga löner. Analys presenterades och dialog fördes med fackliga parter i juni 2024. 752 medarbetare var med i analysen, 40% kvinnor och 60% män.

Lönekartläggning- identifierade osakliga löneskillnader						
2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
7st	3st	0st	2st	2st	4st	2st
Equal Pay index						
			2021	2022	2023	2024
			97,3	99,2	99,2	99,4

3.5 Rekrytering och befordran

Jämställdhetsmål enligt Ellevios affärsplan 2021 - 2023 var att vidhålla 31 % kvinnor för att sedan öka med 1% årligen från 2021. Faktiskt utfall 2020 visade att Ellevio nått 2021 års KPI ett år tidigare än beräknat varför målsättningen framåt justerades. Även 2021 års utfall är högt (36%) och för 2022 hade Ellevio som målsättning att ligga kvar på den nivån, vilket Ellevio lyckades med per december 2022. Ellevios KPI och Jämställdhetsmål för 2024 är att nå 38% kvinnor inom företaget och med stöd i siffrorna nedan kan vi konstatera det målet nåddes vid årsskiftet 2023 - 2024. Under våren 2024 konstaterar vi även att Ellevio nått en andel om 40% kvinnor i företaget.

Ellevio har sedan ett par år tillbaka börjat tala mer i termer av mångfald och inkludering för att bredda begreppen och förståelsen för inkluderande beteenden och dess effekt på företagets möjlighet att både rekrytera och använda sig av medarbetares olika perspektiv och kompetenser för företagets framgång. Genom att mäta andelen kvinnor, som minoritetsgrupp, kan Ellevio få en indikation på både jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv men samtidigt mäta sin attraktivitet som företag. Om Ellevio kan behålla en mångfald av människor och däribland olika minoriteter kan det tyda på ett inkluderande klimat som främjar jämställdhet och mångfald samt ökar attraktiviteten.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
KPI	27 %	28 %	31 %	33 %	36 %	37 %
Faktiskt utfall	27 %	31 %	32 %	36 %	36 %	38 %

3.5.1 Rekrytering

2020 började Ellevio att bygga upp en egen rekryteringsfunktion inom People & Culture. Med detta har Ellevio sedan dess rekryterat mer eller mindre alla sina utlysta tjänster med interna resurser. Detta ökar också sannolikheten för att Ellevio genomför kompetensbaserade (fördomsfria) rekryteringar. Ellevio har nu bättre förutsättningar att säkerställa likabehandling både vad gäller externa och interna rekryteringar. Ellevios målsättning är att samtliga öppna tjänster inom Ellevio skall internannonseras och därmed får alla medarbetare möjligheten att visa intresse för nya utmaningar och utveckling inom företaget.

Under de senaste åren har vi fortsatt att utbilda Ellevios chefer inom kompetensbaserad rekrytering och intervjuteknik, vilket vi alltmer ser implementeras framgångsrikt i våra rekryteringsprocesser. Vi har även bra stöd i det rekryteringssystem som etablerades i juni 2021, både vad gäller process och statistik. Systemet erbjuder flera funktioner som möjliggör och underlättar för en kompetensbaserad metodik.

2023



Bilderna ovan visar rekryteringsstatistik för hela 2023.

3.5.2 Karriärramverk

Ny översyn av befattningsvalidering påbörjades under 2020 och ett nytt karriärramverk lanserades under 2021. Objektiva bedömningar av Ellevios alla befattningar genomfördes 2021. Sedan dess har de valideringarna tillsammans med justerade valideringar (vid behov eller nya befattningar) varit en grund för att synliggöra karriärvägar och för att analysera och säkerställa marknadsmässiga löner- och lönesättningar för olika nivåer och jobbfamiljer. I och med att Ellevio genomför valideringar enligt Mercer metodik möjliggör det ett kvalitetssäkrat objektiva karriärramverk samt kvalitetssäkrat underlag för årliga lönekartläggning.

