

**Beslutsunderlag**

Utfärdat: 2022-09-27

Diarienummer: 0338/22

Handläggare:

Elna Hansson, HR-chef

Telefon: 031-61 81 40

E-post: elna.hansson@renova.se

## Likabehandlingsplan Renova 2023-2025

### Förslag till beslut

I styrelsen för Renova Miljö AB:

att anta förslag till Likabehandlingsplan för 2023 – 2025.

### Ärendet

Föreligger förslag till beslut om att anta likabehandlingsplanen för Renova för 2023-2025

### Sammanfattning

Renovas likabehandlingsgrupp har tagit fram ett förslag till likabehandlingsplan som sträcker sig över åren 2023 - 2025.

Renovas likabehandlingsarbete utgår från alla människors lika värde och rättigheter och bygger på långsiktiga ambitioner i affärsplanen som innebär att Renova är en öppen, inkluderande och trygg arbetsplats för alla. Vi ser mångfald som en tillgång i vår utveckling och vi vill ta tillvara den potential som mångfald innebär.

Planen bygger på diskrimineringslagstiftningens krav på undersökning av varje diskrimineringsgrund med förslag på aktiva åtgärder inom varje område: arbetsförhållande, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap samt kränkande särbehandling.

För hela perioden 2023 - 2025 föreslås särskilt fokus på att Renova är en arbetsplats för alla och kända för det. Affärsplanens mål att ha en jämnare könsfördelning genomsyrar också likabehandlingsarbetet över perioden.

Utöver det föreslås ett fokusområde för varje år. För 2023 föreslås HBTQIA+, för 2024 etnicitet och hudfärg och för 2025 föreslås funktionshinder inklusive neuropsykiatriska funktionsvariationer. Till varje fokusområde kopplas aktiva åtgärder enligt planen men också andra satsningar som tas fram av likabehandlingsgruppen.

### Beskrivning av ärendet

Bakgrunden till planen är diskrimineringslagstiftningens krav på aktiva åtgärder i syfte att förebygga diskriminering på arbetsplatsen men också främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. Insatserna och dokumentationen ska göras löpande och enligt lagstiftningen ska även lönekartläggning göras årligen.

## **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

## **Bedömning ur social dimension**

Hela syftet med likabehandlingsplanen är att sträva efter mångfald och jämställdhet. För Renovas del handlar det om att ta ett samhällsansvar. Det handlar också om att vara en attraktiv arbetsgivare. Genom att vara trovärdiga i de här frågorna skapar vi en arbetsplats där man kan vara sig själv. Med psykologisk trygghet följer bra arbetsmiljö, mer tillit, bättre hälsa, mer innovation, högre lärande och bättre kvalitet.

## **Samverkan**

Likabehandlingsplanen har tagits fram av likabehandlingsgruppen med representation från de fackliga organisationerna. Planen har varit föremål för samverkan i arbetsmiljökommittén som den 19 september 2022 beslutade att ställa sig bakom förslaget till planen.

## **Förvaltningens /bolagets bedömning**

Föreslås att styrelsen antar förslag till Likabehandlingsplan för 2023 – 2025.

## **Beslut av principiell beskaffenhet**

Frågan är inte av sådan principiell beskaffenhet eller annars av större vikt att frågan ska hemställas till Göteborgs Stads Kommunfullmäktige för ställningstagande.

## **Bilagor**

1. Likabehandlingsplan 2023-2025