

Generaldirektören

Infrastrukturdepartementet
cc Arbetsmarknadsdepartementet
Dnr I2022/01458, I2022/01383
(delvis)

2022-12-12

2022/3570

Svenska kraftnät inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023-2025

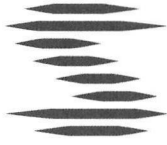
Inledning

Affärsverket svenska kraftnät har fått i uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10). Uppdraget innebär att identifiera jämställdhetsproblem inom myndigheten och i samhället som myndighetens verksamhet kan bidra till att lösa samt beskriva hur jämställdhet integreras i myndighetens interna processer. Svenska kraftnät ska senast den 12 december 2022 redovisa inriktningen för myndighetens fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025.

Mål för jämställdheten

Jämställdhetsintegrering har sedan 1994 varit regeringens huvudsakliga strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet har vidare brutits ner i sex delmål;

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.



Nuläget (el-) och energibranschen med fokus på arbetsmarknad

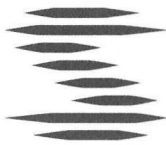
Forskning visar på att det finns skillnader i hur olika grupper använder energi, där kön utgör en viktig variabel. Vidare visar forskning att kvinnor generellt känner större oro och ansvar för klimatet. Energibranschen som sådan domineras av män.

Energibranschen står nu inför en stor omställning till gagn för samhällsutveckling och för att nå de energi- och klimatpolitiska målen. För att klara omställningen lyfts flera röster om vikten av att lyckas attrahera utanför dagens norm där en del är att lyckas attrahera fler kvinnor men även att lyckas attrahera från andra branscher.

Förändringar har skett men Energimyndighetens rapport Energiindikatorer 2022 pekar på att energibranschen under 2020 fortsätter att vara mansdominerad. Sett till totala andelen anställda hos energibolagen var 29 procent kvinnor, vilket är lägre än för näringslivet totalt där andelen kvinnor var 37 procent. 17 procent av energibolagen hade en kvinnlig VD 2020. Sett till de privata svenska energibolagen hade 10 procent en kvinnlig VD 2020 vilket är samma siffra som kvinnor på VD-posten i börsbolag 2019. Andelen kvinnor i energibolagens styrelser var 26 procent. Som jämförelse var andelen kvinnor i börsbolagens styrelser 34 procent under 2019. För att uppnå jämställdhet hos aktörer inom energibranschen krävs det att den kompetens som dessa söker återfinns hos båda könen. Utbildning är en viktig del, men inte den enda, för att åstadkomma det. De eftergymnasiala utbildningarna inom så kallade STEM-ämnena (naturvetenskap, teknik, konstruktion och matematik) är exempel på utbildningar som kan ge kompetens och arbete inom energiområdet. Inom STEM-ämnena råder kvantitativ jämställdhet mellan de som tar ut kandidatexamen sedan läsåret 2011/2012, medan andelen män är högre än kvinnor (62 respektive 38 procent) avseende masterexamen eller motsvarande. Detta gäller även bland de som tar ut doktorsexamen inom samma ämnen, där andelen kvinnor var 38 procent 2020.

Föreningen och nätverket Kraftkvinnorna presenterade 2021 en rapport i vilken de drar slutsatsen att det fortfarande finns en tydlig norm i energibranschen där den manliga dominansen i styrelser och på ledande poster är stark. I rapporten framgår att det genomsnittliga svenska energibolaget har en styrelseordförande som heter Anders, har en VD som heter Anders, har en styrelse med en medelålder på 57 år som består av sju män och två kvinnor samt har 75 procent män som medarbetare.

I Nyckeltalsinstitutets Branschrappport 2022 avseende el- och energibranschen lyfts den ojämna grundstrukturen, med knappt 30 procent kvinnliga anställda, tillsammans med skillnad i långtidssjukfrånvaro som branschens jämställdhetsutmaningar. Jämställdhetsutmaningarna är inte unika för branschen. I rapporten framkommer också att givet el- och energibranschens



ojämna grundstruktur har de män och kvinnor som arbetar i branschen jämställda möjligheter och förutsättningar, vilket är en styrka. Ett exempel som rapporten lyfter kopplat till det är lika chefskarriär.

Nuläget Svenska kraftnät

Svenska kraftnät har under en längre period arbetat med jämställdhet inom myndigheten. En del i jämställdhetsarbetet har varit att öka totala andelen kvinnor inom myndigheten samt att öka andelen kvinnliga chefer. En nyckel har varit en kultur med ett tydligt jämställdhets- och mångfaldsfokus.