3.6 Utbildning och kompetensutveckling

Under 2020 utvecklade Ellevio sin Performance Development process (Bild 1) och Ellevios prestationsbedömningskriterier reviderades. Sedan dess har både process och kriterier fortsatt att utvecklas och integrerats i verksamheten. Under 2023 implementerades bland annat Ledarskap som ett eget prestationskriterium för våra chefer. Prestationskriterierna (Resultat-Utveckling-Kulturbärare-Ledarskap) bidrar till en ökad tydlighet i dialogen avseende vad prestation är, både i medarbetarsamtalet och löpande under året (Bild 2). Vikten av att vara en god kulturbärare har sedan några år fått en än mer tydlig roll som vilket Ellevio ser som betydande för den utveckling som skett och sker i vår företagskultur. Utvecklingen av jämställdhet, mångfald och inkluderande beteenden har möjliggjort med stöd av det faktum att en "prestation" på Ellevio inbegriper olika perspektiv. Där både faktiska utföranden av arbetsuppgifter och beteenden för utveckling, samarbeten och företagskultur väger lika tungt och är en förväntan på alla anställda.

Medarbetarsamtalen är ett tillfälle att konkludera prestationsåret dvs. utvärdera bakåt men även samtala kring nuläge och framtid. Därigenom tydliggöra vad företaget, enheten och gruppens mål innebär för våra medarbetare inom ramen för sina ansvarsområden och vilka utvecklingsinsatser som blir aktuella på kort och lång sikt. Utvecklingsmål och aktiviteter sammanfattas i en individuell utvecklingsplan. Processen säkerställer lika hantering och omfattar alla medarbetare. I juni 2023 implementerades ett nytt HR system som skapat än bättre förutsättningar för likahantering gällande medarbetarsamtal och utvärdering och planering av mål. Det finns nu än bättre förutsättningar att säkerställa individuella utvärderingar, samtalsinnehåll samt planering och uppföljning av mål för alla medarbetare alla dagar under året. Trots att det årliga medarbetarsamtalet där året som gått utvärderas under hösten så tilldelas alla nyanställda en licens så att alla har möjlighet att sätta mål och följa upp mål, tillsammans med sin chef, från dag 1.

Utbildningar inom Performance Development (Medarbetarsamtal och Talent Review) erbjuds till samtliga chefer för samsyn och förmåga att följa Ellevios process samt använda de verktyg som finns. En inspelad version av utbildningarna erbjuds även våra dryga 750 medarbetare för ökad förståelse kring Performance processen och då även med koppling till Löneredvisionsprocessen samt hur man kan förbereda sig för sin lönedialog.

