

Renovas likabehandlingsplan 2023 - 2025

1. Mål med likabehandlingsarbetet

Renova är en arbetsplats för alla och ska vara fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsplatsen 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 och utgår ifrån Renovas uppförandekod.

2. 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.

3. 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 Likabehandlingsgruppen som består av AO-chef AOL, ordförande, HR- chef, Kommunikationschef, Hållbarhetschef, Produktionschef Materialåtervinning, HR-partner samt skyddsombud från Transport och Vision.
- Likabehandlingsgruppen rapporterar till koncernledningen och informerar på AMK.
- NOVA-nätverket är beredningsgrupp till Likabehandlingsgruppen.
- HR samordnar likabehandlingsarbetet.

4. 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 jobba förebyggande 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:

2023 - 2025 Renova är en arbetsplats för alla och är kända för det.

2023: HBTQIA+

2024: Etnicitet/Hudfärg

2025: Funktionshinder inkl neuropsykiatriska funktionsvariationer

Område: Arbetsförhållanden

Mål: Renova ska ha en säker, utvecklande och trivsamt 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.

Diskriminering s-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.	Skylta på anläggningar mot kund att Renova har nolltolerans mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.	HR	2023	
		Chef 100% hantering av anmälda eller kända kränkningar/mobbning/jargong.	Respektive chef	2023	
		Chefer och gruppleddare utbildas i frågor/hantering om kränkande särbehandling	HR	2023	
		Jargong Pulsmätning några gånger per år (Låt-gå-mentalitet).	HR	2023-2025	

Etnisk tillhörighet	Renova ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med frågor om kultur och attityder.	Öka kunskapen om hudfärg.	Likabehandlingsgruppen	2024	
Kön, könsöverskridande identitet, HBTQIA+	Renova ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med frågor om kultur och attityder och respekt för olikheter	Internt synliggöra HBTQIA+ -frågorna samt höja kompetensen hos medarbetarna.	Likabehandlingsgruppen	2023	
		Genomlysning av våra dokument.	Likabehandlingsgruppen	2023	
		Utveckla Renovas deltagande i West Pride.	Likabehandlingsgruppen	2023	
		Utreda om det finns behov av fler unisex omklädningsrum.	Likabehandlingsgruppen	2023	
Religion	Renova vill tillåta olika religiösa uttryck så länge det inte påverkar säkerheten, verksamheten och arbetsmiljön.				
Funktionshinder	Vi ska så långt det går göra det möjligt för personer med funktionsvariationer att arbeta på Renova.	Se över tekniken så att det blir lättare att höra för medarbetare med hörselnedsättning. Öka kunskapen och förståelsen kring NPF (Neuropsykiatriska Funktionsvariationer)	Fastighetschef	2023 2025	
Ålder	Vi vill ha blandad åldersstruktur.	Mallen för utvecklingssamtal kompletteras med frågor om	HR	2023	

		förutsättningar för medarbetare +58.			
--	--	--------------------------------------	--	--	--

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.

Diskrimineringsgrund	Så här vill vi ha det	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla	Alla medarbetare på Renova ska ha lika lönesättning för likvärdiga arbeten.	Vi vill mäta lönevillkor kopplat till etnicitet.	HR	2025	

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.

Diskrimineringsgrund	Så här vill vi ha det	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Kön	Mångfalden ska öka med jämnare balans mellan könen.	Arbeta med prioriterade aktiviteter från "50-listan" från "Kvinnodagen". Särskild rekryteringssatsning (Empolyer Branding) Genomföra kommunikationsinsats	Likabehandlingsgruppen HR Kommunikation	2023 - 2025 2023 2023	
Etnisk tillhörighet	Öka mångfalden i yrkesgrupper	Sträva efter att vid varje rekrytering välja utomnordisk kandidat till intervju. Utforma annonser för att locka fler kvinnor och olika etniciteter.	Resp chef HR	Årligen 2023	

Område: Utbildning och övrig kompetensutveckling

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

Diskrimineringsgrund	Så här vill vi ha det	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla	Alla medarbetare på Renova ska ha samma möjligheter till kompetensutveckling och personlig utveckling.	Utreda om det finns likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling hos utländska medarbetare	HR	Följs upp i medarbetarenkäten 2023	
	Alla medarbetare ska ha tillräcklig språknivå i svenska enligt befattningens krav.	Fortsatt språkutveckling enligt modell.	Chef	Löpande	

Område: Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

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

Diskrimineringsgrund	Så här vill vi ha det	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla	Renova ska underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.	Uppmuntra föräldradedighet genom kommunikation och information	HR	2024	
			HR och chef	2024	

Område: Kränkande särbehandling

Mål: Ingen medarbetare ska känna sig utsatt för kränkande särbehandling

Diskrimineringsgrund	Så här vill vi ha det	Åtgärd	Ansvarig	Tidplan	Uppföljning
Alla	Renovas förhållnings-sätt ska följas av alla anställda samt öka den normkritiska kompetensen	<p>Pulsmätning om jargong. Tre ggr/år med bättre resultat för varje gång</p> <p>Genomföra inkluderingsmätning genom pulsmätning.</p> <p>Komplettera medarbetarenkäten med fråga om oschysst bemötande.</p>	<p>HR</p> <p>HR</p> <p>HR</p>	<p>Årligen</p> <p>2024</p> <p>2023</p>	