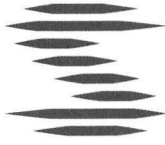
Svenska kraftnät har vid halvårsskiftet 2022 40 procent kvinnor bland tillsvidareanställda och 47 procent kvinnliga chefer. Svenska kraftnät utmärkte sig i Nyckeltalsinstitutets mätning av Jämställdhetsindex, men likt el- och energibranschen i stort behöver verket fortsätta arbeta med fler jämställda yrkesgrupper. Svenska kraftnät har också högre sjukfrånvaro bland kvinnor.

Intresset för Svenska kraftnät och verkets frågor har ökat. I Svenska kraftnäts interna och externa kommunikation arbetar Svenska kraftnät utifrån att den verklighet verket kommunicerar ska vara inkluderande och normkritisk. Vidare är verkets experter talespersoner.

Svenska kraftnät har tillgänglighetsanpassat den externa webben för att göra informationen tillgänglig för en bredare grupp, oavsett exempelvis funktionsnedsättning.

Svenska kraftnät fattar många beslut om transmissionsnätet, elmarknaden, elberedskap och dammsäkerhet. Som stöd i arbetet har Svenska kraftnät fem råd knutna till sig, med representanter från elbranschen och andra intressenter. För fyra av fem råd är det Svenska kraftnät som utser medlemmar och i dessa råds respektive arbetsordning framgår att nya medlemmar tillsätts efter, om möjligt, nominering av en man respektive en kvinna. Svenska kraftnäts ansvariga för råden vittnar om att det ibland är utmanande att få in nominering av en kvinna. Även i Svenska kraftnäts Ägarpolicy finns en skrivning om att en jämn könsfördelning ska eftersträvas vid tillsättning av ledamöter i de bolag som ingår i Svenska kraftnätskoncernen.

I Svenska kraftnäts uppförandekod för leverantörer ställer vi grundläggande krav på hur vi förväntar oss att våra leverantörer ska agera i frågor kring sin personal såsom arbeta för att främja mångfald, jämställdhet och likabehandling.



Inriktning

Svenska kraftnäts inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 tar främst utgångspunkt i verkets och energibranschens behov av kompetens för att lyckas med energiomställningen. Svenska kraftnät behöver fortsätta att arbeta aktivt för att exempelvis bibehålla en jämn könsfördelning bland chefer, fortsätta arbetet med fler jämställda yrkesgrupper och för att Svenska kraftnät och i förlängningen energibranschen är attraktiv för alla oavsett kön och bakgrund.

Av Svenska kraftnäts strategi framgår att Svenska kraftnät 2025 är en attraktiv arbetsgivare och har kompetenser och resurser för att klara energiomställningen.

- Svenska kraftnät kommer inom ramarna för verkets kompetensbehov identifiera och genomföra åtgärder, vilka kan främja att fler yrkesgrupper ska bli jämställda
- Svenska kraftnät kommer i sitt fortsatta arbete med att vara en attraktiv arbetsgivare ytterligare säkerställa att Svenska kraftnät är attraktiva för alla oavsett kön och bakgrund. Jämställdhet och mångfald kommer att vara en integrerad del av verkets kommande employer branding-strategi
- Jämställdhet ska vara en integrerad del i Svenska kraftnäts pågående ledarskapsprogram, vilket riktar sig till chefer på alla nivåer. Vidare ska utbildning till rekryterande chefer avseende fördomsfria rekryteringar utvecklas vidare och stärkas.
- Jämställdhetsarbetet ska vara en central och integrerad del av Svenska kraftnäts kommande varumärkesplattform och därmed en integrerad del av tillhörande kommunikation
- Svenska kraftnät kommer i högre utsträckning att genomföra återkommande kartläggningar av Svenska kraftnäts interna och externa kommunikation och i dessa analysera vilken grupp som synliggörs, får utrymme och tilldelas status. I och med det kan verket synliggöra den norm Svenska kraftnät medvetet eller omedvetet lyfter i kommunikationen och utifrån detta ta fram åtgärder vid behov.
- Jämställhet är en tydligare integrerad del i verkets årliga och systematiska arbetsmiljöuppföljning (SAM)

Sundbyberg dag som ovan

Lotta Medelius-Bredhe