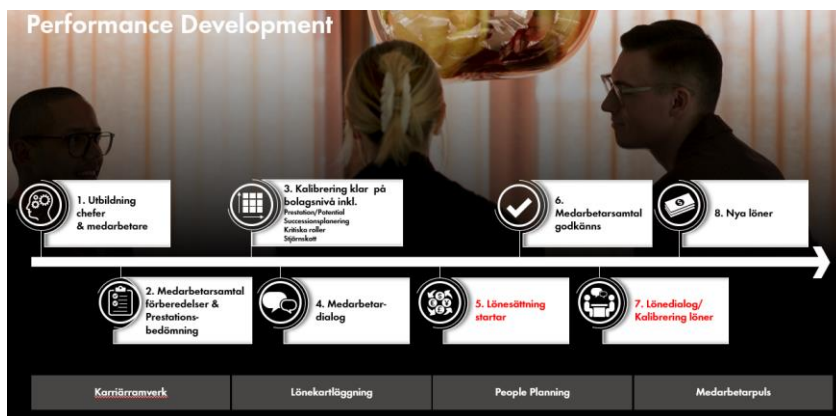


Bild 1. Performance Development processen

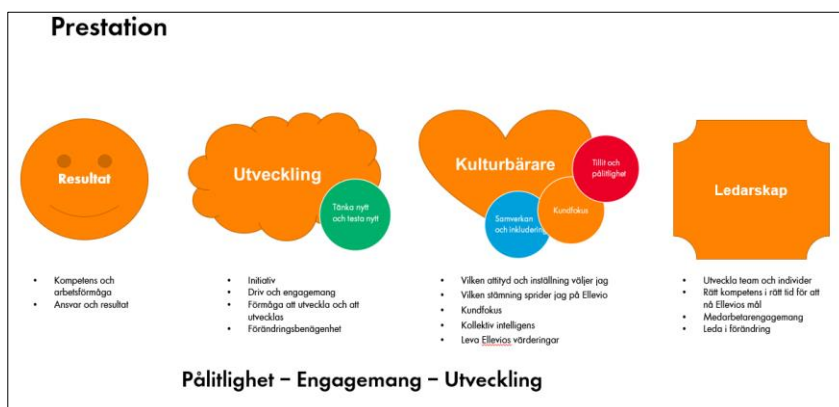


Bild 2. Prestationskriterier

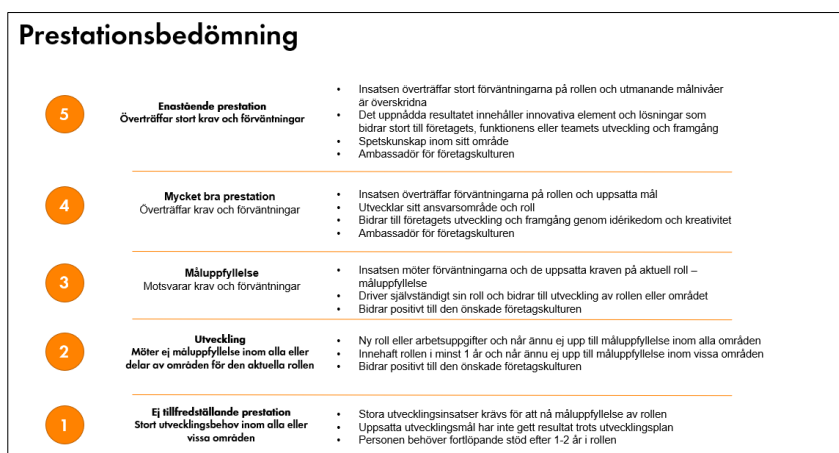


Bild 3. Ellevios skala för Prestationsbedömning

Arbetet med vad som är en prestation på Ellevio har varit fortsatt fokus under de senaste åren och utgör även ett stöd i fortsatt ledarutveckling. P&C väver in de olika aspekterna även fortsatt i sina processer och utbildningar. Ellevio lyfter även vikten av detta kopplat till affären och vilka medarbetarbeteenden vi behöver se mer av för att lyckas som företag. Vi ser att detta kommer att kunna bidra till än mer positiv förflyttning mot ökad jämställdhet, acceptans och välkomnande av mångfald och likabehandling. Ellevio genomför en årlig kulturvecka, likaså 2024, för alla anställda och den fokuserar på de områden inom vår företagskultur som Ellevio vill se en ytterligare förflyttning/förstärkning av när det gäller medvetenhet och beteenden. Däribland Samverkan och inkludering.

