**Renovas likabehandlingsplan 2020 - 2022**

1. **Mål med likabehandlingsarbetet**

Renova ska vara en arbetsplats som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling som ska präglas av mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. Renova är positiv till mångfald och ser det som en tillgång i vår utveckling. Mångfald handlar om att skapa en inkluderande arbetsplats där vi är öppna och ser värdet av våra medarbetares olika erfarenheter och kunskaper. Det handlar om att leda och hantera olikheter, liksom att skapa en inkluderande organisation för att lyckas att ta till vara den potential som en mångfald i arbetskraften innebär. Anställda medarbetare ska behandla varandra väl och göra varandra bättre. Renova ska genomsyras av ett normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med att förbättra attityder och värderingar för att skapa en inkluderande och trygg arbetsplats.

Renovas likabehandlingsarbete utgår ifrån mänskliga rättigheter, det vill säga, alla människors lika värde och rättigheter. Likabehandling betyder inte att alla måste behandlas likadant utan det handlar om att behandlas likvärdigt utifrån sina förutsättningar.

Renovas likabehandlingsarbete bygger på Diskrimineringslagen, FN:s deklaration för mänskliga rättigheter, Kommunfullmäktiges budget, styrelsens inriktningsdokument, bolagets värdegrund, policys och anvisningar samt lagar och regelverk som finns inom området, t ex *Lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*. Planen omfattar även invånarperspektivet där det är aktuellt utifrån Renovas verksamhet.

**Våra förhållningssätt**Anställda medarbetare arbetar enligt våra förhållningssätt som är helhetsperspektiv, engagemang, tillsammans och ansvar. Förhållningssätten ska genomsyra allt vårt arbete. Våra förhållningssätt är en självklarhet i vårt likabehandlingsarbete.

1. **Framgångsfaktorer**

För att bolaget ska vara framgångsrikt i Likabehandlingsarbetet krävs:

* att ledningen är bärare av frågorna genom att visa på ett aktivt engagemang, driva och utveckla likabehandlingsarbetet och vara ett föredöme.
* uthållighet - det tar tid att ändra normer och förhållningssätt.
* att frågorna integreras i hela verksamheten.
* att personalen har en hög kompetens i frågorna.
1. **Roller och ansvar**

Alla i bolaget ansvarar för att påtala brister inom området och bidra till förbättringar.

* Styrelsen ansvarar för att arbetet följer inriktning och mål fastställda i budget.
* VD har det yttersta ansvaret för likabehandlingsfrågorna inom bolaget.
* Cheferna ansvarar för att likabehandlingsarbetet bedrivs enligt denna plan.
* Medarbetare ska aktivt medverka till en arbetsplats fri från fördomar och en kultur som präglas av respektfullt bemötande.
* Likabehandlingsfrågorna hanteras i arbetsmiljökommittén som därmed utgör likabehandlingsgrupp för Renova. En beredningsgrupp med facklig representation föreslår aktiva åtgärder.
* HR samordnar likabehandlingsarbetet.
1. **Metod**

Arbetsgivarens främjande och förebyggande arbete omfattar undersökning av varje diskrimineringsgrund för att ta reda på om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Därefter föreslås aktiva åtgärder för förbättringar.

Lagreglerade diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Etnisk tillhörighet
3. Religion eller annan trosuppfattning
4. Könsidentitet eller uttryck
5. Sexuell läggning
6. Funktionsnedsättning
7. Ålder

**Undersökningen för respektive diskrimineringsgrund omfattar följande områden:**

* Arbetsförhållanden
* fysisk arbetsmiljö (lokaler, *arbetsutrustning)*
* psykosocial arbetsmiljö (arbetsfördelning, organisation, attityder, socialt öppet klimat)
* anställningsformer (heltid/deltid, tillsvidareanställning/tidsbegränsad anställning).
* Löner och andra anställningsvillkor
* Rekrytering och befordran
* Utbildning och övrig kompetensutveckling
* Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
* Kränkande särbehandling

**Mål och aktiviteter -** Det här behöver vi jobbaförebyggande och främjande med. Syftet med planen är att konkretisera arbetet med likabehandling utifrån perspektiven arbetsgivare – medarbetare ska bedrivas i koncernen. Mål och åtgärder omfattar identifierade förbättringar utifrån genomförd undersökning (bilaga 1) och ska leda likabehandlingsarbetet framåt.

Fokusområden

**2020**

**Utbildning och övrig kompetensutveckling**

* Svenska språket

**2021**

**Rekrytering och befordran**

* Jämställda yrkesgrupper

 **2020 - 2022**

**Arbetsförhållanden**

* Inkluderande och trygg arbetsplats i enlighet med Uppförandekoden.

