

## **Likabehandlingsplan 2026 - 2028**

Renovas långsiktiga ambition är att vara en öppen, inkluderande och trygg arbetsplats för alla, där man kan vara sig själv. Vi arbetar aktivt för att främja mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. Ingen ska bli utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Vi ser mångfald som en styrka och vet att medarbetares olika erfarenheter och kunskaper bidrar till vår utveckling.

Likabehandlingsplanen utgår ifrån alla människors lika värde och rättigheter och innebär ett aktivt arbete med frågor om kultur och attityder. Likabehandling innebär att vi behandlar alla människor likvärdigt utifrån vars och ens förutsättningar. Det är grundläggande för att skapa en bra arbetsmiljö.

Våra förhållningssätt - helhetsperspektiv, engagemang, tillsammans och ansvar - är en självklarhet i vårt likabehandlingsarbete och utgår från Renovas uppförandekod.

Renovas likabehandlingsarbete bygger på Diskrimineringslagen, FN:s deklaration för mänskliga rättigheter, Kommunfullmäktiges budget, styrelsens inriktningsdokument, Renovas värdegrund, policys och anvisningar samt regelverk inom området.

## **Fokusområden och framgångsfaktorer**

### **Vi vill:**

- arbeta för en kultur där vi har ett schysst bemötande och där vi backar upp varandra
- förbättra attityder och värderingar för att skapa en inkluderande och trygg arbetsplats
- skapa medvetenhet om normer
- fokusera på psykologisk trygghet

### **För att bolaget ska vara framgångsrikt i Likabehandlingsarbetet krävs:**

- att Renovas ledare är bärare av frågorna genom att vara föredömen och visa på ett aktivt engagemang, samt kan leda och hantera olikheter.
- uthållighet - det tar tid att ändra normer och förhållningssätt.
- att frågorna integreras i hela verksamheten.
- att medarbetarna har kompetens i frågorna.

## **Roller och ansvar**

- Styrelsen ansvarar för att arbetet följer inriktning och mål
- VD har det yttersta ansvaret för likabehandlingsfrågorna.
- 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, Produktionschef Materialåtervinning,

Medarbetare från produktion/drift eller andra delar av verksamheten, HR-partner samt två representanter från fackliga organisationer.

- Likabehandlingsgruppen rapporterar till koncernledningen och informerar på AMK.
- HR samordnar likabehandlingsarbetet.

## 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.

De lagreglerade diskrimineringsgrunderna:

1. Kön
2. Etnisk tillhörighet
3. Religion eller annan trosuppfattning
4. Könsidentitet eller könsuttryck
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

## Fokusområden:

2026 - 2028 Renova är en arbetsplats för alla och är kända för det.

2026: Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa och funktionsnedsättning (fortsättning från 2025)

2027 - 2028: Ålder

## 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.

| Diskrimineringsgrund                 | 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.                 | Fortsatt fokus på arbete med psykologisk trygghet på arbetsplatsen genom att mäta och följa upp via medarbetarenkäten.<br><br>Se över mall för skyddsroundsprotokoll - Säkerställ att de är kopplade till alla diskrimineringsgrunder<br><br>Mäta och utreda frågan om önskad jargong på arbetsplatsen. | HR<br><br>HR/Säkerhet<br><br>HR | Årligen<br><br>2026<br><br>2027 |             |
| Kön, könsidentitet eller könsuttryck | Renova ska genomsyras av normkritiskt perspektiv och aktivt arbeta med frågor om kultur, attityder och respekt för olikheter | Undersöka hur kvinnor uppfattar jargong på arbetsplatsen, samt följa upp bilden av att de inte skulle klara av typiskt manliga eller fysiskt tunga jobb.                                                                                                                                                | HR                              | 2027                            |             |
| Funktionsnedsättning                 | Vi ska så långt det går göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att arbeta på Renova.                         | Översyn av behov för hörselnedsatta (hela verksamheten).<br><br>Kartlägga tillgängligheten på våra olika arbetsplatser för                                                                                                                                                                              | HR<br><br>Tony C                | Hösten 2026<br><br>Hösten 2026  |             |

|       |                                       |                                                                  |    |      |  |
|-------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----|------|--|
|       |                                       | medarbetare<br>respektive besökare                               |    |      |  |
| Ålder | Vi vill ha blandad<br>åldersstruktur. | Se över och utred<br>anställningsformer vid<br>ingång på Renova. | HR | 2027 |  |

#### Område: Löner och andra anställningsvillkor

**Mål:** Alla medarbetare på Renova ska ha lika lönesättning för likvärdiga arbeten. Lönen baseras på arbetets svårighetsgrad, arbetsresultat och eventuell marknadspåverkan.

| Diskriminerings-<br>grund | Så här vill vi ha det                                                                | Åtgärd           | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|---------|-------------|
| Alla                      | Alla medarbetare på<br>Renova ska ha lika<br>lönesättning för<br>likvärdiga arbeten. | Lönekartläggning | HR/Lön   | 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-<br>grund | Så här vill vi ha det                                                                                            | Åtgärd                                                                                                                  | Ansvarig | Tidplan        | Uppföljning |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|-------------|
| Alla                      | Mångfalden ska öka<br>så att Renovas<br>personal ska<br>avspegla<br>befolkningen.                                | Se över rutin vid<br>utformning av<br>annonser (så att vi<br>minskar risken för<br>homogena grupper)                    | HR       | 2026           |             |
| Ålder                     | Vi vill ha blandad<br>åldersstruktur.                                                                            | Chef följer upp 55+ i<br>utvecklingssamtal med<br>avseende på<br>utvecklingsmöjligheter                                 | HR       | 2026           |             |
| Funktions-<br>nedsättning | Vi ska så långt det<br>går göra det möjligt<br>för personer med<br>funktionsnedsättning<br>att arbeta på Renova. | Se över rutiner vid<br>rekrytering så att vi<br>möjliggör för<br>människor att, med<br>anpassning, arbeta på<br>Renova. | HR       | Hösten<br>2026 |             |

#### Område: Utbildning och övrig kompetensutveckling

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

| Diskriminerings-<br>grund | Så här vill vi ha<br>det | Åtgärd                      | Ansvarig | Tidplan | Uppföljning |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------|---------|-------------|
|                           |                          | Ser inget behov till åtgärd |          |         |             |

**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 alla anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap. | Säkerställa att alla känner till rutinen/strukturen för möten.                           | HR            | 2026    |             |
|                      |                                                                                      | Informationskampanj kopplat till att uppmuntra till föräldraledighet.                    | HR            | 2028    |             |
|                      |                                                                                      | Betona chefer/kollegors roll när det gäller hur vi pratar om föräldraledighet            | HR            | 2028    |             |
|                      |                                                                                      | Mäta och följa upp utvecklingen av hur många män som tar föräldraledigt.                 | HR-specialist | Årligen |             |
|                      |                                                                                      | Tydliggör för anställda att löneutvecklingen inte påverkas negativt av föräldraledighet. | HR-specialist | Årligen |             |

**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 | Lägg in rutiner kring hantering av kränkande särbehandling/trakasserier i introduktion för chefer och medarbetare.   | HR       | 2026    |             |
|                      |                                                                                              | Säkerställ att rutiner kring hantering av kränkande särbehandling /trakasserier tas upp årligen i varje arbetsgrupp. | HR       | 2027    |             |