4. Slutsats

- I sin helhet visar statistiken ett gott resultat för Ellevio men vi behöver fortsätta arbeta aktivt och speciellt kring arbetet med jämställda yrkesgrupper dvs att vi ser en likvärdig jämställdhet inom Ellevios olika funktioner/enheter/grupper etc.
- Jämställdheten har ökat sett till andel kvinnor och män i sin helhet och även när det gäller "lika chefskarriär". För jämställdheten behöver vi fortsatt verka för att den totala andelen kvinnor inom företaget speglas i chefsledet. Ellevio får ett något lägre resultat på "lika chefskarriär" om än det bästa resultatet någonsin i företagets historia.
- Utmaningar avseende jämställdhet och likabehandling ser olika ut i olika delar av organisationen. AMO, Business Solutions samt Strategy and Business Development har något lägre utfall varför det förutsätter ett än mer aktivt arbete för ökad jämställdhet, och då öka andelen kvinnliga medarbetare. Inom de funktionerna behövs en mer ökad balans även när det gäller andel kvinnor i chefspositioner samt Funktionsledningsgrupperna. Avseende stabsfunktionerna (vid en sammanslagning av statistiken) är utmaningen den motsatta, dvs att det behövs ett aktivt arbete med att öka andelen män. Det kan emellertid se olika ut för de olika grupperna för stabsfunktionerna varför de behöver göra en egen analys för sin funktion.
- Upplevelsen av likabehandling har haft en positiv utveckling internt under 2022-2024 vilket ger goda förutsättningar för fortsatt inkluderande beteenden, ökad jämställdhet och mångfald. Vi noterar emellertid ett något större gap än tidigare mellan män och kvinnor vad gäller upplevelsen om "personer med alla olika typer av bakgrunder behandlas rättvist", där kvinnor upplever det som mindre sannolikt att det sker.
- Ellevio erbjuder genom sina unika villkor med flextid, ATF och föräldralönetillägg möjligheten att förena arbeta med föräldraskap. Upplevelsen från medarbetarna tyder även på att införandet av ett än mer flexibelt arbetssättet, har lett till ökad självständighet och flexibilitet och därmed högre engagemangsresultat.
- Chefer har fortsatt erbjudits kompetensutveckling inom kompetensbaserad rekrytering och det finns guider, samt interna specialister inom rekrytering, tillgängliga för alla rekryterande chefer att ta stöd av. Sedan ett par år finns det även ett eget team med chef och 3st medarbetare som arbetar fokuserat med rekrytering och Employer brand. Det finns därmed goda förutsättningar för en än mer kompetensbaserad, likabehandlande och icke diskriminerande rekrytering framåt.
- Att vara en kulturbärare är från och med 2020 en del av Ellevios prestationsbedömning. Det är en viktig pusselbit för att tydliggöra vikten av att skapa den företagskultur Ellevio eftersträvar och som man tror kommer skapa rätt förutsättningar för företaget framgång. 2023 - 24 är inget undantag och Kulturveckan berörde flera områden med kompetensutveckling för värdet av mångfald och jämställdhet för företagets affärsresultat, arbetsmiljö, utveckling och innovationskraft.
- Att utveckla företagets Kollektiva Intelligens kommer skapa förutsättningar för att dels utmana de normer som är etablerade men att också faktiskt använda all den kompetens som finns inom företaget. Parallellt medför det en hälsofrämjande inkluderande arbetsmiljö och därmed bättre förutsättningar för ökad jämställdhet och mångfald.
- Ellevio påvisade få osakliga löner under 2024 i sin årliga lönekartläggning, och dessa hanterades direkt. Equal Pay Index är 99,4%!
- Ellevios Performance Development process fortsätter att utvecklas och det finns en väl förankrad tydlig riktning vad gäller när, varför, vad och hur både för chefer och medarbetare. Samtliga utbildas i det de behöver och det finns internt stöd från P&C till cheferna genom hela processen. Arbetssätt och metod säkerställer en icke diskriminerade, rättvis och likabehandlande process med tillhörande processteg.

5. Mål och fokusområden 2024

Denna plan speglar på en övergripande nivå, mål och olika åtgärder, men täcker inte alla aktiviteter i detalj som pågår och föder in till området.