**Område: Arbetsförhållanden**

**Mål:** Renova ska ha en säker, utvecklande och trivsam arbetsmiljö där den psykosociala och fysiska arbetsmiljön främjar lika möjligheter. Organisation, attityder och arbetsförhållanden i övrigt ska anordnas så att de förebygger diskriminering inom alla diskrimineringsgrunder.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund  | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Alla | Alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats. Vi ska ha respekt för allas olikheter och visa det i handling.  | Öka kunskap om psykisk ohälsa Övning med Uppförandekoden | HR bokar utbildning Alla arbetsplatser | 20202020 |  |
| Etnisk tillhörighet | Renova ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med frågor om kultur och attityder. | HR deltar i projektet Vidga normen.  | HR Alla arbetsplatser | 2020 |  |
| Kön, könsöverskridande identitet, HBTQ | Renova ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med frågor om kultur och attityder och respekt för olikheter | Delta i Pride | HR | 2020 |   |
| Religion | Renova vill tillåta olika religiösa uttryck så länge det inte påverkar säkerheten, verksamheten och arbetsmiljön. | Öka kunskapen om religiösa uttryck. Formulera ett dokument som tydliggör eventuella regelverk. | HR  | Workshop i AMK.Implementera 2020  |  |
| Funktions-hinder | Vi ska så långt det går göra det möjligt för personer med funktionshinder att arbeta på Renova. | Ta fram tillgänglighetsplan på HolmenÖka kunskapen och förståelsen kring NPF | Fastighets-chefHR |  | Pågår i samband med nybyggnation |
| Ålder | Vi vill ha blandad åldersstruktur. | Vi ska utreda möjligheterna och förutsättningarna för medarbetare att kunna jobba på Renova tills man fyller 67 år. | HR (EH) | 2020 | Följer upp forskning och studie inom VG-regionen. |
|  |  |  |  |  |  |

**Område: Löner och andra anställningsvillkor**

**Mål:** Alla medarbetare på Renova ska ha lika lönesättning för likvärdiga arbeten. Lönen baseras på arbetets svårighetsgrad, arbetsresultat och viljan att ta ansvar.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund  | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Alla  | Alla medarbetare på Renova ska ha lika lönesättning för likvärdiga arbeten. | Enligt rutin.Lönekartläggning omfattar anställda med månadslön oberoende anställningsform | HR | Årlig löneöver-syn | Årligen |

**Område: Rekrytering och befordran**

**Mål:** Renovas personal ska avspegla befolkningssammansättningen i regionen. Renova ska uppmuntra till intern rörlighet mellan yrkesgrupper och avdelningar samt ha en rekryteringsprocess som minskar risken för diskriminering.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Kön | Mångfalden ska öka med jämnare balans mellan könen.  | Workshop med ”Kvinnligt nätverk” i syfte att ta fram aktiviteter för fler kvinnliga medarbetareSärskild rekryteringssatsning  | HR | Pågår | 2020 |
| Etnisk tillhörighet | Utomnordiska chefer ska öka | Vid rekrytering till morgondagens chef tillämpa positiv särbehandling vid lika kvalifikationer. | Chef/HR(SW/EH) | I samband med urval till morgondagens chef |  |
| Etnisk tillhörighet | Tydliga språkkrav | Fastställa vilka svenskanivåer som ställs i olika befattningar.  | Chef/HR | Enligt projektplan | I samarbete med Sobona |
| Alla | Öka mångfalden i yrkesgrupperKompetens-försörjning. | Ta fram rutin för normkritisk rekrytering Jobbspåret samt Jobbsprånget. | HRHR/Chef | 20202020 |  |

**Område: Utbildning och övrig kompetensutveckling**

**Mål:** Alla medarbetare på Renova ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och personlig utveckling.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund  | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Alla | Alla medarbetare på Renova ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och personlig utveckling. | Mäta frågor i medarbetarenkäten kopplat till utbildning och kompetens-utvecklingMätning Attraktiv arbetsgivarindex  | HR  | Följs upp i medarbetar enkäten 2019Årligen |  |
|  | Alla ska ha grundläggande svenska kunskaper GERS nivå B1 | Språkutveckling med hjälp av arbetsgivaren | HR | Påbörjas 2020  |  |

**Område: Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap**

**Mål:** Renova ska underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund  | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Alla | Renova ska underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.  | Jobba med åtgärder utifrån genomförd kartläggning som genomförts av studenter från P-programmet.Schemaläggning genom it- verktyg för att lättare kunna lägga mer flexibla scheman. Öka delaktigheten hos medarbetarna. | HR/ChefIT/Chef | 20202020 | Frågan diskuteras i resp ledningsgrupp 2019 |

**Område: Kränkande särbehandling**

**Mål:** Ingen medarbetare ska känna sig utsatt för kränkande särbehandling

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Diskriminerings-grund  | Så här vill vi ha det | Åtgärd | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
| Alla | Renovas förhållnings-sätt ska följas av alla anställda samt öka den normkritiska kompetensen | Enligt rutin Kränkande särbehandling känd för alla medarbetare. Dialog på APT.UppförandekodenInventering kopplat till #Metoo. Hur har vi det på Renova? | HR/Chef | ÅrligenFöljs upp i medarbetar-enkäten 2019 |  |