Mål 2024	Metod mätning	Utfall 2024	Utfall 2025
Jämställdhet \geq 40% kvinnor (38% per 2023)	Företags KPI		
Engagemangsindex 8,4 (8,3 per 2023)	Företags KPI		
Ökad jämställdhet yrkesgrupper	*Nyckeltalsinstitutet		
a) Nyckeltalsinstitutet JÄMIX jämställda yrkesgrupper 9p (8p- 2022 års siffror)	AMO (28%), BS (32%) och BDS (21%). *parantes avser utfall 2023		
b) Ökad balans & andel kvinnor inom funktionerna AMO, BS och BDS.			
c) Ökad balans & andel män inom stabsfunktionerna i sin helhet	Stabsfunktionerna (37% helhetsnivå sammanslaget) *parantes avser utfall 2023		
Ökad jämställdhet "Lika chefskarriär"	*Nyckeltalsinstitutet		
a) Nyckeltalsinstitutet JÄMIX Lika chefskarriär 19p (18p -2022 års siffror)			
b) 40% chefer (per dec 2023 var 34% av cheferna kvinnor)	Ellevio statistik visar Balans i chefspositioner. Andel kvinnliga chefer skall spegla andel kvinnor i företaget.		
Upplevd inkludering: Mina kollegor uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna? 8,5 (8,3 utfall maj 2024)	Peakon		

Område	Åtgärder 2024 - 2025	Status	Ansvar
Arbetsförhållanden	<ul style="list-style-type: none"> Kulturorganisationen fortsatt aktiverad med olika "strömmar" (delprojekt). Respektive "ström" har en aktivitetsplan per år för att främja den Företagskultur Ellevio eftersträvar. (strömmar: Sponsring, Employer branding, Connecta med kund, Förändringsledare (beteenden)). Respektive plan har koppling till Ellevios Affärsplan. 		Råd företagskultur
	<ul style="list-style-type: none"> En grundutbildning i Kollektiv Intelligens erbjuds alla nyanställda på Ellevio fortsatt. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Interna Förändringsledare inom Kollektiv Intelligens fortsätter genomföra uppdrag för att utveckla samarbeten och kompetensintegrering inom grupper. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Stabsfunktioner ger stöd till chefer/medarbetare inom Ellevio för att främja jämställda yrkesgrupper, chefkarriär och teamledarkollektivet. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Kulturveckan 2024/25 		Kommunikation
	<ul style="list-style-type: none"> Deltagande i Nyckeltalsinstitutets årliga mätningar *Attraktiv Arbetsgivare & *JÄMIX 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Ellevios intern Ledarskapsprogram samt Chefsforum (ex. för chefer; kollektiv intelligens, jämställdhet och mångfald, arbetsmiljö, rekrytering, performance m. m. 		People & Culture
Företräda Arbete- Föräldraskap	<ul style="list-style-type: none"> Inga identifierade nya villkorsförändringar. Fortsatta insatser för det flexibla arbetslivet och då parallellt stöd till chefer och medarbetare i den frågan. 		People & Culture
Löner/ Anställningsvillkor	<ul style="list-style-type: none"> Chefsutbildningen: (Performance Development) *Medarbetarsamtal, Talent Review *Lönerevisionsprocess 		People & Culture

	<ul style="list-style-type: none"> Lönekartläggning årligen 		People & Culture
Rekrytering & Befordran	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt lärande och utveckling inom kompetensbaserad rekrytering för ökad förståelse för varför och hur. 		People and Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt aktivt arbete med validering av befattningar och användning samt utveckling av Ellevios karriärramverk. Likahantering av befattningar och dess värderingar kontra marknadslönedata. 		People & Culture
Utbildning & Kompetensutveckling	<ul style="list-style-type: none"> Ledarskapsprogrammet där det ingår bland annat utbildningar som *Kollektiv Intelligens för chefer *Jämställdhet och mångfald *Kompetensbaserad rekrytering *Fördjupad rekryteringsutbildning med analysverktyg *Performance development *Arbetsmiljö *Chef på Ellevio m. m. Därutöver Chefsforum och Ledardagar. Ellevio Uppförandekod 		People and Culture

6. Uppföljning fokusområden 2022.

Mål 2022	Metod mätning	Utfall 2022
Jämställdhet 36% kvinnor	Företags KPI	36%
Engagemangsindex 8,0	Företags KPI	8,1
Ökad jämställdhet yrkesgrupper 4p (3p, 2020 års siffror) Ökad balans och %-andel inom AMO, BS och SBD	*Nyckeltalsinstitutet JÄMIX samt andel kvinnor inom funktionerna AMO, BS och BDS.	Jämix jämställda yrkesgrupp: 8p (2022 års siffror) År: 2021 2022 AMO: 24% 25% BS: 31% 20% BDS: 32% 47%
Ökad jämställdhet "Lika chefskarriär" 18p (17p,2020 års siffror) samt 34% chefer (33% 2021)	*Nyckeltalsinstitutet JÄMIX *Ellevio statistik visar Balans i chefspositioner	* Jämix lika chefskarriär 18p (2022 års siffror) * 34%
Upplevd inkludering: Mina kollegor uppmuntrar åsikter som skiljer sig från deras egna? 7.8 (7.7 2021)	Peakon	8,0

Område	Åtgärder 2022	Status	Ansvar
Arbetsförhållanden	<ul style="list-style-type: none"> Kulturorganisationen fortsatt aktiverad med olika "strömmar" (delprojekt). Respektive "ström" har en aktivitetsplan för 2021 för att främja den Företagskultur Ellevio eftersträvar. (strömmar: Inkluderingsambassadörer, Sponsring, Employer branding, 		Styrgrupp företagskultur

	Connecta med kund, Beteenden). Inkluderingsambassadörer med extra fokus utifrån jämställdhet och likabehandling. Respektive plan har koppling till Ellevios Affärsplan.		
	<ul style="list-style-type: none"> En grundutbildning i Kollektiv Intelligens erbjuds alla nyanställda på Ellevio fortsatt. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Interna Förändringsledare inom Kollektiv Intelligens fortsätter genomföra uppdrag för att utveckla samarbeten och användning av kompetenser inom grupper. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Stöd till Ellevio för än mer aktivt arbete inom Ellevio för mer jämställda inom yrkesgrupper samt chef och teamledarkollektivet. 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Kulturveckan 2022 		Kommunikation
	<ul style="list-style-type: none"> Deltagande i Nyckeltalsinstitutets årliga mätningar *Attraktiv Arbetsgivare *JÄMIX och *Hälsoindex 		People & Culture
Föreنا Arbete- Föräldraskap	<ul style="list-style-type: none"> Inga identifierade nya villkorsförändringar. Fortsatta insatser kommer genomföras för det framtida arbetslivet efter pandemin. 		
Löner/ Anställningsvillkor	<ul style="list-style-type: none"> Chefsutbildningen: (Talent management) *Medarbetarsamtal, *Lönerevisionsprocess 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Lönekartläggning 2022 		People & Culture
Rekrytering & Befordran	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt implementering av kompetensbaserad rekrytering för ökad förståelse för varför och hur. 		People and Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Målsättning att alltid ha minst en slutkandidat i rekryteringen från minoritetsgrupp samt att varannan rekrytering är kvinna. 		People & Culture /Alla chefer
	<ul style="list-style-type: none"> Fortsatt aktivt arbete med validering av befattningar och användning samt utveckling av nytt karriärramverk. Likahantering av befattningar och dess värderingar kontra marknadsdata. 		People & Culture

	<ul style="list-style-type: none"> Ledarskapsprogrammet: *Kompetensbaserad rekrytering 		People & Culture
	<ul style="list-style-type: none"> Implementering av ny websida med lättläst och tillgänglighet som grund, enligt de regler som finns, vilket gör att vi inte längre behöver lättlästa sidor. Detta gör vår webb mer tillgänglig och inkluderande generellt. 		Kommunikation
Utbildning & Kompetensutveckling	<ul style="list-style-type: none"> Ledarskapsprogrammet: *Kollektiv Intelligens för chefer *Jämställdhet och likabehandling för chefer 		People and Culture